



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
قسم التربية والدراسات الإنسانية
ماجستير تربية تخصص إرشاد نفسي

برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

مشروع بحث تقدمت به
مبروكة بنت عبدالله بن سعيد الجردانية

كأحد متطلبات مساق مشروع بحث (EDPS631) وذلك للحصول على درجة
الماجستير في التربية تخصص إرشاد نفسي

إشراف
الدكتور/ أمجد محمد سليمان هياجنة
٢٠١٢م

لجنة المناقشة

نوقش هذا المشروع البحثي (برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان) وأجيز بتاريخ ٢٠١٢/٣/١٠م

أسماء لجنة المناقشة:

١ - الاسم امجد محمد هياجنة مشرفا ومناقشا

الكلية: العلوم والآداب
الإنسانية
القسم: التربية والدراسات

التوقيع: التاريخ:

٢ - الاسم هدى احمد الضوي مناقشا

الكلية: العلوم والآداب
الإنسانية
القسم: التربية والدراسات

التوقيع: التاريخ:

ب

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا (٢) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ

فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا" (٣) من سورة الطلاق.

ج

إهداء

إلى روح والدي الطاهرة طيب الله ثراه
إلى روح ولدي الحبيب تغمده الله برحمته.
إلى القلب الحنون الذي لم يبخل علينا بدعائه: أُمِّي الغالية جعلك الله فخرا وذخرا لنا
إلى أعلى من روعي أخي الحبيب.
إلى رياحين حياتي: فيصل وعائشة.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع وأسأل الله أن يجعله علما نافعا.

الباحثة

" شكر وتقدير "

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، والصلاة والسلام على خاتم الرسالات سيدنا

محمد وعلى اله وصحبة أجمعين. وبعد ..

أحمد الله تعالى أن وفقني لإكمال هذا البحث ، ويسعدني أن أتقدم بالشكر
الجزيل للدكتور الفاضل/ أمجد محمد هياجنة الذي كان له الفضل في توجيهي
وإرشادي لانجاز هذا البحث، وكان مثالا للعالم المتواضع الذي غمرني بخلقه وكرمه
وتفضله بتقديم واسع خبرته ومعرفته وكان لتوجيهاته العلمية، وإرشاداته السديدة،
وملاحظاته القيمة الأثر الكبير في انجاز هذا العمل طيلة إعدادي له، فإليه أقدم
خالص شكري وعظيم امتناني، وجزاه الله عني خير الجزاء، كما أتقدم بالشكر
الجزيل إلى الدكتورة الفاضلة المتميزة/ هدى احمد الضوي لتفضلها بمناقشة هذا
البحث وإثرائه بملاحظاتها القيمة، فجزاها الله إحسانا وتوفيقا. ولا يفوتني أن أتقدم
بعظيم تقديري لأساتذتي الأفاضل في جامعة نزوى تخصص الإرشاد النفسي الذين
قدموا لي كل علم وخبرة أثناء فترة دراستي. كما أتقدم بالشكر والثناء لزملائي
الأعضاء بوزارة التربية والتعليم وكذلك زملائي في الدراسة لجهودهم الطيبة معي
وتشجيعهم الصادق لي، مما كان له الأثر الطيب في مواصلة العمل واكتماله.

والحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

الباحثة

فهرس المحتويات

م	المحتوى	الصفحة
١	إهداء	د
٢	شكر وتقدير	هـ
٣	فهرس المحتويات	و
٤	قائمة الملاحق	ح
٥	ملخص الدراسة	ط
٦	الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها	
٧	المقدمة	١
٨	مشكلة الدراسة	٢
٩	أهمية الدراسة	٦
١٠	أهداف الدراسة	٧
١١	أسئلة الدراسة	٧
١٢	مصطلحات الدراسة	٨
١٣	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
١٤	أولاً: الإطار النظري	١١
١٥	ثانياً: الدراسات السابقة	٤٢

م	المحتوى	الصفحة
١٦	الفصل الثالث: نتائج الدراسة	٥٤
١٧	الفئة المستهدفة بالبرنامج الإرشادي	٥٤
١٨	إجراءات البرنامج التدريبي المقترح	٥٤
١٩	الإطار النظري للبرنامج التدريبي المقترح	٥٥
٢٠	الجلسات الإرشادية	٧٥
٢١	التوصيات والمقترحات	٨٦
٢٢	المصادر والمراجع	
٢٣	المصادر والمراجع العربية	٨٧
٢٤	المصادر والمراجع الأجنبية	٩٤
٢٥	الملاحق	٩٦
٢٦	ملخص باللغة الانجليزية	٩٧

ز

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	م
٩٦	بطاقة تعارف	١
٩٧	نموذج عقد الاتفاق وقواعد السلوك الجيد للبرنامج	٢
٩٨	بطاقة التوجيه الجمعي والإرشاد الجمعي	٣
٩٩	بطاقة الإرشاد الفردي والإرشاد الجمعي	٤
١٠٠	بطاقة تقييم الجلسة التدريبية	٥
١٠٢	بطاقة مهارة الإنصات	٦
١٠٣	بطاقة مهارة السلوك غير اللفظي	٧
١٠٤	بطاقة خطوات طرح الأسئلة	٨
١٠٥	بطاقة مهارة إعادة الصياغة	٩
١٠٦	بطاقة خطوات مهارة الاستيضاح	١٠
١٠٧	بطاقة فواعد استخدام مهارة عكس المشاعر	١١
١٠٨	بطاقة خطوات مهارة المواجهة	١٢
١٠٩	بطاقة خطوات عملية التواصل الإقناعي	١٣
١١٠	بطاقة مهارة الإقفال(الإنهاء)	١٤

الملخص باللغة العربية
برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني
في سلطنة عمان

إعداد
ميرورة بنت عبد الله بن سعيد الجرداني
إشراف
الدكتور: أمجد محمد هياجنة

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي وجعله جاهزا للتطبيق بإجراءاته وأساليبه وأنشطته وأدواته لمن يرغب من الباحثين والمهتمين والمرشدين النفسيين في سلطنة عمان؛ لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني.

وقد تم بناء هذا البرنامج التدريبي المقترح بناء على دراسة استطلاعية هدفت منها الباحثة تلمس بعض المهارات الإرشادية التي يحتاجها أخصائيو التوجيه المهني وعوامل تنميتها لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان، واستنادا إلى الإطار النظري الذي كتب في هذا المجال، إضافة إلى دراسات سابقة هدفت إلى تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين بشكل عام والمرشدين التربويين بشكل خاص.

وقد تكون هذا البرنامج التدريبي المقترح من (١٢) جلسة تدريبية تتراوح المدة الزمنية المقترحة لها ما بين (٦٠-٩٠) دقيقة. حيث هدفت الجلسة الأولى إلى التعارف وبناء الثقة والألفة بين المدربة والمتدربين، وبين المتدربين بعضهم بعضا، إضافة إلى تعريف المتدربين على أهداف البرنامج

ط

التدريبي، أما الجلسة الثانية فقد هدفت إلى التعرف على المهارات الإرشادية وأهميتها في الإرشاد الفردي والجمعي. وقد هدفت الجلسات من الثالثة إلى الحادية عشر إلى تنمية بعض المهارات الإرشادية

لدى الفئة المستهدفة، أما الجلسة الثانية عشر فهدفت إلى إنهاء البرنامج التدريبي المقترح. وقد اقترحت الباحثة لتنفيذ البرنامج التدريبي، وتحقيق أهدافه مجموعة من الأساليب الإرشادية تمثلت في : المناقشة، والحوار، والتغذية الراجعة، والتعزيز، والتلخيص، النمذجة، المحاضرة، لعب الادوار والواجب البيتي.

ولغايات المساعدة في تطبيق هذه الأساليب الإرشادية فقد اقترحت الباحثة الأدوات الآتية: سبورة حائط، أقلام، جهاز عرض(بروكسيما)، جهاز حاسب آلي، شاشة عرض.

وفي الختام تأمل الباحثة أن يتم الاستفادة من هذا البرنامج من قبل المرشدين النفسيين والاختصاصيين الاجتماعيين والتربويين والمهتمين في سلطنة عمان، وذلك لغايات تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني، حيث تأمل الباحثة أن يكون لهذا البرنامج فاعلية في تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان.

الفصل الأول

مشكلة البحث وأهميتها

المقدمة:

تهدف العملية التربوية إلى خلق جيل متكامل في جوانب متعددة من النمو سواء العقلي والجسمي والانفعالي والاجتماعي. وقد أصبح التوجيه والإرشاد النفسي من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة الحديث على عاتقها القيام به. وذلك بهدف إيجاد التلاؤم والتوافق النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني للمتعلمين، والوصول بهم إلى أقصى غايات النمو (العزة وعبد الهادي، ٢٠٠٧).

والفرد والجماعة بحاجة إلى التوجيه والإرشاد النفسي في مراحل نموه المختلفة بسبب التغيرات الأسرية والاجتماعية والتقدم العلمي والتكنولوجي وحدث تطور في التعليم ومناهجه وزيادة إعداد الطلاب في المدارس وكذلك التعقيدات التي طرأت على العمل والمهنة (أبو يوسف، ٢٠٠٨). وتعد خدمات الإرشاد المهني من الخدمات الأساسية في برامج التوجيه والإرشاد والتي تعني المؤسسات التربوية والعمالية كافة، وتبرز أهمية التوجيه المهني في النظام التعليمي في جانبين أساسيين من جوانب النظام التعليمي وهما: تلبية لحاجات الفرد، وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته وميوله. و تلبية لحاجات المجتمع، فكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي يمر به المجتمع (أبو حماد، ٢٠٠٦).

إن معرفة أخصائي التوجيه المهني لكفايات العمل الذي يقوم به له دور كبير في نجاحه واستمراره في ذلك العمل، فيرى أن من مسؤوليته مساعدة كل فرد في التعبير عن نفسه، والتعرف على كل من يتعامل معهم والوقوف على جوانب قوتهم وضعفهم ومساعدتهم على تحديد ميولهم وتنمية قدراتهم ، ولا يستطيع أن يساعد أحدا منهم أن لم تكن لديه القدرة والالتزان وحسن التصرف (Traux, 1995).

ويمكن القول أن هناك خمس عشرة كفاية للموجه المهني من أهمها مساعدة الطالب في تحديد العوائق الداخلية والخارجية التي تحول دون الوصول إلى أهدافه المهنية، والاستماع بعناية إلى المخاوف التي يشعر بها الطالب ووضع بعض الأسس التي تساعد في الكشف عن القدرات المهنية للطالب (Gysber & Heppner,2002) وذلك لأن عملية التوجيه والإرشاد المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الاجتهاد والرغبات الشخصية وإنما هي عملية منظمة تستند إلى أسس عدة أهمها:النظر إلى الفرد على انه ذاتيه متميزة ، وبالرغم من التشابه بين البشر جميعا في شخصياتهم فان ثمة فروقا بينهم. ومساعدة الشباب على معرفة مصادر قوتهم وضعفهم حين اتخاذ القرار المناسب للمهنة، وكذلك احترام الفرد والاعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة (القرعان، ٢٠٠٩) ، ومن هنا تأتي أهمية الإعداد والتأهيل لأخصائي التوجيه المهني ليقوم بهذه العملية كما ينبغي لها .

مشكلة الدراسة:

يعدّ التوجيه المهني من مجالات التوجيه والإرشاد النفسي المهمة، ومما ساعد على إعطاء هذا المجال الأهمية في حركة التوجيه ذلك النجاح الذي توصل إليه علماء النفس التطبيقي في قياس القدرات والاستعدادات التي تؤهل للمهن المختلفة، وكان المحور الأساسي في

برامج التوجيه سواء في المدارس أو في الجامعات أو في مؤسسات الأعمال هو اختيار الأفراد لمهن معينة أو برامج دراسية معينة تبعاً لقدراتهم واستعداداتهم ثم إعدادهم للمهن والحرف وإدخالهم فيها (أبو حماد، ٢٠٠٨)، وتعدّ تجربة التوجيه المهني في السلطنة من ضمن التجارب الحديثة التي طرأت على العملية التعليمية مؤخراً والتي تم تنفيذها في مختلف مدارس السلطنة باختلاف حلقاتها وهذا بالتعاون مع احد بيوت الخبرة الكندية ، وقد تنبّهت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان إلى أهمية خدمات التوجيه المهني في حياة الطالب المدرسية والمهنية ، حيث يحتاج الطلاب في فترات دراستهم إلى من يوجههم إلى خيارات المهن التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم واستعداداتهم في ظل تنوع المهن والذي يتعذر على الشخص أن يحيط بها بمفرده ، لذا كان يجب أن يكون هناك أخصائي مهني مؤهل يقوم بمساعدة الطلاب بصفة مستمرة وتوجيههم التوجيه المهني السليم لكي يكونوا بعد ذلك موظفين منتجين في عملهم ومحققين طموحات مجتمعهم في جوانب التنمية المختلفة، فلكل مجتمع حاجاته لا تشبع إلا من خلال التوجيه المهني السليم(وزارة التربية والتعليم العمانية، ٢٠٠٨). وقد سعت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان إلى استحداث وظيفة أخصائي توجيه مهني في مدارس التعليم الأساسي والعام للقيام بادوار توجيهية للطلاب نحو المهنة التي تلائم كفاءتهم وقدراتهم وميولهم ابتداء من العام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ ؛ حتى يتسنى لهم القيام بالعمل المنوط إليهم بأكمل وجه وبالطريقة السليمة والتي تتلاءم مع احتياجات الطلاب النفسية والتربوية والمهنية(العدواني، ٢٠١٠).

وفي الواقع أن أخصائيي التوجيه المهني في السلطنة تم اختيارهم وتكليفهم بهذه المهمة من مختلف التخصصات الدراسية ، ولم يكونوا متخصصين في التوجيه المهني النفسي، وإنما تم اختيارهم بناء على الخبرة حيث يشترط في المتقدم لهذه الوظيفة أن يكون قد امضى خمس سنوات في التدريس واجتياز المقابلة ، و بعضهم من حملة الدبلوم المتوسط والبعض الآخر من

حملة البكالوريوس في تخصصات غير متعلقة بالإرشاد النفسي أو علم النفس بعلم النفس. كما أن الدورات التي قدمت من قبل وزارة التربية والتعليم من اجل تأهيلهم قد اقتصرت على شرح أنشطة كتاب مسارك المهني للصفوف العاشر والحادي عشر والثاني عشر وأساليب تدريسها، وكانت مدة هذه الدورات قصيرة ولا تتوافق مع الاحتياجات الفعلية للأخصائيين الذين هم بحاجة إلى التأهيل الكافي للقيام بالمهام المنوطة بهم على أحسن وجه، وقد تم تنفيذ (٧) دورات تدريبية للأخصائيين حتى العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م. علما بأن خدمات الإرشاد النفسي بشكل عام والإرشاد المهني يشكل خاص خدمات متخصصة لا يستطيع اي فرد غير متخصص في مجال علم النفس والإرشاد القيام بها حتى تؤتي العملية الإرشادية ثمارها ويتحقق الغرض المرجو منها (العزة، ٢٠٠٩).

وقد اهتمت كثير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية بموضوع التوجيه المهني باعتباره مجالا حيويا وجزءا أساسيا في البرامج التربوية والتعليمية . من بينها دراسة(العاجز، ٢٠٠١) التي بينت نتائجها أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى عناية اكبر مما هو موجود، وان دور المرشد التربوي فاعل وعلية مهمات كبيرة. كما كشفت بعض الدراسات عن نواحي قصور في توفير خدمات التوجيه المهني ، منها : دراسة (منسي وكاظم، ٢٠٠٦) ودراسة العصفور (٢٠٠٤) حيث أظهرت نتائجها أن الحاجات الإرشادية المهنية كانت من الحاجات ذات الأولوية لدى طلبة مدارس السلطنة. وقد ركزت دراسة (العريني، ٢٠٠٦) على ضرورة وضع برنامج تدريبي لإعداد أخصائي التوجيه المهني. وأوصى علي (٢٠٠٦) في ورقة العمل التي قدمها بعنوان " إعداد أخصائي التوجيه المهني " في ندوة الإرشاد الأكاديمي والتربوي في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان بفتح أقسام متخصصة لإعداد المتخصصين بالتوجيه المهني التربوي والنفسي بصورة عامة والتوجيه المهني على وجه التحديد ، والأخذ

بتجارب الدول المتقدمة في هذا الخصوص، بالإضافة إلى ضرورة شمول برنامج إعداد وتأهيل أخصائي التوجيه المهني بالمقررات الدراسية ذات العلاقة بعمله المهني، وبمهارات الاتصال والتطوير المهني ونظريات التوجيه وأساليبها. كما أورد الدرمني (٢٠١٠) في دراسته الكفايات المهنية لدى أخصائي التوجيه المهني عددا من التوصيات والتي منها: ضرورة إنشاء مركز متخصص للتدريب بالمركز الوطني لتنمية الكفايات لدى أخصائي التوجيه المهني من خلال التدريب المستمر وبرامج الإنماء المهني المختلفة . وإلحاق أخصائي التوجيه المهني ببرنامج متخصص بالإرشاد والتوجيه المهني.

وقد أوصت دراسة العدوانى (٢٠١٠) بإعادة النظر في البرامج التدريبية التي تقدم لأخصائي التوجيه المهني، وضرورة مراعاة المسؤولين عن التدريب لاحتياجات أخصائي التوجيه المهني في تخطيط التدريب . فقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لأخصائي التوجيه المهني في مجال طرق وأساليب الإرشاد قد حصل على درجة كبيرة ومتوسطه وهذا يؤكد الحاجة الملحة لدى هؤلاء الأخصائيين للإلمام بها .

وبناء على ما سبق، ونظرا لأن الباحثة من العاملين في المجال نفسه وإدراكا منها لأهمية التخصص والتأهيل الجيد في الأداء الوظيفي بشكل عام وفي مجال الإرشاد بشكل خاص فإنها ترى ضرورة تنمية المهارات الإرشادية لأخصائيي التوجيه المهني ليتمكنوا من تحقيق أهداف عملهم بإتقان. من هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في ما هو محتوى البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.

أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال الأمور الآتية:

الأهمية النظرية :

- ندرة الدراسات والبحوث العمانية التي تناولت المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني فهي مهارات أساسية يحتاج إليها أخصائي التوجيه المهني في تعامله مع الطلاب وتعطيه الثقة بالنفس في ممارسة هذه المهارات؛ وذلك لحدثة هذا المسمى الوظيفي، وعند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة لم يتسن لها الحصول على دراسة في هذا المجال في تنمية المهارات الإرشادية لأخصائيي التوجيه المهني على حد علم الباحثة، وإن وجدت فإنها لم تكن في المجتمع العماني.

- تعتبر هذه الدراسة - في حدود علم الباحثة - بأنها الدراسة الأولى سوف تتناول موضوع المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني وتقديم برنامج تدريبي لتنمية هذه المهارات. - سوف تتناول هذه الدراسة موضوعا حيويا وجديدا يهم القائمين على العمل الإرشادي مما يفيد صانعي القرار من أجل رفع مستوى التوجيه المهني والإرشاد في مدارسنا. - المساهمة في تنمية المهارات الإرشادية لأخصائيي التوجيه المهني والتي تساعده على أداء مهامه على أكمل وجه.

- تزيد هذه الدراسة الرصيد المعرفي وتسد النقص الموجود في مجال التوجيه المهني بشكل عام ومجال المهارات الإرشادية بشكل خاص.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في الرفع من كفاءة أخصائيي التوجيه المهني في السلطنة، وزيادة فاعليته في الميدان التربوي.
- سيتم الاستفادة من الأساليب والفنيات الإرشادية المستخدمة في هذا البرنامج التدريبي في الميدان التربوي، لاسيما مهام أخصائي التوجيه المهني و المرشد النفسي.
- استخدام البرنامج الإرشادي الذي سيتم بناؤه في هذه الدراسة من قبل أخصائيي التوجيه المهني والمرشدين النفسيين في المدارس.
- إتاحة الفرصة لإضافة المزيد من الدراسات والبحوث التي تتعلق باستقصاء اثر برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- بناء برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وجعله جاهزا للتطبيق من قبل من يرغب من اختصاصي التوجيه المهني والمرشدين النفسيين والمهتمين والباحثين.

أسئلة الدراسة:

ستحاول هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

- ما أهم مكونات برنامج تدريبي مناسب لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

١- ما عدد جلسات البرنامج التدريبي المقترح؟ وما هي المدة الزمنية المناسبة؟

٢- ما الأساليب الإرشادية المناسبة لتحقيق هذه الأهداف؟

٣- ما الأدوات المناسبة التي قد يحتاجها من يرغب بتطبيق جلسات هذا البرنامج المقترح؟

٤- ما أهم الأساليب والإجراءات لتنفيذ هذا البرنامج التدريبي المقترح؟

مصطلحات الدراسة:

سيرد في هذه الدراسة العديد من المفاهيم والمصطلحات وفيما يأتي المعنى المحدد لكل منها:

البرنامج التدريبي:

"هو مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائهم المهني، ويتضمن مجموعة من التدريبات المخططة الملائمة لاحتياجات المتدربين والتي تهدف إلى تنمية مستوى أدائهم المهني وتتضمن إكساب المتدربين معارف نظرية لتنمية مهارات عملية وإكسابهم مهارات لزيادة قدراتهم وتمييزها في مجال معين" (عبد الفتاح، ٢٠٠٣، ص ٤٦٦).

وتعرفه الباحثة بأنه : مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة وتتضمن مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والأنشطة المختلفة ، والتي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف مساعدتهم على اكتساب مهارات تهدف إلى تحسين كفاءتهم المهنية ويتألف هذا البرنامج التدريبي من (١٢) جلسة تقدم بواقع جلستين في الأسبوع.

