

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل

أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة
جامعة حائل/ كلية التربية

الملخص:

الهدف: يهدف البحث الحالي إلى تنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من المرشدين الطلابيين، وتأتي أهمية البحث لما يمثله مجال الإرشاد الطلابي من أهمية بمنظومة التعليم بالمملكة، وقد هدفت الدراسة لرصد واقع المرشدين الطلابيين ودرجة احتياجاتهم التدريبية النوعية وذلك بهدف تحسين أداءهم وكفاءتهم وفق أسس علمية واستراتيجيات عملية تمكنهم من تنمية مهاراتهم والتغلب على نقاط ضعفهم الوظيفي.

المنهج: يتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج التجريبي.

الأدوات: تم تصميم مجموعة من الاستبيانات والبرامج التدريبية لتحديد نقاط الضعف ودعم نواحي القوة لدى العاملين بمجال الإرشاد الطلابي وتتضمن:

١- استبيان الكفاءة الوظيفية. (إعداد الباحث)

٢- استمارة تحديد الاحتياجات النظرية والتدريبية في مجال التخصص. (إعداد الباحث)

٣- برامج تدريبية لتحسين الكفاءة الوظيفية للمرشدين الطلابيين. (إعداد الباحث)

النتائج: تم بناءً على النتائج المستخلصة من الدراسة الحالية تحديد البرامج والدورات التدريبية الملائمة لتحسين الأداء المهني وتطويره لدى العاملين بمجال الإرشاد الطلابي، حيث وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة تراوح من ٠,٠٥ وحتى ٠,٠٠١ بين درجات التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على استبيان الكفاءة الوظيفية، حيث ارتفعت درجة عينة الدراسة عليه بعد تنفيذ البرنامج، وكذلك وجدت فروق دالة إحصائياً بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لدى عينة الدراسة لصالح التطبيق القبلي حيث قلت درجة الاحتياج بعد تطبيق البرنامج التدريبي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجتي الكفاءة الوظيفية والاحتياجات التدريبية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث) أو متغير المرحلة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، الكفاءة الوظيفية، المرشدين الطلابيين .

مقدمة:

تنشد المؤسسات التعليمية التقدم المعرفي والثقافي ونشر الوعي العلمي والرقى الاجتماعي، حيث أنها تتحمل مسؤولية تهيئة الكفاءات الوظيفية، ومساندة العاملين بها للوصول إلى درجات الإبداع والإتقان.

وقد تعددت الدراسات البحثية التي حثت على تفعيل دور المؤسسات التعليمية في خدمة أفرادها ومنسوبيها، وتقديم العديد من التصورات والنتائج الإيجابية التي يمكن الاستعانة بها في تحسين الخدمات المقدمة لهم بوصفها مؤسسات تربوية وأكاديمية فاعلة علمياً وتطبيقياً، حيث يتوجب على تلك المؤسسات أن تضع جميع إمكاناتها المادية والبشرية في خدمة وطنها بصفة عامة، وخدمة أفرادها بصفة خاصة مع مراعاة أن يتم ذلك في ضوء معرفة واقعية لاحتياجاتهم، ومن ثم ترجمتها إلى دعم مؤسسي قد يتأتى في صورة تعليم أو نشاط أو تدريب أو إشراف أو دعم فني من قبل خبراء ذوي تخصصات علمية وعملية متميزة. (الختيلة، ٢٠٠٠: ١١٠)

مشكلة الدراسة:

أكدت عدة دراسات عربية وأجنبية ضرورة تلقي المرشد الطلابي للتدريبات والبرامج التي تزيد من كفاءته الوظيفية وتنمية درجة إتقان مهامه الوظيفية مثل دراسة الشهري (١٤٢٠ هـ) ودراسة السميح (٢٠٠٤) ودراسة "ستيرنر" (Sterner, ٢٠٠٧) والتي أشارت جميعها إلى أن المرشدين الحاصلين على دورات تدريبية متخصصة قد ارتفعت لديهم درجات الرضا الوظيفي ودرجة الكفاءة الوظيفية في إنجاز مهماتهم الإرشادية.

كما تجلت مشكلة الدراسة الحالية في ضوء بعض الملاحظات السلبية التي أوردها بعض المشرفين الأكاديميين أثناء التدريبات الميدانية لطلاب وطالبات قسم علم النفس بمدارس التعليم، حيث وُجد أن العديد من العاملين في مجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل تحديداً من غير المتخصصين في مجال علم النفس مما يؤثر على مستوى الكفاءة الوظيفية لديهم، ويؤثر أيضاً على نتائج عمليات الإرشاد الطلابي المدرسي سلبياً، وهو ما أكدته عديد من الدراسات البحثية السابقة والتي أشارت إلى قصور البرامج والدورات التدريبية المقدمة للمرشدين الطلابيين، فضلاً عن تباين تخصصاتهم الأكاديمية وعدم ارتباطها مع وظائفهم التربوية في بعض الأحيان، وكذلك ضعف أساليب التقويم وعدم اتساقها، والاحتياج إلى دعم فني تطبيقي يراعى فيه المستجدات التخصصية (نظرية أو تطبيقية). (Hallahan, Kauffman & Martenez, ٢٠٠٥)

مما استدعى لدى الباحث التهيؤ لإجراء الدراسة الحالية والتي تتضمن رصد واقع المرشدين الطلابيين بالمدارس، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتنمية وتقل كفاءتهم في هذا المجال، ومن ثم تصميم وتنفيذ تنفيذ برنامج تدريبي نوعي لتنمية كفاءتهم الوظيفية.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

ويمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

ما هو واقع العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل؟ وإلى أي مدى يمكن للبرنامج
التدريبي تحسين مستوى الكفاءة الوظيفية لديهم؟

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة دراستنا الحالية في التساؤلات التالية:

- ١- ما هي درجة الكفاءة الوظيفية للمرشدين الطلابيين بمدينة حائل؟
- ٢- ما هي احتياجات المرشدين الطلابيين الوظيفية التخصصية؟
- ٣- هل يمكن تنمية وتحسين الكفاءة الوظيفية للمرشدين الطلابيين من خلال برنامج تدريبي تقدمه
كفاءات أكاديمية متخصصة؟
- ٤- هل توجد فروق لدى عينة الدراسة قبل وبعد تطبيق البرنامج في مستوى الكفاءة الوظيفية
لديهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- توجيه البحث العلمي نحو دراسة مشكلات واقعية تتصل باحتياجات المؤسسات التعليمية.
- ٢- رصد واقع المرشدين الطلابيين بمدينة حائل .
- ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية الوظيفية للمرشدين الطلابيين .
- ٤- تنفيذ ورش عمل ودورات تدريبية نوعية للمرشدين الطلابيين.
- ٥- إمداد المؤسسات التعليمية بخبرات وظيفية مؤهلة ومدربة .

فروض الدراسة:

- ١- توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيان الكفاءة
الوظيفية للأفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين لصالح التطبيق البعدي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيان الاحتياجات
النظرية والتدريبية في مجال التخصص للأفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين لصالح
التطبيق البعدي .
- ٣- توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيانات (الكفاءة
الوظيفية - الاحتياجات النظرية والتدريبية في مجال التخصص) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور
وإناث).
- ٤- توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيان الكفاءة
الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطالبات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

أهمية الدراسة:

لقد حظيت منظومة تأهيل وتدريب العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بخطوات سريعة وذلك
مسايرة لتغير وظيفة المرشد، فقد كانت قاصرة على تدريبه لحل المشكلات الفردية لدى الطلاب
بالبيئة المدرسية فقط بينما في الوقت الحالي يهدف التدريب لإشباع حاجته للتأهيل والتدريب على
القيادة والبحث والتقصي، وبناء شخصية الطلاب بصورة كلية ووفق أسس علمية سليمة، وذلك
يتطلب تنمية قدرات المرشد الطلابي ومهاراته في الإرشاد والتوجيه والاتصال.

وقد أشارت نتائج الدراسات إلى أثر الإعداد التربوي الإيجابي في تحسّن الأداء مثل دراسة
الطويل (١٩٨١) ودراسة البزار (١٩٨٩) والتي تعد بمثابة دعوة ملحة لمتابعة برامج الإعداد
التربوي سواء للمعلمين أم للمرشدين الطلابيين والاهتمام بها ولا يتأتى ذلك إلا من خلال استمرار
عمليات التدريب والتطوير والتقييم، وقد أثبتت الدراسات المقارنة الحديثة أن تدريب وتأهيل المعلمين
والمرشدين الطلابيين تعد إحدى مؤشرات النمو والتطور في المجتمع نفسه.

