

## الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين الأردن.

أ.د. أحمد صمادي علاء بني نعيم الاردن

## Abstract

The purpose of this study was to investigate training needs of educational counselors at schools at the north province of Jordan in light of educational level, experience and specialization. To achieve the study purposes, data were collected through using survey instrument, validity and reliability of the instrument were ensured. The study population included all educational counselors at schools at the north province of Jordan, totaling ( 438 ) male and female educational counselors. The study was conducted on a sample drawn from the study population. The study results indicated medium assessment degrees for educational counselors on the total study instrument (2.61). The study results indicated that the sixth dimension (3.12) ranked first, while the eleventh dimension (2.34) ranked last. Significant differences were found in the sample assessment due to educational level, counselor holding bachelor degree has more training needs than counselors who hold higher degrees, and due to experience, counselors with 5-years of experience or less has more training needs than counselors with experiences of more than 5-years , and due to specialization, counselors with sociology major has more training needs than counselors of other majors.

## ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن، وفي ضوء متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان أداة خاصة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين وتم التأكد من صدق المحتوى من خلال عرضها على المتخصصين في الإرشاد، وبعد إجراءات الصدق تم التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test- Retest) حيث أعيد تطبيقها بعد ثلاثة أسابيع على عينة استطلاعية. و تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة في مرتي التطبيق و بلغ معامل الارتباط (0.84)، وزع المقياس على جميع المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن (اربد، وجرش، وعجلون) والبالغ عددهم (438) مرشداً ومرشدة، أستعيد منها 303 استبانة. كشفت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للأداة ككل لتقديرات المرشدين التربويين (2.61) وبدرجة تقدير متوسطة، كما أظهرت النتائج أن المجال السادس(البحوث والتقارير) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.12)، والمجال الحادي عشر(الإرشاد الفردي) جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي(2.34)، أن حملة البكالوريوس بحاجة إلى التدريب أكثر من حملة الشهادات العلي، ، وأن المتخصصين في علم الاجتماع بحاجة إلى التدريب أكثر من المتخصصين في الإرشاد أو علم النفس.

## خلفية الدراسة:

أصبح للمرشد التربوي أهمية بالغة ودور بارز في نجاح العملية التربوية، حيث يلعب الإرشاد التربوي دوراً مهماً في تحقيق البيئة السوية للطلاب لكي يكونوا قادرين على التكيف مع متطلبات الدراسة السليمة والناجحة، فالتعليم في المدرسة لا يعني طالباً وفضلاً دراسياً ومنهجاً ومعلماً فقط، بل أن هناك جزء يعد ذا أهمية كبرى، وهو الاستعداد النفسي، وخلق البيئة التعليمية من المشكلات التي تعيق وصول الطالب إلى الأهداف المرجو تحقيقها من العملية التربوية، وبالتالي نجاح هذه العملية.

والمرشد التربوي بصفته المسئول الأول عن برنامج الإرشاد في المدرسة، يعد صاحب الدور الأكبر في تهيئة البيئة والجو المناسب للتعلم في المدرسة من خلال متابعة احتياجات الطلبة ومشكلاتهم وعلاقتهم ببعضهم وبالنظام المدرسي بشكل عام، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم وفي توفير احتياجاتهم، بل وقد يتعدى دور المرشد التربوي إلى الإرشاد الأسري من خلال إشراك أسرة الطالب بالعملية الإرشادية.

لذلك عملت وزارة التربية والتعليم في الأردن على جعل الإرشاد التربوي ركناً من أركان لعملية التربية والتخطيط التربوي في الأردن، ومن مظاهر ذلك قيام الوزارة باستحداث أقسام الإرشاد التربوي في مديريات التربية والتعليم كافة، واستحداث شواغر الإرشاد التربوي في الغالبية العظمى من مدارس المملكة، وخاصة في السنوات الثلاث الأخيرة. ولم تكتف بذلك حيث بدأت بالاهتمام بنوعية المرشد التربوي، وقدراته وتعزيز دوره في المدرسة، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في المدارس التابعة للوزارة، بالنظر إلى احتياجات المرشدين التربويين التدريبية، حيث يحتاج المرشدون التربويون من فترة لآخرى للدورات التدريبية التي تساعدهم في تطبيق أساليب وتقنيات الإرشاد التي يحتاجون للتدرب عليها والتي تهمهم في عملهم. فالتدريب

يعد ذا أهمية لتأهيل الموظفين وتطويرهم في المؤسسات، ومساعدتهم في التعرف على كل جديد في مجال عملهم. و لكي ينجح التدريب ويصل إلى تحقيق هدفه لابد من تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين حتى يكون التدريب ذا فائدة علمية وعملية للمتدربين أنفسهم وللجهة التي يقدمون لها المساعدة(الخطيب والخطيب، 2006).

حظي المرشد التربوي باهتمام متزايد منذ الخمسينات من القرن العشرين، فقد ظهر في عام (1951) مصطلح الإرشاد النفسي (Counseling Psychology)، والمرشد النفسي (Counselor) في مؤتمر عقده لجنة متخصصة في علم النفس من جامعة مينيسوتا الأمريكية (الزعيبي، 2003).

والمرشد النفسي كما يذكر الخطيب (2003) "هو الشخص الذي يقدم المساعدة في الموقف الإرشادي، حيث تعددت الأماكن والمؤسسات التي يعمل بها المرشد ويقدم مساعدته لمن ينتسب إليها، فهو يعمل في المؤسسات التعليمية بمراحلها كافة، ويعمل في إرشاد العائلات والأزواج في مؤسسات الخدمات الاجتماعية، ويقدم خدماته للعاملين في مؤسسات العمل المختلفة، كما يتضمن عمل المرشد المساعدة الإرشادية للمرضى في المستشفيات والمصحات النفسية" (ص57).