المهارة Skill :

وتعني " القدرة التي تمكن الفرد على القيام بفعل معين بدرجة عالية من السرعة والإتقان والكفاءة مع الاقتصاد في الوقت والجهد المبذول " (البعليكي، ٢٠٠٤، ص ٢٥٧).

كما تعرف بأنها " السهولة والسرعة والدقة في أداء العمل مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة" (الميمني، ٢٠٠٨، ص ١٥).

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها: "القدرة المنظورة على أداء مهمات التعليم، أو القدرة على أداء العمل بمستوى معين من الإتقان" (جمل والمقطرن، ٢٠١٠، ص ٤١١).

المهارات الإرشادية:

تعرف المهارات الإرشادية بأنها مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها أخصائي التوجيه المهني بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الفردية أو الجمعية مع المسترشدين (يوسف، ٢٠٠٨).

وتعرف الباحثة المهارات الإرشادية في هذه الدراسة بأنها مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها أخصائي التوجيه المهني بهدف تحقيق العملية الإرشادية، وتتمثل هذه المهارات بما يأتي:

(طرح الأسئلة- إعادة الصياغة - المواجهة - عكس المشاعر - الاستيضاح- الإنهاء)

التوجيه المهني: ويعرف التوجيه المهني " بأنه مساعدة الفرد على أن يكون لنفسه فكرة شاملة ومتكاملة، تتناسب مع اهتماماته و قدراته واستعداداته في عالم المهنة، ليعمل على تحويل هذه الفكرة إلى حقيقة" (الأسدي وإبراهيم، ٢٠٠٣، ص ٨٩).

وعرف سوبر (Super) المشار إليه في العدوانى، (٢٠١٠) التوجيه المهني بأنه "عملية مساعدة الفرد على تنمية صورة متكاملة وملائمة لذاته ودوره في عالم العمل، واختبار هذا التصور واقعيًا وتحويله إلى واقع يحقق حالة من الإشباع للفرد والفائدة لمجتمعه".

أخصائي التوجيه المهني: مسمى وظيفي في مدارس التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان تم استحداثه في العام الدراسي (٢٠٠٧/٢٠٠٨)، حيث يقوم أخصائي التوجيه المهني بتوجيه الطلاب نحو اختيار مسارهم الدراسي وفق ميولهم وقدراتهم وحاجاتهم ومساعدتهم في اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمهنة المستقبل (المركز الوطني للتوجيه المهني، ٢٠٠٧).

محددات الدراسة: تتناول هذه الدراسة تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان وهذه المهارات هي:

- مهارة طرح الأسئلة.

- مهارة المواجهة

- مهارة إعادة الصياغة

- مهارة الاستيضاح

- مهارة عكس المشاعر

- مهارة الإنهاء

الحدود المكانية: البرنامج التدريبي المقدم في هذه الدراسة يناسب أخصائيي التوجيه المهني في مدارس سلطنة عمان.

الحدود الزمنية: تم بناء هذا البرنامج التدريبي في نهاية الفصل الدراسي الأول عام ٢٠١١م.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

التوجيه والإرشاد المهني

أخصائي التوجيه المهني

نظريات التوجيه المهني

المهارات الإرشادية

ثانيا الدراسات السابقة:

- الدراسات السابقة

- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضا للإطار النظري للدراسة، وعرضا لبعض الدراسات

السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية.

أولا: الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري في هذه الدراسة الجانب النظري، وأدبيات الدراسة المتعلقة بالتوجيه

المهني، ونظريات التوجيه، المهارات الإرشادية.

التوجيه والإرشاد المهني:

تعد عملية التوجيه والإرشاد المهني من أهم العمليات التي يجب على وزارة التربية والتعليم أن توليها هذا الاهتمام لأن الطالب بحاجة إلى من يوجهه ويرشده لاتخاذ قراره بما يتناسب مع ميوله، وقدراته، واتجاهاته بحيث يُقدم على الوظيفة المهنية بكل نفس راضية (عبد الهادي، ١٩٩٩). لقد بدأت حركة التوجيه والإرشاد (١٨٩٨) على يد جيسي ديفس (Jesse Davis) الذي عمل مرشداً في مدرسة ثانوية في ديترويت المركزية في ولاية ميتشغان/ لمدة عشر سنوات كان خلالها يساعد الطلاب على حل مشكلاتهم التعليمية والمهنية، وقد ظهرت حركة التوجيه المهني للحاجة إلى مساعدة الطلبة في اكتشاف إمكاناتهم وقدراتهم، ومعاونة الطلبة على النمو إلى أقصى درجة ممكنة، ومساعدتهم على اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم، وتقديم الخبرة والمعلومات للطلبة في مجال اختيار المهنة والإعداد لها (السفاسفة، ٢٠٠٣).

وأول محاولة منظمة للتوجيه المهني بدأت سنة (١٩٠٩) على يد فرانك بارسونز الذي يعد الأب الروحي للإرشاد والتوجيه التربوي والمهني ومؤسس هذه الحركة في أمريكا. اهتم بارسونز بفهم نواحي القوة والضعف عند الفرد واستعمالها بذكاء في اختيار مهنة من بين المهن التي يمكن للفرد فرصة العمل بها. وهو يعتقد أن الأفراد يستطيعون الوصول إلى اتخاذ قرارهم بحكمة فيما يتعلق بالمهنة الشخصية من جهة ومؤهلات وشروط النجاح في أنواع المهن المختلفة من جهة أخرى (الداهري، ٢٠٠٥).

والمؤشرات الأساسية التي وضعها بارسونز للتوجيه المهني هي دراسة الفرد (الطالب) ومعرفة قدراته وميوله واستعداداته، وتزويد الفرد بالمعلومات الكاملة عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول واتجاهات حتى يتمكن الطالب من اختيار المهنة التي تناسبه، ولأن حركة القياس النفسي والتربوي لم تكن قد تطورت بعد، فقد اكتفى بارسونز بتطبيق

المبدأ الثاني وذلك بتحليل المهن والحرف المختلفة ودراستها حتى يتم للطالب الحصول على المعلومات الضرورية (أبو عيطة، ٢٠٠٢).

ويفيد الاختيار المهني في مساعدة الفرد للسعي في معرفة ذاته، حيث تعمل معرفة الذات على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، وتعرف معرفة الذات بأنها قدرة الفرد على إجراء تمايزات بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه، وتؤدي مبالغة الفرد في تقييم ذاته إلى اختيار البيئة المهنية التي هي فوق قدراته، كما يؤدي التقييم المتدني للقدرات الذاتية إلى الاختيار الخاطئ ويكون دون قدرات الفرد (الداهري، ٢٠٠٥). والتوجيه المهني يسعى إلى مساعدة الفرد إلى معرفة ذاته، وتكوين صورة واقعية وموضوعية دقيقة عنها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم، ومساعدة الفرد على معرفة عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوافر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها وجميع الفرص المتوافرة فيها من ترقٍ وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها (سمور، ٢٠٠١).

إن مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة أخرى بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية، ومساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي، وإحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني للراغبين بالالتحاق في الوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها (الداهري، ٢٠٠٥).

ويعتبر التوجيه المهني احد مجالات التوجيه والإرشاد النفسي الرئيسية والمهمة في حياة الأفراد (بدرخان، ٢٠٠٦؛ سمارة ونمر، ١٩٩٩). ولقد اهتم الفلاسفة القدامى باختيار المهنة من

أمثال أفلاطون وتقسيم أفراد المجتمع إلى طبقات حيث قال شيشرون "أي نوع من الرجال تريد ان تكون وأي مهنة تبتغي أن تمتهن"، وعند ابن سينا فإن على الموجه أن يعرف قابلية الصبي وذكائه وان يختار المهنة له (القرعان، ٢٠٠٥؛ العيسوي، ٢٠٠٥) فكلام ابن سينا فيه توجيه إلى ضرورة إتباع النظرة الموضوعية العلمية الخالصة عند إعداد الفرد لمهنة معينة أو عمل معين والحاقة بها؛ من تحليل لقدرات هذا الفرد وذكائه ولميوله وسماته الشخصية (طه، ٢٠٠٨).

التوجيه المهني عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة المتكاملة، نلخصها فيما يلي:

يلي:

أ - اختيار مهنة أساس ما لدى الفرد من ميول وقدرات وسمات.

ب - الإعداد والتدريب على المهنة المختارة، وهذا يقتضي المعرفة بنوع التدريب ومدته ومكان شروطه.

ج- الالتحاق بالمهنة. وهذا يتطلب الإحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة المختارة وبوسائل معونة الفرد على الالتحاق بها.

د - التقدم في المهنة ، ويكون ذلك بتبصير الفرد بما يطرأ على مهنته من تقدم وتغير وتطور وتجديد، أو بتعريفه بالطرق التي تساعد على الترقى في مهنته. وهذا نوع من التدريب تهتم به البلاد الناهضة اهتماما كبيرا.

ولا تقتصر مهمة التوجيه المهني على مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسبه، بل

تتجاوز ذلك إلى النصح له بالابتعاد عن مزلة مهنة معينة (دويدار، ٢٠١٠؛ العزة، ٢٠٠٦).

مفهوم التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني المساعدة الفردية او الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد

التربوي والمهني للفرد التي يحتاج لها؛حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا

وناجحا ومنجزا وقادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا (عبدالهادي والعزة، ١٩٩٩).

ويرى سوبر أن التوجيه المهني هو مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وان يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وتحقق لمجتمعه المنفعة (العزة، ٢٠٠٦).

وتعرفه الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا بأنه: "عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ويعد نفسه لها ، ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولا بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكييفا مهنيا مرضيا" (الداهري، ٢٠٠٥؛ المشعان، ١٩٩٣). ويعرف أيضا بأنه عملية مساعدة الفرد على اختيار المهنة الملائمة لقدراته وإمكاناته بعد تحليل قدرات وإمكانات الفرد ثم معرفة المهن الموجودة ثم القيام بعملية الموازنة حتى يشعر الفرد بالسعادة في عمله (الاسدي وإبراهيم، ٢٠٠٣).

تعريف وزارة التربية والتعليم العمانية :

" الخدمات والأنشطة الموجهة نحو مساعدة الأفراد، من أي عمر وفي أي مرحلة من مراحل حياتهم، ليقوموا بتحديد اختياراتهم التعليمية، والتدريبية، وأيضا لإدارة المهن التي يختارونها" (كندكوم، ٢٠٠٧، ص٧).

الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التوجيه المهني

١. الأسس الفلسفية: تتمثل الأسس الفلسفية على احترام الفرد، والحرية في اختيار الحلول، ويقوم التوجيه على مبدأ أن كل إنسان بحاجة للمساعدة.

٢. الأسس السيكولوجية(النفسية): وهذه الأسس ترى أن طبيعة الإنسان مختلفة من فرد لآخر فلكل فرد صفاته التي يتميز بها، وكذلك اختلاف الشخصية ودورها في البناء من الأمور التي تراعى في الناحية السيكولوجية، كما يجب مراعاة النضوج لدى الفرد فعملية التوجيه هي تَعَلُّمٌ واكتساب عادات واتجاهات؛ ليستفيد منها الفرد في رسم طريقة في الحياة وتعميم ما اكتسبه من خبرة على المواقف الجديدة التي تعترض سبيله، والتحديات التي تتطلب حلا ودراية وتخطيطا(ابوحاماد،٢٠٠٨).

٣. الأسس التربوية والاجتماعية: وهي ترى أن الإنسان اجتماعي، يعتمد على عملية التعلم الاجتماعي، فالمدرسة هي أكبر مؤسسة اجتماعية تؤسس اتجاهات وميول الأفراد. ولا بد من مشاركة الآباء وقادة المجتمع الذي يعيش فيه التلميذ في عملية التوجيه بحيث تؤدي هذه المشاركة إلى تنسيق التعاون بين المدرسة وهي المؤسسة المسؤولة عن التربية الشكلية الرسمية في الدولة، وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى (دويدار، ٢٠١٠). وعملية التوجيه المهني تشمل كل من يستطيع تقديم التوجيه للفرد سواء من داخل المدرسة أو من خارجها وتتطلب تضافر جهود جميع الفئات المعنية بتوجيه الطلبة من معلمين ومرشدين وآباء ومتخصصين ومؤسسات متخصصة، كما تتطلب تنسيق تلك الجهود وتنظيم قنوات الاتصال والتفاعل فيما بينها لإنجاح عملية التوجيه، وتنشيط العملية التربوية بصورة عامة(أبو حماد،٢٠٠٨).

- الأسس الفنية والأخلاقية: وهي أسس صدق المرشد مع نفسه تعتمد على الفرد المسترشد مع الاحتفاظ بعنصر السرية في توجيهاته وإتباع وسائل توجيهية متعددة تتناسب مع المسترشد. وهذا يتطلب الإعداد المكثف للموجه أو المرشد ومساعدته بحيث يكون قادرا على إتباع وسائل أخرى في حالة فشل طريقة ما أو شعوره بعدم جدواها

وذلك عن طريق تفهم الطرق المختلفة ومتابعة ما يستجد منها
باستمرار (مرسي، ١٩٩٢؛ ابوحمام، ٢٠٠٨).

ومن الأسس العامة التي يستند إليها التوجيه المهني:

- أن عملية التوجيه المهني ليست قرارا آنيا ولكنها عملية متكاملة تستغرق سنوات يتمكن
الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله.

- مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعملية في تفكيرهم وسلوكهم بدلا من الطموح
الذي لا يستند إلى أساس واقعي.

- مراعاة تغير المهن نفسها فالمهن التي تسود وتنتشر في حقبة من الزمن قد تصبح عديمة
الأهمية في فترة أخرى وبطبيعة الحال تتطلب المهن الجديدة مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل
الأمن.

- أن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين
والعاجزين ويجب أن تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرص التعليم والعمل وظروف الاستخدام
وتشريعات العمل (العزة، ٢٠٠٦).

أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها، وتقبلها
بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.

٢- التخطيط المهني المناسب لمستقبل الفرد، ومساعدة الفرد على اختيار مستقبله المهني بما

يكفل التوافق المهني أو الرضا المهني (Laura، 1995)

٣- مساعدة الفرد على التعرف والإدراك لسوق العمل والمهني وما يتطلبه كل قسم من أقسام المهن المختلفة ووسائل النجاح في شكل المهن، وجميع ما يتعلق بتلك المهنة من تدريب وتأهيل.

٤- مساعدة الفرد على التوفيق بين ما زودته من معلومات موضوعية حول ذاته وطاقاته وعالم المهن ومتطلباتها، من أجل مساعدته في حسن الاختيار.

٥- مساعدة الأفراد لاتخاذ قرارات صحيحة إيجابية فعالة

٦- نشر المعاهد والمؤسسات التي تُعنى بتقديم التدريب السليم والتأهيل الصحيح للأفراد.

والهدف الأعلى هو الوصول إلى أعلى مستوى من التوافق المهني والنفسي لدى الفرد.

٧- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، ويظهر التكيف المهني من خلال:

أ) الرضا عن المهنة : الاقتناع بالمهنة دون استسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الرد بحرية الاختيار وتحمله مسؤولية هذا الاختيار.

ب) الالتزام بالمهنة: نجاح الفرد في مهنته وتطويرها.

ج) الاهتمام: وهذا دليل على الارتباط بين الفرد والمهنة.

د) الانتماء: ويقصد به العطاء يصدق ، والريح بمعقولية والإخلاص في العمل.

ومن الأهداف الخاصة للتوجيه المهني أيضاً تحسين أداء الطلبة والمتفوقين خصوصاً من

خلال تأهيلهم وتدريبهم(عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩).

ومن أهداف التوجيه المهني كما ورد في(القرعان، ٢٠٠٩):

- المساعدة على امتلاك مهارة اتخاذ القرار .

- مساعدة الطالب في اختيار حقل دراسي للتخصص فيحمي الفرد من ان يغير مجال تخصصه في السنة الأولى أو الثانية فيهيئ للفرد فرصة استكشاف مجموعة من الخيارات والبدائل المختلفة من قبل أن يعلن عن مجال تخصصه.
- مساعدة الطلاب على الدخول إلى عالم العمل بعد استطلاعهم لمختلف المهن وبعد دراسة احتياجات سوق العمل ومتطلباته.
- تنمية اتجاهات وقيم ايجابية نحو العمل والمهن لدى الطلبة.

أهمية التوجيه المهني:

تبرز أهمية التوجيه المهني في النظام التعليمي في جانبين أساسيين من جوانب النظام التعليمي وهما: (ابو حماد، ٢٠٠٨)

- تلبية حاجات الفرد : عملية التوجيه المهني تبدأ من الفرد وتعنى به، وإرشاده؛ ليكون قادراً على الإسهام في تنمية المجتمع ، والمشاركة في عملية التنمية الشاملة ، وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله.
- وتعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته، مما يستدعي توفير الإعداد والتهيئة ؛لاتخاذ ذلك القرار من خلال توجيه منظم يؤدي إلى تعميق الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة ويؤثر في صقل ميولهم وأنماط سلوكهم، وتنمية مختلف جوانب العقلية والانفعالية والاجتماعية لشخصياتهم؛ فالتوجيه المهني عملية ذات إبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد تعنى بالفرد المتعلم ، وبالعمل الذي يطمح إليه من اجل تحقيق إمكاناته وإدراك طبيعة القرار الذي سيتخذه لمهنة المستقبل.

- تلبية حاجات المجتمع:

لكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي يمر به المجتمع وهنا يتطلب توفير الخدمات الفردية والجماعية ، وتنظيم هذه الخدمات وتنسيقها وإجراء البحوث المستمر للوقوف على ملائمة تلك الخدمات لتلبية الحاجات الاجتماعية المتغيرة.

وقد أسفرت الكثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة عن ان وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب يؤدي إلى الكثير من الفوائد النفسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية(Hermann,1992).

وتكمن أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، وحتى يستطيع أن يلبي الحاجات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس، ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية المعقدة، فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة وتطور التكنولوجيا، وظهور مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن وانقراض مهن أخرى، الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمدرسين والتربويين وغيرهم (عبد الهادي والعزة، ١٩٩٩).

إن الإنسان الذي تريد التربية أن تعده ليس هو ذلك الإنسان الذي شكلته الطبيعة، بل إنه الإنسان الذي يريده المجتمع، وهنا يتضح الدور والمسؤولية التي يلقيها المجتمع على عاتق التربية، فالتربية الحديثة تتضمن التوجيه والإرشاد بوصفه عملاً متكاملًا لا يتجزأ منها وليس مضاعفًا، أي أن الاثنين يمثلان سلسلة من النشاطات المتكاملة (سمور، ٢٠٠١).

لقد كان التوجيه والإرشاد فيما مضى موجوداً، ويمارس دون أن يأخذ هذا الاسم أو الإطار العلمي ودون أن يشمل برنامجاً منظماً، ولكنه تطور وأصبح الآن ذا أسس ونظريات وطرق

ومجالات وبرامج، وأصبح يقوم به متخصصون علمياً وفنياً، حيث ترجع أصول الإرشاد بمفهومه الحديث إلى أواخر القرن الماضي وبدايات القرن الحالي الذي كان استجابة للظروف الاجتماعية والاقتصادية ومعطيات الثورة الصناعية (الأسدي وإبراهيم، ٢٠٠٣).

ويوفر التوجيه والإرشاد المهني الشروط المناسبة بغية اكتشاف الميول والقدرات وإنمائها ليتكامل تفتحها في اتجاه المهنة المقصودة. كما أن التوجيه يوفر شروط تكيف الفرد مع بيئته، والناحية الأخرى في التوجيه تتلخص في انه إذا لم يتوافر للفرد التوجيه المناسب نحو العمل الذي يستطيع من خلاله ان يحقق ذاته أمام ذاته وأمام المجتمع، كان هذا العمل مصدر قلق نفسي وسوء تكيف مع الذات ومع المجتمع وستكون له آثاره السلبية على صحة الفرد النفسية (القرعان، ٢٠٠٩).

وترى الباحثة أن التوجيه المهني هو عملية إعداد الفرد كي يشارك في تقدم وتطور وتنمية المجتمع وذلك من خلال توجيه الطالب إلى نوع الدراسة أو التخصص الذي يتفق مع قدراته واستعداداته وميوله وسماته الشخصية لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي.

أخصائي التوجيه المهني:

الصحيح في معاجم اللغة العربية أن نقول الاختصاصي أو المختص وليس الأخصائي، والمختص "كلمة مشتقة من اختص، واختصه افرد به دون غيره، ويقال: اختص فلان بالأمر وتخصص له إذا انفرد به، وتخصص في كذا، قصر عليه بحثه وجهده" (ابن منظور، ٢٠٠٥، ص ١٠٩٥).

في العام الدراسي (٢٠٠٧/٢٠٠٨) قامت وزارة التربية والتعليم باستحداث وظيفة أخصائي التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي، حيث تم تعيين

بعض المعلمين في ضوء بعض الضوابط والمعايير للقيام بمهمة تقديم خدمات التوجيه المهني للطلاب من خلال تأهيلهم للقيام بالمهام المنوطة بهم وذلك بإقامة دورات تدريبية قصيرة.