ومما سبق يمكن إجمال أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- دراسة واقع المرشدين الطلابيين ببعض المؤسسات التربوية وتحديد احتياجاتهم التدريبية بطريقة
علمية منظمة.
- ٢- رصد نقاط القوة والضعف لكفاءة عينة الدراسة مهنيًا والعمل على تدعيم الإيجابيات وتعديل
السلبات.
- ٣- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية وإخضاعها للتطبيق والتعميم بمؤسسات تعليمية أخرى.
- ٤- تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية النوعية التي تمكن المرشدين الطلابيين من
الاستفادة بها في البيئات التعليمية المختلفة .

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: يتمثل في فعالية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين
بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل.

الحد الزمني: يتمثل في تطبيق إجراءات الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٦/
٢٠١٧م.

الحد المكاني: يتمثل في بعض مدارس التعليم بمدينة حائل.

الإطار النظري:

الكفاءة الوظيفية:

تعرف الكفاءة الوظيفية بأنها محصلة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي
يُفترض أن يمتلكها الفرد في وظيفته، ويستطيع ممارستها بهدف تأدية مهامه الوظيفية أداءً متقناً

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

بكفاءة وفعالية، وتتحقق الكفاءة الوظيفية من خلال الالتزام بالأهداف مع مراعاة حسن إدارة الوقت
واتخاذ القرارات التنظيمية وفق أسلوب علمي مع قدر من المرونة في الخطوات التنفيذية، ويستعمل
مفهوم الكفاءة في مجال علم النفس من خلال دراسة السلوك الكلي للفرد -الكفاءات المعرفية والعقلية
والسلوكية والوجدانية- كطريقة علمية للتكوين والإعداد المهني والتعليم والتعلم. (البيزار ،
١٩٨٩) (الأحمري، ٢٠٠٨)

ونتاجاً لما سبق يمكن القول أن الكفاءة هي أداء الأعمال المكلف بها الفرد بطريقة صحيحة
ومتقنة ارتكازاً على السمات والمهارات الإيجابية التي يتمتع بها الفرد .
وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث التربوية والنفسية مثل (باحزر، ١٤٣١ هـ) (بشارة
٢٠٠٠، (مذكور، ٢٠٠٦) ضرورة استمرار عمليات الإعداد والتدريب للعاملين بالمجال التربوي
التعليمي الذي يعد ركيزة رئيسة للتنمية الوظيفية، وبما يحقق التوافق المهني ويعود على الفرد
والمجتمع بالرفي والنقدم.
المرشد الطلابي :

المرشد الطلابي هو من يتولى عملية التوجيه والإرشاد للطلاب بالمدارس، حيث يقوم
بتحقيق أهداف التوجيه المدرسي والمهني بعدة أساليب حسب الإمكانيات المتوفرة وفي ضوء
التعميمات المنظمة من قبل الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد بوزارة التعليم. ويقصد بالمرشد الطلابي
في الدراسة الحالية "ذلك الشخص الذي يقوم بتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد التنموية والوقائية
والعلاجية داخل المؤسسات التعليمية سواء كانت حكومية أو أهلية بهدف مساعدة الطلاب
والمعلمين على الأداء الإيجابي الفعال".

وقد أوصت الدراسات البحثية والآراء العلمية مثل (الأحمري، ٢٠٠٨: ١١) (عمر، ١٩٩٩:
٢٠٠) (زهران، ٢٠٠٤) بأنه لكي يمارس المرشد الطلابي دوره بكفاءة وفعالية يجب أن يكون
متمكناً من مهارات عدة مثل فنيات المقابلة الإرشادية واستخدام الاختبارات النفسية وحل المشكلات
والإرشاد الفردي والجماعي، وقد تغيرت وظيفة المرشد الطلابي وتشعبت في مهامها لتشمل كل
الفئات بالمؤسسات التعليمية.

ويرى جينجز (Jennings, ٢٠٠٢) أن العملية الإرشادية ينبغي أن تهدف إلى تحقيق
أهداف المجتمع الاقتصادية والتنموية المختلفة، ورعاية القدرات المتميزة لدى الطلاب وتشجيعها
حتى تتضح إبداعاتهم ويتم استثمارها، وهو أمر شاق يحتاج إلى توافر الكفاءة في مستوى العاملين
في مجالات الإرشاد الطلابي وشعورهم بالمسؤولية تجاه المهنة، والمواجهة الإيجابية للمشكلات
وتوافر الاتجاه الإيجابي نحو نظم ومكونات المؤسسات التعليمية.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

ومن ثم هدفت الدراسات البحثية في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي إلى محاولة تلمس إيجابياته لتطويرها وثقلها، إضافة للتعرف على سلبياته لعلاجها والعمل على تلاشي آثارها السلبية مستقبلاً، وصولاً إلى تحقيق الأهداف العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية والتي تتطلع للرؤية التكاملية الناجحة للمؤسسات التعليمية.

وقد توصلت دراسة (Kyriacou, C, ١٩٩٠ : ٢٨) إلى أن المرشد الذي يعمل تحت ضغط نفسي مرتفع يتم التأثير السلبي على أدائه وكفاءته الوظيفية مما ينتج عنه الإهمال الوظيفي أو ترك هذه المهنة والانصراف عنها، وتشير أغلب الدراسات البحثية مثل (المشعان، ٢٠٠٠: ٧١) (عمر، ١٩٩٩-٣٥) إلى أن ضغوط العمل تؤثر في خفض كفاءة وأداء العاملين، وكثير من المشكلات التنظيمية، بالإضافة إلى سلوكيات انسحابية مثل الغياب والهروب من المسؤولية والهامشية.

وتشير دراسات كل من (Badran, A, ٢٠٠٣: ١١) (Kyriacou, C, ٢٠٠٤: ٨٧) إلى وجود ضغوط وظيفية لدى المرشدين الطلابيين مثل ضغط العمل التربوي، حيث يواجه المرشد الطلابي متطلبات متباينة ومتناقضة كمقاومة التلاميذ ومشكلاتهم والقواعد المؤسسية من جهة وقدرة الطلاب من جهة أخرى إضافة لتعدد النظم الإدارية وعدم مرونتها في تنفيذ القياسات الخاصة بالطلاب أو ضبط مشكلاتهم.

ويرى "تيرنر" (Turner, H, ٢٠٠٥: ٣٨٧٧) أن من مصادر ضغوط المهنة لدى المرشدين الطلابيين ضغوط عبء العمل سواء بالزيادة أم النقص، ففي حالة زيادة عبء العمل لا يستطيع المرشد إنجازها، أما في حالة انخفاض عبء العمل فيؤدي بالمرشد الطلابي لانخفاض الأداء واللامبالاة والملل.

وأوضح "هيوبي" (Huei, K, ٢٠٠٦: ٩٠) أن زيادة أعداد الطلاب قد يعوق المرشدين عن أداء أدوارهم الإرشادية والتربوية بحيث لا يستطيعون إنجازها في الوقت المحدد أو بطريقة جيدة. وتطرق زبدي (٢٠٠٧: ١٠) إلى جانب آخر يؤثر في تدني الكفاءة الوظيفية للمرشد الطلابي وهو عدم الأمن الوظيفي، ونقص فرص التنمية والتطوير المهني التخصصي، وتدخل الزملاء والإدارة في العمل الإرشادي.

ويتضح من العرض السابق أن أغلب الدراسات السابقة قد أشارت إلى تأثير الضغوط الوظيفية على كفاءة الأداء وطبيعة إنجاز المهمات من قبل المرشد الطلابي مما يؤدي لتدني إنتاجه التربوي سواء كان تنموياً أو وقائياً أو علاجياً داخل المؤسسات التعليمية، ويرى الباحث أن الضغوط الوظيفية ليست دائماً سبباً للتأثير السلبي على الأداء المهني وكفاءته، لأنها قد تؤدي أحياناً إلى المنافسة الشريفة والتعاون والابتكار والإبداع وهذا ما أكدته دراسة .

(Cockbon, A, ١٩٩٦: ٧)

الدراسات السابقة:

سوف يتم عرض الدراسات السابقة في هذه الدراسة البحثية وفق المحورين التاليين:

المحور الأول: دراسات سابقة تناولت برامج لتنمية الكفاءة الوظيفية:

تعددت الدراسات التي اهتمت بتنمية المهارات الوظيفية المختلفة للعاملين بمجال الإرشاد الطلابي ومنها دراسة أبو عيطة والرفاعي (١٩٨٨) بعنوان دور المرشد التربوي في تحقيق أهدافه العلمية والوظيفية والنفسية في المرحلة الثانوية بالكويت وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء المديرين والمرشدين في المدارس الثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى أن ٩٠ % من المديرين والمرشدين أكدوا بأن المرشد يعمل على تحقيق النشاطات الإرشادية الأكاديمية والوظيفية والنفسية التي تحقق النمو الشامل المتكامل لطالب المرحلة الثانوية ولكنه يحتاج دعم علمي تدريبي مؤسسي يساعده على مسانيرة تطور مجتمعه من حوله .