و يرى الباحثان أن المرشد التربوي هو الشخص المؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً لممارسة العملية الإرشادية في المدارس، لمساعدة الطلبة على التخلص من مشكلاتهم اليومية، من أجل تحقيق التوافق النفسي في المجالات التعليمية والشخصية والاجتماعية والأسرية.

### دور المرشد المدرسي وواجباته

يعد دور المرشد المدرسي من الأدوار الهامة لإنجاح العملية التربوية داخل المدرسة، حيث يمارس المرشد النفسي المدرسي العديد من الأدوار داخل المدرسة والتي من بينها:

1. يؤدي عملية الإرشاد التربوي والمهني والشخصي لجميع طلبة المدرسة الذين يحتاجون إلى الإرشاد.
  2. يقوم بتنفيذ البرنامج الإرشادي داخل المدرسة.
  3. يشرف على أداء وتفسير الاختبارات النفسية المختلفة.
  4. يشرف على بعض البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة.
  5. يقدم المساعدة للمعلمين والإدارة المدرسية بما يخص الطلبة مثل: معرفة الفروق الفردية بين الطلبة وما يتعلق بنموهم وتلبية حاجاتهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم (دبور والصافي، 2007)
- و قد حددت لجنة التوجيه والإرشاد في المدارس الأمريكية كما يرى سليمان (1986) دور المرشد النفسي في المدرسة في إبعاد أربعة وهي:
1. إرشاد الطلاب فيما يتعلق بفهم الذات، واتخاذ القرارات والتخطيط، باستخدام كل من المقابلة والمواقف الاجتماعية.
  2. التشاور مع العاملين في المدرسة ومع الوالدين في كل ما يتصل بهم وإدارة الطلاب.
  3. دراسة تغيرات الطلاب، والقيام بتفسير هذه التغيرات باستمرار الإدارة المدرسية ولجان تطوير المناهج.

4. القيام بوظيفة الاتصال بين المدرسة ومصادر الإرشاد سواء في المدرسة أو المجتمع المحلي وتيسير استخدامها للمدرسين.

#### خصائص وصفات المرشد التربوي

ويرى بريمر وشوسترم (Brammer & Shostrom) (المشار إليهما في الضامن، 2003) أن الخصائص الشخصية للمرشد النفسي تلعب دوراً هاماً في نجاح العملية الإرشادية منها: وعي المرشد بذاته، وحساسية المرشد للفوارق الثقافية، والقدرة على تحليل مشاعره الذاتية، والقدرة على أن يكون نموذجاً للآخرين، وأن يكون لديه الحس القوي بالمبادئ الأخلاقية، وأن يكون قادراً على تحمل المسؤولية ومساعدة الآخرين على النمو. كما حددت "جمعية التربية والإشراف للمرشدين الأمريكية" (Association for Counselor Education and Supervision) (المشار إليها في أبو عيطة، 1998) صفات شخصية يجب توافرها في المرشد وهي:

1. الإيمان بقدرة كل فرد على تغيير نفسه بنفسه.
2. الإيمان بالقيم الإنسانية عند المسترشد.
3. القدرة على تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم.
4. أن يمتلك القدرة العقلية المتفتحة، والقدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين.
5. الأمانة والالتزام المهني.

#### إعداد وتدريب المرشدين

إن مهنة الإرشاد من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن يقوم بها، فالمرشد المؤهل هو الذي يمتلك المهارة والفعالية اللازمة لأداء مهماته، وهي أدوات الإرشاد لاتصافها بالثبات والاستمرارية لمن يمتلكها ويمارسها، وتعمل على تعزيز

المعرفة، ولا يمكن الاستغناء عنها لأنها تمثل حلقة وصل تربط المعرفة بالسلوك (الطراونة، 2000).

كما إن معظم برامج إعداد المرشدين النفسيين تتم في مؤسسات معروفة ومعترف بها كالجامعات ومؤسسات التعليم العالي. فالمرشدون النفسيون يتم إعدادهم في أقسام متخصصة في علم النفس، أو علم النفس التربوي، أو علم النفس الإرشادي والتربوي، وتختص كليات التربية والآداب غالباً بإعداد المرشدين النفسيين التربويين (سليمان، 1986).

وتعد الدورات والورش التدريبية من أبرز النشاطات التي تقوم بها الجمعية الأمريكية للإرشاد والتنمية ( American Counselor Association ) من خلال أعضائها المسجلين استجابة للتحديات، وتمشيا مع القوانين الجديدة، حيث بدأت الكثير من الولايات الأمريكية بسن القوانين والأنظمة التي تحدد أصول الحصول على ترخيص لممارسة مهنة الإرشاد، ومن ضمن هذه القوانين قانون يشترط من المتقدم لتجديد رخصة مهنة الإرشاد إبراز وثيقة تثبت أنه قد شارك في ما يعادل (75) ساعة في ورش عمل تدريبية، يشرف عليها مرشدون، كما انبثق عن الجمعية الأمريكية للإرشاد والتطور (ACA) فرع خاص يسمى فرع تدريب المرشدين والإشراف ( Association of Counselor Education and Supervision ) تحدد المعايير والمواصفات التي يجب توافرها ببرامج تدريب المرشدين (الصمادي، 1994).