وقد ورد في (بدرخان، ٢٠٠٦). أن المرشد أو الموجه المهني هو عادة المسئول المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه المهني، وبدونه يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد المهني. وإلى جانب الإعداد العالمي والعملي يجب الاهتمام بالإعداد المهني الخاص للمرشد أو الموجه المهني ليتمكن من تحديد برامج التوجيه والإرشاد المهني الموجهة للطلبة، ومتابعتها والمشاركة في تنفيذها، وقياس وتقييم القابليات والقدرات والميول للطلبة، وتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلبة الجدد، وتعريفهم بمتطلبات كل تخصص، وفرص العمل المتاحة لكل مسار مهني، للمساعدة في عملية الاختيار السليم، ومتابعة التقدم الدراسي للطلبة، ودراسة حالات التأخر الدراسي في التحصيل، ومساعدة الأفراد في التغلب على معوقات تقدمهم الدراسي، ومساعدة الأفراد على التكيف مع المسار الدراسي والمهني المختار، ودراسة الظواهر الفردية والجماعية لحالات الغياب والتسرب والشغب والمظاهر السلوكية الأخرى، واقتراح الحلول العلاجية لها ومتابعة تنفيذها، والمشاركة في اقتراح النشاطات المختلفة للطلاب، وتوظيفها لغايات التوجيه والإرشاد المهني، وتقديم الخدمات الاستشارية في مجال التوجيه والإرشاد المهني للجهات المعنية، كأولياء الأمور وأعضاء هيئة التدريس وإدارة المدرسة، ودراسة نتائج متابعة الطلاب، وغير ذلك من مصادر المعلومات عن فرص العمل، وخصائص العرض والطلب فيما يتعلق بالقوى العاملة، وتوظيف ذلك لأغراض خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

مهام المرشد المهني:

هناك العديد من المهام التي يقوم بها المرشد المهني خلال عملية الإرشاد المهني ويمكن إجمال

بعضها كما ورد في (الزعيبي، ٢٠٠٣؛ والعزة، ٢٠٠٦) في النقاط الآتية:

١- مساعدة الطلاب على تقييم استعداداتهم المهنية ومعرفة نواحي القوة والضعف عندهم وذلك من خلال التعرف على خبراتهم المهنية والعلمية وكذلك الاستعدادات والقدرات ومستوى الذكاء إضافة إلى اكتشاف ميادين العمل التي تناسب كل طالب.

٢- تفسير الإمكانيات الموجودة في البيئة لدى الطالب وبما يلي:

أ- التعرف على التغيرات التي تحصل وتطراً على ميدان العمالة والصناعة.

ب - التعرف على الأعمال والمهن التي يعمل فيها الناجحون من أصحاب الميول والقدرات المماثلة لميول الطالب وقدراته.

ج- تمكينه من الفرص التي قد تعده وتهيئة للحصول على المهنة المناسبة.

د - تخطيط برامج الترويج المناسبة والتي تروح عن الفرد وتنمي لديه مهارات وقدرات تفيد في ميدان العمل.

٣- مظاهر التكيف الأخرى مثل تخطيط برامج للحياة تؤدي للنجاح والسعادة. والقيام بالاتصالات المناسبة التي تساعد على تنفيذ خطط المستقبل. وتجنب بعض الميادين التي يبدو فيها ضعيفا (العزة، ٢٠٠٦).

٤- العمل على مساعدة الطلاب من اجل عدم التسرع والصبر وتحمل الصعاب في اختيار المهنة المناسبة؛ لان ذلك يحميهم من اختيار مهن لا تناسبهم ويضطرهم إلى استبدالها بمهن أخرى.

وأضاف العميرة (٢٠٠٥) أيضا أن من مهام أخصائي التوجيه المهني في المدارس مساعدة الطلاب على اختيار الدراسات العليا والمهن والأعمال التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم، وتقديم التوجيه اللازم لأولياء أمورهم في هذا الصدد.

ومن أهم الخدمات التي يقدمها أخصائي التوجيه المهني (الخطيب، ٢٠٠٣):

- تقديم المعلومات المهنية: منها معلومات تتعلق بالأعمال والمهن من حيث درجة أهميتها للمجتمع، ومعلومات عن طبيعة العمل وظروفه إلى غير ذلك.
- تعريف الطالب بنفسه: بهدف مساعدة الطالب في التعرف على ما لديه من قدرات واستعدادات وميول وسمات شخصية ونواحي قوته وضعفه.
- المساعدة في اختيار المهنة المناسبة للطالب: فالاختيار الأمثل لمهنة الطالب هو احد أهداف التوجيه المهني بشرط أن يقوم الطالب باتخاذ قرار المهنة بنفسه بعد أن يساعده أخصائي التوجيه المهني في تيسير عملية اتخاذ ذلك القرار.
- التوافق المهني: ويحدث هذا التوافق عند الاختيار السليم للمهنة المناسبة للفرد، ويترتب عليه الرضا المهني والاستقرار في العمل وزيادة الإنتاج.
- التخطيط المهني واتخاذ القرار: ويتم ذلك من خلال قيام أخصائي التوجيه المهني بمساعدة الفرد على امتلاك القدرة على معرفة الذات ، والحصول على المعلومات حول الاحتمالات المهنية، وتنمية مهارات تفاعل الاتصال مع الآخرين بطريقة ايجابية، وزيادة فرص الاختيار المهني.
- لابد للمرشد المهني من معرفة أن التطور المهني عند الإنسان عملية مستمرة، بالإضافة إلى أن لكل فرد قدراته واستعداداته وميوله التي تتأثر بالوراثة والبيئة المحيطة بالفرد، والتي بناء عليها يمكنه من مساعدة الفرد لاختيار الفرد المهنة المناسبة له. ويمكن إجمال مهام المرشد فيما يلي:
- العمل على معرفة استعدادات وقدرات وميول ورغبات المسترشد المهنية سواء عن طريق المقابلة، أو عن طريق الاختبارات لبيان أهم السمات الشخصية للمسترشد.

- تقديم العناية والمساعدة للمسترشدين ليتمكنوا من رفع كفاءتهم ومهاراتهم المهنية، وذلك لزيادة إتقانهم لعملهم وزيادة الإنتاج.

- تطوير الاتجاهات الشخصية والاجتماعية الايجابية عند الطلاب نحو الأعمال في المجتمع والقائمين بها.

- تزويد المسترشدين بالمعلومات الكافية عن المهن الموجودة في المجتمع مع بيان المزايا والمشاكل لكل مهنة ، وذلك ليتمكنوا من اختيار المهنة المناسبة ويكونوا مسؤولين عن قراراتهم هذا.

- العمل على مساعدة المسترشدين من اجل عدم التسرع والصبر وتحمل الصعاب في اختيار المهنة المناسبة، لان ذلك يحميهم من اختيار مهن لا تناسبهم ويضطرهم إلى استبدالها بمهنة أخرى(الزعيبي، ٢٠٠٢).

نظريات التوجيه المهني:

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى التعرف على العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاقتصادية، ومدى أثرها على الفرد في حالة اتخاذ قراراته المهنية ، ومساعدته في التعرف عن مفهوم الفرد عن ذاته وسماته الشخصية وتنشئته الاجتماعية وصحته الجسمية والنفسية وعن تفصيلاته المهنية وقيمه الشخصية والاجتماعية والمهنية وميوله وقدراته وعن ظروف العمل ومخاطره وأضراره، وعن العاملين فيه وعن عوائده ومتطلباته، وفرص الترتقي والالتحاق فيه وعن اثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد في النجاح والفشل في مجاله. وتسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها الموجهون في فهم نفسيات الأفراد والجماعات ، ومساعدتهم في اختيار المهن التي تناسبهم، كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية

نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني، وتساعدهم على رسم السياسات العلاجية والبرامج التدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد الموجهين لممارسة مهماتهم الإرشادية (ربيع، ٢٠٠٣).

١- نظرية هولاند Holland

تعتبر نظرية هولاند الأكثر انتشاراً بين نظريات التوجيه المهني لأنها تعتبر مساهمة من الناحية المهنية لتوجيهها الأفراد نحو اختيار التخصصات المهنية المناسبة، حيث استخدمت النظرية في تطوير قواميس دالة حول التصنيف المهني في تحليل كثير من النواحي المهنية (Muchinsky, 1999). ويفترض هولاند أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيرا عن شخصيته، ويقسم الشخصيات المهنية إلى ستة أنماط ولكل من هذه الأنماط صفاته الخاصة به، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتطابق في صفات النمط نفسه، وبالتالي فإن نمط الشخصية لدى كل فرد يقوده في الوقت المناسب لاتخاذ قرارات تربية أو مهنية أو أكاديمية محددة تناسب نمط شخصيته (ابوالسعد والهوارى، ٢٠٠٨). وهذه الأنماط والبيئات هي:

١- نمط الشخصية الواقعية Realistic ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف هذا النمط بالعدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقا حركيا وقوة مهارة جسمية ورجولة وهؤلاء الأشخاص يتجنبون الأعمال ذات العلاقة بالأشخاص.

٢- النمط العقلي Intellectual ويقابله البيئة العقلية Intellectual وهؤلاء يفكرون أكثر مما ينفذون وهم لا اجتماعيون ويتجنبون التفاعل الاجتماعي يهتمون بعلم البيولوجي والفيزياء والكيمياء والنبات والفلك.

٣- النمط الاجتماعي Social ويقابله البيئة السائدة Supportive وهؤلاء يشبعون حاجاتهم في التعليم والعلاج ويبحثون عن العلاقات الاجتماعية ويسعون لها وهم

ماهرون في العلاقات الشخصية ويتجنبون المسائل التي تتطلب نشاطا عقليا يعملون

في التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشاد والمعالجة النفسية... الخ

٤- النمط التقليدي Conventional ويقابله البيئة الملتزمة Conforming يتصف

هؤلاء بالالتزام بالقوانين والقواعد والأنظمة قادرين على ضبط النفس وإخضاع

حاجاتهم الشخصية في مجال الأعمال البنكية والحسابات والسكرتارية ، ويتجنبون

المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.

٥- النمط العملي Enterprising ويقابله البيئة الاقتصادية أو (المقنعة) Persuasive

ويتصف هؤلاء بإتقان المهارات اللفظية الخاصة بالبيع والشراء كما يتصفون بالسيادة

ويتجنبون المواقف التي تحتاج جهودا عقلية وهم يعملون في مجال البيع والشراء

وإدارة الفنادق والسياسة.

٦- النمط الفني Artistic : ويقابله البيئة الفنية الذوقية Esthetic وهؤلاء ليسوا

اجتماعيين ويتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية ويظهرون تعبيراً قويا عن

أنفسهم، علاقاتهم مع الآخرين غير مباشرة ودرجاتهم على مقياس الأنوثة عالية

ويظهرون قليلا من ضبط النفس وهم أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي ،

يعملون في مجال الموسيقى والفن (القرعان، ٢٠٠٩).

كما تقدم لنا نظرية هولاند معلومات عن الأفراد والمهن، وتبين لنا الكثير من السلوكيات

المهنية والاجتماعية الناتجة عن البيئة التي يعيش فيها الأفراد وتفاعلها مع بعضها البعض

(Smart,2001) وتتضمن نظرية هولاند جانب الشخصية والاختيار المهني، حيث يرى هولاند

أن بيئة الفرد وبيئة العمل عاملان مهمان في الرضا عن العمل (الضامن، ٢٠٠٣). كما يفترض

أن اختيار الإنسان لمهنة ما يكون نتيجة الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى

الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية (عبد العزيز وعطيوي، ٢٠٠٤).

٢- نظرية بارسونز (Parsons)

يعد بارسونز أول من كتب في التوجيه المهني ويلقب بأبي الإرشاد المهني، وقد جاء بمنهج للتوجيه المهني سار عليه أغلب المنظرين الذين جاءوا بنظريات في التوجيه المهني (جيبسون وميشيل، ٢٠٠٩).

أشار بارسونز في كتابه اختيار الوظيفة إلى أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

- فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته.
- معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في هذا العمل.

- إقامة جسر أو علاقة بين هذين النوعين من العوامل.
ويقدم بارسونز على هذا الأساس ثلاث مراحل أو أعمال رئيسية للإرشاد المهني هي: (ابوحماد، ٢٠٠٦)

- ١- الاختبارات (لقياس الفرد) اكتشاف سمات وخصائص الفرد .
- ٢- الحصول على المعلومات عن المهنة؛ تحليل متطلبات الوظيفة.
- ٣- اتخاذ أسلوب من خلال هاتين العمليتين ؛ المزوجة بين العمل والفرد ولذلك لا بد من التوفيق بين الفرد والمهنة الملائمة له مما يحتاج إلى قدرة من قبل القائمين بهذا العمل والذين

يضطلعون بمهمة توجيه الشباب الوجه التي تناسب قدراتهم وطاقاتهم حتى يمكن استغلالها بالشكل الصحيح بما يعود بالخير على الفرد والمجتمع(الزعيبي، ٢٠٠٢؛ Zunder, 1986).

٣-نظرية آن رو (Ann Roe) في الإرشاد المهني:

تؤكد أن خبرات الطفولة الناتجة عن أسلوب الرعاية الوالدية توجه الميول والاهتمامات وبالتالي ترتبط مع الاختيار المهني.

وتشير نظرية آن رو إلى طبيعة العلاقة العاطفية التي تسود الأسرة نحو الطفل يمكن أن تتصف أما بالحب والعطف والتقبل أو الدفء العاطفي وبالتالي تنعكس على إشباع حاجات الطفل الفيزيولوجية والعاطفية والسلامة واحترام وتقدير الذات وتحقيقها، وأما بالرفض والإهمال والبرود العاطفي نحو الطفل والاقْتِصَار على إشباع الحاجات الأولية الفيزيولوجية وحاجات السلامة والأمن دون أن تسعى إلى إشباع الحاجات الأعلى في السلم الهرمي كحاجات الحب والانتماء والتقدير وتحقيق الذات.وبذلك فإن الطفل يشب ليكون أو يطور شخصية تتصف بالتوجه نحو الأشخاص إذا كان قد عاش في أسرة من النوع الأول.وبالتالي يتجه هذا الشخص إلى الأعمال والمهن التي تتطلب قدرا كبيرا من التعامل مع الناس كالطب والمحاماة والعمل الاجتماعي وأعمال الخدمات الإنسانية ، أما الطفل الذي ينشأ في إطار أسرة من النوع الثاني والتي يسودها البرود العاطفي وعدم تقبل الطفل ورفضه فإنه يكون ويطور شخصية تتصف بالتوجه نحو غير الأشخاص. وبالتالي فإنه يتجه إلى الأعمال والمهن التي تتطلب اقل قدرا من التعامل مع الناس كالأعمال الهندسية والكتابية والمحاسبية وأعمال المختبرات والميكانيكا والزراعة والبناء وغير ذلك من المهن(القرعان، ٢٠٠٩).

وقد قدمت آن رو توصيات مفتوحة تساعد المرشد عند تقديمه الخدمة الإرشادية المهنية منها:

- ١- الاختيار المهني يتوقف على الصفات الشخصية التي كونها الفرد خلال طفولته المبكرة.
- ٢- أن الفرد يختار المهنة التي تشبع حاجاته ويتحقق ذلك بالرجوع لتعرف الظروف التي عاشها الفرد في مرحلة الطفولة .
- ٣- درجة شعور الفرد في أسلوب الرعاية للوالدين يلعب دورا كبيرا في تحديد الشعور بالحرمان أو الإشباع لحاجات الفرد المختلفة.

نظرية جنزبرج Ginzberg Theory

يرى جنزبرج وزملاؤه أن عملية اختيار المهنة عملية نمائية تسير في اتجاه واحد لارجعة فيه، كما أنها تنمو وفق فترات زمنية محددة تظهر لدى الفرد نتيجة المواءمة بين إمكانياته وطموحاته، وقد قسم جنزبرج (Ginzberg1951) النمو المهني إلى ثلاث مراحل تبدأ من مرحلة الطفولة وحتى سن الخامسة عشر .

وقد ذكر (جنزبرج) أن النمو والتطور، والاختيار المهني يتأثر بالعوامل الأربعة الآتية:

- ١- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد والذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.
- ٢- العملية التربوية والتي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.
- ٣- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح ونوع الاستجابة والتعامل مع الآخرين.

٤- قيم الفرد لان كل مهنة تغلب عليها قيم معينة وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملا ايجابيا لصالح الفرد.

٥- تعد نظرية جنزبرج خطوة جديدة لارتباطها ارتباطا قويا بعلم نفس النمو، إلا أنها لم تعتمد على عدد كبير من الدراسات الميدانية للتأكد من السير بالمرحل التي أشار

لها (جنزيرج) ولم تعد مقاييس دقيقة لاستخدامها في الإرشاد أو الاختيار المهني للمراحل المختلفة (Osipow,1973).

نظرية سوپر (Super Theory):

تعد من أهم النظريات التي تفسر نمو الحياة المهنية في مراحل حياة الإنسان المتتابعة، فقد جعل سوپر الحياة المهنية محورا لتنمية ذات الإنسان، والتغيير عن هذا المفهوم لذاته، وكما أن مفهوم الذات هو نتيجة لتاريخ نمو الفرد (سليمان، ٢٠٠٩). وجاءت هذه النظرية لتؤكد ما جاء به جينزيرج حول النمو المهني للفرد، فقد تأثرت هذه النظرية بنظرية مفهوم الذات التي تقول بان الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته (ابوعيطه، ٢٠٠٢؛ الداھري، ٢٠٠٥).

وحدد سوپر (Super) افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

- أن الأفراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.
- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.
- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول الشخصية.
- أن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات، وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح.
- لخص سوپر عملية النمو المهني بخمس مراحل: النمو، الاستكشاف، والاستقرار، والاستمرار، والانحدار.

- إن نضج القدرات والميول بعد عاملا مكملا لمساعدة الفرد، وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية، واختيار المهنة المناسبة له فعلا.

- مفهوم الذات ناتج من تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بايجابية واستحسان .

- يتوقف رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله ولسمات شخصيته وقيمه (العزة وعبد الهادي، ١٩٩٩؛ الداھري، ٢٠٠٥).

المهارات الإرشادية

يمكن القول بأن مهام أخصائي التوجيه المهني تتطلب اكتساب مهارات لممارسة عملية التوجيه المهني منها: مهارة فهم الطالب من خلال التقارير الذاتية التي يقدمها عن نفسه ، ومهارة إعداد الطالب للمشاركة في اتخاذ القرارات المستقبلية ، ومهارة تحليل وتفسير معلومات السجل الإرشادي أو التراكمي، ومهارة استخدام الاختبارات المختلفة بالعملية الإرشادية، ومهارة إجراء الدراسات والبحوث وتقنيات التعلم المختلفة التي تساعد أخصائي التوجيه المهني على وضع خطة لحل المشاكل. وذلك ليتمكن أخصائي التوجيه المهني من تحقيق الكفايات اللازمة في عمله كالقدرة على فهم سلوك الطالب وما يرتبط به من نمو للشخصية المتكاملة ، والقدرة على فهم أولياء الأمور ، والقيم السائدة في المجتمع المحلي، والقدرة على معرفة فرص العمل المتوفرة وارتباطها بحاجات الطالب، والتأكد من ملائمة الخدمات الإرشادية لكل طالب حسب ظروفه، والقدرة على فهم مهام عمله وتطبيقها .

ويشير الأدب التربوي إلى اهتمام الباحثين والدارسين بجانب التوجيه المهني ومن خلال مسح الباحثة للأدب التربوي والدراسات السابقة في هذا المجال يمكن من خلالها استنباط أهم

المهارات الإرشادية الأدائية لأخصائي التوجيه المهني وقبل استعراضها نشير إلى بعض المفاهيم المرتبطة بها فيما يلي:

الأداء: هو "مجموعة من الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين، وهذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة" (المليجي، ١٩٩٣، ص ٢).

وعرفته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بأنه "الفعل الايجابي النشط لاكتساب المهارة والقدرة أو المعلومة والتمكن الجيد من أدائها تبعا للمعايير الموضوعية" (الفتلاوي، ٢٠٠٣، ص ٢٤) يتضح من ذلك :

- أن تحقيق الحد الأعلى للأداء يوصل إلى الكفاءة التي بدورها توصل إلى المهارة ومن ثم الكفاية.

- الصلة بين الكفاءة والكفاية : أن الكفاية اعم واشمل من الكفاءة، والكفاءة توصل إلى الكفاية بعد تحققها، والكفاءة جزء من الكفاية" (علقم، ١٩٩٣، ص ٢٢).

والصلة بين الكفاية المهنية والمهارة (الصقري، ٢٠١٠) تتمثل في:

- إن المهارة احد عناصر الكفاية المهنية وان نطاق الكفاية المهنية اعم واشمل من المهارة.
- تحقيق الكفاية المهنية يعتمد على تحقق المهارة والانجاز أو أداء شيء ما.
- ترتبط الكفايات المهنية بالكثير من الأعمال التنظيمية والفنية والادارية، في حين تركز المهارة في أداء عمليات حسية حركية.

تعريف المهارة:

" ماهر بمعنى حاذق، وعاملا ماهرا أو عمالا ماهرين" (البعليكي، ٢٠٠٤، ٢٥٧).

وتعني القدرة التي تمكن الفرد على القيام بفعل معين بدرجة عالية من السرعة والإتقان والكفاءة مع الاقتصاد في الجهد المبذول.

ويعرف كوتريل (Cottrell,1999,p21) المهارة بأنها: "القدرة على الأداء والتعلم الجيد وبقا نريد. والمهارة نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية اصغر منها، والقصور في اي من المهارات الفرعية يؤثر على جودة الأداء الكلي"

تعريف المهارات الإرشادية:

وحيث أن الباحثة لم تجد تعريفا محددًا لها فقد تم تعريفها إجرائيا وحسب ما هو مقصود بها في الدراسة الحالية بأنها مجموعة من الفنيات العلمية التي يقوم بها المرشد بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات او المهارات في المقابلات الفردية مع المسترشدين او المقابلات الجمعية.