وجاءت دراسة "برنت" بعنوان أثر الإعداد المهني على أداء المرشدين والأخصائيين النفسيين وهدفت إلى معرفة أداء المرشدين والمختصين النفسيين من حيث إعداد المرشد أكاديمياً وتأهلياً، ومعرفة ما إذا كان المرشد يحتاج إلى إجازة وترخيص في الإرشاد، وبلغت عينة الدراسة (١١٦) مرشداً ومرشدة بإحدى الولايات الأمريكية، وبلغ متوسط عدد سنوات الخبرة عند المرشدين (٩,٤) سنوات، وكانت مؤهلاتهم ٦٨ % من المرشدين حاصلون على درجة أعلى من البكالوريوس (دبلومات) و ١٨ % منهم حاصلون على ماجستير و ١٢ % حاصلون على دكتوراه، و ٢ % من المرشدين حاصلون على بكالوريوس، وأظهرت الدراسة أن المرشدين الطلابيين كانوا أكثر حماسة لإجازتهم تأهلياً وتربوياً كونها تمكنهم من أداء أدوارهم وواجباتهم الوظيفية على نحو فعال.

أما دراسة كرشفيلد (Cruchfield, ١٩٩٥) فهدفت للتعرف على أشكال الإشراف التحليلي التي تم المرشدين التربويين بالخبرة والممارسة، حيث تم تصميم اختبار قبلي وبعدي لتقييم مستوى المرشد بالنسبة لكل متغير قبل وبعد التزويد بخبرات الإشراف، وتكونت العينة من بلدان ريفية في شمال وجنوب ولاية كارولينا وقسمت إلى ثلاث مجموعات منهم مجموعتان للتعامل ومجموعة للتحكم، والمجموعة الأولى تكونت من (٨) أفراد ساهمت في الاستشارة والتوجيه للمرشدين التربويين، والمجموعة الثانية للإشراف وتكونت من (١٠) أفراد قُسموا على مجموعتين كل مجموعة تضم (٥) أفراد، والمجموعة الثالثة لتطبيق المخطط التدريبي وتكونت من (١١) فرداً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهات إيجابية نحو كل من الإجراءات الإرشادية وأن الإشراف التحليلي ذو فائدة للمرشدين التربويين.

ودراسة (Duffus Eustace, ١٩٩٦) التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين دور المرشدين التربويين وغموض الدور المهني والرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن العلاقة بين صراع الدور

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

والرضا الوظيفي للمرشدين في المدارس الابتدائية مهم جداً، كما أظهرت وجود ارتباط إيجابي بين
دور المرشد والرضا الوظيفي.

إما دراسة (بار، ١٤١٨ هـ) فتعد من الدراسات التي بحثت المشكلات التي تواجه المرشد
الطلابي وقد جاءت نتائجها مؤكدة على أن مجال الاتجاهات نحو العملية الإرشادية أحتل الترتيب
الأول من حيث درجة الصعوبات علي الاستبيان المستخدم في الدراسة لقياس المشكلات ومجال
ظروف العمل الذي أحتل الترتيب الثاني في درجة الصعوبة.

بينما هدفت دراسة أبو يوسف (٢٠٠٨) إلى تحديد مدى فعالية برنامج تدريبي لتنمية
المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة وقد أوضحت نتائج
هذه الدراسة مدى فعالية البرامج المقدمة للمرشدين في تحسين مستوى الكفاءة الوظيفية لديهم.

المحور الثاني: دراسات سابقة تناولت واقع ومشكلات الإرشاد الطلابي:

تعددت الدراسات التي تناولت وسائل وأساليب تحسين الكفاءة الوظيفية للمرشد الطلابي أو
الأخصائي النفسي ومن تلك الدراسات التي أشارت إلى أهمية إجراء دراسات تقييمية لبرامج التوجيه
والإرشاد الطلابي وتأهيل المرشدين لتفعيل أدائهم لوظيفتهم دراسة الطريبي والصائغ (١٤١٠هـ)
والتي هدفت لتحديد واقع هذه البرامج الإرشادية ، وتم استخدام استبيان مخصص للدراسة على عينة
بلغت (٢٠٠) من الموجهين والمرشدين والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب بمدينة الرياض ،
وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع أفراد العينة ترى تحقق الأهداف العامة المرسومة لبرامج التوجيه
والإرشاد ، كما أشارت الدراسة إلى أن قناعة الطلاب بالمرشد أقل من قناعة باقي أفراد العينة حيث
يرى الطلاب أن المرشدين لا ينفذون برامج التوجيه والإرشاد الاجتماعي والأخلاقي وقد أوصى
الباحث بأهمية إجراء دراسات تقييمية مستمر لدور المرشد الطلابي داخل المؤسسة التعليمية.

كما قام الشناوي (١٤١٠ هـ) بدراسة هدفت إلى إجراء تحليل مهني لعمل المرشد بقصد
المساعدة على توضيح أكبر لطبيعة العمل الإرشادي وإعداد البرامج المساعدة لإعداد المرشدين
الطلابيين، وقد أعد الباحث استبانة عن عمل المرشد تم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٠) مرشداً
وأظهرت النتائج أن هناك بعض النقص في مهارة استخدام الاختبارات النفسية في العمل الإرشادي،
وأشارت الدراسة إلى أن مستوى رضا المرشدين عن عملهم الإرشادي مرتفع وبنسبة ٧٤ % ، كما
أظهر المرشدون حاجتهم إلى المزيد من المهارات والمعلومات، وأجمعوا على أهمية الصفات
والخصائص الإرشادية للمرشد ووجوب التحلي بها .

وأجرى المفدى (١٤٠٩) دراسة هدفت للتعرف على الأعمال الإرشادية التي تمارس من
قبل المرشدين الطلابيين ومقارنتها بالمعايير والضوابط الخاصة بمهنة المرشدين في المدارس. وقد
اتضح من خلال الدراسة أن هناك تقصيراً واضحاً في الإعداد المهني للمرشدين الطلابيين فمعظم
المرشدين حاصلين على مؤهلات علمية في تخصصات أخرى (غير علم النفس أو الإرشاد) مما

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

يؤثر سلباً على فاعلية العمل الإرشادي. وتطرقت الدراسة التي قام بها كلا من وزبورن وشميدت (Osborne & Schmidt 1982) لتقويم الأنشطة الإرشادية وتحديد العوامل المرتبطة بها حيث طبقت الأداة الخاصة بهذه الدراسة على (100) مرشد ومرشدة في المرحلة الابتدائية بولاية كارولينا، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تبين أن هناك أثر واضح لعامل الخبرة في نوعية الأداء الإرشادي فأصحاب الخبرة الطويلة في مجال الإرشاد الطلابي كان أدائهم متميزاً بغض النظر عن التخصص.

وهدف دراسة القرني (1991) إلى تقويم وظائف المرشد الطلابي الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، والتعرف على أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض، وأشارت النتائج إلى أن عدم وضوح الهدف من الإرشاد الطلابي يعد من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية داخل المنظومات التعليمية.

وقام بار (1985هـ) بدراسة مدى فعالية برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه المهني بقسم علم النفس بكلية التربية بمكة المكرمة، وأشارت النتائج إلى أن أهم الدلالات الإرشادية الوظيفية التي يؤدي فيها المرشد خدماته حسب أهميتها تتمثل في الإرشاد النفسي والفردى والتربوي والديني والوقائي والمهني والصحي. وهدفت دراسة فرح وعامودي (1995) للتعرف على المشكلات التي يواجهها المرشد التربوي في المدارس الحكومية في الأردن ، وعلاقة هذه المشكلات ببعض المتغيرات أظهرت أن الدلالات التي ظهر فيها أكبر عدد من المشكلات هي مجال المشكلات الفنية ومجال الاتجاه نحو العمل الإرشادي ومجال الإعداد والتدريب، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات المشكلات لدى المرشدين تعزى إلى كل من جنس المرشد ومدة خبرته في الإرشاد.

بينما أكدت دراسة الشهري (1980 هـ) أهمية تلقي المرشد الطلابي للتدريبات والبرامج التي تزيد من كفاءته الوظيفية إضافة إلى جانب الفروق الواضحة بين المتخصصين وغير المتخصصين من المرشدين الطلابيين التي كان أبرز نتائجها وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومدة الخبرة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الراتب و متغير الخصائص الإرشادية، وقد فسر الباحث هذه النتائج في ضوء اختلاف

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

نوعية الإعداد العلمي والمهني للمرشد المتخصص وإلمامه بفنيات العمل الإرشادي ومهارته بدرجة
أكبر من المرشد غير المتخصص.