وقد بدأ الاهتمام المتزايد في عملية الإرشاد والتوجيه المهنية والتربوي في الأردن أواخر السبعينات وبداية الثمانينيات من القرن الماضي، حيث تزايد بشكل ملحوظ في مجالات متعددة ومن مظاهر هذا الاهتمام إعادة النظر في أسس تعيين المرشدين،

إضافة إلى عمل دورات تدريبية للمرشدين تتضمن برامج مكثفة لدورات تدريبية في أثناء الخدمة (سمارة ونمر، 1999).

و في عام (1986) بدئ بالتوسع في فتح مراكز الإرشاد في جميع مدارس المملكة، لجميع مراحلها التعليمية ذكورا و إناثا، حيث بلغ عدد مراكز الإرشاد (862) مركزا عام 1995 بينما عدد المدارس يقارب (4000) مدرسة. وفي عام 1989 قدم برنامج لرفع الكفاية المهنية والفنية، لجميع رؤساء أقسام الإرشاد التربوي، ومشرفي الإرشاد، في مديريات التربية (أبو عيطه، 1998). أما الآن فيتجاوز عدد المرشدين العاملين في المدارس الأردنية 1200 مرشداً ومرشدة.

و يتوجب تدريب المرشدين في المدارس على طرق وأساليب الإرشاد بإشراف مجموعة من الخبراء قبل السماح لهم بالممارسة الفعلية لعلمية الإرشاد وذلك لتعزيز مهاراتهم وتلافي القصور الممكن وجوده في هذه المهارات (دبور والصافي، 2007).

#### الاحتياجات التدريبية:

حتى يكون التدريب ناجحاً، لابد من توفر التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، والذي يعد الخطوة الأولى في نجاح البرامج التدريبية.

يعرف الخطيب والخطيب (2006) الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم بالعمل (ص.68).

وبصفة عامة تركز خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية على حصر عدد ونوعية العاملين الذين ستشملهم عملية التدريب، وتحديد المهارات المراد تدريبهم عليها، لذا يمكن تصور هذه الخطوة بأنها هدف أساسي لعملية التدريب ، والتي قد تشمل زيادة كفاءة العاملين وتطوير أداء القيادات الإدارية وزيادة قدراتهم على تحليل المشاكل (الهيتمي، 2003). استنادا لذلك فإن تحديد الاحتياجات التدريبية يتم على ثلاثة مستويات أساسية هي:

### أولاً: تحليل التنظيم: Organization Analysis

يقصد بتحليل التنظيم دراسة الأوضاع والأنماط التنظيمية والإدارية لتحديد المواقع داخل التنظيم والتي يكون فيها التدريب ضرورياً، والهدف الرئيس من تحليل التنظيم هو تحديد مواطن الحاجة إلى التدريب في منظمة ما (عليوه، 2001).

### ثانياً: تحليل العمليات: Operation Analysis

تعد دراسة الوظائف والأعمال المختلفة التي يقوم بها أفراد التنظيم الهدف من تحليل العمليات، حيث يقوم المسئول عن التدريب بجمع المعلومات عن الوظائف وواجباتها ومسؤولياتها وإمكاناتها واحتياجاتها، والظروف المحيطة بالوظيفة والمعلومات والمهارات والقدرات الضرورية لأدائها (الخطيب والخطيب، 2006).

### ثالثاً: تحليل الفرد (شاغل الوظيفة) Man Analysis

ويعني قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وقدرته في المستقبل، ويتضمن تحلي الفرد أيضاً بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة، وخبراته العملية والعلمية، والقدرات والمهارات



الخاصة، وغير ذلك مما تتطلبه طبيعة العمل وظروفه ومسؤولياته التي تمثل وصفا دقيقا وصحيا للوظيفة الموصوفة (الخطيب والخطيب، 2006).

لقد حضى المرشد النفسي وتدريبه بالاهتمام من مجموعة من الباحثين الذين سلطوا الضوء على مهارات المرشد الضرورية، وضرورة تدريبه على ما يحتاج من هذه المهارات.

حيث أجرت أبو عيطة والشريف (1986)، دراسة مسحية هدفت إلى التعرف على الكفايات الضرورية التي يجب أن يتميز بها المرشد المدرسي، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع المرشدين العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم بدولة الكويت، حيث استخدمت الباحثان استبانة خاصة بأغراض الدراسة، توصلت النتائج إلى أن هناك مجموعة من الكفايات الضرورية التي يجب أن يتمتع بها المرشد المدرسي منها: تكوين الثقة بين المرشد والمسترشد، من خلال إنشاء علاقة تتصف بالدفء، وتقبل المسترشد كفرد له صفاته وإمكاناته. و من المهارات أيضا، إعداد البرنامج الإرشادي، من خلال الإلمام بأساليب جمع المعلومات، والإلمام بنظريات وطرق الإرشاد، والإلمام بكافة الاختبارات النفسية المستخدمة في عملية الإرشاد، وتطبيق الاختبارات وتفسير نتائجها. ومن المهارات التي يجب أن يتميز بها المرشد المدرسي: مهارة إدارة الجلسة الإرشادية من خلال: توجيه الأسئلة التي تتعلق بمشكلة المسترشد، واستخدام أساليب السلوك غير اللفظي والسلوك اللفظي.