المهارات الإرشادية:

أولاً: مهارة طرح الأسئلة (Asking Questions)

يعتبر توجيه الأسئلة هو النشاط أو الأداة الرئيسية في يد المرشد النفسي في كل عمل يقوم به خلال المقابلة، ويستقصي من خلالها عما يريد معرفته من المسترشد، فالتساؤل هو وسيلة المرشد لمعرفة ما لا يعرف، وبالتالي فان كل البيانات والمعلومات التي يحصل عليها المرشد ما هي إلا حصيلة مجموعة الأسئلة التي وجهت إلى المسترشد، ويقدر ما يكون أسلوب التساؤل وطريقته جيد بقدر ما يحصل على معلومات لها قيمتها، وبالتالي يكون لدى المرشد ما يعينه على تشخيص حالة المسترشد على نحو أكثر دقة.

القواعد الأساسية في ممارسة مهارة التساؤل: (سعفان، ٢٠٠٥)

١- اختيار الوقت المناسب والمقصود بذلك عدم مقاطعة كلام المسترشد من اجل طرح

سؤال، ولكن يجب استغلال وقفات المسترشد من اجل طرح السؤال.

٢- أن يتأكد المرشد النفسي بان المسترشد مهياً للاستجابة.

٣- أن لا يكون السؤال بعيد عن الموضوع.

٤- اختيار السؤال الملائم ويكون هذا في ضوء الهدف الذي يسعى إليه المرشد النفسي مع

ملاحظة أن هناك أنواعا من الأسئلة، ولكل نوع عيوب ومميزات ومن هذه الأنواع:

- الأسئلة المفتوحة: مثال: حدثني عن مفهوم المسؤولية؟

- الأسئلة المغلقة: مثال: كم عدد مرات التي تدخن فيها في اليوم؟

- الأسئلة المباشرة: مثال: هل تحب مدرستك؟

- الأسئلة غير المباشرة: مثال: يبدو لي انك تحب مدرستك؟

٥- عدم اللجوء إلى الأسئلة المعقدة والمركبة التي تحتمل إجابات كثيرة، ولكن يجب أن

يصاغ السؤال لخدمة هدف واحد.

٦- أن يتلاءم السؤال من حيث الصياغة والمحتوى مع الخلفية الثقافية للمسترشد.

٧- يجب أن يطرح السؤال بصوت مسموع (أن لا يكون مرتفعا أو منخفضا) عن الحد

المعقول.

٨- أن يطرح السؤال لكسب معلومات جديدة وليس بهدف التكرار.

ثانيا : مهارة عكس المشاعر (Reflection):

وهي تعني أن يقوم المرشد بتكرار وترديد المقاطع الأخيرة التي يقولها العميل، أو إعادة

محتوى ما يقوله العميل أو تكرار ما يقوله العميل، أو جانب مما يقوله بنبرة صوت تنقل للعميل

فهم المرشد له دون أي استهجان أو استحسان، أي إعادة صياغة مشاعر العميل في كلمات تعكس جوهرها، وهنا يكون دور المرشد بمثابة مرآة تعكس مشاعر العميل وآرائه، أو يكون دور المرشد عكس اتجاهات ومشاعر العميل سواء العميل سواء كانت هذه الاتجاهات بناءة أو سلبية، وسواء كانت متسقة مع بعضها أو متناقضة دون نقد أو لوم أو مدح (حسين،، ٢٠٠٤).

وتعتبر مهارة عكس المشاعر بمثابة مرآة صادقة يعكس بها المرشد مشاعر المسترشد وأحاسيسه، ويعكس بها تعبيراته وانفعالاته، ما ظهر منها وما بطن سواء عبر عنها صراحة أو حجبها عن الرؤية المتاحة، لذلك تعتبر هذه المهارة استجابة تفسيرية تستخدم كرد فعل مقصود على ما يمكن للمسترشد أن يعبر عن نفسه بصورة لفظية أو غير لفظية (عمر،، ١٩٩٢).

وتختلف مهارة عكس المشاعر عن مهارة إعادة الصياغة، ذلك لأنها مهارة تتعامل مع الشعور الحسي للمسترشد وانفعالاته بينما تتعامل مهارة إعادة الصياغة مع المعلومات والأفكار التي تعالج محتوى ما قاله المسترشد في الجلسة الإرشادية (الزيود،، ١٩٩٤).

أهداف مهارة عكس المشاعر:

- مساعدة المسترشدين على الشعور بأن المرشد قد تفهمهم.
- يساعد المسترشد على التعبير عن المزيد من مشاعره حول المواقف والأشخاص.
- مساعدة المسترشد على التعامل مع المشاعر، وهو أمر هام في الانفعالات والمشاعر الشديدة مثل الخوف والغضب.
- تقليل الصراع الذي يمكن حدوثه إذا حاول كل من المرشد أن يكون مسموعا.
- المساهمة في التمييز بين المشاعر المختلفة ومساعدة المرشد في عكس مشاعر المسترشد لتحسين فهمه للحالات المختلفة للمزاج (الشناوي، ١٩٩٦).

خطوات استخدام مهارة عكس المشاعر:

ذكر (الشناوي) ست خطوات أساسية لاستخدام مهارة عكس المشاعر وهي:

١- الإصغاء لكلمات الشاعر أو الوجدان، وهي عادة تشمل سبع مجالات رئيسية هي (الغضب، والخوف، عدم التأكد، والحزن، والسعادة، والقوة، والضعف) ومعرفة هذه المجالات يساعد في معرفة تعبيرات المسترشدين، ويوسع من المفردات التي يستخدمها المرشد لو صفها.

٢- مراقبة السلوك غير اللفظي الذي يرافق الرسالة اللفظية التي يوجهها المسترشد.

٣- عكس المشاعر في صورة لفظية مرة أخرى للمسترشد باستخدام كلمات أخرى، واختيار الكلمات أمر هام في هذه الخطوة.

٤- بدء عبارة عكس المشاعر ببداية مناسبة، وكلما أمكن تكون هذه البداية متنسقة مع أسلوب المسترشد في التعبير عن مشاعره مثلا (يظهر انك غاضب الآن).

٥- إضافة الموقف الذي تحدث فيه المشاعر، وذلك بإعادة صياغة للمشاعر مختصرة.

٦- التعرف على مدى فاعلية عكس المشاعر من خلال ملاحظة استجابة المسترشد وردود فعله وتصرفاته (الشناوي، ٩٧، ١٩٩٦).

ثالثا: مهارة المواجهة (Confrontation)

وهي مهارة تستخدم للكشف عن المتناقضات بين ما يقوله المسترشد وما يفعله، مما يجعله أكثر قدرة على رؤية نفسه وسلوكه مثلما يراها الآخرون، لا كما يراها هو، وذلك بكسر الحواجز التي تفصل بين ما يقوله وما يفعلهن وبتحطيم الحيل الدفاعية التي تباعد بينها، ومن ثم يرى الفرد نفسه كما هي على حقيقتها بما يتفق مع رؤية الآخرين لها دون زيف وبلا إنكار، ويدرك سلوكه كما هو في واقعه بما يتفق مع وجهة نظر الآخرين حوله دون مجاملة وبلا نفاق (عمر، ١٩٩٢).

ولمهاره المواجهه مستويات أو درجات، وعلى المرشد أو الأخصائي أن يستخدم هذه المهارة مبتدئاً بالدرجات الدنيا أو البسيطة، وان يتقدم في استخدام المستويات الأعلى حسب حالة المرشد واستعداده، وحسب المرحلة التي قطعها في العملية الإرشادية (كفافي، ٢٠٠٥).

وقد ذكر (سعافان، ٢٠٠٥) ثلاث مستويات لمهارة المواجهه، حيث يبدأ المرشد أو الأخصائي باستخدامها بشكل متدرج تصاعدي وهي كالتالي:

- إعطاء فرصة للمرشد لعرض أفكاره واتجاهاته بما فيها من تناقضات دون التعليق عليها.

- لفت نظر المرشد إلى بعض التناقضات .

- لفت نظر المرشد إلى كل التناقضات.

اعتبارات هامة لدى استخدام المرشد لمهارة المواجهه:

أولاً : على المرشد أن يكون نموذجاً حسناً أمام المرشد بمعنى عدم إظهار أي تناقضات بين أقواله وأفعاله وتناسب إطاره المرجعي الداخلي مع إطاره المرجعي الخارجي.

ثانياً: عدم استخدام مهارة المواجهه إلا بعد بناء المرشد لعلاقة طيبة وقوية ومهنية بينه وبين المرشد.

ثالثاً: قيام المرشد بإزالة أية حساسية بينه وبين المرشد قبل استخدامه لمهارة المواجهه، وعليه استخدام هذه المهارة أولاً على قبيل التجريب بالتلميح الخفيف.

رابعاً: استخدام مهارة المواجهه بتدرج من المستوى البسيط إلى المستوى الأعلى دون مفاجأة للمرشد بذلك وممهداً لكل مستوى يبدأ باستخدامه قبل البدء به.

خامسا: يجب على المرشد استخدام مهارة المواجهة باستمرار كلما وجد تناقضا في سلوك المسترشد اللفظي وغير اللفظي، ولا يترك أي تناقض مهما كان صغيرا أو تافها من اجل تنمية شخصية المسترشد وتعديل سلوكه.

سادسا: يجب على المرشد استخدام مهارة المواجهة بكلمات رقيقة دون أي انفعال أو غضب.

سابعا: على المرشد أو الأخصائي أن يدرب المسترشد على كيفية تقبل مهارة المواجهة وكيفية الاستجابة لها، والموضوعية في استخدامها دون حساسية (عمر، ١٩٩٢).

رابعا: مهارة إعادة الصياغة (Paraphrasing):

تعني مهارة إعادة الصياغة قيام الأخصائي أو المرشد بإعادة بعض العبارات كما نطقها المسترشد، وهو في هذا يعطيها بعض القوة والتأكيد، ويوحي للمسترشد انه يتابع حديثه جيدا، وقد تكون إعادة العبارات كما هي بدون تغيير، وقد يحدث التغيير في ضمير المتكلم بحيث يحوله المرشد إلى ضمير المتكلم بحيث يحوله المرشد إلى ضمير المخاطب لأنه يخاطب المسترشد، وقد يعيد العبارات مع حذف الحشو أو الكلمات أو العبارات غير الهامة وتقتصر الإعادة على جوهر الفكرة، وفي هذه الحالة الأخيرة قد يسمح المرشد لنفسه بان يستخدم الألفاظ من عنده للتوضيح (كفافي، ١٩٩٩).

وقد ذكر (عمر، ١٩٩٩) أربع طرق لمهارة إعادة الصياغة كما يلي:

١- إعادة عبارات المسترشد بدون تغيير.

٢- إعادة عبارات المسترشد مع تغيير ضمير المتكلم.

٣- إعادة الأجزاء الهامة من عبارات المسترشد.

٤- تلخيص عبارات المسترشد وإعادتها.

وتشمل مهارة إعادة الصياغة خمس خطوات أساسية وهي:

١- الانتباه واسترجاع رسالة المسترشد سرا.

٢- التعرف على محتوى الرسالة (الموقف - الشخص - الموضوع - الفكرة).

٣- تخير البداية المناسبة لإعادة الصياغة، وتكون مناسبة لما استخدمه المسترشد من عبارات.

٤- ترجمة المحتوى الرئيس والتراكيب الأساسية للكلمات الخاصة وتوجيهها في صورة لفظية للمسترشد.

٥- الحكم على فاعلية هذه المهارة من خلال طريقة إصغاء المسترشد واستجاباته لما تقول (الشناوي، ١٩٩٦)

خامسا: مهارة الإيضاح (Clarification):

تعتبر مهارة الإيضاح بمثابة تغذية راجعة مباشرة من جانب المرشد للمسترشد لتوضيح بعض النقاط التي قد تكون غامضة وغير مفهومة في المناقشة التي تدور خلال المقابلة الإرشادية حيث لا يمكن أن تستمر المناقشة دون أن يفهم احدهما الآخر. وحتى تحقق مهارة الإيضاح أهدافها يجب على المرشد النفسي ألا يشوبها بما ليس فيها من تخمينات وافتراضات ومزاعم حول ما يقوله المسترشد وبناء عليه، يجب على المرشد النفسي ألا يخجل ولا يتردد في أن يستفسر من المسترشد عما لا يفهمه وعما قد يكون غامضا عليه من حديث إليه (عمر، ١٩٩٢).

وقد ذكر (الشناوي، ١٩٩٦) أن مهارة الإيضاح لها أربع خطوات أساسية وهي:

١- التعرف على المحتوى اللفظي وغير اللفظي لرسائل المسترشد، ماذا أخبرك المسترشد؟

٢- التعرف على ما إذا كانت هناك أجزاء غامضة أو مبهمه أو مشوشة تحتاج إلى التعرف على دقتها.

٣- تقرير بداية مناسبة للعبارة التي تستوضح بها (السؤال).

هل يمكنك وصف؟

هل يمكنك توضيح؟

هل تقصد أن تقول؟

تذكر أن تتعرف على مدى فاعلية أسلوبك في الاستيضاح بمراقبة استجابات المسترشد.

سادسا: مهارة الإنهاء (Termination):

تعتبر مهارة الإنهاء من أهم المهارات الإرشادية التي ينبغي أن يلم بها المرشد أو الأخصائي، كما يمكن أن تكون من أصعب المهارات وأكثرها إحباطا للمسترشد؛ لذا يجب على المرشد أو الأخصائي استخدام الممهدات العامة لإنهاء المقابلة الإرشادية والتي من شأنها تجنب الكثير من المشكلات الخاصة بعملية الإنهاء (إبراهيم، ١٩٩٨).

وقد ذكر (عمر، ١٩٩٢) انه يجب على المرشد أو الأخصائي أن يراعي عدة اعتبارات هامة عند إنهاء المقابلات الإرشادية منها:

- ألا يترك المسترشد يخرج من عنده وهو يحمل في نفسه أي اثر سيء أو أية خبرة مؤلمة للعلاقة الإرشادية بينهما، بل عليه أن يبذل جهده ليرضيه ويطيب خاطره ويغرس الأمل فيه، وان يشعره بالفائدة من المقابلة.

- أن يعمل على تشجيع المسترشد للمشاركة في وضع الخطط المستقبلية فيما يتعلق بحالته حتى يشعر بأهميته، وأهمية مساهمته في وضع استراتيجيات الإرشاد النفسي والمهني.

- التمهيد لإنهاء المقابلة الإرشادية بحيث يصبح المسترشد مستعدا لذلك.

- إذا أراد المسترشد الحديث عن موضوع ما ومناقشته في نهاية المقابلة فعلى المرشد تحديد جلسة مستقبلية قريبة لمناقشة هذا الموضوع.

- إذا طرح المسترشد كلاما مهما وثقيلاً في آخر موعد لإنهاء المقابلة حيث أن هذا الموضوع هام وبه الكثير من التفاصيل ولا يحتمل التأجيل خوفاً من النسيان، عندها لا ينبغي على المرشد أو الأخصائي أن يكون جامداً وينهي المقابلة مهما كان، ولكن يمكن بمرونة أن يسمع النقاط الأساسية لهذا الموضوع دون الدخول في التفاصيل وتأجيل التفاصيل لجلسة قادمة قريبة يتم تحديدها مع المسترشد.

ثانياً الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من الفصل الثاني مجموعة من الدراسات التي تحدثت عن المهارات الإرشادية التي اهتمت بعمل المرشدين التربويين وأخصائيي التوجيه المهني.

فقد أجرت جرادات (١٩٩١) دراسة هدفت إلى اختبار فاعلية برنامج للتوجيه التربوي والمهني في تحسين مستوى النضج المهني ومهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات المهنية والتربوية لطالبات الصف العاشر، وتألفت عينة الدراسة من (٢٠٠) طالبة من مدارس حكومية بالأردن، (١٠٠) طالبة في المجموعة التجريبية و (١٠٠) طالبة في المجموعة الضابطة، وقد اعتمدت الدراسة برنامجاً "للتوجيه التربوي والمهني" قدم خلال الحصص الصفية، واستخدم في الدراسة مقياس النضج المهني لكرائتس ومقياس حل المشكلات لهبندر وبيترس ومقياس المعلومات التربوية والمهنية الذي أعد لأغراض هذه الدراسة، ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمها الباحث المتوسطات والانحرافات المعيارية للدرجات الخام، وتوصل إلى وجود فروق ذات دلالة لصالح المجموعة التجريبية على مقياس البعدي الأول للمقاييس الثلاثة، وأن برنامج التوجيه التربوي والمهني كان فعالاً في تزويد الطالب بمهارة اتخاذ القرار وزيادة المعلومات التربوية والمهنية وتحسين مستوى النضج المهني.

كما أجرى (الترك، ١٩٩٣) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين استخدام المرشد لفنيات المقابلة وبين تقييم فعالية المرشد من قبل المشرفين والمديرين والمسترشدين. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من (١٧) مرشدا ومرشدة واستخدمت الدراسة لتقدير استخدام المرشد لفنيات المقابلة تصوير مقابلة مدتها (٣٠) دقيقة لكل مرشد ومرشدة في بيئة المرشد الواقعية، بحيث تكون المقابلة أولية تستهدف تعريف الطلبة بطبيعة العمل الإرشادي، أما بالنسبة لتقييم المرشدين من قبل المسترشدين والمديرين والمشرفين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين استخدام المرشد لفنيات المقابلة وتقييم فعاليته بغض النظر عن المقيم سواء كان مشرفا أم مديرة أم مسترشدا.

أما دراسة (طالب، ١٩٩٤) فقد هدفت إلى تقدير الأداء الإرشادي للمرشدين التربويين من وجهة نظر المشرفين عليهم والمسترشدين في العراق، وتألفت عينة الدراسة من (٧٥٦) طالبا وخمسة مشرفين، واستخدمت الباحثة أداة تم إعدادها وتطويرها وقياس صدقها وثباتها، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة، وخلصت إلى نتائج أن هناك تباينا في تقديرات المشرفين لأداء المرشدين التربويين، وأيضا وجود تباينا في تقديرات المسترشدين لأداء المرشدين، وتأثرت تقديرات المشرفين لأداء المرشدين بتغير تخصص المرشد وخبرته، وأوصت بان تقوم الجهات المعنية بإعادة النظر في برامج إعداد المرشدين التربويين.

وأجرى مكششين (Muccuion, 1997) دراسة في جامعة اليونز الشمالية بأمريكا هدفت إلى معرفة مهارات الإرشاد والأساليب الضرورية لإجراء مقابلة فعالة، وتطوير قائمة بمهارات وأساليب الإرشاد، وتكونت من (٣٠) مدربا ومشرفا للمرشدين، وقد أوضحت النتائج بان المهارات الأساسية التي عرفت في السنين (٢٥) السابقة ما زالت تحتل مكانة عالية من الأهمية بالإضافة إلى أن قائمة شاملة للمهارات تلقت تصنيف عالي من الأهمية، وان تصنيف شامل للمهارات

والكفايات ضروري لكفاية المرشد في مجتمع اليوم، وتوصلت الدراسة بقائمة شاملة بالمهارات والأساليب التي صنفت وفقا لمستوى أهميتها، ومنها إقامة علاقة قائمة على الثقة والألفة، واستخدام أساليب الإرشاد المناسبة، ومهارات التشخيص، والتعرف على المشكلة، وفنيات المقابلة، وفهم المجتمع وقيمه، ومهارات مكان العمل.

وقام (النجار، ٢٠٠١) بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق الجوهرية لمهارات التواصل وفعاليتها لدى المرشد التربوي من وجهة نظر الطلبة المسترشدين في المدارس الثانوية، واشتملت عينة الدراسة على (٥٠٠) طالب وطالبة منهم (٢٣٠) طالبا و(١٧٠) طالبة مستخدما الباحث استبانة أعدها لهذا الغرض وتم تحليل النتائج إحصائيا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط وتحليل التباين الأحادي وتحليل التباين الثنائي، وأظهرت النتائج بأنه توجد مهارات تواصل شائعة لدى المرشد التربوي في المدارس الثانوية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات التواصل لدى المرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس ولمتغير المؤهل العلمي ولمتغير التخصص وعدد سنوات الخبرة.

وهدف دراسة السفاسفة (٢٠٠٣) إلى الكشف عن اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم، وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف الجنس، والتخصص، والخبرة والتفاعل بينهما، وقام الباحث بتطوير مقياس الاتجاهات نحو العمل، تكونت عينة الدراسة من (١٢٨) مرشدا ومرشدة في المدارس الحكومية، أشارت النتائج إلى أن هناك اتجاهات ايجابية لدى المرشدين التربويين نحو عملهم الإرشادي، ولكنها لم تصل إلى مستوى الطموح، كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية نحو اتجاهات تعزى لمتغير التخصص، ولم تظهر فروق لباقي المتغيرات، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في أسس انتقاء المرشدين التربويين وتعيينهم، بحيث يتم الاقتصار في التعيين على تخصص الإرشاد والصحة النفسية فقط، وإعطاء

الأولى في برامج الدراسات العليا تخصص الإرشاد والصحة النفسية لمن يمارس العمل الإرشادي مع وضع حوافز في التربية والتعليم تشجعهم على الالتحاق بهذه البرامج لتحقيق النمو المهني لهم.