وقد أجري (ليندريك، 1994، Lendrick, R) دراسة للتعرف على مصادر الضغوط
الوظيفية وتدني الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين في المدارس وتأثير ذلك في درجة
مشاركتهم في مهام الإرشاد، وبلغت عينة الدراسة (93) مرشداً في مناطق حضرية و (83) مرشداً
بمناطق ريفية، وتوصلت النتائج إلى أن أكبر مصادر الضغوط لدى المرشدين الطلابيين هو
التعامل مع تنوع مشكلات الطلاب وعدم التطور المهني للمرشد من قبل المؤسسات التعليمية.
(Lendrick, R, 1994: 365- 69)

وأشارت دراسة ستون وفول (Sutton & Fall, 1995) التي هدفت لتحديد أثر المناخ
المدرسي على أداء المرشد الطلابي ، حيث تألفت عينة الدراسة من (162) مرشداً ومرشدة في
ولاية ماين الأمريكية بمتوسط أعمار (42) سنة، ومتوسط سنوات الخبرة (8) سنوات. وفي هذه
الدراسة استخدم الباحثان مقياس الفاعلية المدركة ومقياس الجو المدرسي، وبعد تحليل النتائج تبين
أن المرشد الطلابي يعاني من بعض الصعوبات الناتجة عن الجو المدرسي مثل: نقص الفاعلية
المدركة لدى المرشد بسبب ضعف دعم المدير والمعلمين والطلبة، وأن علاقات الدعم الاجتماعي
تسهم بشكل كبير في التكيف العاطفي للمرشد، كما أشارت الدراسة أن عطاء المرشد يتأثر بالبناء
المدرسي والدعم الاقتصادي والاجتماعي المقدم له. وأعد الحفظي (2002) دراسة هدفت لتحديد
الصعوبات التي تواجه المرشدين الطلابيين في مدارس منطقة عسير وعلاقتها ببعض المتغيرات،
فضلاً عن معرفة تأثير خبرة المرشد في مجال الإرشاد على مواجهة تلك الصعوبات، وبلغت العينة
(165) مرشداً طلابياً وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أكثر الصعوبات التي يواجهها المرشد
الطلابي هي ضعف تعاون مدير المدرسة مع المرشد وعدم تعاون أولياء أمور الطلاب مع المرشد،
فضلاً عن محدودية الخبرة في العمل الإرشادي فهي تعد عوامل رئيسية في تدني الكفاءة الوظيفية
للمرشد الطلابي وقصوره في تنفيذ واجباته داخل المؤسسة التعليمية. كما تناولت دراسة السميح
(2004) مهمات المرشد الطلابي بين الأهمية النظرية والممارسة التطبيقية دراسة ميدانية على
مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية، وأكدت هذه الدراسة أهمية تأثير
السمات والقدرات الشخصية للمرشد الطلابي في مدى إتقان مهامه الوظيفية .

أما دراسة عبد الفتاح (2006) التي هدفت إلى دراسة فعالية الذات الإرشادية لدى
الاختصاصي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي والتي أظهرت أن نجاح
الاختصاصي النفسي المدرسي يعتمد على مجموعة من الخصائص والكفاءات التي يجب أن يتمتع
بها ويتدرب عليها الاختصاصي النفسي أو المرشد الطلابي مما يؤدي بالضرورة إلى زيادة كفاءته

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

الوظيفية. وهدفت دراسة (كريك، وولاسي) (Krik, B & Wallace, D, ٢٠٠٤: ٢٩ – ٣٧) إلى التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال مستوى الرضا الوظيفي في أماكن عمل المرشدين النفسيين، وتأثير ضغوط الدور وتحديات المهنة والمعرفة التنظيمية لبيئة العمل، وبلغت عينة الدراسة (٨٢) مرشداً وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي الحقيقي يعد منبئاً لإدراك المرشدين الطلابيين لتحديات العمل بصورة أكثر إيجابية ومن ثم منبئاً لدرجة مرتفعة في كفاءتهم الوظيفية.

أما دراسة (كيولبريث وآخرون) (Culbreth, J, et al, ٢٠٠٥: ٥٨- ٧٠) فقد هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على ضغوط الدور على عينة بلغت (٥١٢) مرشداً ومرشدة طلابية وتوصلت النتائج إلى أن المرشدين الطلابيين بصفة عامة يعانون من ضغوط الدور، وأن المرشدين بالمرحلة الابتدائية يعانون بمستويات أقل في صراع وتناقض الدور الوظيفي عن المرشدين بالمرحلة الثانوية .

أما دراسة "هيوي" (Huei, K, ٢٠٠٦: ٩٠) فهذهت للكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين الطلابيين وشملت عينة الدراسة (٦٠٨) مرشد ومرشدة بالمرحلة الابتدائية، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية من الآخرين، بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة الدعم الاجتماعي والمساندة للمرشد كلما قلت درجة ضغوطه الوظيفية ومن ثم ارتفعت كفاءته في أداء واجباته. وهذا ما أكدته نتائج دراسة "ديلاردو" (Delardo, J., ٢٠٠٧: ٨٣- ٩٤) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة سلبية بين الضغوط الوظيفية ونقص الكفاءة الوظيفية من جهة ومتغيرات الرضا عن العمل وسنوات الخبرة والمستوى العمري للمرشدين الطلابيين من جهة أخرى.

وقد قام جوردان وآخرون (Jordan, I, & et. Al, ٢٠٠٧: ٨٣٥ – ٨٥٥) بدراسة مستويات الضغوط الانفعالية لدى الاختصاصيين النفسيين كمسبب للقلق والاكتئاب، وتحديد الاستراتيجيات التي يستخدمها الاختصاصيون في مواجهة تلك الضغوط وذلك على عينة بلغت (٢٣٨) اختصاصياً نفسياً إرشادياً وأظهرت النتائج أن تأنيب الضمير والحرمان من الترقى ونقص الوسائل المساعدة على تنمية الكفاءة الوظيفية والافتقار إلى روح الدعابة تعد مؤشرات دالة للمعاناة من القلق والإحباط داخل بيئة العمل.

وهدف دراسة "ستيرنر" (Sterner, W., ٢٠٠٧: ١٥٩- ١٦٣) للتعرف على تأثير التدريب للمرشدين على التعاون داخل بيئة العمل على الرضا عن العمل ودرجة الكفاءة الوظيفية على عينة بلغت (٣٥٠) عضواً من أعضاء الجمعية الأمريكية لمرشدي الصحة النفسية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين الذين حصلوا على درجات مرتفعة من التدريب على التعاون داخل

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

بيئة العمل قد ارتفعت لديهم درجات الرضا الوظيفي ودرجة الكفاءة الوظيفية في إنجاز مهماتهم
الإرشادية.

وقد قدمت "كيمبرلي" (Kimberly, S., ٢٠٠٩: ١٣- ٥٧) دراسة للكشف عن مصادر الضغوط الحياتية لدى الاختصاصيين النفسيين الاكلينيكين وتأثيرها على كفاءتهم وأدائهم المهني على عينة (٦٨) اختصاصياً وأظهرت النتائج معاناتهم من نقص الكفاءة الوظيفية نتيجة الضغوط الوظيفية وعدم اختيارهم للأسلوب الأمثل في حلها ومواجهتها.

أما دراسة عبد الراضي (٢٠١٢) فقد هدفت لاستخلاص أهم مصادر الضغوط النفسية ومعايير الكفاءة الوظيفية لدى الاختصاصيات النفسيات في بعض المدارس المصرية على عينة بلغت (١٥٠) اختصاصية نفسية وتوصلت النتائج إلى أن أهم مصادر للضغوط هي الضغوط الفيزيائية والإدارية والوظيفية وأولياء الأمور، وأنه كلما زادت سنوات الخبرة والتدريب قلت المعاناة من الضغوط ونقص الكفاءة الوظيفية. وهدفت دراسة (الأحمري، ٢٠٠٨: ١٩٠) إلى الكشف عن الضغوط النفسية الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين بمنطقة عسير وبلغت وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين والمرشدين غير المتخصصين في معاناتهم من الضغوط داخل بيئة العمل ووجود علاقة عكسية بين درجة المعاناة من الضغط المهني وبين سنوات الخبرة للمرشد الطلابي.

