

اثر برنامج تدريبي لتطوير مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين

اعداد

أ.م.د. عبد الكريم محمود صالح

معهد إعداد المعلمين/ديالى

تاريخ استلام البحث: ٢٠١٤/١/٨

مخلص البحث

تعتبر المقابلة الإرشادية هي المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية الإرشاد والتوجيه ، وهي تحتاج الى خبرة ودراية ومهارة من قبل المرشد فهي علاقة مهنية فنية ، وهذه العلاقة تعتمد على التواصل بين المرشد والمسترشد ، فالتواصل بشكل مستمر في المطالبة له دور اساسي في نجاح العملية الإرشادية . (Lovoie . 1994 . p1)

ويوجد العديد من المرشدين التربويين الذين يمتلكون بعض الصفات والمهارات التي تخص شخصية المرشد الناجح فقد تكون لديهم القيادة الناجحة والأدارة الناجحة في المقابلة لكن قد تنقصهم فنيات ومهارات طرح الأسئلة او الأعداد للمقابلة وغيرها من الفنيات المطلوبة في المقابلة الإرشادية ، وبذلك تكمن مشكلة البحث الحالي بالأجابة عن السؤال التالي : ما اثر البرنامج التدريبي في تطوير مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين .

وتتجلى اهمية البحث الحالي بما يلي :

- ١- قلة الدراسات في موضوع التدريب على مهارات المقابلة الإرشادية
- ٢- تقديم برنامج تدريبي يساعد العاملين في الإرشاد على تطوير مهاراتهم الإرشادية
- ٣- يقدم مقياس جاهز لقياس مهارات المقابلة الإرشادية
- ٤- يجلب انظار الباحثين الى مثل هذه البحوث ويهدف البحث الى

- ١- بناءمقياس مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين .
 - ٢- بناء برنامج تدريبي لمهارات المقابلة الإرشادية .
 - ٣- ثم التحقق من صحة الفرضيتين الأتنتين :
- أ-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في رتب درجات افراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارات المقابلة الإرشادية في الأختبار القبلي والبعدي
- ب- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الأختبار البعدي

اما الفصل الثاني فقد تناول مهارات المقابلة الإرشادية وهي (الأعداد للمقابلة ، دليل المقابلة ، افتتاح المقابلة ، طرح الأسئلة ، الأصغاء ، تسجيل المقابلة ثم انهاء المقابلة) ودراسات سابقة . وفي اجراءات البحث تم بناء مقياس مهارات المقابلة الإرشادية وتحقق من صدقه وثباته . وكذلك تم بناء البرنامج التدريبي وعرضه على مجموعه من الخبراء والمختصين في الإرشاد التربوي. وتوصلت نتائج البحث الى ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الأختبار البعدي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية ولصالح المجموعة التجريبية وفي ضوء تلك النتائج قدم الباحث التوصيات والمقترحات .

الفصل الأول

مشكلة البحث

ان العاملين في مجال الإرشاد النفسي يدركون ان المقابلة الإرشادية تعتبر حجر الزاوية في نجاح العملية الإرشادية ككل فمن خلال المقابلة الإرشادية يستطيع المرشد ان يتوصل مع المسترشد ويجمع المعلومات عنه ويدرس حالته ويقيم معه العلاقة الإرشادية التي تساعده في اجراء التغيير المطلوب لتحقيق توافق افضل (الرشيدى ، ٢٠٠٠ ، ص١٤٢) . تبدأ المقابلة الإرشادية منذ اول لحظة يستقبل فيها المرشد المسترشد ، وتتحدد العلاقة الإرشادية منذ البدء في افتتاح المقابلة الإرشادية بناءً على اول اتصال لفظي وغير لفظي يتم بين المرشد والمسترشد ، لما يتركه هذا الأتصال من انطباع مؤثر في نفس المسترشد قد يكون ايجابياً وقد يكون سلبياً . وهذا يتوقف على خبرة المرشد ومهاراته في اداء المقابلة . (عمر ، ب ت ، ص٢٦١) يوجد العديد من المرشدين التربويين الذين يمتلكون بعض الصفات والمهارات التي تخص شخصية المرشد الناجح فقد تكون لديهم القيادة الناجحة والادارة الناجحة في المقابلة ، لكن قد تنقصهم فنيات ومهارات طرح الأسئلة اثناء المقابلة الإرشادية ، او قد يكون العكس لديهم فنيات ومهارات طرح الأسئلة في المقابلة الإرشادية ، لكن العملية التنظيمية والادارية للمقابلة تكون مبعثرة وعشوائية ومتخبطة ، و تعتبر عملية اعداد وتوجيه الأسئلة مهارة هامة اذ يجب اختيار الأسئلة المناسبة بصيغة مناسبة وفي الوقت المناسب وتوجيهها بطريقة تشعر المسترشد بأهمية الأجابة عنها بصدق والأسئلة الجيدة هي تلك التي تهدف الى الحصول على معلومات مطلوبة وتوجيه سير المقابلة الإرشادية في الأطار المرسوم لتحقيق هدفها (زهران ، ١٩٨٥ ، ص ١٧٠)