وهدفت الدراسة التي قام بها (السميح، ٢٠٠٤) على مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية إلى التعرف على مهام المرشد الطلابي ذات الأهمية الكبرى والصغرى من وجهة نظر مديري المدارس والمرشدين الطلابيين، وكذلك التحقق من مهام المرشد الطلابي ذات الممارسة الكبرى والصغرى وبيان الأثر الإحصائي لاختلاف بعض السمات الشخصية المهمة للمديرين والمرشدين في تحديد درجة ممارسة مهام المرشد الطلابي وأخيراً ترتيب أهم عشر معوقات تحول دون ممارسة المرشد لمهامه في التوجيه والإرشاد الطلابي من خلال وجهة نظر الفئتين. وقد اختيرت العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية التي كان قوامها (٦٥ فرداً)، وقد صممت استبانة من أجل تحقيق تلك الأهداف، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج تتعلق بأهمية وممارسة مهام المرشد الطلابي، وكذلك معوقات عمله من خلال وجهتي نظر مديري ومرشدي مدارس التعليم بمنطقة الرياض، وبينت الدراسة أن الغالبية من المرشدين المشاركين في هذه الدراسة ليسوا من المتخصصين في التوجيه والإرشاد الطلابي، وإنما هم من أصحاب الخبرة فقط. وإن من أهم معوقات المرشد الطلابي تتحدد في تشتت عمله عن عمله الأساسي وقيامه بأعمال إدارية.

أما دراسة الصم (٢٠٠٤) فقد هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني من وجهة نظر طلاب الصف الثالث الثانوي بإدارة التربية والتعليم بمحافظة صبيا في المملكة العربية السعودية على محاور الأهداف والأساليب وفاعلية المرشد الطلابي والكشف عن الفروق في الاستجابات باختلاف متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من

(٤٤٤) طالبا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن أكثر الأساليب فعالية هو تعريف الطلاب بشروط القبول في الكليات والجامعات والمؤسسات التعليمية والمهنية في حين كانت تهيئة الفرص للطلاب على اكتساب خبرات داخل المدرسة لبعض المهن اقل فاعلية، وان أكثر الأساليب فاعلية هو إطلاع الطلاب على دليل الطالب التعليمي والمهني لاختيار التخصصات التي يميلون إليها، في حين كان اقل الأساليب المستخدمة هو إنشاء مختبر مهني في المدرسة يتعلق بالمهن الموجودة في المجتمع.

وقد قام محمود عطا وآخرون (٢٠٠٥) بدراسة واقع التوجيه والإرشاد التربوي والنفسي في مراحل التعليم العام في المملكة العربية السعودية" وقد كان من بين أهدافها: التعرف على مدى مناسبة تأهيل المرشدين أكاديميا وفنيا ، ومدى مناسبة البيئة الإرشادية المدرسية. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: بالنسبة للتأهيل الأكاديمي والمهني تبين أن المرشدين في الإمارات يليهم المرشدون في سلطنة عمان أكثر اعتقادا بان التأهيل الأكاديمي والمهني غير مناسب. وبالنسبة للبيئة الإرشادية المدرسية فقد تبين أن المرشدين في السعودية يليهم المرشدون في عمان أكثر اعتقادا بان البيئة الإرشادية المدرسية ملائمة.

وهدفت دراسة كلودونسكي وآخرون (Kolodinsky et al., 2006) إلى قياس فاعلية معرض المهن غير التقليدية لتطوير الأداء المهني لمجموعة من أخصائيات التوجيه المهني، وطبقت الدراسة على عينة من (١٣٩) مدرسة ثانوية في الشمال الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحثون أسلوب الحوار الجماعي كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

وكان من أهم نتائج الدراسة، أن الكفاءة المهنية الذاتية تتأثر ايجابيا بصفات أخصائي التوجيه المهني المثالي.

وكذلك هدفت دراسة القحطاني (٢٠٠٧) التقييمية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية ما مدى فاعلية المرشد التربوي في المدارس المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وكذلك المسترشدين، وهل توجد فروق في درجة فاعلية المرشد التربوي من وجهة نظر المديرين والمعلمين تبعا لمتغيرات الدراسة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨) مدرسة بنين، و(١٨) مديرا، و(٣٥) معلما، و(٤٣٨) طالبا، و(٢١) مدرسة بنات، و(٢١) مديرة، وقد توصلت الدراسة إلى فاعلية المرشد التربوي في المدارس المتوسطة بدولة الكويت جاءت بدرجة ضعيفة من وجهة نظر كل من المديرين والمعلمين، وبدرجة متوسطة من وجهة نظر الطلبة، والى عدم وجود فروق في درجة فاعلية المرشد التربوي من وجهة نظر كل من المديرين والمعلمين تبعا لمتغيرات المنطقة التعليمية، وخبرة المرشد، والوظيفة والجنس، كما أظهرت النتائج وجود فروق درجة فاعلية المرشد التربوي في درجة فاعلية المرشد التربوي من وجهة نظر الطلبة تبعا لمتغير المنطقة، وأوصى الباحث بضرورة سعي المسؤولين عن برامج الإرشاد لرفع فاعلية المرشدين التربويين، وعقد دورات لهم لتزويدهم بالكفايات اللازمة للمرشد الفعال، وتعيين أفراد متخصصين بالإرشاد النفسي والتربوي في المدارس المتوسطة بالكويت.

وأجرى أبو يوسف (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة والتعرف على مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات وهي (الجنس - التخصص - سنوات الخبرة - جامعة التخرج)، وقد اختار الباحث عينة عشوائية من المرشدين بلغت (١١ مرشدا ومرشدة) وقام الباحث

باستخدام النسب المئوية واختبار (ت) لمعرفة مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين وعلاقة ذلك بالجنس والتخصص وسنوات الخبرة وجامعة التخرج. وقد كانت النتائج كما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في كل من القياس القبلي والقياس البعدي لمستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس القبلي لمستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين تعزى لمتغير التخصص (علم النفس - تخصصات أخرى) وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي لمستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين تعزى لمتغير التخصص لصالح المتخصصين في علم النفس.

وكذلك لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر من ٤ سنوات. وفي ضوء النتائج أكد الباحث على ضرورة الاهتمام بالمهارات الإرشادية وطرق تنميتها نظريا وعمليا ، وكذلك أهمية وجود دراسات تهتم بطرح برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين والتربويين.

وهدفت دراسة الدرهمي (٢٠٠٨) إلى التعرف على الكفايات المهنية اللازمة لأخصائي التوجيه المهني في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (٥-١٠) في سلطنة عمان، وتألفت عينة الدراسة من (٩٠) أخصائي وأخصائية توجيه مهني، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS لتحليل البيانات واستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الكفايات المهنية أهمية لدى أخصائي التوجيه المهني هي الكفايات المهنية اللازمة اتجاه ذاته، وان اقل الكفايات المهنية في الأهمية لديه هي الكفايات اتجاه العمل المدرسي. وقام بطرح مقترحات لتنمية تلك الكفايات من خلال وضع تصور

للتتمية المهنية المستدامة لأخصائي التوجيه المهني يتضمن التأهيل الأكاديمي والنمو الذاتي المستمر.

وفي دراسة قام بها المليبي (٢٠٠٩) تهدف إلى معرفة مهارة الاتصال التي يتمتع بها المرشد كما يراها المسترشد وأهميتها في تقديم الخدمات الإرشادية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٥) طالبا من المرحلة الثانوية، واستخدم الباحث مقياس توفر مهارة الاتصال وأهميتها. وتوصل إلى أن أكثر مهارة الاتصال التي تتوفر لدى المرشد (نبرة الصوت، وحس حركية، واجتماعية حركية، الإصغاء، وطرح الأسئلة وتحديد الوقت، وإدارة الوقت). وأوصت الدراسة بضرورة أن يتضمن إعداد المرشد الطلابي في الجامعات مواد دراسية خاصة بمهارة الاتصال، وتقديم دورات تدريبية؛ لتحسين مهارات الاتصال حيث أنها سلوك قابل للتطوير والتعديل.

أما دراسة الصقري (٢٠١٠) فقد هدفت إلى قياس اثر فاعلية برنامج تدريبي لتطوير بعض الكفايات المهنية لأخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتألقت عينة الدراسة من (٦٠) أخصائي وأخصائية توجيه مهني، تم توزيعهم إلى مجموعتين، المجموعة التجريبية ، وتم بناء برنامج تدريبي مكون من ثلاث عشرة جلسة، يعتمد في أنشطته على منهج بارسونز، ونظريتي السمات والعوامل، وهولاند للأنماط المهنية، وتم بناء مقياس لبعض الكفايات المهنية لأخصائي التوجيه المهني لاختبار الفروض ولقياس اثر البرنامج على المجموعتين ، واستخراج البيانات ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الكفايات المهنية لأخصائي التوجيه المهني تطورا بفعل البرنامج كفاية التقييم ثم كفاية التخطيط، ثم كفاية التواصل ، وفي ضوء تلك النتائج تم وضع عدد من التوصيات منها الاهتمام بالجانب النظري والجانب التطبيقي في البرامج والدورات

التي تعد لتطوير أداء أخصائيي التوجيه المهني والاستمرار في عقد البرامج والدورات التدريبية المخططة لأخصائيي التوجيه المهني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بناء على استعراض الدراسات السابقة فقد تبين للباحثة أن هذه الدراسات تباينت من حيث الأهداف فقد هدفت مجموعة منها إلى تقدير الأداء للمرشدين التربويين وتقييم مدى فاعلية أدائهم في المدارس ، كدراسة (طالب، ١٩٩٤)، دراسة الترك، (١٩٩٣)، ودراسة (القحطاني، ٢٠٠٧). وهدفت بعضها إلى الكشف عن اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس نحو عملهم (السفاسفة، ٢٠٠٣)، وبعضها ركزت على مدى امتلاك أخصائيي التوجيه المهني للمهارات الإرشادية الأساسية كمهارة الاتصال ومهارة المقابلة كدراسة مكششين (Muccuition, 1997)، ودراسة (الميلبي، ٢٠٠٩). ودراسة النجار، (٢٠٠١) التي هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية المهارات لدى المرشد التربوي في تقييم الخدمات الإرشادية بطلبة المرحلة الثانوية. وبعض الدراسات بنت برنامجها التدريبي وفق نظريات الإرشاد والتوجيه المهني كدراسة جرادات (١٩٩١).

أما من حيث عينات الدراسات السابقة فقد اختلفت فيما بينها في حجم العينات حيث بلغت اصغر عينة مستخدمة في الدراسات السابقة (١١) فردا في دراسة (أبو يوسف، ٢٠٠٨)، وبلغت اكبر حجم للعينة (٧٦١) فردا في دراسة (طالب، ١٩٩٤). وقد اختلفت أيضا فيما بينها من حيث نوع العينة ، فمنها من أجرى الدراسة على الجنسين كدراسة السفاسفة (٢٠٠٣)، ودراسة القحطاني (٢٠٠٧)، ودراسة أبو يوسف (٢٠٠٨) ودراسة الدرهمي (٢٠٠٨)، ودراسة الصقري (٢٠١٠). ومنها من أجرى الدراسة على عينة من الإناث كدراسة جرادات (١٩٩١)،

ودراسة (كلودونسكي وآخرون (Kolodinsky et al.,2006) ومنها من أجرى على عينة من الذكور كدراسة (العلمي، ١٩٨٨) ودراسة الصم (٢٠٠٤) ودراسة السميح (٢٠٠٤) ، ودراسة مكششين (Muccuition,1997)، ودراسة المليبي (٢٠٠٩).

أما من حيث الأساليب الإحصائية فقد تباينت الوسائل الإحصائية في الدراسات السابقة تبعاً لتباين الأهداف وطبيعة الدراسة والبيانات المستخدمة.

ومن حيث النتائج فقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية المختص في هذا مجال التوجيه والإرشاد بشكل عام والتوجيه المهني على وجه الخصوص ولا يمكن أن توكل المهمة لأي معلم، وإعادة النظر في أسس انتقاء المرشدين التربويين كدراسة (السفاسفة، ٢٠٠٣) ودراسة كلودونسكي وآخرون ، كما تؤكد بعضها على أهمية تدريب القائمين على الإرشاد الطلابي، واستخدام أساليب الإرشاد المناسبة وفنيات المقابلة كدراسة مكششين (Muccuition,1997)، ودراسة (السفاسفة، ٢٠٠٣) ودراسة (القحطاني، ٢٠٠٧).

و أشارت الكثير منها إلى أهمية الكفايات الذاتية للموجه المهني كالثقة بالنفس والتواصل مع الآخرين، دراسة كلودونسكي " Kolodinsky " وآخرون (٢٠٠٦)، ودراسة الدرمني (٢٠٠٨). وأكدت بعض الدراسات على ضرورة الاهتمام بالمهارات الإرشادية وطرق تنميتها نظرياً وعملياً ، وكذلك أهمية وجود دراسات تهتم بطرح برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين والتربويين مثل دراسة أبو يوسف (٢٠٠٨). وأكدت دراسة (الترك، ٢٠٠٣) على وجود علاقة بين استخدام المرشد لفنيات المقابلة وتقييم فعاليته.

وأشارت أغلب هذه الدراسات إلى أهمية البرامج التدريبية بشكل عام في تطوير وتحسين الأداء. وقامت بعض الدراسات بطرح مقترحات لتنمية تلك الكفايات والمهارات من خلال وضع تصور للتنمية المهنية المستدامة لأخصائي التوجيه المهني يتضمن التأهيل الأكاديمي والنمو

الذاتي المستمر. وضرورة الاهتمام بالإعداد المعرفي والمهني والمهاري لأخصائيي التوجيه المهني وإعادة النظر في برامج إعداد المرشدين التربويين. وكذلك الاهتمام بالجانب النظري والجانب التطبيقي في البرامج والدورات التي تعد لتطوير أداء أخصائيي التوجيه المهني.

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- في الهدف لتنمية وتطوير قدرات ومهارات المرشد التربوي أو أخصائي التوجيه المهني.
- تفعيل التدريب والتأهيل المستمر لأخصائيي التوجيه المهني لتحقيق التطوير وتحسين الأداء في مهام عمله.

وللدراسات السابقة دور كبير في إثراء الدراسة الحالية فقد استفادت الباحثة منها في:

- تحديد مشكلة الدراسة، وأهميتها، والهدف منها.
- الوقوف على الإطار النظري الذي احتوته الدراسات لتحديد الإطار النظري للدراسة الحالية.
- معرفة هيكل البرنامج التدريبي من حيث مخطط الجلسات ، والأساليب الإرشادية ، والأدوات اللازمة، والإجراءات المتبعة لتطبيق الأساليب الإرشادية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها مقترحة لم تخضع للتجريب بعد، وان الدراسات السابقة خضعت للتطبيق وأثبتت فاعليتها.

ولم تجد الباحثة دراسات تحدثت عن المهارات الإرشادية تحديداً (في حدود علم الباحثة) فقد تناولت الدراسات تنمية وتطوير المهارات بشكل عام وركزت على مهارات الاتصال والتواصل ، وان البرامج التدريبية كانت تستهدف التعرف إلى معرفة مدى فعالية البرامج الإرشادية ببعض المتغيرات كمهارة اتخاذ القرار والنضج المهني لدى الطلاب ولم تكن تستهدف أخصائيي التوجيه المهني ما عدا دراسة (الصقري، ٢٠١٠) فاعلية برنامج تدريبي لتطوير بعض الكفايات المهنية لأخصائيي التوجيه المهني.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

يستهدف هذا البرنامج التدريبي المقترح مجموعة من أخصائيي التوجيه المهني في مدارس سلطنة عمان، وقد صمم البرنامج التدريبي المقترح ليصبح جاهزا للتطبيق عليهم لاحقا. وقد قامت الباحثة ببناء هذا البرنامج التدريبي المقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان، حيث يتألف هذا البرنامج من (١٢) جلسة تدريبية وتقتصر الباحثة تطبيقه بواقع جلستين في الأسبوع، حيث تتراوح المدة الزمنية ما بين (٦٠-٩٠) دقيقة.

وقد اقترحت الباحثة مجموعة من الأساليب الإرشادية لاستخدامها في هذا البرنامج التدريبي المقترح وهي: المناقشة والحوار، والتغذية الراجعة، والتعزيز، والنمذجة، ولعب الأدوار.

إجراءات بناء البرنامج التدريبي المقترح:

لقد تم بناء هذا البرنامج التدريبي المقترح وفقا للخطوات التالية:

- عمل دراسة استطلاعية، وذلك للتعرف على أهم المهارات الإرشادية التي يحتاج إليها أخصائيو التوجيه المهني ومستوى تأهيلهم فيها لم يصل إلى المستوى المطلوب وسوف تساعدهم في مهام عملهم.

- حصر أهم المهارات الإرشادية التي يؤدي امتلاكهم لها إلى مستوى أداء أفضل لتقديم خدمات التوجيه المهني.

التعريف بالبرنامج

يقصد بالبرنامج التدريبي في هذه الدراسة مجموعة من الفنيات والأساليب والإجراءات والأنشطة المنظمة، والمشتقة من نظريات الإرشاد النفسي وتقدم في جلسات تدريبية متتابعة بهدف مساعدتهم على التدريب على تنمية بعض المهارات الإرشادية، حيث يتكون البرنامج من (١٢) جلسة تطبق بواقع جلسة او جلستين في الأسبوع، وتحدد المدة الزمنية من (٦٠-٩٠) دقيقة.

أهداف البرنامج

يحاول هذا البرنامج التدريب المقترح تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

١- الأهداف العامة:

- يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق الأهداف العامة الآتية:

- ١- الهدف التدريبي: تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أفراد المجموعة التدريبية.
- ٢- الهدف الوقائي: تدريب وإكساب المتدربين مجموعة من الأساليب والمهارات التي تساعد على تنمية بعض المهارات الإرشادية.

٢- الأهداف الخاصة للبرنامج:

مجموعة من الأهداف السلوكية التي بتحقيقها يتحقق الهدف العام للبرنامج وهذه الأهداف هي:

- ١- أن يتعرف المتدربون على مفهوم المهارات الإرشادية.
- ٢- أن يتعرف المتدربون أساليب تنمية بعض المهارات الإرشادية.
- ٣- أن يتعرف المتدربون على المهارات التي سيتم التدريب عليها في البرنامج.
- ٤- أن يكتسب المتدربون المهارات التالية:
التدريب على مهارة طرح الأسئلة، ومهارة المواجهة ، ومهارة عكس المشاعر، ومهارة إعادة الصياغة، مهارة الإيضاح، مهارة الإنصات، ومهارة الإنهاء.

**البرنامج التدريبي المقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني
في سلطنة عمان.**

وفيما يأتي عرض البرنامج التدريبي المقترح الذي تمخضت عنه هذه الدراسة التي هدفت إلى
بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في
سلطنة عمان، وهو يتكون من (١٢) جلسة تدريبية تشكل في مجملها البرنامج التدريبي المقترح.

الجلسة الأولى: التعارف وبناء الثقة

اليوم:..... التاريخ: الساعة:..... المدة الزمنية: (٦٠ دقيقة)

الهدف العام من الجلسة: أن يتعرف أعضاء المجموعة الإرشادية على الهدف العام من
البرنامج التدريبي.

يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من :

- التعرف بينه وبين مقدم البرنامج وباقي الأفراد المشاركين في البرنامج.

- التعرف على أهداف البرنامج ومحتوياته وأساليبه.

- التعرف على توقعات المشاركين في البرنامج.

الأساليب:

الحوار والمناقشة

العصف الذهني

المحاضرة المبسطة.

ثالثًا: الأدوات

جهاز حاسوب

بروكسيما

سبورة وأقلام

بطاقات تعارف (ملحق ١)

نموذج لعقد الاتفاق حول قواعد السلوك الجيد للبرنامج، ملحق (٢).

الإجراءات :

تقوم المرشدة بالترحيب بالمتدربين والتعريف بنفسها، وشكرهم على المشاركة في هذا البرنامج

التدريبي. ثم تفسح المجال لكل عضو من الأعضاء المجموعة بتقديم نفسه من خلال بطاقة

التعارف الخاصة بكل عضو وذلك للوصول بأعضاء المجموعة لدرجة معينة الألفة.

- توضح المدربة لأعضاء المجموعة كيف تتم اللقاءات محددة مكانها وزمانها ، مؤكدة على أهمية الالتزام بالمواعيد والمواظبة على الحضور ، وأهمية تنفيذ ما يتم الاتفاق عليه أثناء الجلسات التدريبية.

- بهدف تصحيح بعض التوقعات الخاطئة يتم مناقشة المتدربين حول توقعاتهم الايجابية والسلبية عن البرنامج التدريبي وتقديم التغذية الراجعة المناسبة.

- تتحدث المدربة عن الهدف العام من البرنامج وهو تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني وإكسابهم لتلك المهارات ليتمكنوا من تطبيقها في واقعهم العملي وذلك من خلال عرض (بالوربوينت) حول البرنامج وأهدافه وأهميته، وعدد جلساته والمدة الزمنية لكل جلسة، والتأكيد على ضرورة الحرص على حضور جميع اللقاءات بروح الفريق الواحد.

- تقوم المدربة بتذكير المتدربين بان أي عمل جماعي لا بد أن تحكمه معايير وشروط وقوانين لتجنب حدوث صراعات ومشكلات فترة تنفيذ البرنامج التدريبي، لذا فمن المهم التوقيع على عقد الاتفاق السلوكي ومناقشته معهم.

الجلسة الثانية: مفهوم المهارات الإرشادية

اليوم: التاريخ: الساعة: المدة الزمنية: (٦٥ دقيقة)

الهدف العام من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- التعرف على مفهوم المهارات الإرشادية لأخصائيي التوجيه المهني.
- التعرف على أهم الفروق بين التوجيه والإرشاد الجمعي.
- توضيح أهمية اكتساب أخصائي التوجيه المهني للمهارات الإرشادية.

ثانيا: الأساليب:

-الحوار والمناقشة.

- محاضرة مبسطة.

التعزيز .