تصميم ومنهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية المنهج التجريبي في ضوء قياسات قبلية وبعديّة لمتغيرات يتم تمييزها من خلال تطبيق مجموعة من البرامج التدريبية للمرشدين الطلابيين عينة الدراسة، وتحديد مدى تأثير هذا البرنامج على تطوير الكفاءة الوظيفية لعينة الدراسة ومدى قابليتها للتعميم على كوادر وظيفية تربوية أخرى مستقبلاً.

المتغير المستقل: يتمثل في البرنامج التدريبي المقدم للمرشدين الطلابيين.

المتغير التابع: درجة المرشدين الطلابيين على استبيان الكفاءة الوظيفية ودرجة المرشدين الطلابيين على استمارة الاحتياجات التدريبية.

المجتمع والعينة:

تم تحديد مجتمع الدراسة الاستطلاعية الحالية بفئة المرشدين والمرشدات الطلابيين بالمجتمع السعودي، وتم تحديد عينة الدراسة بمدينة حائل . فيما يأتي عرض لخصائصها.

العينة الاستطلاعية : تم تحديدها بطريقة عشوائية طبقية غير نسبية من الفئات المستهدفة ، وبلغت (٧٨) مرشداً ومرشدةً طلابيةً بمدارس التعليم العام بمدينة حائل، وهدفت الدراسة الاستطلاعية إلى ما يأتي:

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

١- التأكد من سهولة ووضوح عبارات أدوات الدراسة وصحتها لغوياً ومدى ملاءمتها مع أفراد
العينة.

٢- تقنين استبيانات الدراسة وهي (الكفاءة الوظيفية - الاحتياجات النظرية والتدريبية في مجال
التخصص)

وفيما يلي جدول توضيحي لأفراد العينة الاستطلاعية.

الجدول رقم (١) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية في ضوء متغيرات الدراسة

عينة الدراسة	متغير الجنس		متغير المرحلة التعليمية		
	ذكور	إناث	ابتدائي	متوسط	ثانوي
الفئات					المجموع
العدد	٤٠	٣٨	٢٧	٢٦	٢٥
					٧٨

الخصائص السيكومترية لاستبيان الكفاءة الوظيفية واستمارة الاحتياجات التدريبية:

حساب الصدق: تم حسابه باستخدام الطرق التالية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): حيث تم عرض الاستبيانات في صورتها الأولية
على عدد (١٠) من المحكمين وبلغ عدد عبارات استبيان الكفاءة الوظيفية في صورته الأولية
(٤٥) عبارة ، بينما جاءت استمارة الاحتياجات التدريبية بطريقة مفتوحة عند عرضها على
المحكمين لاقتراح مسميات للدورات والبرامج التدريبية اللازمة لتنمية مهارات عينة الدراسة من
المرشدين الطلابيين. على عدد (٨) من الأساتذة الأكاديميين المتخصصين في مجال علم النفس
فضلاً عن عدد (٢) من مشرفي الإرشاد الطلابي لتعديل صياغة بعض العبارات أو حذفها في
حالة التكرار أو تبسيطها في حالة التداخل والتعقيد ، فضلاً عن تحديد مدى انتمائها للاستبيان
واقترح أي آراء أو بنود جديدة يراها المحكمون، وبعد تحليل استجابات المحكمين تم حذف عدد
(٥) عبارات وذلك بسبب التكرار أو غموض الصياغة، وبذلك بلغت عدد عبارات استبيان الكفاءة
الوظيفية بعد التحكيم (٤٠) عبارة في صورته النهائية بنسبة اتفاق بلغت ٨٨,٥٣% .
وبالنسبة لاستمارة تحديد الاحتياجات التدريبية فقد تم تعديل وإضافة ملاحظات المحكمين
- مرفق أسماؤهم ورتبهم العلمية- على محتوياتها وبلغت في صورتها النهائية عدد (١٥) عبارة
تتطلب استجابة مقيدة بثلاثة خيارات) فضلاً عن عدد (٣) من البنود المفتوحة لتقديم اقتراحات
تدريبية تساعد في تنمية الكفاءة الوظيفية من وجهة نظر المشارك.

صدق المقارنة الطرفية: تم حساب صدق التمييز (المقارنة الطرفية) على عينة قوامها
(٧٨) مرشداً ومرشدة طلابية وذلك بحساب ٢٧% من أعلى الدرجات على أداتي الدراسة و ٢٧%
من أدنى الدرجات على أداتي الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

جدول (٢) توضيحي للمقارنة الطرفية لاستبيان الكفاءة الوظيفية واستمارة تحديد الاحتياجات التدريبية لعينة
الدراسة

استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية					استبيان الكفاءة الوظيفية				
النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	مستوى الدلالة	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة	مستوى الدلالة
أعلى % ٢٧	٣٧,١٨	٤,٩٥	١٥,١٩	٠,٠٠١	أعلى % ٢٧	٣٤,٢٧	٣,٣٧	١١,٤٥	٠,٠٠١
أدنى % ٢٧	١٩,٦٨	٨,٦٤			أدنى % ٢٧	٢٦,٨١	٤,٠٨		

يتضح من الجدول السابق أن أداتي الدراسة لها قدرة على التمييز بين فئات الدراسة المختلفة والتمييز بين الدرجات المرتفعة والدرجات المنخفضة حيث جاءت عند مستوى دلالة عند ٠,٠٠١ لاستبيان الكفاءة الوظيفية واستمارة تحديد الاحتياجات التدريبية.

طريقة حساب الثبات:

تم حساب الثبات لاستبيان الكفاءة الوظيفية واستمارة تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة إعادة التطبيق على نفس عينة الدراسة الاستطلاعية (٧٨) مرشداً ومرشدة طلابية بعد أسبوعين من تاريخ التطبيق الأول، وتم حساب معاملات الثبات بين درجات المشاركين في كلا التطبيقين وقد بلغ معامل الثبات لاستبيان الكفاءة الوظيفية (٠,٧٩) وبلغ معامل الثبات لاستمارة تحديد الاحتياجات التدريبية (٠,٧٢)، وبذلك لم يتم أي حذف أو تعديل للعبارات، ومن ثم استقر الباحث على عدد (٤٠) عبارة لاستبيان الكفاءة الوظيفية للمرشدين الطلابيين يتم الإجابة عنها بنعم أو لا ، وتتراوح درجات الاستبيان من صفر : ٤٠ درجة بمتوسط ٢٠ درجة ، بينما بلغ عدد عبارات استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين عدد (١٥) عبارة مقيدة الإجابة بثلاثة خيارات هي (مرتفعة - متوسطة - منخفضة) بدرجات (٣ - ٢ - ١) وبذلك تكون الدرجة للاستمارة هي (٤٥) درجة كحد أقصى و (١٥) درجة كحد أدنى وبمتوسط (٣٠) درجة.
عينة الدراسة الأساسية: تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية وبلغت عينة الدراسة الأساسية (٦٠) مرشداً ومرشدة طلابية من العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة حائل، وقد تم التطبيق لإجراءات الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٦ / ٢٠١٧ م.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

الجدول رقم (٣) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية في ضوء متغيرات الدراسة

المرحلة التعليمية	العدد	المتغير	
١٠ ابتدائي - ١٠ متوسط - ١٠ ثانوي	٣٠	ذكور	المرشدين الطلابيين
١٠ ابتدائي - ١٠ متوسط - ١٠ ثانوي	٣٠	إناث	
٦٠ مرشد ومرشدة طلابية	٦٠ مشارك ومشاركة	المجموع	

البرنامج التدريبي لتحسين الكفاءة الوظيفية للمرشدين الطلابيين (إعداد الباحث)

تصميم البرنامج التدريبي: تم تصميمه بعد إجراءات التطبيق الأول على عينة الدراسة الأساسية. وصف البرنامج: تم إعداده بناء على إجابات المشاركين في التطبيق القبلي وتحديد درجة احتياجاتهم التدريبية، فضلاً عن مقترحاتهم التي تم تسجيلها من خلالهم بالاستمارة، وقد اشتمل على (٦) جلسات تدريبية للمرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات بإجمالي (٣٠) ساعة تدريبية وفيما يأتي عرض تفصيلي للبرامج والجلسات التدريبية.