وتعتبر فنية التساؤل الأداة الأساسية التي لا يستطيع المرشد النفسي ان يستغني عنها نهائياً على اعتبار انها الوسيلة الفعالة والمؤثرة في افتتاح المقابلة وبنائها واقفالتها وفي مساعدة المسترشد على فهم نفسه وعبور ازماته ولا غنى عن التساؤل في اية مقابلة بين شخصين فلا بد ان يكون هناك حديثاً بينهما ولن يخلو هذا الحديث من سؤال موجه لأحدهما واستجابة صادرة عن الآخر ، ويعتبر التساؤل الجرعة المنشطة في الإرشاد والعلاج النفسي لما تحدثه من فعل وحركة (عمر ، ب ت ، ص ٣٤٥)

وبذلك تعتبر المقابلة هي المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية الإرشاد والتوجيه ، وهي تحتاج الى خبرة ودراية ومهارة من قبل المرشد فهي علاقة مهنية فنية وهذه العلاقة تعتمد على التواصل بين المرشد والمسترشد ، فالتواصل بشكل مستمر في المقابلة له دور اساسي في نجاح العملية الإرشادية . (Lovoie . 1994 . p1)

ان الكثير من الطلبة الذين يتخرجون من قسم الإرشاد النفسي من الكليات لديهم بعض الغموض فيما يتعلق بالجانب العملي التطبيقي لنظريات الإرشاد النفسي واساليبه ، وطريقة الحوار في المقابلة الإرشادية وهل توجد فروق واضحة بين ما يدرسونه من قواعد واساليب نظريه وما ينفذونه من تطبيق ميداني ولا شك ان التطبيقات العملية السليمة في الإرشاد تعد هي الناتج الحقيقي لهذه النظريات و اساس نجاح عملية الإرشاد . (ملح ، ٢٠٠٧ ، ص٨٣)

لذا ارتى الباحث تقديم هذا البرنامج لكي يقدم للمرشدين بعض المهارات المهمة في نجاح المقابلة وبذلك تكمن مشكلة البحث الحالي بالأجابة عن السؤال التالي :

ما اثر البرنامج التدريبي في تطوير مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين .

أهمية البحث :

يسعى الإرشاد التربوي باعتباره علماً وفناً الى تقديم الخدمة النفسية لأولئك الأفراد الذين يعانون من مشكلات في حياتهم اليومية سواء كانت نفسية او انفعالية او اجتماعية او اكااديمية بهدف التغلب عليها والحد من اثارها ونتائجها السلبية ، والسعي الى تحقيق اهداف الفرد الشخصية ، ومساعدته على النمو النفسي والاجتماعي

والأنفعالي وعلى اتخاذ القرارات المناسبة لمكاناته وقدراته وظروفه ، للوصول به الى تحقيق التوافق السليم ، وهذه الخدمة ينبغي ان تقدم من قبل شخص متخصص ويملك الكفاءة العلمية والعملية . (رسول واخرون ، ٢٠١٢، ص٧)

ويسهم تدريب المرشدين التربويين مساهمة هامة في القضاء على قصور الأداء ، واعداد الكوادر المؤهلة والقادره على تنظيم المقابلة الإرشادية وتطويرها واحداث تعديلات مصاحبة في المهارات وقدرات المرشدون وله انعكاساته على المدرسة وعلى المسترشد فأن تدريب المرشدين التربويين يعني توفير فرصة اكبر لديهم للنجاح وبلوغ الأهداف . (دراسات ، ٢٠٠٨ ، ص٩)

ويختلف الإرشاد المدرسي عن الأختصاصات الأخرى التي تقدم مساعدة لطلبة المدارس في مراحلها المختلفة ، وبدرجة كبيرة من حيث التدريب والخبرة المطلوبة ، لأن المرشد يقوم بعدد كبير وواسع من المشكلات التربوية التي تتعلق بالطلبة ، ان اختلاف الأداء لدى المرشدين يرجع الى درجة الأعداد والتدريب لمهارات المقابلة الإرشادية (ابو عطية ، ٢٠٢ ، ص٣٢١)

وينظر الى المرشد النفسي بأنه ذلك الشخص المتخصص المؤهل المدرب تدريباً جيداً على ممارسة مهنة الإرشاد النفسي ويتمتع بالمهارات والخصائص التي تميزه بشكل افضل واهم هذه الخصائص فنيات ومهارات المقابلة الإرشادية (ابو سعد ، ٢٠٩ ، ص١٩)

من خلال ما تم استعراضه يمكن اجمال اهمية البحث الحالي بما يلي :

- ١- قلة البحوث على موضوع التدريب على مهارات المقابلة الإرشادية
- ٢- تقديم برنامج تدريبي يساعد العاملين في الإرشاد على تطوير مهاراتهم الإرشادية
- ٣- يقدم مقياس جاهز للمرشدين التربويين لقياس مهارات المقابلة الإرشادية
- ٤- يجلب انظار الباحثين الى مثل هذه البحوث

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :

- اولاً : بناء مقياس مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدون التربويون
- ثانياً : بناء برنامج تدريبي لمهارات المقابلة الإرشادية
- ثالثاً : التحقق من صحة الفرضيتين الأتيتين :