وفي دراسة سمير (2002) التي هدفت إلى الكشف عن وجهة نظر مرشدي المدارس الحكومية في الأردن حول الكفايات الإرشادية لديهم، حيث درست اثر التدريب على توفر الكفايات الإرشادية لدى المرشدين التربويين. تكونت عينة الدراسة من (177) مرشدا ومرشدة من العاملين في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم

الشمال في الأردن، استخدمت الباحثة أداة الدراسة وهي استبانة قامت بإعدادها، كما درست الباحثة إذا ما كان لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتدريب)، أشارت النتائج إلى انه لا توجد فروق في توفر الكفايات الإرشادية لدى المرشدين ترجع لاختلاف الجنس والتدريب. كما أظهرت النتائج أن المرشدين الذين حصلوا على تدريب تفوقوا في معظم مجالات الأداة المستخدمة على المرشدين الذين لم يتلقوا تدريب، أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في توفر الكفايات لدى المرشدين في مجالات، إعداد برنامج الإرشاد، العلاقة المهنية، التشخيص، ومجال الأساليب السلوكية والمعرفية، ومجال مهارات الاتصال والسلوك غير اللفظي، لصالح المرشدين من المستوى الثاني والثالث والرابع من مستويات المتغير (6-10)، (11-15)، (16 فما فوق)، أي أن أصحاب الخبرات الأعلى كانت كفاياتهم أكثر من الخبرات الأقل، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توفر الكفايات لدى المرشدين ترجع إلى متغير المؤهل العلمي على مجال التقييم، وإصدار الأحكام، ولصالح حملة الدبلوم العالي (ما بعد البكالوريوس).

وهدفت دراسة هنكل (Hinkle, 1993) إلى توسيع مجال برامج تعليم المرشد وتدريب مرشدي المدارس وتضمين برنامج التدريب لمهارات الإرشاد الأسري. أجريت الدراسة على (50) مرشدا ومرشدة، أظهرت النتائج أن المرشدين في المدارس يحتاجون إلى التدريب على مهارة الإرشاد الأسري من خلال دعم ثقتهم بأنفسهم كمرشدين أسريين، ومن خلال البحث عن الكفايات والمهارات التي يحتاجها المرشد لممارسة الإرشاد الأسري المختصر مثل اكتساب مهارة بناء الثقة والألفة مع نظام الأسرة، ومهارة تحديد المشكلات السلوكية، وتفهم سلوك الطفل أو المراهق، والتدخل المخطط له من خلال تنظيم مقابلة بين المرشد والطفل والأسرة.

وهدفت دراسة روبرت (Robert,1999) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمرشدي التأهيل المهني ، قام مرشدو التأهيل المهني في ولايات فرجينيا، ومريلا ند، و كولومبيا وعدددهم (167) بتعبئة استمارة للخريجين، وهي أداة صممت لتقييم الاحتياجات التدريبية لمرشدي إعادة التأهيل، أظهرت النتائج حاجة ذات دلالة إحصائية للتدريب في (52) فقرة من أصل (57) فقرة، كما هدفت إلى تحديد المتغيرات الديمغرافية التي من المحتمل أنها ترتبط بالاحتياجات التدريبية بين مرشدي إعادة التأهيل المهني ، مثل سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وحالة الإعاقة للمرشد، ومكان العمل، والجنس، والعمر، حيث وجد أن أعلى درجة علمية كانت مؤشرا ذات دلالة إحصائية على الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد الفردي، وتقييم برامج الإرشاد، والبحوث، وقضايا التعددية الثقافية، والجنس، والأسرة، ومؤسسات الإرشاد التأهيلي، والمعوقات البيئية والاجتماعية.

وأجرت مثاي (Mathai, 2002) دراسة هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للمرشدين المدرسيين في التعامل مع الأزمات، تم إجراء الدراسة الكترونيا من خلال البريد الالكتروني، وموقع الكتروني معد لهذه الغاية حيث أجاب (517) مرشدا مدرسيا على مجموعة من الأسئلة التي تقيس احتياجات أفراد العينة للتدريب، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في مستوى الحاجة إلى التدريب عند متغير سنوات الخبرة، والفئة العمرية، ومن المواضيع التي يحتاجها المرشدون أكثر من غيرها للتدريب عليها، منع الانتحار، وتقييم البرنامج الإرشادي، والإساءة الجنسية والبدنية للطفل، يشير المستجيبون ذوي الخبرة (1-5) سنوات إلى أنهم حصلوا على تدريب اقل أي أنهم بحاجة أكثر من غيرهم إلى التدريب في هذه المجالات.

يتضح من العرض السابق للدراسات التي اهتمت بالمرشدين وتدريبهم واحتياجاتهم التدريبية، أن هناك حاجة لدى المرشدين للتدريب على بعض المهارات

اللازم توافرها لدى المرشد والتي يحتاجها في عمله، كما اهتمت مجموعة من الدراسات بمعرفة فعالية البرامج التدريبية وأثرها في مهارات المرشدين، كما اهتمت بعض الدراسات بدراسة أثر بعض المتغيرات على فعالية برامج التدريب، كمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وهي من المتغيرات التي يدرسها الباحثان في دراستهما الحالية.

### مشكلة الدراسة:

يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم العوامل التي تسهم في مساعدة العاملين في مجال الإرشاد للنجاح بالقيام بمهامهم وواجباتهم الوظيفية، ورفع كفاءتهم وقدرتهم على التعامل مع كل جديد في الميدان الإرشادي و مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية والتكيفية وغيرها، وهم يحتاجون كغيرهم من العاملين في الميدان التربوي إلى البرامج التدريبية أثناء الخدمة والتي تنمي مهاراتهم وقدراتهم على مواكبة التغيرات والتحديات في مجال التربية وعلم النفس التربوي، حيث أن هناك عدداً كبيراً من المرشدين التربويين لم يتلقوا التدريب اللازم قبل الخدمة وفي أثناء دراستهم الجامعية. كما أن عدداً منهم يحملون مؤهلات مختلفة وغير متخصصة في العمل الإرشادي، وهم أحوج ما يكونون إلى البرامج التدريبية لاكتساب المهارات التي تلزم المرشد التربوي. وهناك أيضاً من المرشدين ممن تزيد سنوات الخبرة لديهم على العشر سنوات وقد يكونون غير مطلعين على الجديد في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، بالإضافة إلى أن مهنة الإرشاد مهنة متطورة تتجدد بشكل مستمر لذلك يحتاج المرشدون إلى التحديث والتطوير. من هنا تتبع الحاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين. جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن، وعلى أهم الفنيات والمهارات التي يحتاجون للتدريب عليها، مما يساعد في

التعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن. وبالتالي تساعد في تطوير البرامج التدريبية التي تساهم في تطويرهم ونموهم المهني. لذا تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما هي الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات تقديرات المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن على مقياس الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)؟

### الطريقة و الإجراءات

#### أفراد الدراسة

تكون أفراد الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن (إربد، جرش، عجلون) للعام الدراسي 2007/2008، والبالغ عددهم (438) مرشدا ومرشدة، موزعين كالتالي: (إربد، 308)، (جرش، 61)، (وعجلون، 69)، وزعت عليهم جميعاً الاسبانية، أستعيد منها (303) استبانة موزعة في ضوء متغيرات الدراسة كما في الجدول (1).

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير المستقل	المستويات	التكرار		النسبة المئوية	
		الفرعي	الكلية	الفرعية	الكلية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	256	303	84.5	100.0
	دبلوم عالي	25	303	8.3	100.0
	ماجستير فأعلى	22	303	7.3	100.0
الخبرة	1-5 سنوات	202	303	66.7	100.0
	أكثر من 5-10 سنوات	48	303	15.8	100.0
	أكثر من 10-15 سنة	29	303	9.6	100.0
	أكثر من 15 سنة	24	303	7.9	100.0
التخصص	علم نفس	131	303	43.2	100.0
	إرشاد	156	303	51.5	100.0
	علم اجتماع	16	303	5.3	100.0

### أداة الدراسة وأسئلتها

استخدم الباحثان استبانته تقدير الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين والتي تم تطويرها من خلال القيام بمجموعة من الإجراءات، تمثلت بمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة (السفاسفة (2005؛ الصمادي، 1994؛ سمير، 2002 داوود، 2002)، وبناء على ذلك فقد تم إعداد هذه الاستبانة بصورتها النهائية (75) فقرة موزعة ضمن مجالات الدراسة، أمام كل فقرة تدرج خماسي لتقدير حاجة المرشدين للتدريب كما يلي:

(1) منخفضة جداً، (2) منخفضة، (3) متوسطة، (4) عالية، (5) عالية جداً. ويوضح الجدول (2) مجالات الدراسة وتوزيع الفقرات ضمن كل منها.

جدول (2): توزيع فقرات أداة الدراسة على مجالاتها

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	الفقرات
1	(إعداد برنامج الإرشاد)	7	7 - 1
2	(المقابلة الإرشادية)	9	16 - 8
3	(العلاقة الإرشادية)	6	22 - 17
4	(التشخيص)	9	31 - 23
5	(استخدام أساليب الإرشاد)	9	40 - 32
6	(البحوث أو التقارير)	5	45 - 41
7	(التوجيه المهني)	5	50 - 46
8	(الإرشاد الجمعي)	6	56 - 51
9	(دراسة الحالة)	7	63 - 57
10	(استخدام نظريات الإرشاد)	6	69 - 64
11	(الإرشاد الفردي)	6	75 - 70
	(العدد الكلي)	75	75 - 1

صدق الأداة: للتأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة قام الباحثان بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (12) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال، وذلك لإبداء رأيهم من حيث: انتماء الفقرات للمجال الذي تتدرج تحته، ووضوح الفقرات ودقتها وسلامتها اللغوية، بالإضافة إلى مدى شمول الفقرات للمجالات. وقد تم الأخذ برأيهم من خلال الاحتفاظ بالفقرات التي اجمع المحكمون على صحتها ومناسبتها لأهداف الدراسة بنسبة 80 %، وتم حذف الفقرات التي لم تحقق هذا المعيار، كما تم تعديل بعض الفقرات. وكذلك تم التأكد من صدق بناء الأداة من خلال استخدام البيانات المحوسبة لأفراد الدراسة لأغراض التحليل، حيث تم حساب معامل

ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه وبالأداة ككل، واعتمد معيار أن لا يقل معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية عن (0.30).

**ثبات الأداة :** للتأكد من ثبات الأداة تم اعتماد طريقتين: طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (Test-Retest) للمقياس ككل ولمجالاته كل على حدة، وذلك على عينة مكونة من (30) مرشدا ومرشدة بفاصل زمني مقداره (21) يوماً، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الاختبارين وكانت قيمته (0.84)، وهو معامل ارتباط مناسب لأغراض الدراسة، كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ- الفا) لكل مجال من مجالات أداة الدراسة ولأداة ككل. والجدول (3) يبين ذلك.