الجدول رقم (٤) يوضح آلية البرنامج التدريبي (اختبارات واستبيانات عقلية)

م	اسم البرنامج	الاختبارات والاستبيانات العقلية	ملاحظات
١	الهدف العام للبرنامج	أن يكون المتدرب قادراً على التعرف على الاستبيانات والاختبارات العقلية وتطبيقها وتصحيحها واستخداماتها التشخيصية	
٢	الفئة المستهدفة	المرشدون الطلابيون (ذكور - إناث)	
٣	مدة البرنامج	ثلاث جلسات (١٥) ساعة	

الجدول رقم (٥) يوضح آلية البرنامج التدريبي (اختبارات واستبيانات شخصية وفتيات تطبيقية)

م	اسم البرنامج	الاختبارات والاستبيانات النفسية والشخصية	ملاحظات
١	الهدف العام للبرنامج	أن يكون المتدرب قادراً على التعرف على استبيانات واختبارات الشخصية وتطبيقها وتصحيحها واستخداماتها التشخيصية	
٢	الفئة المستهدفة	المرشدون الطلابيون (ذكور - إناث)	
٣	مدة البرنامج	ثلاث جلسات (١٥) ساعة	

عرض وتفسير النتائج:

الفرض الأول: توجد فروق دالة إحصائية قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيان الكفاءة الوظيفية للأفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين لصالح التطبيق البعدي.

جدول (٦) يوضح الفروق بين درجات المرشدين قبلي وبعدي في درجات استبيان الكفاءة الوظيفية

وجه المقارنة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٠٠٦,٩٨	١٤	٧١,٩٢	٨,٧٩	.٠٠١
داخل المجموعات	٣٦٧,٨٦	٤٥	٨,١٧		
كلي	١٣٧٤,٨٥	٥٩			

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ بين درجات المرشدين الطلابيين والمرشحات الطالبات في درجات استبيان الكفاءة الوظيفية بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لصالح التطبيق البعدي الذي تم بعد التعرض للمتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي حيث بلغت قيمة ف (٨,٧٩) وقد جاءت الفروق لصالح التطبيق البعدي ، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى الأثر الإيجابي للإعداد التربوي في نمو الاتجاه نحو مهنة التدريس، وفي تحسن أداء مثل دراسة الطويل (١٩٨١) التي أكدت أن الإعداد التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية ظهرت آثاره في شكل ارتفاع تحصيل تلاميذه، ودراسة "برنت" التي أظهرت أن المرشدين الطلابيين المؤهلين كانوا أكثر حماسة لإجازتهم تأهلياً وتربوياً كونها تمكنهم من أداء أدوارهم وواجباتهم الوظيفية على نحو فعال، وكذلك نتائج دراسة كرشفيلد (Cruchfield, ١٩٩٥) التي أشارت إلى أن ثمة اتجاهات إيجابية نحو كل من الإجراءات الإرشادية وأن الإشراف التحليلي ذو فائدة للمرشدين التربويين ، ودراسة (Duffus ١٩٩٦, Eustace) التي أظهرت وجود ارتباط إيجابي بين دور المرشد والرضا الوظيفي، ويرى الباحث أن النتائج السابقة دعوة ملحة لمتابعة برامج الإعداد التربوي للمعلمين والمرشدين الطلابيين والاهتمام بها، والاهتمام بتحديث استراتيجيات التدريس وتطوير أدواتها، فقد أثبتت الدراسات المقارنة الحديثة وجود علاقات مباشرة بين درجة تطور المجتمع ومدى كفاية الإعداد التربوي للمعلمين والمرشدين الطلابيين، أي أن تدريب وتأهيل المرشد الطلابي تعد إحدى مؤشرات النمو والتطور في المجتمع نفسه. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الأحمري، ٢٠٠٨) التي أوصت بأنه لكي يمارس المرشد الطلابي دوره بكفاءة وفعالية يجب أن يكون متمكناً من مهارات عدة مثل فنيات المقابلة الإرشادية واستخدام الاختبارات النفسية وحل المشكلات والإرشاد الفردي والجماعي.

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استمارة الاحتياجات النظرية والتدريبية في مجال التخصص للأفراد عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين لصالح التطبيق البعدي.

جدول (٧) يوضح الفروق بين درجات لدى المرشدين والمرشحات قبلي وبعدي في درجات استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية

وجه المقارنة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤٤١,٤٩	١٦	٢٧,٥٩	٣,٣٧	٠,٠٠١
داخل المجموعات	٣٥١,٣٥	٤٣	٨,١٧		
كلي	٧٩٢,٨٥	٥٩			

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ بين درجات المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات في درجات استمارة الاحتياجات التدريبية بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي الذي تم بعد التعرض للمتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي حيث بلغت قيمة ف (٣,٣٧) وقد جاءت الفروق لصالح التطبيق القبلي حيث انخفضت درجة الاحتياج لديهم بعد تطبيق البرنامج وجلساته التدريبية ، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء دراسة فرح وعامودي (١٩٩٥) التي أظهرت أن الدلالات التي ظهر فيها أكبر عدد من المشكلات هي ومجال الإعداد والتدريب ودراسة الشهري (١٤٢٠) التي أكدت أهمية تلقي المرشد الطلابي للتدريبات والبرامج التي تزيد من كفاءته الوظيفية ودراسة الطريبي والصاغ (١٤١٠ هـ) والتي أكدت أهمية إجراء دراسات تقييمية مستمرة لدور المرشد الطلابي داخل المؤسسة التعليمية . ودراسة الشناوي (١٤١٠ هـ) ودراسة القرني (١٩٩١) التي انتهت إلى أن عدم وضوح الهدف من الإرشاد الطلابي يعد من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية داخل المنظومات التعليمية.

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على
استبيان الكفاءة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور وإناث) .

جدول رقم (٨) يوضح الفروق على استبيان الكفاءة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس في التطبيق القبلي

المتغير	مجموع المتوسطات والانحرافات المعيارية		د.ح	ت	مستوى الدلالة
	م	ع			
درجات استبيان الكفاءة الوظيفية					
ذكور	٣٢,٧١	٦,٥٧	٥٩	٣,٧٧	٠,٠٠١
إناث	٣٦,٢١	٧,٢٦			

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ في درجات التطبيق القبلي على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات حيث بلغت قيمة ت (٣,٧٧) وقد جاءت الفروق لصالح المرشدات الطالبات، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء دراسة التل (١٩٨١) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المرشدات فيما يتعلق بوجود كفايات تعديل السلوك، ويفسر الباحثان النتيجة السابقة بعزوها إلى اتفاق الدراسات السابقة في وجود فروق لصالح الإناث في مجال الإرشاد النفسي والتي تعتمد في نجاحها على المشاركة الوجدانية وتدفق المشاعر كبديل لعدم توفر الشق التدريبي والتطوير لمهني.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

جدول رقم (٩) يوضح الفروق على استبيان الكفاءة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس في التطبيق البعدي

المتغير	مجموع المتوسطات والانحرافات المعيارية		ح.د	ت	مستوى الدلالة
	م	ع			
درجات استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية					
ذكور	٣١,٦٧	٤,٦٨	٥٩	١,١٦	غير دالة
إناث	٣٠,٢٨	٦,٤٤			

يتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات التطبيق البعدي على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات حيث بلغت قيمة ت (١,١٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء دراسة (هيوبي Huei ، ٢٠٠٦) و دراسة (ديلاردو Delardo ، ٢٠٠٧) ودراسة (ستيرنر Sterner ، ٢٠٠٧) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة بين الكفاءة الوظيفية من جهة ومتغيرات المستوى العمري والجنس (ذكور - إناث) حيث أشارت لتقارب درجات الرضا الوظيفي ودرجة الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين والمرشحات مما يساعدهم في إنجاز مهماتهم الإرشادية، خاصة إذا توافر التدريب والتأهيل لهما على حدٍ سواء وهو ما تم بالدراسة الحالية.

الفرض الرابع: توجد فروق دالة إحصائياً قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيق البرنامج على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

جدول رقم (١٠) يوضح الفروق على استبيان الكفاءة الوظيفية في التطبيقين القبلي والبعدي لدى

المرشدين والمرشحات في المرحلة الابتدائية

وجه المقارنة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٣٢,٢٨	١٠	٢٣,٢٢	٤,٢٩	٠,١
داخل المجموعات	٤٨,٦٦	٩	٥,٤٠		
كلي	٢٨٠,٩٥	١٩			

يتضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات في مرحلة التعليم الابتدائي حيث بلغت قيمة ف (٤,٢٩) وقد جاءت الفروق لصالح التطبيق البعدي، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات السابقة لوجود أثر إيجابي للإعداد التربوي في نمو الاتجاه نحو مهنة التعليم وتحسن أداء العاملين بها مثل دراسة الطويل (١٩٨١) ودراسة (Duffus Eustace, ١٩٩٦) Cruchfield,