أ-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في رتب درجات افراد المجموعة التجريبية على مقياس مهارات المقابلات الإرشادية في الأختبار القبلي والبعدي

ب- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في رتب درجات افراد المجموعتين التجريبية والضابطة في الأختبار القبلي والبعدي.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين للمدارس المشمولة في الإرشاد في محافظة ديالى للعام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤

تحديد المصطلحات :

تعريف البرنامج : عرفه :

١- سليمان واخرون (٢٠٠٨)

هو برنامج مخطط ومنظم في ضوء اسس علمية لتقديم الخدمات (سليمان واخرون ،٢٠٠٨، ص٢٣)

٢- ابو زعيزع (٢٠٠٩)

هو برنامج مخطط ومنظم في ضوء اسس علمية لتقديم الخدمات في المؤسسة التربوية بهدف مساعدتهم والوصول الى الأهداف المرسومة (ابو زعيزع ، ٢٠٠٩ ، ص٧٤)
 اما التعريف النظري للباحث ك فهو برنامج مخطط له وفق جدول زمني لتقديم المساعدة في المعلومات العلمية والعملية وفقاً لحاجات الآخرين.
 اما التعريف الإجرائي للبرنامج : فهو مجموعة من الجلسات التدريبية على مهارات المقابلة الإرشادية .

تعريف المهارات : عرفها

١- ريجيو (Riggio , 1990)

المهارات مكون متعدد الأبعاد يتضمن مهارة الأرسال والأستقبال وتنظيم وضبط المعلومات الشخصية في مواقف التواصل سواء كان هذا التواصل لفضياً او غير لفظي

(Riggio 1990 p117)

٢- كوري (Corey . 1990)

بأنها نوع واسع من التدريبات التي تتعامل مع الأفراد بهدف تحقيق التفاعل المؤشر مع الآخرين
 (Co. 1990 .p383)

٣- مارتن (martin , 1990)

بأنها القدرة التي تتكامل بالتدريب والممارسة بغض النظر عن المحتوى الخاص الذي توضع فيه الأستخدام (martin .1990 p403)

٤- السعدي والساموك (٢٠٠٤)

بأنها نوع من السلوك الذي يتم تدريب المتعلم عليه بحيث يستطيع القيام به في سرعة ودقة واتقان عال بأقل ما يمكن من الوقت والجهد (السعدي والساموك ، ٢٠٠٤ ، ص٢٣) .

٥- الوهيج (٢٠٠٩)

الوسيلة التي يمارسها الفرد في ادائه لعمل ما ، في حقل معين من حقول المعرفة كونها تتطلب القدرة على انجاز عمل ما . (الوهيج ، ٢٠٠٩ ، ص٢٩)

وقد تبني الباحث تعريف (ريجيو) في بناء المهارات

اما التعريف الإجرائي للمهارات: فهي الدرجة التي يحصل عليها المرشد على مقياس مهارات المقابلة الإرشادية .

تعريف المقابلة الإرشادية : عرفها

١- زهران (١٩٨٥)

انها علاقة فنية حاسه يتم فيها تفاعل اجتماعي هادف وتبادل معلومات وخبرات ومشاعر واتجاهات ويتم خلالها تساؤل عن شيء ، وهي نشاط هادف وليست محادثة عادية (زهران ، ١٩٨٥ ، ص١٦٦) .

٢- ملحم (٢٠١٠)

هي اداة هامة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية ، وهي تتكون من مجموعة من الأسئلة التي يقوم عليها الأخصائي النفسي بأعدادها وطرحها على المرشد .

(ملحم ، ٢٠١٠ ، ص٢٠٨)

الفصل الثاني

اولاً : مهارات المقابلة الإرشادية

يرى (دوناجي) (Donaghy) ان هناك مهارات اساسية يجب ان يتعلمها المرشد النفسي وان يتدرب عليها حتى يصبح ماهراً في المقابلة الإرشادية وهي :

١- الأعداد للمقابلة preparing to interview:

الأعداد للمقابلة قد يكون اكثر المهارات الضرورية لفاعلية المقابلة ويساعد الأعداد للمقابلة في التحدث الى المسترشد وطرح الأسئلة عليه بذكاء وازالة التخمينات في عملية المقابلة ويسمح بتوقيع ما يمكن ان يحدث في المقابلة والتخطيط له. ويجب على المرشد ان يذكر في مرحلة التحضير على جميع مهارات المقابلة فهو بحاجة لأن يخطط لكيفية افتتاح المقابلة والأسئلة التي سيطرحها .

٢- دليل المقابلة : Guide interview:

هي وسيلة مناسبة لتسجيل ما تحقق في المقابلة ومالم يتحقق وان مهارات الأعداد للمقابلة تنعكس على دليل المقابلة وهناك عدد من الأنواع لدليل المقابلة منها :

أ- دليل المقابلة المفصل : الذي يستخدم عندما يلجأ المرشد الى استخدام الأسلوب المباشر في المقابلة وتحدد فيه عبارات واسئلة معينة وهذا النوع يشبه الأسئلة

ب- الأسلوب غير المباشر : يتكون من قائمة مختصرة ذات حاجات للموضوعات المختلفة مع عدم وجود اسئلة او تعبيرات او موضوعات محددة مسبقاً . وهو عبارة عن صفحات فارغة من الورق وتستخدم من اجل تسجيل المعلومات والأنطباعات ، وذلك حين لا يكون للمقابلة هدف محدد ويمكن للمرشد وضع خطوات مختصره ببعض الموضوعات والأسئلة .