**جدول (3): معامل الثبات ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ- ألفا) لكل مجال**

#### ولأداة ككل

الرقم	المجالات	معامل الثبات	الاتساق الداخلي (كرونباخ- الفا)
1	(البحوث أو التقارير)	0.84	0.78
2	(التشخيص)	0.88	0.80
3	(استخدام نظريات الإرشاد)	0.77	0.85
4	(الإرشاد الجمعي)	0.81	0.84
5	(التوجيه المهني)	0.83	0.78
6	(استخدام أساليب الإرشاد)	0.86	0.78
7	(دراسة الحالة)	0.85	0.80
8	(المقابلة الإرشادية)	0.84	0.84
9	(إعداد برنامج الإرشاد)	0.80	0.88
10	(العلاقة الإرشادية)	0.81	0.81
11	(الإرشاد الفردي)	0.86	0.83
	الأداة ككل	0.84	0.97



## إجراءات الدراسة

قام الباحثان بالحصول على كتاب تسهيل مهمة لأغراض توزيع الاستبانة من وزارة التربية والتعليم، ثم وزعت الاستبانة على مجتمع الدراسة ، والذين بلغ عددهم (438) مرشدا ومرشدة موزعين على مدارس محافظات اربد، والتي تضم (7) مديريات تربية وتعليم ومديرية تربية محافظة عجلون ومديرية تربية محافظة جرش، وقد تم توزيع الاستبانات من خلال البريد الخاص بكل مدرسة، مرفقة بكتاب رسمي من قبل المديرية يوضح المطلوب من المرشدين فيما يخص الاستبانة، وتم تحديد موعد لاسترجاعها، حيث استغرقت عملية استرجاعها (4) أسابيع، وقد قام الباحثان بجمع الاستبانات من مديريات التربية حيث بلغ عدد المسترجع منها (303) استبانة أي بنسبة (70.1%)، وقد تم تحليل البيانات واستخراج نتائجها بعد إدخالها إلى ذاكرة الحاسوب مستخدما برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). و لتفسير الدرجات استخدم الباحثان المعيار الآتي:

الدرجة	المتوسطات
منخفضة جداً	1.00-1.49
منخفضة	1.50-2.49
متوسطة	2.50-3.49
عالية	3.50-4.49
عالية جداً	4.50-5.00

## النتائج والمناقشة

نتائج السؤال الأول: ما الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة وعلى الأداة ككل، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		البحوث أو التقارير	3.12	1.02	متوسطة
		التشخيص	2.89	0.80	متوسطة
		استخدام نظريات الإرشاد	2.88	0.94	متوسطة
		الإرشاد الجمعي	2.78	1.04	متوسطة
		التوجيه المهني	2.65	0.99	متوسطة
		استخدام أساليب الإرشاد	2.51	0.91	متوسطة
		دراسة الحالة	2.49	0.92	منخفضة
		المقابلة الإرشادية	2.44	1.07	منخفضة
		إعداد برنامج الإرشاد	2.41	1.02	منخفضة
		العلاقة الإرشادية	2.35	1.05	منخفضة
		الإرشاد الفردي	2.34	1.00	منخفضة
		الأداة ككل	2.61	0.81	سطة

\* الدرجة القصوى من (5)

يتبين من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.34 - 3.12) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.80 - 1.07) وبدرجة تقدير تراوحت بين منخفضة ومتوسطة، حيث جاء المجال السادس (البحوث والتقارير) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي، بينما جاء في المرتبة الأخيرة المجال الثالث (الإرشاد الفردي). كما أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن هناك احتياجات تدريبية وبدرجة متوسطة لدى المرشدين التربويين في (6) مجالات من أصل (11) مجالاً اشتملت عليها أداة الدراسة، وهذه المجالات هي: مجال البحوث والتقارير، ومجال التشخيص، ومجال استخدام نظريات الإرشاد، ومجال الإرشاد الجمعي، ومجال التوجيه المهني، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المرشدين التربويين يشعرون بأن هذه المجالات والمهارات التي تندرج تحتها هي أكثر أهمية من غيرها، وأنهم أقل معرفة بها لذلك اظهروا الحاجة إلى التدريب عليها لأهميتها في عملهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هنكل (Hinkile,1993)،. كما حصلت المجالات الخمس المتبقية على درجة متدنية من الاحتياجات التدريبية، وهذه المجالات هي مجال دراسة الحالة، ومجال المقابلة الإرشادية، ومجال إعداد برنامج الإرشاد، ومجال العلاقة الإرشادية، ومجال الإرشاد الفردي.

كما أظهرت النتائج أن مجال البحوث والتقارير جاء في المرتبة الأولى حيث حصل على أعلى متوسط حسابي و بدرجة متوسطة من الاحتياج التدريبي، ويعزو الباحثان ذلك إلى أهمية البحوث والتقارير في دراسة المشكلات التربوية التي تعرض للمرشدين أثناء عملهم، بالإضافة إلى قلة إلمام المرشدين التربويين بإجراء البحوث والتقارير العلمية بشكل متقن وحسب ما يتطلبه البحث العلمي من إجراءات دقيقة ولذلك فهم بحاجة للتدريب على هذا المجال.

كما جاء مجال التشخيص في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى وجود حالات من المشكلات الموجودة لدى الطلبة لم يتم التدرب عليها أو دراستها أثناء الدراسة الجامعية، بالإضافة إلى أن عنصر التشخيص يعد مهما في عمل المرشد التربوي لان تشخيص الحالة بشكل سليم يعني الوصول إلى الحل المناسب بأسرع وقت وأقل جهد لذلك اظهر المرشدون التربويون حاجة للتدريب على هذا المجال.

وجاء مجال استخدام نظريات الإرشاد في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، يعزو الباحثان ذلك إلى أهمية النظرية الإرشادية المستخدمة في العمل الإرشادي من قبل المرشد التربوي، لذلك فإن المرشدين التربويين يظهرون الحاجة للتدريب على هذا المجال لشعورهم بان اختيار النظرية الإرشادية التي تناسبهم مهم لنجاحهم في عملهم.