ثالثا: الأدوات

جهاز عرض (بروكسيما)

حاسوب

عرض تقديمي (بالبوربوينت)

مقطع فيديو عن التوجيه المهني

بطاقة الفرق بين التوجيه الجمعي والإرشاد الجمعي (ملحق ٣)

بطاقة الاختلاف بين الإرشاد الفردي والجمعي(ملحق ٤)

استمارة تقييم الجلسة التدريبية(ملحق ٥)

الإجراءات :

تقوم المدربة بالترحيب بالمشاركين ، ثم تقدم محاضرة مبسطة عن مفهوم الإرشاد والتوجيه والفرق بينهما وتسال المتدربين حول المقصود بمفهوم التوجيه المهني والإرشاد الفردي والجمعي، وتقدم التغذية الراجعة المناسبة لهم، وبعد ذلك توضح المقصود بالمهارات الإرشادية وأهمية إتقان أخصائي التوجيه المهني لها خاصة في المقابلات الفردية والجماعية وتقديم الاستشارات للطلاب

- تعرض المدربة مقطع فيديو (التوجيه المهني). وبعد ذلك تطرح على المتدربين ما يلي:

اذكرهم أهداف التوجيه المهني؟

وكيف يتمكن الأخصائي من تحقيق تلك الأهداف في عمله؟

- تقوم المتدربة بمناقشة تلك الأهداف وتوضيح أهمية المهارات الإرشادية لتحقيق تلك الأهداف.

- تطلب المدربة من المتدربين تلخيص ما جاء في الجلسة.

- تقوم المدربة بتقديم الواجب البيتي (اذكر أهم المهارات الإرشادية ترى أنها مهمة في تحقيق

أهداف التوجيه المهني وتساعد الأخصائي في ممارسة عمله؟

- تطلب المدربة من المتدربين تعبئة استمارة تقييم الجلسة. ثم تشكرهم على الحضور والتفاعل.

الجلسة الثالثة (مهاراة الإنصات)

اليوم: التاريخ: الساعة: المدة الزمنية: (٦٥ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن

من:

- التعرف على مهارة الإنصات في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية.

- التطبيق العملي على تنفيذ هذه المهارة من خلال لعب الأدوار بين المتدربين.

الأساليب:

الحوار والمناقشة

النمذجة.

لعب الدور.

الأدوات:

جهاز حاسوب

جهاز عرض (بروكسيما)

عرض تقديمي بالبوربوينت

صور كاريكاتيرية للمهارة

بطاقة الوصايا العشر في مهارة الإنصات ملحق(٦)

السلوك غير اللفظي الفعال والسلوك غير اللفظي غيرالفعال(ملحق٧)

السبورة

الأقلام

الإجراءات:

- تفتتح المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمتدربين، ثم مراجعة الواجب البيتي وما تم في

الجلسات السابقة وبعد ذلك يتم عرض صورة كاريكاتيرية توضح مرشد يستخدم مهارة الإنصات

بشكل خطأ(يظهر فيها المرشد مكمم الفم مستمعا فقط) حيث تناقش المدربة المتدربين أهم

النقاط حول الإنصات الفعال والسلوك غير اللفظي الفعال.

- تناقش المدربة كيفية التدرب الفعال على مهارة الإنصات من خلال عرض تقديمي بالبوربوينت

يتضمن: أ- كيفية الإنصات بايجابية لفظية.

ب- كيفية الإنصات بايجابية غير لفظية.

- تقوم المدربة بوصف المهارة وكيفية أدائها من خلال بطاقة خطوات المهارة ثم نمذجتها أمام

المتدربين وتكليفهم بتمثيلها من خلال لعب الدور فيما بينهم للوصول إلى درجة مقبولة من الإتقان

وتقديم التغذية الراجعة للمتدربين.

- تقوم المدربة بتلخيص أهم ما دار في الجلسة، ثم إعطاء الواجب البيتي(قم بتسجيل مقابلة

قصيرة مع احد زملائك أو أفراد أسرتهك توضح من خلالها استخدام مهارة الإنصات)

- يتم تعبئة استمارة تقييم الجلسة من قبل المتدربين، ثم شكرهم على التفاعل الايجابي لجلسات البرنامج.

الجلسة الرابعة: مهارة طرح الأسئلة

اليوم: التاريخ: الساعة: المدة الزمنية: (٨٠ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- تحديد أهمية ممارسة مهارة التساؤل في المقابلة الإرشادية .
- الإلمام بتصنيفات الأسئلة المختلفة في الجلسات الإرشادية.

الأساليب:

المحاضرة المبسطة

الحوار والمناقشة

لعب الدور

النمذجة

التلخيص

الواجب البيئي

الأدوات:

حاسوب

جهاز عرض (بروكسيما)

بطاقة خطوات مهارة طرح الأسئلة (ملحق ٨)

أفلام

سبورة

الإجراءات:

- تفتتح المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمتدربين ، ثم مناقشة الواجب البيتي السابق وتقديم التغذية الراجعة المناسبة.

- توضح المدربة الهدف من الجلسة الحالية، وتمهد لذلك بقولها أن مهارة طرح الأسئلة هي الأداة الأساسية التي لا يستغني عنها المرشد النفسي أو أخصائي التوجيه المهني ، وأنها الوسيلة الفعالة في دينامية المقابلة الإرشادية من حيث افتتاحها وبنائها وإقبالها. ومن صفات المرشد المؤثر والجيد اختياره للوقت المناسب لطرح التساؤل، وعدم مقاطعة المسترشد أثناء حديثه، وإنما يمكنه التدخل بسؤاله في الوقفات البسيطة بين الجمل عندما يسترد المسترشد أنفاسه بين مجموعة من العبارات، كما يجب عدم طرح التساؤل قبل أن يستعد المسترشد للإجابة حيث أن ذلك قد يجعله يستنكرها؛ مما يفقد هذه التساؤلات معناها وأهميتها وقيمتها. ثم تعدد المدربة أهميتها وكيفية أدائها وممارستها من خلال جهاز العرض ويتضمن الحديث عن عنصرين أساسيين:

الأول: اختيار الوقت المناسب لطرح السؤال الملائم.

الثاني: كيفية اختيار السؤال الملائم. (تصنيفات الأسئلة:المفتوحة، والمغلقة، والمباشرة، وغير

المباشرة)

- يتم شرح النقاط السابقة و مناقشة المتدربين فيها من خلال عرض نماذج وتدريبات حولها.

فيما يلي مثال تدريبي للتدخل الجيد واختيار الوقت المناسب لطرح التساؤل:

المرشد: (يتدخل بسؤاله عندما يتوقف المرشد لالتقاط أنفاسه) تشعر أن والدك لا يعطيك حَقك

في اختيار مستقبلك الدراسي والمهني ؟

المرشد: انه يوفر لي كل ما احتاج ويعطيني كثيرا، ولكني أريد منه أن يهتم بي وبمشاعري،

واعتقد انه من حقي كطالب أن اختار المواد الدراسية وفقا لرغباتي وطموحاتي لأنني لو لم احدد

لم أقم بذلك الآن بطريقه مناسبة فمتى سوف أقوم به ؟

المرشد: (يتدخل بسؤاله عند الوقفة القصيرة) ماذا تعني بقولك وفقا لرغباتك وطموحاتك؟

المرشد: (اعني أن اختار التخصص الذي أميل إليه وأكون قادرا على دراسته والعمل به

مستقبلا فانا أتمنى أن أكون محاميا وليس طبيبا).

- تعرض المدربة النشاط الآتي وتعطي المتدربين الوقت الكافي للإجابة:

تتنوع تصنيفات الأسئلة وفقا للغرض أو للمعلومات التي يود المرشد أو الأخصائي أن يتحصل

عليها من المرشد أو الطالب، فيما يلي أنواع مختلفة من الأسئلة، اذكر ميزتين لكل منها مع

توضيحها بمثال يدل عليها:

Open questions: الأسئلة المفتوحة (١)

مزاياها:

.....

مثال:

Closed Questions الأسئلة المقفلة (٢)

مزاياها.....

.....

مثال:

- بعد الاستماع لإجابات من المتدربين وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم تقوم المدربة بأداء المهارة وفق خطواتها بالتعاون مع احد المتدربين ونمذجتها إمامهم.

- تطلب المدربة من المتدربين تأدية المهارة من خلال لعب الدور الذي يؤديه اثنان منهم أمام البقية، ثم تقدم لهم التغذية الراجعة في أداء المهارة.

- تقوم المدربة بتلخيص ما دار في الجلسة تمهيدا لإنهائها.

- يتم إعطاء الواجب البيتي:

١- (تطبيق مهارة التساؤل مع احد من الزملاء أو أفراد الأسرة)

٢- حدد نوع السؤال فيما يلي :

أ- هل تحب والدك؟

ب- ماذا كان معدلك التراكمي في العام الماضي؟

ج- اخبرني ماذا حدث بينك وبين والدك قبل أسبوع.

الجلسة الخامسة: تابع مهارة طرح الأسئلة

اليوم: التاريخ:..... الساعة: المدة الزمنية: (٨٠ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن

من:

- معرفة الكيفية السليمة في استخدام التساؤلات.

- تطبيق مهارة طرح الأسئلة في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية.

الأساليب:

المحاضرة.

الحوار والمناقشة

التغذية الراجعة

النمذجة.

لعب الدور

التلخيص

الأدوات:

جهاز عرض (بروكسيما)

حاسوب

عرض تقديمي (بوروينت)

أقلام.

سبورة حائط

الإجراءات:

- تبدأ المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمتدربين وشكرهم على الحضور والالتزام بالوقت

المحدد، ثم تناقش الواجب البيتي وتقديم التغذية الراجعة المناسبة.

- تقدم المدربة محاضرة مبسطة من خلال عرض تقديمي بالبوربوينت حول الكيفية السليمة في استخدام التساؤلات ، والاعتبارات الهامة التي يجب مراعاتها عند ممارسة مهارة التساؤل(صياغة السؤال ، تركيب السؤال ، محتوى السؤال).

- تقوم المدربة بتقديم أمثلة ونماذج حول الكيفية السليمة في استخدام مهارة الأسئلة ومناقشة المتدربين فيها كما يأتي:

صياغة السؤال : لابد أن يكون التساؤل بلغة مفهومة وواضحة لكل من المرشد أو الأخصائي والمسترشد أو الطالب، ويجب الابتعاد عن الكلمات التي بها لبس أو غموض أو التي تحتمل أكثر من معنى، كذلك على المرشد أو الأخصائي أن يطرح تساؤلاته بشكل محدد وقاطع لكن بشكل غير محرج للطالب وفيما يلي أمثلة توضيحية لذلك:

- لينك تخبرني عن دخلك الشهري؟ (سؤال محدد لكنه محرج)

- أنا لا أريد معرفة دخلك الشهري على وجه التحديد، ولكن يمكنك أن تخبرني في أي تصنيف يقع دخلك ضمن التصنيفات هذه (مرتفع الدخل - متوسط الدخل - قليل الدخل).....(سؤال محدد غير محرج).

- **تركيب السؤال:**

يجب على المرشد أو الأخصائي أن يكون حذرا في طرح سؤاله بحيث لا يتصف بكونه متعدد في استفساراته؛ مما يستلزم عدد من الإجابات المختلفة عنه، حيث عليه أن يجزئ السؤال المتعدد إلى عدد من الأسئلة البسيطة والواضحة والتي يمكن أن يستجيب لها المرشد ببساطة ووضوح، وفيما يلي أمثلة لتساؤلات بسيطة التركيب وغير معقدة ولا تحمل أكثر من محتوى:

- ما الذي شجعك على الحضور إلى هنا؟

- هل أنت مستعد لمواجهةهم بعد ذلك؟

- كيف تتصرف معهم إذا واجهك احدهم بكلمات لا تحبها ولا ترضاها؟

- محتوى السؤال:

على المرشد أن يراعي الكيفية السليمة للتساؤل حتى يحقق الغرض الذي يحتويه؛ لذا يجب أن يكون المرشد على دراية كاملة بالخلفية الثقافية والاجتماعية والنفسية للمسترشد وكذلك للخلفية التربوية والمهنية، ولهذا يجب على المرشد أن يبتعد عن طرح التساؤلات أعلى من الخلفية العامة للمسترشد (عمر، ١٩٩٢)، وفيما يلي أمثلة تدريبية لمحتوى التساؤلات:

- ما هي أعراض المخاوف المرضية في رأيك ؟(سؤال خطأ).

- ذكرت أنك تعاني من الخوف الشديد عندما تكون في مكان مرتفع. أرجوان تزيديني إيضاحاً عن مشاعرك بوجه عام حول الأماكن المرتفعة؟ (سؤال سليم).

- ذكرت أنك تعاني من القلق والتردد حول اختيار المواد للعام المقبل. أرجوان تزيديني إيضاحاً عن مشاعرك بوجه عام حول اختيار المواد الدراسية؟ (سؤال سليم).

- مناقشة الأمثلة والتدريبات السابقة وتحليل الممارسة الجيدة والممارسة الرديئة من خلالها.

- توزع المدربة بطاقة خطوات أداء مهارة طرح الأسئلة وتوضحها بعد قراءة المتدربين لها. ثم تقوم بنمذجتها أمامهم وتطلب منهم لعب الدور أمام زملائهم وذلك للتمكن من إتقان المهارة.

- تطلب من احد من المتدربين تلخيص ما دار في الجلسة، ثم تقدم الواجب البيتي التالي: ما

رأيك في الممارسة الآتية من حيث تركيبة السؤال؟ ولماذا؟

الأخصائي: أنك تخشى الحضور إلى غرفة مصادر التوجيه المهني لتتلقى المساعدة اللازمة من

اجل اختيار المواد للعام القادم، هل مازلت تخشى كلام زملائك ولومهم لك بسبب حضورك هنا؟

ماذا تظن أنهم سيقولون عنك؟ ما الذي شجعتك إلى على الحضور إلى مكتبي؟ كيف تتصرف

إذا واجهك احدهم بكلمات لا تحبها ولا ترضاها؟

- وفي الختام يقوم المشاركون بالبرنامج بتعبئة استمارة تقييم الجلسة، وتقوم المدربة بشكرهم على

الالتزام والمشاركة الفاعلة في جلسات البرنامج.

الجلسة السادسة : مهارة إعادة الصياغة.

اليوم:..... التاريخ: الساعة:..... المدة الزمنية:(٦٥ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن

من:

تطبيق مهارة إعادة الصياغة في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية.

الأساليب :

الحوار والمناقشة.

لعب الدور

الأدوات:

جهاز حاسوب

جهاز عرض بروكسيما

عرض تقديمي (بوربوينت)

السبورة والأقلام

بطاقة مهارة إعادة الصياغة (ملحق ٩).

الإجراءات:

- الترحيب بالمشاركين، ومراجعة الواجب البيتي وما تم خلال الجلسات السابقة، ثم ذكر أهداف الجلسة للمجموعة الإرشادية، ثم تقوم المدربة بعرض تقديمي عن مهارة إعادة الصياغة، ومناقشة المشاركين حول كيفية إعادة الصياغة من خلال عنصرين أساسيين هما:

أولاً : كيفية التدريب على إعادة عبارات المسترشد دون تغيير.

ثانياً: كيفية التدريب على إعادة عبارات المسترشد مع تغيير ضمير المتكلم.

- وصف المهارة وكيفية أدائها من خلال توزيع بطاقة المهارة .

- لعب الدور أي قيام اثنين من أعضاء المجموعة بتأدية المهارة التي تم نمذجتها أمام المجموعة.

مثال (١) :

المسترشد أو الطالب: أنا شعرت بخيبة أمل عندما حصلت على مجموع قليل من الدرجات في الثانوية العامة.

المرشد أو الأخصائي: أنا شعرت بخيبة أمل عندما حصلت على مجموع قليل من الدرجات في الثانوية العامة.

مثال (٢) :

المسترشد أو الطالب: أنا شعرت بخيبة أمل عندما حصلت على مجموع قليل من الدرجات في الثانوية العامة.

المرشد أو الأخصائي: أنت شعرت بخيبة أمل عندما حصلت على مجموع قليل من الدرجات في الثانوية العامة.

- تناقش المدربة الأعضاء وتقدم لهم التغذية الراجعة المناسبة.
- تطلب المدربة من احد المتدربين ذكر أهم نقاط الجلسة وتقديم ملخص لما دار فيها.
- تطلب المدربة من المتدربين تعبئة استمارة تقييم الجلسة. ثم تشكر المتدربين على الحضور والتفاعل.

الجلسة السابعة (مهارة الاستيضاح)

اليوم:..... التاريخ:..... الساعة:..... المدة الزمنية:(٦٥ دقيقة)

الهدف من الجلسة:

يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- التعرف على مهارة الاستيضاح في المقابلة الإرشادية.
- تطبيق مهارة الاستيضاح في المقابلات الفردية أو الجماعية.

الأساليب:

المحاضرة

المناقشة الجماعية

النمذجة

لعب الدور

التغذية الراجعة

الواجب البيئي

الأدوات:

حاسوب

جهاز عرض (بروكسيما)

عرض تقديمي

بطاقة خطوات مهارة الاستيضاح (ملحق ١٠)

الإجراءات:

تبدأ المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمتدربين ، وشكرهم على الالتزام بالحضور في الموعد المحدد وذكرتهم بأهمية العمل بروح الفريق الواحد.

- توضح المدربة باستخدام المحاضرة المبسطة المقصود بمهارة الاستيضاح بقولها: أن الاستيضاح تطلب من الفرد الذي تتحدث معه أن يوضح بشكل اكبر عبارة غامضة أو محيرة أي عندما تكون غير متأكد من معنى الرسالة أو تلقيت كلمات غامضة أو مبهمه ، ويهدف الاستيضاح إلى جعل الرسالة واضحة وصريحة- اي خالية من الغموض- ولتثبيت دقة الإدراك حول الرسالة، كذلك يستخدم عندما تريد ان تتحقق مما سمعته (الشناوي، ١٩٩٦)، وكذلك لمساعدة المتحدث على الاسترسال في الإدلاء بمعلوماته، ولتدعم التواصل حتى يصل إلى الجودة المرجوة (عمر، ٢٠٠٦).

- تناقش المدربة المتدربين في الأسئلة التالية:

متى تستخدم مهارة الاستيضاح؟

اذكر رسائل لفظية وغير لفظية يمكن استخدامها لطلب الاستيضاح .

- ثم يتم الاستماع للإجابات وتقديم التغذية الراجعة وعرض العبارات اللفظية التي يمكن استخدامها للاستيضاح باستخدام شاشة العرض.

- تقوم المدربة بتوضيح قواعد استخدام هذه المهارة من خلال عرض بوربوينت ومناقشة المتدربين فيها ، ثم توزع بطاقة خطوات المهارة وتطلب منهم قراءتها وتقوم بتوضيحها للمتدربين ثم تقوم بنمذجتها وتطلب من المتدربين لعب الدور لتوضيح مهارة الاستيضاح كما يلي:

مثال (١)

المسترشد: أنا غير راض عن المواد التي اختارتها للعام القادم(بمهمة مسموعة)

المرشد : معذرة أنا غير متأكد من أنني أتابع كلامك لبيتك تعيد لي ما قلته لي بطريقة أكثر وضوحا.

مثال (٢)

المسترشد: أنا طالب في الصف العاشر ومتفوق دراسيا، وأحب الرسم والأعمال الحسائية ولكني أعاني معاناة كبيرة ، خاصة من أسرتي المستبدة ، ولأنني الولد الوحيد بين ٥ بنات كلهن انهين دراستهن الجامعية بتفوق ، الكل يحاريني ويجبرني والذي على دراسة الطب، ولكني في الحقيقة.. المرشد : إذا سمحت لي لبيتنا نبدأ من الأول رويدا رويدا حتى تتضح لي بعض الأمور التي أظن أنني لم افهمها جيدا . ماذا تعني بأنك تعاني معاناة كبيرة؟ ولماذا هي مستبدة كما ذكرت؟ وماذا تقصد بقولك الكل يحاريني؟

- تقوم المدربة بمناقشة المهارة من خلال عبارات أخرى يمكن استخدامها لطلب الاستيضاح مثل: هل يمكنك توضيح، أو لو سمحت لم افهم قصدك .

- تطلب المدربة من المتدربين تلخيص ما تم في الجلسة تمهيدا لإنهائها. ثم تقدم الواجب البيتي وهو التدريب على مهارة الاستيضاح مع بعض أفراد الأسرة أو الزملاء .

- يتم تعبئة استمارة تقييم الجلسة ثم تنهي المدربة الجلسة بشكر المتدربين على التفاعل الايجابي مع البرنامج.

الجلسة الثامنة: (مهارة عكس المشاعر)

اليوم:..... التاريخ:..... الساعة:..... المدة الزمنية: (٦٥ دقيقة)

الهدف العام من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة ان

يتمكن من:

- التعرف على أهمية ممارسة مهارة عكس المشاعر في المقابلة الإرشادية.
- تطبيق مهارة عكس المشاعر في المقابلات الإرشادية الفردية والجماعية.

الأساليب:

المحاضرة

التلخيص

المناقشة والحوار.

النمذجة

الواجب البيتي.

الأدوات:

سبورة حائط

أقلام

بطاقة خطوات مهارة عكس المشاعر(ملحق ١١)

صور كاريكاتيرية توضح المهارة

الإجراءات:

- تبدأ المدربة بالترحيب بالمشاركين ثم مراجعة ما تم خلال الجلسات السابقة، ثم تتوجه بالحديث للمتدربين بان المهارة التي سوف نتحدث عنها في هذه الجلسة تشبه مهارة إعادة الصياغة في الأهداف والمضمون ، وتختلف في أنها تركز على المحتوى الوجداني بينما إعادة الصياغة تخاطب ما يتعلق بالجانب المعرفي .