(stewart , cash . 1978 . p142)

٣- افتتاح المقابلة :

ان نجاح المقابلة الإرشادية او فشلها يتوقف في كثير من الأحيان على افتتاح المقابلة وبأستطاعت المرشد ايجاد الفنيات المناسبة لافتتاح المقابلة الإرشادية لظروف عده منها مظهر المرشد وملابسه النظيفة ، الأهتمام الزائد بالمسترشد ، طريقة التفاعل معه وتشجيعه على الكلام من خلال تهيئة الأسئلة المناسبة لافتتاح المقابلة التي تتميز بالطبيعة الغير مباشرة .

٤- طرح الأسئلة والأجابة عليها the question and Answer:

يجمع علماء الأرشاد على انه كلما كانت الأسئلة قليلة في المقابلة الإرشادية كان ذلك افضل وعلى المرشد ان يتعلم من طرح الأسئلة غير المباشرة على المسترشد ، وهذا يحتاج الى تدريب لأتقان هذه المهارة ، فهو القدره على الأستفسار دون ان يظهر انه يستفسر .
ومن الأسئلة على ذلك :

(لا احد يستطيع ان يكذب دون ان يعرف انه يكذب ، هل يستطيع احد فعل ذلك ؟)

هذا سؤال مباشر ، يمكن صياغته بطريقة غير مباشرة ليؤدي نفس الغرض .

فيكون السؤال (انا استغرب ان كان هناك من يستطيع ان يكذب دون ان يعرف ذلك ؟)

٥- اساليب الأستكشاف المتعمق للمسترشد :

هي اساليب يستخدمها المرشد لزيادة تعمق فهم المسترشد مثل (الأصغاء ، التشجيع ، اعادة الصياغة ، وتلخيص حديث المسترشد) . وتساعد هذه الأساليب المسترشد في تحديد مشكلاته وحلولها

٦- الأصغاء Listing:

الأصغاء وسيلة هامة تمكن المرشد من فهم الكثير عن المسترشد ، ويعد الأصغاء الدقيق لكل كلمة يقولها المسترشد من ابرز الأسس المنهجية في المقابلة الناجحة . ويتضمن الأصغاء المشاركة الوجدانية الكاملة للمسترشد والمرشد

واستخدم (ايفي و اوذير) (Ivey , Authier) : مصطلح السلوك الأنتباهي ليشير الى الأصغاء في المقابلة الإرشادية وأشار الى ان هناك ثلاث انواع من السلوك الملاحظ تعتبر اساسيه للأصغاء الجيد وهي :

(أ- اتصال العيون ب- الجلوس بشكل عادي وبأسترخاء ج- عدم الخروج عن الموضوع)
(Ivey , Authier .1978 . p133)

٧- تسجيل المقابلة Counseling interview Recording :

ينبغي ان يقوم المرشد بتسجيل المعلومات التي حصل عليها من المسترشد اثناء المقابلة بعد التأكد من صحتها . ولكن عليه ان لا يستغرق في التسجيل اثناء المقابلة ، لأن ذلك يربك المسترشد ويجعله حذراً اثناء الحديث . وقد يلجأ الى انتقاء كلماته وافكاره وعلى المرشد ان لا يجعل من عملية التسجيل عائقاً للتفاعل مع المسترشد والطريقة الشائعة لتسجيل الملاحظات اثناء المقابلة الارشادية هي استخدام القلم والورقة وهناك طرق عديدة يمكن ان تستخدم في عملية التسجيل منها :

أ-الكتابة من الذاكرة فور أنتهاء المقابلة
ب- تقدير استجابات المسترشد على مقياس للتقدير سبق اعداده والتدريب عليه
ج- استخدام اجهزة التسجيل بعد موافقة المسترشد

والهدف من هذه الطرق هو رفع درجة الصدق والثبات لبيانات المقابلة

٨- انهاء المقابلة Counseling in terview conclouiding :

ينبغي ان لاتنتهي المقابلة الارشادية بصورة فجائية ، بل تبدأ مرحلة الأنتهاء بتلخيص لما دار في الجلسة ، وتتضمن تقويماً للمقابلة وما انجز فيها ، واخيراً تفعل المقابلة بتحديد موعد للمقابلة التالية وبكلمات تشيع الأمل والثقة في نفس المسترشد ، واذا لمس ان هناك اسباب تدعوه الى احالة المسترشد الى جهة اخرى مناسبة ، فيمكن ذلك (الخطيب ، ٢٠٠٣ ، ص١١٣-١٢٠)

ثانياً : دراسات سابقة

١- دراسة صخيل (١٩٩٤) العراق :