وجاء في المرتبة الرابعة مجال الإرشاد الجمعي وبدرجة متوسطة، يعزو الباحثان ذلك إلى أن المرشدين التربويين لم يتدربوا بشكل كاف على إجراء الإرشاد الجمعي، ولأن المرشد التربوي يعد محورا لعملية الإرشاد الجمعي والمسئول عن تنظيم المجموعات، والتفاعل مع جميع أفراد المجموعة، لذلك يشعر المرشدون التربويون أنهم بحاجة إلى التدريب على هذه المهارة.

وجاء في المرتبة الخامسة مجال التوجيه المهني وبدرجة متوسطة، يعزو الباحثان ذلك إلى أن مهارة الإرشاد التربوي تتطلب من المرشد التربوي معرفة تامة بسوق العمل والمهن المتوفرة ومعرفة لخصائص الطالب الذي يحتاج إلى الإرشاد المهني، ومن ثم التوفيق بين المهنة المناسبة والشخص المناسب بدون التأثير على شخصية المسترشد، لذلك فهي مهارة تتطلب من المرشد التربوي مهارة عالية ودقة في العمل، لذلك يشعر المرشدون التربويون أنهم بحاجة إلى التدريب على هذه المهارة.

وفي المرتبة السادسة جاء مجال استخدام أساليب الإرشاد وبدرجة متوسطة، يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تعدد أساليب الإرشاد التي يدرسها المرشد التربوي في مساقات الجامعة والتي تناسب كثير من الحالات التي يتعامل معها المرشد التربوي لذلك يجد المرشدون التربويون نوعا من الصعوبة في تحديد الأسلوب الإرشادي المناسب للمشكلة المطروحة أمامه، من أجل ذلك يشعر المرشدون التربويون أنهم بحاجة إلى التدريب على هذه المهارة.

وجاء في المرتبة السابعة مجال دراسة الحالة، وفي المرتبة الثامنة مجال المقابلة الإرشادية، وفي المرتبة التاسعة مجال إعداد برنامج الإرشاد، وفي المرتبة العاشرة مجال العلاقة الإرشادية، وفي المرتبة الحادية عشرة جاء مجال الإرشاد الفردي، وجميعها تمثل درجة منخفضة من الاحتياج التدريبي للمرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظات شمال الأردن؛ يعزو الباحثان هذه

النتيجة إلى شعور المرشدين التربويين بقدرتهم على إتقان المهارات التي تمثلها المجالات السابقة، وان هذه المجالات بحاجة إلى مهارات أقل من سابقتها ويمكن أن يتعلمها المرشد التربوي أثناء عمله وبفعل الخبرة، بالإضافة إلى أن وزارة التربية والتعليم قد تكون أجرت الدورات التدريبية المتعلقة بهذه المجالات.

ثانيا: نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات تقديرات المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة شمال الأردن تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل حسب متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)، والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على الأداة ككل وحسب (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)

المتغير	الفئة/المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	بكالوريوس	256	2.726	0.80
	دبلوم عالي	25	2.334	0.53
	ماجستير	22	1.607	0.35
وسنوات الخبرة	1-5 سنوات	202	2.824	0.81
	أكثر من 5-10 سنوات	48	2.454	0.71
	أكثر من 10-15 سنة	29	1.958	0.42
التخصص	أكثر من 15 سنة	24	1.937	0.46
	علم نفس	131	2.598	0.77
	إرشاد	156	2.612	0.83
	علم اجتماع	16	2.737	1.05

يبين الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل، وحسب متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق استخدام تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): نتائج تحليل التباين الثلاثي عديم التفاعل لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل وحسب متغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
*0.000	23.877	11.164	2	22.328	المؤهل العلمي
*0.000	24.611	11.507	3	34.521	سنوات الخبرة
*0.011	4.599	2.150	2	4.301	التخصص
		0.468	295	137.931	الخطأ
			302	199.943	المجموع

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتبين من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه (Scheffe)، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7): نتائج اختبار شيفه (Scheffe) للمقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة ككل وحسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير فأكثر
بكالوريوس	2.726	2.334	2.334	1.607
دبلوم عالي	2.334	0.392	0.392	*1.119
ماجستير فأكثر	1.607	0.727	0.727	0.727

\* ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ )

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين حملة البكالوريوس وحملة الماجستير لصالح البكالوريوس، أي أن أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس) بحاجة للتدريب في مجالات الدراسة أكثر من أصحاب المؤهل العلمي دبلوم عالي، وماجستير فأكثر، ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن المرشدين التربويين من حملة المؤهل العلمي (بكالوريوس) هم أقل دراية وخبرة من أصحاب المؤهلات الأخرى، وذلك لأن أصحاب المؤهلات الأخرى قد تلقوا تعليماً وتدريباً بشكل أوسع بفعل دراستهم وخبرتهم لذلك اظهروا حاجة أقل للتدريب على المهارات اللازمة لتوفرها لدى المرشد التربوي للنجاح في عمله. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سمير (2002)، تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة روبرت (Robert, 1999).