ومن ثم عرض صورة كاريكاتيرية توضح حالة المرشد أو الأخصائي يقوم باستخدام عكس المشاعر بشكل خطأ حيث تناقش المدربة المشاركين الممارسة الرديئة لها مع التعليل.
-تناقش المدربة كيفية التدريب على مهارة عكس المشاعر من خلال الحديث عن مهارة عكس المشاعر التي تتضمن مستويين كما يلي:

أولاً : استخدام مهارة عكس المشاعر على المستوى السطحي الظاهري (Over Obvious Level)

ثانياً: استخدام مهارة عكس المشاعر على المستوى العميق المختبئ (Hidden Deep level).

- تقوم المدربة بشرح ومناقشة ذلك ، ومعرفة خطوات المهارة وتدريب المشاركين على استخدامها بمستوييها.

مثال(١): المرشد: هذا شي لا يطاق ولا يحتمل. أنت تستجوبني منذ ثلاثين دقيقة وكأنني متهم في قضية لا مفر منها !!

المرشد: أنت تشعر بالضيق والتبرم لأنني استفسر منك عن بعض الأمور التي تتعلق بحياتك.(المستوى السطحي الظاهري)

مثال(٢):

المسترشد: إن والدي يحاسبني ويؤنبني على كل صغيرة وكبيرة ويلومني ويوبخني على أي خطأ ارتكبه بالرغم انه غير مقصود، بينما لم يقل كلمة واحدة لأخي الأصغر مني بعامين إذا اخطأ بحجة أنني الكبير الذي يجب إلا يخطئ أبداً وأنه الصغير الذي يغتفر له أخطاءه لصغر سنه، مع العلم ان أخي الأصغر هذا يعتمد الخطأ معي لاستثارة غيظي فأعاقب أنا ويفلت هو من العقاب.

المرشد: أنت تشعر بأن والدك يفرق في المعاملة بينك وبين أخيك الأصغر، فيحسن معاملته بينما يسيء إليك.

- توضح المدربة خطوات مهارة عكس المشاعر من خلال البطاقة الخاصة بالمهارة، حيث تطلب منهم قراءتها والاستفسار عن أي غموض فيها ثم تقول بنمذجتها أمام المتدربين.
- تطلب المدربة من أعضاء المجموعة تطبيق المهارة أمام زملائهم، ثم تقدم التغذية الراجعة المناسبة، بعدها تعرض على المتدربين بعض الملاحظات الواجب استخدام هذه المهارة من خلال بطاقة المهارة وهي:

أن يردد المرشد أو الأخصائي في بداية عباراته رداً على المسترشد ما يدل على انعكاس ما يحس به المسترشد وما يستشعره في أعماقه بالتأكيد على ضمير المخاطب: أنت تشعر، أنت تعتقد، أنت ترى.

- يتم تقديم ملخص الجلسة ، وتقوم المدربة بإعطاء الواجب البيتي :

(اكتب ثلاثة مواقف من واقع عملك كأخصائي توجيه مهني تتضمن مهارة عكس المشاعر.)

- تطلب المدربة من أعضاء المجموعة تعبئة بطاقة تقييم الجلسة ثم تشكرهم على التفاعل وتذكرهم بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة التاسعة : مهارة المواجهة

اليوم:..... التاريخ: الساعة:..... المدة الزمنية: (٨٠ دقيقة)

الهدف العام من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- توضيح أهمية استخدام مهارة المواجهة وأوقات استخدامها في المقابلات الإرشادية.
- التطبيق العملي على تنفيذ هذه المهارة من خلال لعب الأدوار بين الأخصائيين.

الأساليب :

الحوار والمناقشة

محاضرة مبسطة

النمذجة

لعب الدور

التعزيز

الأدوات:

السبورة

الأقلام

جهاز حاسوب

جهاز عرض بروكسيما

بطاقة قواعد استخدام مهارة المواجهة (ملحق ١٢).

الإجراءات:

١- ترحب المدربة بأعضاء المجموعة التدريبية وتشكرهم على مواصلة الحضور للبرنامج والتزامهم بالوقت المحدد ، وتحثهن على التفاعل الايجابي ، والعمل بروح الفريق الواحد، ويتم بعد ذلك مناقشة الواجب البيتي وإعطائهم التغذية الراجعة المناسبة.ثم توضح الهدف من الجلسة الحالية ، وتقوم بتوضيح المقصود بمهارة المواجهة باستخدام برنامج العروض التقديمية (البوربوينت) بقولها: تعتبر مهارة المواجهة دعوة صريحة من المرشد أو الأخصائي للمسترشد حتى يفحص ويختبر سلوكه وعواقبه بعناية أكثر، فالمرشد والأخصائي يمكن أن يكونا نموذجاً جيداً في تجسيد أهمية المواجهة وضرورتها إذا طبقها على نفسه أولاً في رؤية المسترشد وعلى مسمع منه. وتستخدم في كشف المتناقضات بين ما يقوله الفرد وما يفعله. وتذكر المدربة أن الاستخدام الصحيح لمهارة المواجهة يوظف جلب الوعي للمسترشد بطريقة مقبولة، وقد تكون المعلومات ملتبسة بالنسبة له، فإما أن يتجنبها أو انه لا يلاحظها.

- مناقشة المدربة للمتدربين حول أهمية استخدام هذه المهارة وأوقات استخدامها مع كل حالة من حالات المسترشد أو الطالب.

- تعرض المدربة الحالات التي تستخدم فيها مهارة المواجهة من خلال عرض تقديمي بالبوربوينت مع ذكر الأمثلة على ذلك كالتالي :

١- مواجهة التناقضات بين أقوال وأفعال المسترشد

المرشد: ذكرت أنك ضاعفت جهدك في الدراسة، بينما تدل درجاتك على رسوبك هذا العام.

٢- مواجهة القوة : تتضمن التركيز على قدرات المسترشد البنائية

المرشد : ترى انك تشك في نجاحك في الثانوية العامة هذا العام، بالرغم من تفوقك المستمر والدائم عبر السنوات الدراسية الماضية .

- تشجيع المسترشد أو الطالب على التصرف باستقلالية وبأسلوب بنائي ايجابي:
- المرشد : أظن انه إذا اطلعت على دليل الطالب للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي تستطيع أن تحدد التخصص أو البرنامج المناسب لقدراتك.
- تقوم المدربة بتوضيح المهارة وشرحها من خلال بطاقة قواعد استخدام مهارة المواجهة ثم نمذجتها بالتعاون مع احد المتدربين ثم تطلب من المتدربين لعب الدور مع زميله بالتناوب وتطلب من بقية الأعضاء تقييم أدائه في المهارة ، وتقدم المدربة التغذية الراجعة لذلك.
- تطلب من احد المتدربين ذكر أهم النقاط التي دارت في الجلسة مع تقديم التغذية الراجعة.
- تقوم المدربة بتقديم الواجب البيتي (حدد نوع الممارسة إن كانت جيدة او رديئة معلا إجابتك فيما يلي:
- المرشد: (في أول مقابلة مع المسترشد): تغيبت كثيرا عن المدرسة بسبب حالتك الصحية، بينما تدل التقارير الطبية على سلامتك وخلوك من الأمراض.
- في نهاية الجلسة تطلب من المتدربين ثم تعبئة استمارة تقييم الجلسة، ثم تشكرهم على الحضور وتذكرهم بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة العاشرة: (مهارة الإقناع)

اليوم:..... التاريخ: الساعة: المدة الزمنية: (٦٥ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- التعرف إلى مهارة الإقناع في المقابلة الإرشادية.

- ممارسة مهارة الإقناع في المقابلة الإرشادية.

الأساليب:

الحوار والمناقشة.

العصف الذهني

الأدوات:

أفلام

أوراق

جهاز عرض (بروكسيما)

جهاز حاسوب.

مقطع فيديو (فن الإقناع)

بطاقة خطوات عملية التواصل الإقناعي (ملحق ١٣)

الإجراءات:

- تفتتح المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمشاركين، ثم تقوم بمراجعة الواجب البيتي وتقديم التغذية الراجعة المناسبة.

- وتوضح المدربة الهدف من الجلسة الحالية، ثم توضح المقصود بمهارة الإقناع " الإقناع هو القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق التجاوب منهم. فالإقناع عملية يهدف منها جعل طرف آخر (شخص أو جماعة) أن يقبل رأيا معيناً أو فكرة معينة أو يقوم بعمل معين(أبو النصر، ٢٠٠٩)

- تقوم المدربة بعرض مقطع فيديو (فن الإقناع) يتم من خلاله مناقشة خطوات عملية التواصل الإقناعي وبعدها تطلب المدربة من المتدربين استعراض عدد من المواقف أو الصعوبات التي يمكن يتعرض لها بعض الطلاب أثناء الدراسة خاصة عند اختيار المواد الدراسية وتقوم بمناقشتها معهم وكيفية إيجاد الحلول المناسبة لها باستخدام مهارة الإقناع، ثم تقوم المدربة بتوزيع

بطاقة المهارة، ثم نمذجة أحد المواقف الإرشادية التي تم استعراضها أمام المتدربين وتطلب منهم القيام بلعب الدور لتوضيح هذه المهارة، وبعد ذلك تقدم التغذية الراجعة المناسبة.

- تطلب المدربة من الأعضاء تلخيص ما جاء في الجلسة، ثم تقوم بإعطائهم الواجب البيتي (محمد طالب في الصف العاشر يتمنى أن يعمل في مجال الهندسة ويحب الرياضيات والفيزياء والكيمياء ولكنه لا يرغب في اختيار مادة الأحياء التي يمكن أن تفتح له مجال دراسة تخصصات علمية أخرى لو لم يوفق في دخول كلية الهندسة) كيف تتعامل مع محمد باستخدام مهارة الإقناع؟

- تطلب المدربة من الحضور تعبئة استمارة تقييم الجلسة وتذكرهم بموعد الجلسة القادمة وعنوانها.

الجلسة الحادية عشر: (مهارة الإنهاء)

اليوم:..... التاريخ:..... الساعة:..... المدة الزمنية: (٨٠ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة أن يتمكن من:

- التعرف على مهارة الإنهاء في المقابلة الإرشادية .
- التطبيق العملي لمهارة الإنهاء في المقابلات الفردية والجماعية.

الأساليب :

الحوار والمناقشة

تمثيل الدور

محاضرة مبسطة

التلخيص

العصف الذهني

الأدوات:

جهاز عرض (بروكسيما)

جهاز حاسوب

عرض تقديمي (بالبورينت)

بطاقة أنماط الإنهاء أو الإقفال في المقابلة الإرشادية (ملحق ١٤).

الإجراءات:

- تفتتح المدربة الجلسة بالسلام والترحيب بالمشاركين ثم مراجعة الواجب البيتي وتقديم التغذية الراجعة.

تقدم المدربة تعريفا واضحا لمهارة لإنهاء باعتبارها من أهم المهارات الإرشادية التي ينبغي أن يلم بها المرشد أو الأخصائي من خلال محاضرة مبسطة.

- تقوم المدربة السؤال التالي للمتدربين:

ما الاعتبارات الهامة التي يجب أن يراعيها المرشد أو الأخصائي عند الإنهاء؟

- يتم عرض هذه الاعتبارات على المتدربين بعد الاستماع لإجاباتهم ، ثم مناقشة هذه

الاعتبارات معهم وتقديم التغذية الراجعة من خلال العرض المرئي للاعتبارات الهامة الواجب مراعاتها لهذه المهارة.

- تؤدي المدربة المهارة وفق خطواتها بالتعاون مع احد الأعضاء أو المتدربين، ثم تطلب من اثنين من المتدربين لعب الدور وتمثيل المهارة أمام بقية زملائهم، ثم يتم مناقشة ذلك وتقديم التغذية الراجعة له.

- تلخص المدربة أهم ما تم في الجلسة، وتقوم بإعطاء الواجب البيتي:
(قم بتسجيل مقابلة إرشادية مع احد الطلاب أو زميل لك تتضمن أهم المهارات التي تعلمتها في هذا البرنامج التدريبي).

ويعد ذلك تطلب من المتدربين تعبئة استمارة تقييم الجلسة.

الجلسة الثانية عشر (الختامية)

اليوم:..... التاريخ:..... الساعة:..... المدة الزمنية: (٩٠ دقيقة)

الهدف من الجلسة: يتوقع من كل متدرب بعد الانتهاء من المشاركة في هذه الجلسة ان يتمكن من:

- تقييم عام لجلسات البرنامج التدريبي.

- مناقشة المتدربين في بعض الأعمال غير المنهية في الجلسات السابقة.

الأساليب:

المناقشة والحوار

التعزيز الايجابي

الأدوات:

مقطع فيديو لمقابلة إرشادية.

استمارة تقييم البرنامج.

شهادات شكر.

الإجراءات:

- تقوم المدربة بمراجعة ما تم الحديث عنه في الجلسات السابقة للبرنامج التدريبي ، ثم عرض فيديو نموذج لمقابلة إرشادية متكاملة لجميع المهارات التي تم تطبيقها في جلسات البرنامج السابقة والاستماع لملاحظات المتدربين ومناقشتها.

- تقدم المدربة التغذية الراجعة للمتدربين على تطبيق المهارات الإرشادية التي اكتسبوها من هذا البرنامج التدريبي.

- تطلب المدربة منهم تعبئة بطاقة تقييم البرنامج.

- يتم إجراء نوع من التصويت بين المشاركين، فتطلب من المدربة التصويت لاختيار الأول على الدورة أو صاحب أكبر مشاركة وقدرة على التواصل مع الآخرين فيحصل صاحب اللقب على جائزة رمزية (كعلبة حلويات أو شهادة خاصة أو باقة ورد).

- تقدم المدربة الشكر للمتدربين على جهودهم المبذول طوال فترة تنفيذ البرنامج وتفاعلم الايجابي وتحثهم على تطبيق تلك المهارات الإرشادية في واقع عملهم كأخصائيين، وبعد ذلك وتوزع عليهم شهادات الشكر على المشاركة في جلسات البرنامج .

ثانيا : التوصيات والمقترحات

أولاً: توصيات الدراسة:

١- إجراء دراسة تجريبية لتقصي فاعلية هذا البرنامج التدريبي المقترح والذي يهدف إلى تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان

٢- العمل على تقصي فاعلية هذا البرنامج لدى فئات أخرى قد تتشابه مع مجتمع الدراسة، مثل الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيين النفسيين، وذلك لغايات تنمية بعض المهارات الإرشادية لديهم.

ثانيا: المقترحات:

- ١- الاستعانة ببرامج الإرشاد المهني في تأهيل أخصائيي التوجيه المهني.
- ٢- إجراء دراسة ذات علاقة ببرامج تدريبية تتضمن المهارات الإرشادية الأخرى التي لم يتناولها هذا البرنامج التدريبي.
- ٣- إجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لأخصائيي التوجيه المهني في مدارس سلطنة عمان.

قائمة المراجع:

أولا المراجع العربية:

إبراهيم، عبد الستار.(١٩٨٨). علم النفس الإكلينيكي - المناهج والتشخيص والعلاج،
الرياض: دار المريخ.

ابن منظور، جمال الدين محمد.(٢٠٠٥).لسان العرب. المجلد الأول، بيروت : مؤسسة
الأعلى للمطبوعات.

ابو زعيزع، عبدالله يوسف.(٢٠١٠).تطبيقات في العلاج النفسي،عمان: دار جليس الزمان
للنشر والتوزيع.

أبو السعد، احمد والهوراري، لمياء.(٢٠٠٨). التوجيه التربوي والمهني. عمان: دارالشروق.

ابو النصر، مدحت محمد .(٢٠٠٩).مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين. القاهرة: المجموعة
العربية للتدريب والنشر.

أبو حماد، ناصر الدين.(٢٠٠٦).دليل المرشد التربوي.اريد: جدار للكتاب الإسلام، وعالم
الكتب الحديث.

أبو حماد، ناصر الدين.(٢٠٠٨).الإرشاد النفسي والتوجيه المهني.اريد: جدار للكتاب
الإسلامي وعالم الكتب الحديث.

أبو عبيطة، سهام.(٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر
والتوزيع.

أبو يوسف، محمد جدوع.(٢٠٠٨).فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى

المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير،الجامعة

الاسلامية، غزة. ١

أبو حماد، ناصر الدين.(٢٠٠٨).الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. عالم الكتب الحديث، اريد:

جدار للكتاب الإسلامي.

بدر خان، سوسن.(٢٠٠٦).**التربية المهنية_ مناهج وطرق تدريس**. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد.(٢٠٠٣).**الإرشاد التربوي (مفهومه - خصائصه - ماهيته)**. عمان: الدار العلمية للنشر والتوزيع.

البلعبيكي، منير.(٢٠٠٤).**المورد**. الطبعة الثامنة والثلاثون، بيروت: دار العلم للملايين للنشر والتوزيع.

جيسون وميشيل.(٢٠٠٩).**مدخل إلى الإرشاد المهني للقرن الحادي والعشرين**. ترجمة: عودة المجالي وسعاد المجالي، الكويت. مكتبة الفلاح.

جمل، محمد جهاد والمقطرن، سوزان.(٢٠١٠).**المرجع في التوجيه التربوي من مدخل الجودة والتميز**. العين: دار الكتاب الجامعي .

حسين، طه عبد العظيم.(٢٠٠٤).**الإرشاد النفسي، النظرية- التطبيق- التكنولوجيا**. الطبعة الأولى، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الخطيب، احمد محمد؛ هشام الزيايدي.(٢٠٠١).**مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي**. عمان: الدار العلمية الدولية.

الداهري، صالح حسن.(٢٠٠٥).**سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته**. الطبعة الاولى، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الدرمكي ، علي بن محمد بن خلفان.(٢٠٠٨).**الكفايات المهنية اللازمة لأخصائي التوجيه المهني في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (٥-١٠) في سلطنة عمان**،

رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة.

دويدار، عبد الفتاح.(٢٠١٠).**علم النفس المهني**، عمان: دار وائل للنشر.

ربيع، هادي مشعان.(٢٠٠٣).**الإرشاد التربوي مبادئه وأدواته الأساسية**. عمان : الدار

العلمية، ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

الزعبي، احمد محمد.(٢٠٠٢). الإرشاد النفسي: نظرياته - اتجاهاته - مجالاته. عمان: دار
زهران للنشر والتوزيع.

الزعبي، احمد محمد.(٢٠٠٣). التوجيه والإرشاد النفسي (أسسه - نظرياته - طرائقه - مجالاته -
برامجه). دمشق، دار الفكر.

زياد، احمد رشيد عبد الرحيم.(٢٠٠٩). دليل الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: مؤسسة
الوراق.

الزيود، نادر فهمي.(١٩٩٨). الدليل العملي للمرشدين النفسيين والتربويين، الطبعة
الأولى، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

الزيود، نادر فهمي.(٢٠٠٨). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. الطبعة الثالثة، عمان: دار الفكر
للطباعة والنشر.

سعفان، محمد احمد إبراهيم.(٢٠٠٥). العملية الإرشادية. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

السفاسفة، محمد إبراهيم.(٢٠٠٣). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي. عمان: مكتبة
الفلاح، الأردن.

سلطنة عمان ، وزارة القوى العاملة.(٢٠٠٨). نعمل. التقرير السنوي لعام ٢٠٠٨م

سليمان، عبدالله محمود.(٢٠٠٩). دراسات في علم النفس الإرشادي. عمان: دار الفكر.

سمارة، عزيز ونمر، عصام.(١٩٩٩). محاضرات في التوجيه والإرشاد. عمان: دار الفكر
للطباعة والنشر والتوزيع.

سمور، قاسم وآخرون.(٢٠٠١). واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني لدى طلبة جامعة اليرموك. دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق، ١٧، ١، سوريا.

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

الصقري، خالد بن ناصر بن علي.(٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي لتطوير بعض الكفايات المهنية لأخصائيي التوجيه المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الضامن، منذر.(٢٠٠٣). الإرشاد النفسي. الكويت: مكتبة الفلاح.

طه، فرج عبد القادر(٢٠٠٨) علم النفس الصناعي والاداري. مكتبة الانجلوالمصرية، القاهرة.

عبد العزيز، سعيد، وعطيوي جودت.(٢٠٠٤). التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية وأساليبه وتطبيقاته العملية. الأردن: دار الثقافة.

عبد الفتاح، يوسف محمد.(٢٠٠٣). العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية . دراسة مطبقة على المدن الجامعية بفرع القاهرة بالفيوم. جامعة القاهرة .

عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد حسني.(١٩٩٩). دليل المرشد التربوي في المدرسة. الأردن دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العدواني، سليمان بن راشد بن عبدالله. (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لأخصائيي التوجيه المهني في مدارس ما بعد الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى.

العزة، جودت وعبد الهادي سعيد حسني.(٢٠٠٧). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. عمان:

دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العزة، سعيد حسني. (٢٠٠٦). دليل المرشد التربوي في المدرسة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العزة، سعيد حسني؛ عبد الهادي، جودت عزت. (١٩٩٩). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العصفور، لميعة بنت داود بن حمزة. (٢٠٠٤). الحاجات الإرشادية لطلبة المرحلة الثانوية في منطقتي مسقط والداخلية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

علقم، شفيق محمد محمود. (١٩٩٣). تطوير الإدارة التعليمية في ضوء الكفايات اللازمة لمديري التربية والتعليم في الأردن. رسالة دكتوراه في التربية، جامعة القاهرة، القاهرة.

علي، علاهن محمد. (٢٠٠٦). إعداد المرشد المهني، ندوة الإرشاد الأكاديمي والتربوي في مؤسسات التعليم العالي. واقع وتطلعات، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان.

العميرة، محمد حسن. (٢٠٠٥) مبادئ الإدارة المدرسية. عمان: دار المسيرة.

عمر، ماهر محمد. (١٩٩٢). المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي. الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، الفنية للطباعة والنشر.

العيسوي، عبد الرحمن. (٢٠٠٥). فن القياس النفسي. بيروت: دار الفكر العربي.