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العين جودة

١٩٩٥) التي أشارت النتائج إلى أن الإعداد التربوي لمعلم المرحلة الابتدائية ظهرت آثاره في شكل ارتفاع تحصيل تلاميذه، و دراسة "برنت" التي أظهرت الدراسة أن المرشدين الطلابيين المؤهلين كانوا أكثر حماسة لإجازتهم تأهلياً وتربوياً كونها تمكنهم من أداء أدوارهم وواجباتهم الوظيفية على نحو فعال، و دراسة كرشفيلد ((التي أشارت إلى أن ثمة اتجاهات إيجابية نحو كل من الإجراءات الإرشادية وأن الإشراف التحليلي ذو فائدة للمرشدين التربويين . وكذلك في ضوء دراسات كل من (كيولبريث وآخرون Culbreth, J, et al :٢٠٠٥) (هيو Huei ،٢٠٠٦) ودراسة (Almog, Shechtman, Z.,٢٠٠٧O) (ستيرنر Sterner ،٢٠٠٧) والتي أشارت إلى أن المرشدين الطلابيين بصفة عامة يعانون من ضغوط الدور، وأن المرشدين العاملين بالمرحلة الابتدائية يعانون بمستويات أقل في صراع الدور وتناقض أداء الدور الوظيفي عن المرشدين العاملين بالمرحلة الثانوية وأنه كلما ارتفعت درجة الدعم الاجتماعي والمساندة للمرشد قلت درجة ضغوطه الوظيفية ومن ثم ارتفعت كفاءته في أداء واجباته ،ويفسر الباحثان النتيجة السابقة في ضوء فعالية البرنامج التدريبي للمرشدين الطلابيين وشموليته التي ساعدت في تطوير الأداء المهني للمرشدين والمرشدات الطلابيات بالمرحلة الابتدائية.

جدول رقم (١١) يوضح الفروق على استبيان الكفاءة الوظيفية في التطبيقين القبلي والبعدي لدى المرشدين والمرشدات في المرحلة المتوسطة

وجه المقارنة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢٣٨,٢٠	٩	٢٦,٤٦	٣,٥٤	٠,٠١
داخل المجموعات	٧٤,٧٥	١٠	٧,٤٧		
كلي	٣١٢,٩٥	١٩			

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات في مرحلة التعليم المتوسط حيث بلغت قيمة ف (٣,٥٤) وقد جاءت الفروق لصالح التطبيق البعدي الذي تم بعد التعرض للمتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي ، ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء دراسة (جوردان وآخرون Jordan, I, & et. Al :٢٠٠٧) بدراسة مستويات الضغوط الانفعالية لدى الاختصاصيين النفسيين كمسبب للقلق والاكتئاب، وأظهرت أن تأنيب الضمير والحرمان من الترقى ونقص الوسائل المساعدة على تنمية الكفاءة الوظيفية والافتقار إلى روح الدعابة تعد مؤشرات ذات دلالة للمعاناة من القلق والإحباط داخل بيئة العمل، ودراسة (كيمبيرلي Kimberly ،٢٠٠٩) ودراسة (عبد الراضي، ٢٠١٢) والتي أظهرت معاناة المرشدين في المراحل الأولى من التعليم من نقص الكفاءة الوظيفية نتيجة الضغوط الوظيفية وعدم اختيارهم

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

للأسلوب الأمثل في حلها ومواجهتها) التي انتهت إلى أنه كلما زادت سنوات الخبرة والتدريب قلت
المعاناة من الضغوط ونقص الكفاءة الوظيفية، ووجود علاقة عكسية بين درجة المعاناة من الضغط
المهني وبين سنوات الخبرة للمرشد الطلابي، وهو ما قامت الدراسة الحالية بمعالجته من خلال
تنفيذ البرنامج التدريبي الذي اتضحت آثاره الإيجابية في وجود فروق دالة إحصائية لصالح التطبيق
البعدي.

جدول رقم (١٢) يوضح الفروق على استبيان الكفاءة الوظيفية في التطبيقين القبلي والبعدي للمرشدين والمرشدات
في المرحلة الثانوية

وجه المقارنة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤٧٩,٩٥	١٠	٤٧,٩٩	٨,٤٧	.٠٠١
داخل المجموعات	٥١,٠٠	٩	٥,٦٦		
كلي	٥٣٠,٩٥	١٩			

يتضح من الجدول رقم (١٢) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١
بين درجات التطبيق القبلي والتطبيق البعدي على استبيان الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين
الطلابيين والمرشدات الطلابيات في مرحلة التعليم الثانوي حيث بلغت قيمة ف (٨,٤٧) وقد جاءت
الفروق لصالح التطبيق البعدي الذي تم بعد التعرض للمتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي ،
ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء في ضوء دراسة (Duffus Eustace, ١٩٩٦) التي
أظهرت وجود ارتباط إيجابي بين دور المرشد والرضا الوظيفي، وتتفق هذه النتائج مع دراسة
(الأحمري، ٢٠٠٨) التي أوصت بأنه لكي يمارس المرشد الطلابي دوره بكفاءة وفعالية يجب أن
يكون متمكناً من مهارات عدة مثل فنيات المقابلة الإرشادية واستخدام الاختبارات النفسية وحل
المشكلات والإرشاد الفردي والجماعي، وهو ما تم تفعيله بصورة منظمة خلال البرنامج التدريبي
لتحسين وتنمية الكفاءة الوظيفية لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات والذي تم وضعه
وتنفيذه من خلال الباحث.

توصيات الدراسة :

١. وضع خطة سنوية تدريبية للمرشدين تتضمن تقنيات وفنيات إرشادية حديثة.
٢. ابتعاث المرشدين الطلابيين لدول أخرى لتبادل الخبرات الإرشادية.
٣. اعتماد دورات تدريبية تخصصية في فن العمل مع الآخرين والتأثير الناجح والقياس
والتشخيص بمجال الإرشاد الطلابي.
٤. خفض الضغوط الوظيفية والعبء الإداري لدى المرشدين الطلابيين.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

٥. توفير الأدوات التشخيصية (الاستبيانات والاختبارات النفسية والعقلية) للمرشدين الطلابيين
بالمدارس لتحسين أدائهم المهني مع الطلاب.

المراجع والمصادر العربية :

- ١) أبو عيطة، سهام & الرفاعي، بتول (١٩٨٨) دور المرشد التوي في تحقيق اهدافه العملية التربوية والأكاديمية والمهنية والنفسية في المرحلة الثانوية ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، العدد ١٥ ، المجلد ٤ ، ص ٣٠٥-٣٤١.
- ٢) أبو يوسف، محمد جدوع (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣) الأحمرى، سعيد علي أحمد (٢٠٠٨). فاعلية برنامج تدريبي لبعض المهارات المهنية في كفاءة مرشدي الطلاب بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: كلية التربية، جامعة الأزهر .
- ٤) باجزر، خالد صالح (١٤٣١). النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريسية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، دراسة علمية مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر بعنوان (تطور التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات) جامعة الملك سعود - الرياض خلال الفترة ١٩ - ٢٠ محرم ١٤٣١ هـ .
- ٥) بار، عبد المنان (١٤١٥). دراسة تقييمية تحليلية لمدى فاعلية برنامج الإرشاد والتوجيه التربوي والمهني لإعداد المرشدين بقسم علم النفس بكلية التربية، مطابع جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- ٦) بار، عبد المنان (١٤١٨). آراء المرشدين الطلابيين المتخرجين في بعض الجامعات السعودية في متطلبات برنامج التوجيه والإرشاد الطلابي وخصائص المرشد ومهاراته . مجلة كلية التربية وعلم النفس، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد (٢١). ص ١- ٣٤ .
- ٧) البزار ، حكمت (١٩٨٩) اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين ، رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد ٢٨ ، السنة ٩ ، ص ١٧٧-٢١٣.
- ٨) بشارة، جبرائيل (٢٠٠٠). المعلم في مدرسة المستقبل"، ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، الدوحة.
- ٩) حسن، محمد حربي حسن (١٩٩٠). دور الجامعة في تنمية بيئتها ، مجلة الغدرة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ع (٦٨) .
- ١٠) الحفظي، يحيى سليمان (٢٠٠٢). مركز الإرشاد النفسي جامعة عين شمس، السنة العاشرة، العدد (١٥) .
- ١١) الختيلة، هند ماجد (٢٠٠٠). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد التاسع، العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية، ص ٨٥ - ١١٢.
- ١٢) زبيدي، ناصر الدين (٢٠٠٧). سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية، الجزائر، ديوان المطبوعات للنشر والتوزيع.
- ١٣) زهران ، حامد (٢٠٠٤). الإرشاد التربوي في الوطن العربي بين الحاضر والمستقبل، مجلة تربوية، مجلد ٢، جزء ٨ "سبتمبر ١٩٨٧ ، ص ٤٥-٩١.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

١٤) السميح، عبد المحسن محمد (٢٠٠٤). مهام المرشد الطلابي بين الأهمية والممارسة، دراسة ميدانية على مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول .

١٥) الشناوي ، محمد محروس (١٤١٠) تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي " دراسة في منطقة الرياض " الكتاب السنوي الثاني للتوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم ، الرياض، جامعة الملك سعود: الرياض ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية .

١٦) الشهري، عبد الله علي أبوعراد (١٤٢٠). مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

١٧) الطيري ، عيد الرحمن & الصانع ، محمد (١٤١٠) دراسة تقييمية لبرامج الإرشاد والتوجيه الطلابي بالمملكة العربية السعودية ، الكتاب السنوي للتوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم ، الرياض ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية

١٨) الطويل، عزت عبدالعظيم (١٩٨١). إعداد المعلم تربوياً وعلاقته بالتحصيل الدراسي لتلاميذه، كتاب بحوث ودراسات في علم النفس ط ١٩٨١م، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ص ٨١.

١٩) عبد الراضي، نزمين إبراهيم (٢٠١٢). الضغوط النفسية لدى الأخصائيات النفسيات وعلاقتها بالكفاءة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر .

٢٠) عبد الفتاح، أحمد سيد (٢٠٠٦). فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم.

٢١) عمر، ماهر محمود (١٩٩٩). الإرشاد النفسي المدرسي، ط ٢، الولايات المتحدة الأمريكية: أكاديمية ميتشجان للدراسات النفسية.

٢٢) فرح، عدنان & عامودي، كفي (١٩٩٥). مشكلات المرشدين التربويين في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد، الحادي عشر، العدد (١) ص ٢٦٥ - ٢٩١ .

٢٣) القرني ، علي سعد (١٩٩١) وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب فب كلية التربية جامعة الملك سعود، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية ،المجلد الثالث ، ص ٥١٥ - ٥٥٩ .

٢٤) مذكور، علي أحمد (٢٠٠٦) تقويم برنامج الإعداد التربوي لطلاب اللغة العربية، في كلية التربية بجامعة الملك سعود، مركز البحوث التربوية، الرياض، ص ٥٣ .

٢٥) المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٠): مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد (١٨)، عدد (١)، الكويت، ص ٦٥ - ٩٥ .

٢٦) المفدى، عمر (١٩٨٩). الإرشاد النفسي التربوي: مقارنة بين الواقع وضوابط ومعايير المهنة، دليل ندوة المعايير النفسية والاجتماعية. الرياض، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

٢٧) مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٩٨٧): تطور التربية في الصين ، الرياض .

٢٨) هلال، محمد (٢٠٠٠) "مهارات إدارة الضغوط"، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر، ط١.

المراجع الأجنبية

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العينين جودة

- ١) **Almog, O. ; Shechtman, Z.** (٢٠٠٧) . Teachers' Democratic and Efficacy Beliefs and Styles of Coping with Behavioral Problems of Pupils with Special Needs. European Journal of Special Needs Education, v٢٢ n٢ p١١٥-١٢٩.
- ٢) **Badran, A.**(٢٠٠٣) Source of work stress among Hospital – staff at the Saudi Moh , JKAU: Econ & ADM , V(١٧) N (١) , pp ٣-١٦.
- ٣) **Cockbon, A.**(١٩٩٦) Teaching under presser :looking at primary teacher stress , London, flamer press (Amber of the Taylor of Francis group) .V. ٧. P ٣٢٧.
- ٤) **Cruchfield Lori - brown** (١٩٩٥) The impact of two clinical- peer
- ٥) **Culbreath, J, John, Scarborough Janna: Angela .banks & Solomon, stacy**(, ٢٠٠٥) Roll stress among practicing school concealers , Journal of counselor Education and supervisor . V ٤٢ : ٥٨- ٧٠).
- ٦) **Delardo, J.**, (٢٠٠٧) Career stress and satisfaction of psychologist's across practice. Diss .,Abs, V ٦٨. pp ٨٣- ٩٤.
- ٧) **Duffus- Eustace- Augusts** (١٩٩٦) Role Ambiguity, role conflict& ,job – education, Texas- Southern- University (٠٤٤١) pg. ١١٣ .Greensboro (١٥٩) pg. ١٣٤.
- ٨) **Hallahan , Lloyd , Kauffman ,Weiss, & Martinez** .(٢٠٠٥) Learning disabilities Characteristics and Effective Teaching ,second edition ,Published .Inc.
- ٩) **Huei, K.**, (٢٠٠٦) Reaction to stress : social support and coping strategies of early child hood teacher, Diss , Abs ,Inter ,V(٦٧-١) : ٩٠ .
- ١٠) **Jennings, J.** (٢٠٠٢) Problems facing teachers-towards a better policies, Journal of Educational psychology, .Jersey . Englewood Cliffs : Prentice-Hall .
- ١١) **Jordan, I , Spangenberge , J : Waston,M & Founche,P** , (٢٠٠٧) Emotional stress and coping strategies in south African clinical and canceling Psychologists , South African journal of psychology , V ,٣٧ (٤) . P ٨٣٥- ٨٥٥.
- ١٢) **Kimberly, S.**(٢٠٠٩) stressors and enhancers in the marital life of the clinical Psychologist,,Diss .,Abs, V ٧٠. pp ١٣٥٧.
- ١٣) **Krik, B & Wallace, D.**(٢٠٠٤) Predicating burnout and Job satisfaction in work place councilors : the influence of role stressors, job challenge and organizational knowledge , Journal of Employment counseling, V(٤١) N (١) ,P: ٢٩ – ٣٧.
- ١٤) **Kyriacou, C.** (١٩٩٠) Teaching and Stress ,Philadelphia: open university press : ٢٨
- ١٥) **Kyriacou, C.**(٢٠٠٤) teacher stress in tawnies primary school , Journal of education, V(٥) NO (٢) :PP ٦٨-١٠٤.
- ١٦) **Lendrick, R.** (١٩٩٤) The influence of related stress for councilors in professional setting . Diss ,Abs . inter section, P: ٠١٩, P. ٣٦٥- ٣٦٩)
- ١٧) **Sterner, W.**(٢٠٠٧) The influence of the supervisory working alliance on work – related stress for councilors in professional setting . Diss ,Abs . inter section ٠١٧٦ , Part: ٠٥١٩, P.١٥٩ .
- ١٨) **Schmidt. J &W. Ssborne** (١٩٨٢) The way we were and Are: Profile of elementary councilors in North Carolins, s elementary schools Guidance and counseling. Feb, ١٦٣- ٧١.

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

- ١٩) Sutton, John. M & .Fall, Marijane (١٩٩٥). The Relationship of school climate factors to counselor-self-Efficacy. Journal of counseling and development, vol (٧٣).
- ٢٠) Turner, H, (٢٠٠٥) An Examination of teacher Job satisfaction ,work related stress and organizational culture in three school districts, , Diss ,Abs ,Inter ,V(٦٦-١١) :p: ٣٨٧٧.

Effectiveness of a training program to develop the functional efficiency of a sample of workers in the field of student guidance in Hail

Dr. Yousry Mohammed Abu Alainin Juda

Assistant Professor of Psychology
Faculty of Education - Hail University

Research Summary:-

The title:-

Effectiveness of a training program to develop the functional efficiency of a sample of workers in the field of student guidance in Hail

The aims :-

The objective of the present research is to develop the functional efficiency of a sample of student guides. The importance of the research to the field of student guidance is important to the education system in the Kingdom. The study aimed to monitor the reality of student guides and the degree of their training needs in order to improve their performance and efficiency according to scientific principles and practical strategies Enabling them to develop their skills and overcome their weaknesses.

The method:-

The researcher follows in this study the experimental method

The tools:-

A set of questionnaires and training programs are designed to identify weaknesses and strengths to support of the staff in the field of Student Guidance including:

- questionnaire of functional efficiency. (prepared by the researcher)
- A form to determine the theoretical and training needs in the professional field. (prepared by the researcher)
- Training programs to improve the functional efficiency of the student guides(prepared by the researcher)

The results:-

Upon the results of this study the appropriate programs and training courses are determined to improve develop the functional efficiency of the staff in the field of Student Guidance, as there are significant differences at a level ranging between ٠,٠٥ and ٠,٠٠١ between the degrees of the two per and post

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الوظيفية لدى عينة من العاملين بمجال الإرشاد الطلابي بمدينة
حائل أ.م. د. يسري محمد أبو العنين جودة

applications of functional efficiency questionnaire for the post application , and also there are significant differences between the pre and post applications of training needs form for the pre application as the degree of needs after the application of the training program are decreased , and the results showed there are no significant differences of professional competence and training needs due to the variable sex (male - female) or educational level variable.

The keywords : Training program. Functional efficiency. Student guides.