كما يتبين من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفه (Scheffe)، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد

الدراسة حسب سنوات الخبرة					
سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	5-1 سنوات	10-6 سنوات	15-11 سنة	سنة فأكثر 16
5-1 سنوات	2.824	2.824	2.454	1.958	1.937
أكثر من 5-10 سنوات	2.454	2.454	2.454	1.958	1.937
أكثر من 10-15 سنة	1.958	1.958	1.958	1.958	1.937
أكثر من 15 سنة	1.937	1.937	1.937	1.937	1.937

\* ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ )

يتبين من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين ذوي الخبرة (5-1 سنوات) من جهة وذوي الخبرة (11-15 سنة)، وذوي الخبرة (16 سنة فأكثر) ولصالح ذوي الخبرة (5-1 سنوات). أي أن المرشدين الذين تقل عدد سنوات خبراتهم عن خمس سنوات هم بحاجة للتدريب أكثر ممن تزيد سنوات خبراتهم عن أحد عشر سنة، و يعزى ذلك إلى أن كثيرا من المهارات اللازمة لتوفرها لدى المرشد التربوي يمكن تعلمها من خلال الخبرة والممارسة العملية لذلك فقد أظهر المرشدون التربويون أصحاب الخبرة الطويلة حاجة أقل للتدريب على هذه المهارات، كما أنهم قد تلقوا أكبر عدد من الدورات التدريبية بفعل سنوات خبرتهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سمير (2002) ودراسة ماثي (Mathai, 2002). وكما يتبين من الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير (التخصص)، ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه (Scheffe)، والجدول (9) يبين ذلك.



جدول (9): نتائج اختبار شيفه (Scheffe) للمقارنات البعدية لمتوسطات استجابات

أفراد الدراسة حسب التخصص

التخصص	المتوسط الحسابي	علم نفس	إرشاد	علم اجتماع
علم نفس	2.598		0.014	*0.139
إرشاد	2.612			*0.125
علم اجتماع	2.737			

\* ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ )

يتبين من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) بين ذوي التخصص (علم اجتماع) من جهة وذوي التخصص (علم نفس، وإرشاد) من جهة أخرى ولصالح ذوي التخصص (علم اجتماع). أي أن المرشدين المتخصصين في علم الاجتماع لديهم احتياجات تدريبية أكثر مقارنة ممن تخصص في علم النفس أو الإرشاد. يعزى ذلك إلى أن المرشدين التربويين المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي قد تلقوا تعليماً أكبر على المهارات اللازمة توفرها لدى المرشد التربوي وبشكل أكثر تخصصية بينما لا يتلقى أصحاب التخصص علم الاجتماع أي تعليماً يتعلق بالإرشاد الطلابي في المدارس.

#### التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- عقد دورات تدريبية للمرشدين التربويين في مختلف المجالات التي أظهر المرشدون التربويون حاجتهم للتدريب عليها.

- 2- إجراء مثل هذه الدراسة في مناطق أخرى من المملكة، للتعرف على احتياجاتهم التدريبية.
- 3- شمول المزيد من المتغيرات الأخرى في دراسات مشابهة للتعرف على اثر المتغيرات الأخرى في تقدير الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين، كمتغير الجنس.

### قائمة المراجع

#### المراجع العربية

- 1- أبو عيطة، سهام والشريف، نادية(1986). الكفاءات والصفات التي تميز المرشد الفعال وغير الفعال. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت. 13(4)، 401- 423.
- 2- أبو عيطة، سهام درويش.(1998). مبادئ الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر.
- 3- الخطيب، احمد والخطيب، رداح. ( 2006 ). الحقائق التدريبية. عمان: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
- 4- الخطيب، صالح احمد. (2003). الإرشاد النفسي في المدرسة. العين. الإمارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي.
- 5- دبور، عبد اللطيف، والصابي، معروف. ( 2007 ). الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الفكر.
- 6- الزعبي، احمد محمد. ( 2003 ). التوجيه والإرشاد النفسي. دمشق: دار الفكر العربي.

- 7- السفاضة، محمد إبراهيم (2005). إيراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي والعلاجي والوقائي). مجلة جامعة دمشق، المجلد 21، العدد الثاني. ص(23-55).
- 8- سليمان، عبدا لله محمود. ( 1986 ). الإرشاد النفسي تطور مفهومه وتميزه. حولية كلية الآداب جامعة الكويت، الحولية السابعة، ص ( 56-57 ، 60-62 ).
- 9- سمير، سميرة محمد. (2002). الكفايات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- 10- صالح، محمود عبدا لله. (1985). أساسيات في الإرشاد التربوي. الرياض: دار المريخ.
- 11- الصمادي، احمد عبد المجيد. ( 1994 ). أثر برنامج تدريبي على مهارات المرشدين. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية، 10 ( 1 )، ص (373-410). اربد، الأردن.
- 12- وائل الضامن، منذر. ( 2003 ). الإرشاد النفسي أسسه الفنية والنظرية. الكويت، حولي: مكتبة الفلاح الطراونة، عبد الله. (2000). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. عمان: دار الفكر.
- 13- عليوه، السيد. ( 2001 ). تحديد الاحتياجات التدريبية. القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع.
- 14- الهيتي، خالد عبد الرحيم مطر. ( 2003 ). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار للنشر

## المراجع الأجنبية

- 1-Hinkle, J . S. (1993). Training school counselors to do family counseling . *Elementary School Guidance & Counseling*, V. 27, 252 – 260. Retrieved January15,2008 from EBSCOhost Masterfile database.
- 2-Hoskins, W. J. (2005). Training school counselors in program evaluation. *Professional School Counseling*. Retrieved January 15,2008 from [http:// WWW.TheFreeLibrary .COM](http://WWW.TheFreeLibrary.COM).
- 3-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. Retrieved January 15,2008 from [http:// WWW.TheFreeLibrary .COM](http://WWW.TheFreeLibrary.COM).
- 4-Robert, J. F. (1999). State vocational rehabilitation counselors' training needs as evidenced by ratings of importance and preparedness on job tasks and factors impacting those ratings. *The Journal of Rehabilitation* . Retrieved January 15,2008 from [http:// WWW.TheFreeLibrary .COM](http://WWW.TheFreeLibrary.COM)