هدف هذه الدراسة الى تقديم برنامج متلفز على فنية الأتصال في المقابلة الارشادية ، حيث كانت عينة الدراسة عشرة مرشدين تربويين ، قام الباحث بتدريبهم على هذه الفنية ، ثم توصل الى ان هناك فرق دال احصائياً في فنية توجيه الأسئلة و الأتصال قبل تطبيق البرنامج وبعده على نفس العينة . (صخيل ، ١٩٩٤ ، ص٩٠)

٢- دراسة peace and sprint hall , 1998 :

هدفت الدراسة الى تقديم برنامج تدريبي للمرشدين اثناء الخدمة من اجل تطوير مهاراتهم ليكونوا مشرفين للمرشدين الجدد ، تكونت عينة الدراسة من ١٣ مرشداً اشارت نتائج الدراسة الى ان هناك اثر للبرنامج التدريبي في زيادة مستوى امتلاك المهارات الارشادية لدى المرشدين ، وقد ارتبطت زيادة التدريب بشكل طردي مع مهارات المرشدين المتدربين.

(peace and sprint hall , 1998 , p24)

٣- دراسة احمد الشرفين ٢٠١١- الأردن

هدفت الدراسة الى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين تكونت عينة الدراسة من (٦٠) طالب وطالبة من طلبة الأرشاد النفسي في جامعة اليرموك في المرحلة الثالثة والرابعة ، تدربوا على مهارات وفنيات الأرشاد النفسي وتدريبات ميدانية ، وزعوا الى مجموعتين تجريبية دربت على البرنامج التدريبي ، ومجموعة ضابطة اقتصر التعامل معها وفق الأساليب التدريبية الاعتيادية ، اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى قلق الأداء لدى افراد المجموعة التجريبية كان اقل بشكل دال احصائياً من لدى افراد المجموعة الضابطة (احمد ، ٢٠١١ ، ص٢٣٣) .

مناقشة الدراسات السابقة :

ان النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة كانت تدل على ان للتدريب على مهارات المقابلة الارشادية مثل مهارات الاتصال وتوجيه الأسئلة له اثر دال احصائياً كما اشارت اليه دراسة صخيل ودراسة peace and sprint hall وكذلك اظهرت دراسة احمد ان التدريب المستمر يخفض قلق الأداء في المقابلة الارشادية وبذلك تكون هذه الدراسات من مبررات استخدام الباحث للبرنامج التدريبي المقترح لتطوير مهارات المقابلة الارشادية لدى المرشدين التربويين .

الفصل الثالث

اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل الاجراءات التي قام بها الباحث لتحقيق اهداف البحث وهي :

اولاً : مجتمع البحث

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد والأشخاص أو الأشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث (عيدان واخرون ، ١٩٩٦ ، ص١١٣) ويتحدد مجتمع البحث الحالي بمرشدي المدارس المشمولة بالارشاد التربوي في محافظة ديالى والبالغ عددهم (٤٠٠) مرشد ومرشدة موزعين في المدارس الابتدائية والثانوية .

ثانياً : عينة البحث

لأختيار عينة البحث التجريبية اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- ١- تطبيق مقياس مهارات المقابلة الارشادية على جميع المرشدين التربويين من كلا الجنسين
- ٢- اختيار المرشدين الذين حصلوا على اعلى الدرجات في مقياس مهارات المقابلات الارشادية
- ٣- تم اختيار (٣٠) مرشداً تربوياً من كلا الجنسين بواقع (١٥) ذكور (١٥) اناث ويرى لوسر (Loser 1957) انه كلما زاد حجم الجماعة كلما اصبح التفاعل بين الأعضاء اضعف بحيث تصبح خبرة الأعضاء والعلاقات فيما بينهم ليس لها تأثير .

(العزه ،٢٠٠٠، ص١٥٥)

- ٤- توزيع المرشدين بشكل عشوائي الى مجموعتين تجريبية وضابطة بواقع (١٥) مرشد في كل مجموعة

ثالثاً : التصميم التجريبي

ان اختيار التصميم التجريبي من المستلزمات التي ينبغي على الباحث ان يعتمدها عند القيام ببحث تجريبي اذ يتم ضبط العوامل المؤثرة في التجربة التي يمكن السيطرة عليها قدر الامكان باستثناء العامل المستقل وهو البرنامج التدريبي (عوده وملكوي ، ١٩٨٧ ، ص١٨٢) لذلك تم اعتماد المجموعتين التجريبية والضابطة كما تم اجراء الأختبارين القبلي والبعدي للمجموعتين وشكل (١) يوضح ذلك

شكل (١)

عينة البحث	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة	
	اختبار قبلي	برنامج ارشادي	اختبار قبلي	اختبار بعدي
	اختبار بعدي		اختبار بعدي	النتائج

رابعاً : تكافؤ العينة

- ١-درجات مقياس مهارات المقابلة الارشادية
- للتحقق من تكافؤ المجموعتين في هذا المتغير استخدم اختبار (مان وتني) للعينات المتوسطة . ولحساب دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس مهارات المقابلة الارشادية يتبين ان القيمة المحسوبة (U) غير دالة عند مستوى (٥،٠) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين وان المجموعتين متكافئتين في هذا المتغير والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