القرعان، احمد خليل محمد. (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد التربوي. عمان: دار الإسراء للنشر والتوزيع.

القرعان، احمد خليل. (٢٠٠٩). التعليم والتدريب المهني. عمان: دار حمورابي ودار أبوعيد للنشر والتوزيع.

كفافي، علاء الدين. (١٩٩٩). الإرشاد والعلاج النفسي الأسري. الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي.

كندكوم (٢٠٠٧). التقرير الختامي لمشروع المركز الوطني للتوجيه المهني في سلطنة عمان. دراسة أعدت بواسطة شركة كندكوم للاستشارات التربوية، تورنتو - كندا بالتعاون مع المنظمة الألمانية للتنمية لما وراء البحار (GTZ) وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مسقط.

مرسي، سيد عبد الحميد. (١٩٩٢). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني. القاهرة: مكتبة الخاتمي، مطبعة السعادة الظاهرة.

المركز الوطني للتوجيه المهني. (٢٠٠٧). المحتوى التدريبي للورشة التدريبية الأولى، سلطنة عمان. مسقط.

المشعان، عويد سلطان. (١٩٩٣). التوجيه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح.

ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٧). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المليجي، حلمي (١٩٧٢). علم النفس المعاصر. بيروت: دار النهضة العربية.

الميمني، احمد إبراهيم مبارك. (٢٠٠٨). الكفايات الإدارية لمديري الدوائر في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير في التربية غير منشورة.

وزارة التربية والتعليم العمانية. (٢٠٠٨). برنامج التعليم ما بعد الأساسي الصفين الحادي عشر والثاني عشر. مسقط، سلطنة عمان.

وزارة التربية والتعليم العمانية. (٢٠١٠). المحتوى التدريبي للورشة السابعة. المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة مسقط، قسم التوجيه المهني، سلطنة عمان. مسقط.

وزارة التربية والتعليم، (٢٠٠١). تقرير الدراسة الاستشارية حول تطوير التعليم بالصفين
الحادي عشر والثاني عشر. مسقط.

المراجع الأجنبية:

Cottrell, S.(1999). **The study skills handbook**, London, Macmillan press Ltd.

Hermann Roehrs .(1992).”**vocational Guidance : A Primary Function Of Education**”. In: International- Review of Education, vol.38(3),209-221

Laura A. Dean, and Mark E Meadows.(1995).College counseling Union and Intersection”” **In Journal of Counseling &Development** Vol74(2),14

Muchinsky, PaulM.(1999).An application of Holland’s theory in industrial and organizational settings. **Journal of Vocational Behavior**,55,127-135

Osipow, S.(1973) **Theories of Career Development**, 2nd Ed. Englewood, H.J Prentice- Hal

Smart, John C.(2001).The environmental identity scale and differentiation among environmental Model in Holland’s theory. **Journal of Vocational Behavior**,58,436- 452

Gysbers , N. C. Heppner, M. J. & Johnston, J. A. (2002). **Career Counseling**, Boston: Pearson Education, Incc

Traux, W.E. (1995). **Critical requirements of small school counselors**. Retrieved, 30/12/2011, from www.manascler.com

Zunder, V. G .(1986). **Career counseling; Applied concept of life planning** (2nd. Ed) Monterey, CA: Books/ Cole. Publishing Co.

ملحق (١)

بطاقة تعارف

.....	الاسم:
.....	المؤهل الأكاديمي:
.....	الوظيفة:
.....	الهوايات:
.....	أهم شخصية أثرت في حياتك:
.....	الأهداف المستقبلية:
لو كان لديك فرصة لاختيار مهنة مختلفة عن مهنتك الحالية	
فأي مهنة ستختار؟ ولماذا؟ :	

ملحق (٢)

نموذج عقد اتفاق وقواعد السلوك الجيد للبرنامج

" أي عمل جماعي لا بد أن تحكمه معايير وقوانين تساعد في نجاحه وتجنب أفراده حدوث مشكلات في المستقبل "

اقر أنا أخصائي توجيه مهني، بان استمر مع مقدم البرنامج في الحضور للجلسات بكل مصداقية ورغبة في التدريب والتعلم وان التزم جوانب السلوك التالي:

- احترام الوقت في الحضور والانصراف.
- احترام وجهات النظر للزملاء.
- المشاركة الفاعلة وحسن التعامل.
- احترام القواعد المتبعة في البرنامج.
- تنفيذ الواجبات المقدمة في البرنامج.

الاسم :

التوقيع:

ملحق (٣)

الفرق بين التوجيه الجمعي بالصفوف والإرشاد الجمعي (زياد، ٢٠٠٩)

م	التوجيه الجمعي	الإرشاد الجمعي
١	علاقة بين المرشد وعدد محدد من الأفراد يزيد عن ١٠ أفراد فما فوق.	علاقة بين المرشد وعدد محدد من الأفراد ٥-٩ من الطلاب
٢	تطرح موضوعات عامة للمناقشة خلال الحصص.	يطرح موضوعات محددة تخص المجموعة القائمة.
٣	يقدم من أي شخص لديه الرغبة والاستعداد مثل المدير أو ولي أمر الطالب.	يتطلب التخصص والتدريب الكافي من حيث التأهيل العلمي والخبرة الفنية والممارسة العملية
٤	يعطى بصورة حصة صفية	يتطلب تهيئة جلسة وإعداد مسبق وتهيئة أفراد المجموعة وفق شروط معينة.
٥	يمارس مع مجموعة طبيعية غير مختارة.	يمارس مع مجموعة شكات وفق أسس ومعايير معينة.
٦	ينتهي بالأغلب بحصة أو حصتين.	يحتاج إلى جلسات متعددة تعتمد على نوع المشكلة وعمقها والأهداف المبتغاة.

ملحق (٤)

أوجه الاختلاف بين الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي: (العزة، ٢٠٠٦)

الإرشاد الفردي	الإرشاد الجماعي
مشكلات الإرشاد الفردي خاصة	مشكلات الإرشاد الجماعي عامة
يتطلب الإرشاد الفردي السرية التامة	المشكلات لا تتطلب السرية التامة
التفاعل كبير بين المرشد والمسترشد	التفاعل أقل بين المرشد والمسترشد
دور المرشد فاعل وفني أكثر	يكون دور المرشد كدور المعلم
يحتاج إلى عدد أقل من الجلسات	يحتاج إلى عدة جلسات وذلك حسب نوع الجلسة
مدة الجلسة أقل من الإرشاد الجماعي العلاجي	مدة الجلسة طويلة نسبياً
أكثر كلفة لأنه يتعامل مع فرد وليس مع مجموعة.	أكثر اقتصاداً من ناحية الوقت والجهد.

ملحق (٥)

بطاقة تقييم الجلسة التدريبية

رقم الجلسة تاريخ تنفيذها: / / مدتها.....وقتها: منإلى.....
 أخي المشارك/ أختي المشاركة : يهدف هذا التقييم إلى التعرف على ملاحظاتكم واقتراحاتكم
 حول الجلسة التدريبية التي شاركتم بها، علما أن هذه الملاحظات والاقتراحات سوف يؤخذ بها
 في تحسين وتطوير الجلسة التدريبية.
 عليه يرجى التكرم بوضع إشارة (/) تحت التقدير المناسب من وجهة نظركم مع توشي
 الموضوعية:

م	التنظيم الإداري للجلسة	ممتاز (٥)	جيد جدا (٤)	جيد (٣)	متوسط (٢)	ضعيف (١)
١	تاريخ عقد الجلسة					
٢	مدة تنفيذ الجلسة					
٣	قاعة التدريب (التهوية، الإضاءة					
المحتوى العلمي والأهداف						
١	توافق أهداف الجلسة مع احتياجاتك.					
٢	توافق المادة العلمية مع توقعاتك.					
٣	مستوى إخراج المادة التدريبية.					
أساليب التدريب المستخدمة						
١	تنوع أساليب التدريب ضمن الجلسة					
٢	الموازنة بين الجانب النظري والتطبيقي.					

ضعيف (١)	متوسط (٢)	جيد (٣)	جيد جدا (٤)	ممتاز (٥)	تابع المحتوى العلمي والأهداف	
					كفاية الأنشطة.	٣
					أدوات التدريب المستخدمة	
					تنوع أدوات التدريب المستخدمة.	١
					تساعد على تحقيق أهداف الجلسة.	٢
					المدرّب	
					القدرة على ربط المادة التدريبية باحتياجاتك الفعلية.	١
					القدرة على العرض وتوصيل المادة العلمية.	٢
					تنظيم إدارة الجلسة التدريبية	٣

ما مقترحاتك لتطوير البنود التي قيمتها بدرجة متوسط أو ضعيف؟

.....

.....

.....

ملحق (٦)

الوصايا العشر في مهارة الإنصات:

- ١- توقف عن الكلام: فأنت لا تستطيع الاستماع وأنت تتحدث.
- ٢- حاول أن تريح المسترشد: أعطه الفرصة أن يتكلم هو.
شجعه أن يعبر عن نفسه.
- ٣- اظهر له أنك تود الاستماع إليه:
- اجعل شكلك وتعبيرات وجهك وتصرفاتك توحى بأنك مهتم بالاستماع.
- لا تقرأ أوراقك أثناء استماعك له.
- ٤- لا تشوش عملية الاستماع: - لا تفر أوراقك، ولا تنقر بأصابعك.
- قد يكون اهدأ لو أغلقت الباب.
- ٥- ضع نفسك مكانه: - تصور أنك تتكلم حتى تأخذ الإحساس وتتعاطف مع رأيه.
- يساعدك هذا النظر للأمور من أكثر من زاوية.
- ٦- كن صبوراً:
- أعط المتحدث وقتاً كافياً.
- لا تقاطعه.
- لا تهتم بتركه أو تتجه للباب وهو يتحدث إليك.
- ٧- احتفظ بهدوئك: فالرجل الغاضب يتصيد المعاني الخطأ والسيئة من كلمات المتحدث.
- ٨- تقبل المناقشة والانتقادات بسهولة:
- فهذا الأسلوب يضعه في الجانب الدفاعي وليس الهجومي.
- لاحظ أن ذلك قد يؤدي إلى هدوئه أو تورطه.
- لا تجادل؛ ففي الجدل خسارة للطرفين.
- ٩- اسأل: فهذا يشجعه، ويظهر انك مستمع جيد، ويؤدي إلى الحصول على معلومات أكثر.
- ١٠- توقف عن الكلام:
- هي الأولى والأخيرة، فكل الوصايا تعتمد عليها كلياً، فلديك أذنان ولسان واحد فقط فاستمع أكثر مما تتحدث.

ملحق (٧)

يوضح الجدول الآتي السلوك غير اللفظي الفعال والسلوك غير اللفظي غير الفعال من قبل المرشد أو الأخصائي: (يوسف، ٢٠٠٨).

وسيلة الاتصال غير اللفظي	السلوك الفعال للمرشد أو الأخصائي	السلوك غير الفعال للمرشد
١- المسافة.	مسافة فاصلة بطول الذراع تقريبا.	بعيدا أو قريبا أكثر من اللازم.
٢- الحركة.	يقترّب نحو المرشد.	يبتعد عن المرشد، مشدود
٣- وضع الجسم.	ينحني ببساطة نحو المرشد.	ينحني للوراء
٤- نظرة العينين.	منتظمة عادية.	غائبة.
٥- الوقت.	الاستجابة للمرشد في وقت كاف.	الاستمرار فيما يقوم به قبل الاستجابة.
٦- الساقان والقدمان.	غير ممدودة.	مدهم للأمام بينه وبين المرشد
٧- الأثاث.	يقرب الأشخاص من بعضهم.	يستخدم كحاجز.
٨- تعبير الوجه.	متماش مع مشاعر الآخرين ، مبتسم.	غير معبر، ولا يناسب مشاعر الآخرين.
٩- الإشارات.	توضح الكلمات، رقيقة.	لا تدل على الانتباه للكلام.
١٠- اللزمات.	لا توجد.	واضحة، مباحة (منفرة).
١١- حجم الصوت.	مسموع بوضوح.	مرتفع جدا، أو منخفض جدا.
١٢- معدل الصوت.	متوسط.	بطيء جدا، أو متردد.
١٣- مستوى الطاقة.	يقظ، منتبه خلال المحادثة الطويلة.	لا مبالي، كسول أو متسرع ومندفع.

ملحق (٨)

بطاقة خطوات طرح الأسئلة

هناك خطوات يتبعها المرشد عند استخدامه لمهارة التساؤل على اختلاف أنماطه فيما يلي:

- ١- تقرير الهدف من السؤال.
- ٢- طرح السؤال على نفسه قبل أن يطرحه على المسترشد، فإذا أجاب عليه فلا داعي لطرحه.
- ٣- اختيار كلمات ومفتاح للسؤال، فأداة السؤال (ماذا) تستدعي الإجابة بمعلومات وحقائق، أما التساؤل باستخدام الأداة (كيف) فإنه يرتبط بالعملية النفسية والانفعالات.
- ٤- إعطاء المسترشد الفرصة الكافية للإجابة على السؤال، وعدم توقع جواب جاهز لديه.
- ٥- تجنب استخدام مهارة التساؤل إلا إذا دعت الحاجة لها، لاسيما الأسئلة الاتهامية التي تثير ردود الفعل الدفاعية (ابوزعيزع، ٢٠١٠).

ملحق (٩)

بطاقة خطوات مهارة إعادة الصياغة

- ١- استرجاع رسالة العميل (بإعادة قولها في ذهن المرشد)
- ٢- التعرف على محتوى الرسالة، ما هو الموقف، الشخص ، الموضوع، الفكرة.. التي تناقشه هذه الرسالة.
- ٣- اختيار بداية مناسبة تعاد من خلالها صياغة الرسالة، مع مراعاة اختيار القناة الحسية التي يستخدمها المرشد (سمعية، أو بصرية، أو حسية).
- ٤- ترجمة المحتوى الرئيسي أو التراكيب الأساسية إلى كلمات خاصة بالمرشد، وتوجيهها للمرشد.
- ٥- الحكم على فاعلية الصياغة الجديدة، من خلال الإصغاء وملاحظة استجابة المرشد لما تم إعادة صياغته (الزيود، ٢٠٠٨).

ملحق (١٠)

بطاقة خطوات مهارة الاستيضاح

- ١- التعرف على المحتوى اللفظي لرسائل المسترشد (عن ماذا اخبر؟ ماذا قال؟)
- ٢- التعرف على ما إذا كانت هناك أجزاء غامضة أو مبهمه أو مشوشة وتحتاج للتعرف على دقتها(كيف يمكن أن اسمع / أرى / اشعر لأبدا الاستجابة!؟)
- ٣- تقرير بداية مناسبة للعبارة التي يستوضح بها السؤال.(هل يمكن وصف.... هل يمكن توضيح.... هل تقصد أن تقول...؟)
- ٤- التعرف على مدى فعالية أسلوب الاستيضاح بمراقبة استجابات المسترشد، فمن خلال استجابته يمكن للمرشد تحديد أن كان الاستيضاح مجديا أم لا ؟ لان المسترشد يضيف أو يوضح أجزاء الرسالة(الزيود،٢٠٠٨).

ملحق (١١)

بطاقة مهارة عكس المشاعر

- ١- الإصغاء لكلمات المشاعر، والتي تقع في سبع مجالات (الغضب، الخوف، عدم التأكد، الحزن، السعادة، القوة، الضعف).
- ٢- مراقبة السلوك غير اللفظي (التصرفات).
- ٣- عكس المشاعر مرة أخرى، باستخدام كلمات أخرى.
- ٤- بدء عبارة عكس المشاعر ببداية مناسبة، مع مراعاة اتساقها مع أسلوب المسترشد في التعبير عن نفسه: يظهر انك غاضب الآن.
- ٥- إعادة الموقف الذي تحدث فيه المشاعر، ويتم ذلك بإعادة صياغة مختصرة.
مثال:
المسترشد: أنا لا أستطيع أن اخذ اختبارات، أنني أكون قلقا جدا، ولا يكون أدائي مناسباً مع ما بذلت من جهود.
في هذه الرسالة : الوجدان هو القلق، والموقف هو أداء الامتحان.
المرشد (في عكس المشاعر): أنت تشعر أنك مشدود كلما أخذت اختباراً.
- ٦- التعرف على مدى فاعلية عكس المشاعر للعميل، من خلال ملاحظة استجابته وردود فعله وتصرفاته (أبو زعيزع، ٢٠١٠).

ملحق (١٢)

قواعد استخدام مهارة المواجهة

يمكن للمرشد أن يزيد من فاعلية وكفاءة استخدامه لمهارة المواجهة إذا اتبع القواعد التالية :

- ١- يجب أن يعي ويتأكد المرشد من دوافعه للمواجهة بحيث لا يكون الدافع من استخدامها مضايقة المسترشد أو التنفيس عن احباطات المرشد، وإنما يكون وسيلة لإعطاء تغذية راجعة.
- ٢- على المرشد أن يكون نموذجاً حسناً أمام المسترشد في عدم إظهار أي شكل من المتناقضات.
- ٣- تستخدم مهارة المواجهة بعد ان تتجاوز العلاقة الإرشادية المراحل الأولى وتتكون الثقة لدى المسترشد ويكون مستوى القلق منخفضاً لديه.
- ٤- ينبغي الا يتقبل المرشد على المسترشد بمواجهات عديدة تتطلب منه الكثير من الطاقة في وقت قصير، أو أشياء لا يستطيع القيام بها بنجاح.
- ٥- استخدام مهارة المواجهة يتدرج من المستوى البسيط إلى المستوى الأعلى دون مفاجأة للمسترشد بذلك وممهداً لكل مستوى يبدأ باستخدامه قبل البدء به (ابو زعيزع، ٢٠١٠).

ملحق (١٣)

خطوات عملية التواصل الإقناعي

- خطوات الإقناع النفسية:
- اظهر الود للمستقبل.
- لا تتعامل بأستاذية وعلواء.
- لا تخطيء بشكل مباشر وصريح.
- كن شجاعا واعترف بالخطأ.
- خطوات الإقناع الفنية:
- وجود فكرة أصلية.
- الإلمام بالفكرة موضع النقاش.
- اجمع أفكارك ورتبها.
- حدد أفكارك بشكل واضح.
- لا تبدأ بالتضاييا موضع الخلاف
- اشرح أبعاد الموضوع .
- استخدم الأدلة والبراهين.
- لا تظهر النية للإقناع.
- جزيء الموضوع
- افهم وجهة نظر الطرف الآخر.
- الق اللوم على عوامل خارجية.

ملحق (١٤)

أنماط الإقفال (الإنهاء) في المقابلة الإرشادية:

نمط الإقفال العادي:

" لقد سعدت بحديثك اليوم، وأرجو ان أراك على خير في المقابلة القادمة أن شاء الله "

"أرجو لا تنسى موعدنا في المقابلة القادمة، هناك أمور كثيرة أريد أن أتطرق إليها؛ حتى نتباحث

فيها معا - إن شاء الله-"

نمط الإقفال غير المنتهي:

" سوف نبدأ في المقابلة القادمة - إن شاء الله- من حيث انتهينا اليوم حتى نستكمل مناقشتنا

التي لم تنته بعد بسبب ضيق الوقت. أراك على خير في الأسبوع القادم.

نمط الإقفال التركيبي:

" سوف اسرد بصورة مختصرة ما فهمته من مناقشتنا اليوم، وإذا وجدت أي اختلاف بين سردي

له، وبين ما كنت تقصده ، فأرجو أن توضحه لي " (عمر، ٢٠٠٦).

Abstract in English

Proposed training program for the development of some of the skills indicative of vocational guidance specialists In the Sultanate of Oman

Preparation

Mabrooka bint Abdullah bin Saeed al Jardania

Supervision

Dr: Amjad Mohammed Haiajna

This study aimed to build a training program and make it ready for the application of its procedures, methods, tools and activities to interested researchers, and counselors who are interested in the Sultanate of Oman; to develop some skills with the guidance vocational guidance specialists.

It has been the construction of the proposed training program based on a prospective study aimed at including the researcher to feel some skills guidance needed by the specialists, vocational guidance and factors of development of specialist vocational guidance in the Sultanate of Oman, and based on the theoretical framework which was written in this area. In addition to previous studies aimed at developing some skills with guidance counselors in general and guides educators in particular.

This may be the training program proposed by (12) training session from the proposed length of time between (60-90) minutes. The first session, which aimed to dating and building trust and rapport between the trainer and trainees, and between the trainees themselves and the definition of the trainees on the objectives of the training program. The second session was aimed at identifying the skills and their importance in guiding individual and collective guidance. The main purpose of the third to the eleventh session aimed to the development of some skills

indicative of the target group. The twelfth and Final session aimed to end the proposed training program.

The researcher has proposed to implement the training program, and the achievement of its objectives a range of styles represented in the guidelines: discussion, dialogues, feedback reinforcements, summarizing, modeling, lectures, role-playing, and home works.

The researcher has proposed a researcher the following tools: For the purposes of assistance in guiding the application of these methods with board, markers, display device (Proxima), computer, and the screen display.

Finally, the researcher hopes that this program will benefited for counselors, psychologists, social workers, educators and those concerned people in Sultanate of Oman, for the purposes of developing some skills indicative of specialists' vocational guidance. The researcher that this program works effectively in developing some skills indicative of specialists vocational guidance in Sultanate of Oman.

College of Arts and Sciences
Department of Education and Humanities
Master of Education specialization psychological counseling

**Proposed training program to develop some skills
Vocational guidance specialists in the Sultanate of Oman**

Research project submitted by

Mabrooka bint Abdullah bin Saeed al Jardani

One of the research project Requirements (EDPS631) so as to
obtain a master's degree in
Education in psychological counseling

Supervision

Dr. Amjad Mohammed Suleiman Haiajna
2012