نتائج اختبار مان وتني (U) لدلالة الفروق بين رتب درجات مقياس مهارات المقابلة الإرشادية لدى المجموعتين الضابطة والتجريبية في الأختبار القبلي

المجموع	العدد	متوسط الرتب	U	الجدولية	مستوى الدلالة	الدلالة الأحصائية
الضابطة	١٥	١٨,٨٩	٣١,٥	٢,٠٩	٠,٠٥	غير دالة
التجريبية	١٥	١٩,٦٥				

٢- عدد سنوات الخدمة

تم ترتيب عدد سنوات الخدمة من ادنى سنوات خدمة الى اعلى سنوات خدمة ، ولمعرفة دلالة الفروق استخدم مربع كاي (chi-squar) تبين ان القيمة المحسوبة تساوي (٠,٧٥) وهي اقل من القيمة الجدولية التي تساوي (١٨,٣٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٠). مما يدل على ان الفرق غير دال احصائياً في هذا المتغير بين المجموعتين ، وهذا يشير الى تكافؤ المجموعتين كما مبين في جدول (٢)

جدول (٢)

قيم مربع كاي لعدد سنوات الخدمة في مجموعتي البحث

المجموعة	١٠-١	٢٠-١١	٣٠-٢١	٣٠- فما فوق	قيمة مربع كاي المحسوبة	درجة الحرية	دلالة الفروق
الضابطة	٤	٤	٥	٢	٠,٧٥	١٠	غير دال
التجريبية	٤	٥	٤	٢			

خامساً : اداتا البحث

١-مقياس مهارات المقابلة الإرشادية

- خطوات بناء المقياس
- تحديد فقرات المقياس

لغرض اعداد المقياس وتحديد فقراته ومجالاته اطلع الباحث على الأدبيات والمفاهيم التي تتناول موضوع المقابلة الإرشادية ومكوناتها تم تحديد اهم مهارات المقابلة الإرشادية وهي (مهارة افتتاح المقابلة ، طرح الأسئلة ، الدخول في المقابلة والاستكشاف المتعمق للمسترشد ، الأصغاء ، انهاء المقابلة ، ومهارة التسجيل)

ثم تتم بناء فقرات مهارات المقابلة الإرشادية وفقاً لهذه المهارات حيث تم بناء (٤٢) فقرة للمقياس معده بصورتها الأولية .

- اعداد البدائل :

تم تحديد ثلاث بدائل لفقرات القياس وهي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً ، وتنطبق بدرجة متوسطة ، لانتطبق علي) وقد اعطى لكل بديل درجة وهي تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً اعطى (٣) ثم (٢) ثم (١) .

ج- الصدق الظاهري Face Validity :

ان افضل وسيلة لأستخراج الصدق الظاهري ، قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (عودة ، ٢٠٠٨ ، ص٣٧٠)

حيث قام الباحث بعرض فقرات المقياس المكونة من (٤٢) فقرة على مجموعة من اساتذة متخصصين في الإرشاد التربوي لغرض تقويم المقياس والحكم على مدى ملائمة المهارات للبرنامج التدريبي وكذلك على صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس كما مبين في ملحق (١)

وقد اتفق جميع الخبراء على صلاحية المقياس ومهاراته بنسبة اتفاق ١٠٠% وبذلك يكون المقياس صادقاً .
د- صدق البناء

يسمى صدق البناء ايضاً بصدق التكوين ويشكل الأطار النظري للمقياس لأنه في المرحلة التمهيدي لبنائها والجهد الذي يليه سيكون موجهاً لمحاولة الانتقال من الشك في ان المقياس يقيس السمة التي اعدت لقياس الي اليقين (عودة ، ١٩٨٧ ، ص٣٨٤)

وقد تحقق ذلك من خلال :

القوة التمييزية للفقرات :

يعد هذا الاجراء احد مؤشرات صدق البناء حيث اعتمد الباحث لحساب القوة التمييزية لفقرات القياس بأستخدام المجموعتين المتطرفتين (Contrasted Groups) وصدق التميز هو نوع من انواع صدق المفهوم الذي يتحقق عندما تشير نتائجه الي التباين بين المجموعتين

(Ahman , amarein , 1975 , p218)

ولتحليل الفقرات تطلب اجراء الخطوات الآتية :

- ١- تطبيق المقياس على عينة من المرشدين التربويين بلغت (٤٠٠) مرشد ومرشدة
 - ٢- تصحيح الأجابات حسب الأوزان المعطاة للبدائل وايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة
 - ٣- اختيار (٢٧%) من الأستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات وتسمى المجموعة العليا و ٢٧% من الأستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات وتسمى المجموعة الدنيا
- وفي ضوء النسبة بلغ عدد الأستمارات في كل مجموعة (٥٤) استمارة أي ان عدد الأستمارات التي خضعت الي التحليل (١٠٨) استمارة .

٤- تحليل كل استمارة بأستخدام الأختبار التائي (t . test) لعينتين مستقلتين

(الشرنوبي ، ٢٠٠١ ، ص١٦٣)

وكما مبين في جدول (٣) وبذلك استقر المقياس على (٣٦ فقرة) كما مبين ملحق (١)

جدول (٣)

معاملات تميز فقرات المقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		المحسوبة	دلالة الفروق
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢٤،١٣	٠،٦٤	٠،٩٦	٠،١١	١٥،٠١	دالة

دالة	٩,٨٥	٠,١٠	٠,٩٨	٠,٩٧	٢,٢٦	٢
دالة	٢٦,١١	٠,٩٢	٠,٩٨	٠,٣١	٢,١٠	٣
دالة	٦,١٦	٠,٠٧	٠,٩٨	٠,٨٤	١,٧٨	٤
دالة	٢٣,٨٥	٠,٠٦	٠,٩٩	٠,٤٩	٢,٥٧	٥
دالة	١٠,٥٢	٠,٠٥	٠,٩٩	٠,١٣	٢,٩٨	٦
دالة	١١,٩٠	٠,٥	٠,٥٢	٠,٤٨	٢,٦٣	٧
دالة	٩,٩٤	٠,٢٩	٠,٩٩	٠,٨٨	٢,١٥	٨
دالة	٦,٤١	٠,٠٢٦	٠,٩٩	٠,٩٩	٢,٨٥	٩
دالة	١٧,٧٥	٠,٠١	٠,٩٩	٠,٨٨	٢,١٥	١٠
دالة	٢٢,٣٩	٠,١٣	٠,٩٨	٠,٥٠	٢,٥٢	١١
دالة	٢٥,٢٨	٠,١٢	٠,٩٨	٠,٣١	٢,١٠	١٢
دالة	٢٠,٧٩	٠,١٣	٠,٩٨	٠,٤٦	٢,٣١	١٣
دالة	٢٠,٧٣	٠,١٢	٠,٩٨	٠,٢٢	٢,٠٥	١٤
دالة	٣١,٢٩	٠,١٢	٠,٩٨	٠,٤٨	٢,٣٦	١٥
دلالة الفروق	المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٢٩,٣٩	٠,٠٥	٠,٩٩	٠,٤٤	٢,٧٣	١٦
دالة	٣٧,١٦	٠,٦٧	٠,٩١	٠,٣٦	٢,٨٤	١٧
دالة	٢١,٦٠	٠,٠٦	٠,٩٩	٠,٠١	٢,٩٦	١٨
دالة	٢٣,٨٤	٠,٠٧	٠,٩٩	٠,٤٩	٢,٥٧	١٩
دالة	١٥,٩٦	٠,٧١	٠,٩٩	٠,٦٦	٢,٩٩	٢٠
دالة	٢٢	٠,٥٠	٠,٩٩	٠,٥٠	٢,٤٧	٢١
دالة	٢١,٠٠٨	٠,٠٧	٠,٩٩	٠,٤٦	٢,٣١	٢٢
دالة	٢٦,٩٣	٠,٠٧	٠,٩٩	٠,٤٦	٢,٩٨	٢٣

دالة	٢٢,٠٣	٠,٠٧	٠,٩٨	٠,٤١	٢,٢١	٢٤
دالة	٢٦,٩٧	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٤٦	٢,٦٨	٢٥
دالة	٢١,٩٧	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٥٠	٢,٤٧	٢٦
دالة	١٣,٠٤	٠,٠٨	٠,٨٨	٠,٦١	٢,٠٥	٢٧
دالة	٢١,٤١	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٤٩	٢,٤٢	٢٨
دالة	٢٦,٨٦	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٤٦	٢,٦٨	٢٩
دالة	٢١,٢٦	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٤٤	٢,٢٦	٣٠
دالة	٢١,٠٧	٠,٠٨	٠,٩٨	٠,٤٨	٢,٣٦	٣١
دالة	٢١,٣٨	٠,٠٩	٠,٩٨	٠,٤٩	٢,٤٢	٣٢
دالة	٢٤,١٩	٠,٣١	٠,١٩	٠,٠٧	٢,٦٨	٣٣
دالة	٤,٢٥	٠,١٢	٠,٩٨	٠,٦٧	١,٣٦	٣٤
دالة	١٠,٤١	٠,١١	٠,٩٨	٠,٥٩	٢,١٥	٣٥
دلالة الفروق	المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	١٤,٧٠	٠,١١	٠,٩٨	٠,٦٧	٢,٠٥	٣٦
دالة	١٣,١٥	٠,٧٣	٠,٦٦	٠,٨٤	٢,١١	٣٧
دالة	١١,٣٥	٠,٨٢	٠,٦٠	٠,٨٤	١,٧٧	٣٨
دالة	٩,٩٥	٠,٧٨	٠,٩٠	٠,٦٨	٢,٥٦	٣٩
دالة	١٥,٤٤	٠,٧٥	٠,٧٣	٠,٧١	٢,٣٧	٤٠
دالة	١٤,٨٥	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٦٨	٢,٤٣	٤١
دالة	١٢,٢٤	٠,٧٠	٠,٦٩	٠,٥٦	٢,٦٢	٤٢

هـ - الثبات Reliability :

ان ثبات الأختبار هو ان يعطي الأختبار نفس النتائج اذا ما اعيد على الأفراد انفسهم في الظروف نفسها ، ويقاس الثبات احصائياً كحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها المفحوصين في المرة الأولى وبين الأختبار في المرة الثانية ،

وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة اعادة الأختبار Test – Retest وتعتمد هذه الطريقة على اجراء الأختبار على عينة ممثلة للمجتمع ثم اعادة الأختبار مرة أخرى بشرط ان يمر وقت مناسب لا هو بالقصير بحيث يتأثر تحصيل الأفراد في المرة الثانية بالألفة والتمرن على الأختبار ولا هو بالمدة الطويلة بحيث يتباعد بين الأختبارين . (البياتي واتيانوس ، ١٩٧٧ ، ص ١٩٤)
لذلك قام الباحث بحساب الثبات على العينة البالغة عددها (٦٠) مرشداً ومرشدة بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين فبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٠) وتعد هذه النتيجة جيدة . (البياتي واتيانوس ، ١٩٧٧ ، ص ١٩٤)

٢- البرنامج التدريبي

بما ان البرنامج التدريبي انبثق نتيجة وجود مشكلة وهي ضعف مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين ، لذا سيكون بناء البرنامج التدريبي وفق خطوات بناء البرامج الإرشادية
ان البرنامج التدريبي هو برنامج منظم يقوم على اسس علمية ، فالخطيط صفة اساسية من صفات البرامج ، وهناك عدة طرق لأعداد وبناء البرامج
ولأعداد البرنامج التدريبي قام الباحث بالخطوات التالية :

- ١- تطبيق المقياس على عينة من المرشدين
 - ٢- تحديد الجلسات التدريبية وحسب مهارات مقابلة الأرشاد
 - ٣- عرض الجلسات على مجموعة من الخبراء المختصين في الأرشاد التربوي
 - ٤- تحديد الأهداف السلوكية لكل جلسة
 - ٥- اختيار أنشطة متابعة لتحقيق الأهداف السلوكية الموضوعه
 - ٦- تطبيق البرنامج التدريبي على المرشدون التربويون
- اولاً : مهارة الأعداد للمقابلة الإرشادية
الأهداف السلوكية :

- ان يكون المرشد قادراً على :

- ١- فهم الغرض من الجلسة
 - ٢- يفهم اهداف الجلسة
 - ٣- يحدد الأدوات والوسائل التي تحقق اهداف الجلسة
 - ٤- يفهم الأسلوب والطريقة التي تحقق اغراض الجلسة واهدافها
 - ٥- يعد الأسئلة التي تخص موضوع المقابلة من اول سؤال الى نهاية سؤال تنتهي بها الجلسة
 - ٦- ترتيب غرفة الأرشاد ، من حيث جلوس المسترشد وجلوس المرشد
 - ٧- توفير الوسائل التوضيحية لموضوع الجلسة مثل (بوسترات ، افلام)
 - ٨- الأتصال بذوي العلاقة ومن لهم صلة بموضوع الجلسة قبل البدء بالمقابلة
 - ٩- التمتع ببعض مهارات الأتصال
 - ١٠- استقباله المسترشد
- النشاط المقدم :

على كل مرشد كفو ان يعد اعداداً مسبقاً لكل جلسة ارشادية وهذا الأعداد يتضمن كل ما تحتاجه الجلسة الإرشادية او المقابلة الإرشادية لنجاحها ، فعلى المرشد ان يعرف ما هو الغرض من الجلسة والهدف من هذه الجلسة او ما هي الأهداف التي يجب تحقيقها واذا اصبحت الصورة واضحة لديه يجب على المرشد ان يفكر بالأدوات والوسائل التي تحققه هذه الأهداف فيسأل نفسه هل سأقوم باستخدام اسلوب الملاحظة ام الأسئلة ام الحوار ام الافلام ام بوسترات وما الى ذلك واذا كانت اسئلة او حوار ، بأي سؤال ابدأ وبأي سؤال انتهي ، وما هي طريقة طرح الأسئلة يعني ما يخص نبرات الصوت ومستوى الصوت .

وكذلك على المرشد ان يعد غرفة الأرشاد الأعداد الجيد من حيث نظافة الغرفة وجلس المرشد . واخلائها من جميع الطلبة .

واهم ما في الجلسة هو ان يتمتع المرشد ببعض الصفات الأرشادية مثل البشاشة والأبتسامة والمرح . لأنها مهمة في اعداد المرشد في عملية الأستقبال

فإذا كان الأعداد جيد ستكون المخرجات جيدة كذلك يطلب الباحث من المرشدين كيف يعقدون الجلسات الأرشادية

تقويم المهارة :

-يسأل الباحث المرشدين على اهم الأيجابيات في الجلسة وكيفية تعزيزها وتدعيمها

- أهم السلبيات وكيفية التغلب عليها

- هل هناك مقترحات مقدمة لتحسين عملية البدء في المقابلة

ثانياً : مهارة افتتاح المقابلة الأرشادية

الأهداف السلوكية :

ان يكون المرشد قادراً على :

١-استقباله المرشد بصورة مفرحة وسليمة

٢- ان يستخدم سلوك لفظي وغير لفظي

٣- ان يقدم الأسئلة بشكل واضح ومفهوم

٤- ان يعرف بأي سؤال يبدأ و اين ينتهي

النشاط المقدم :

تعتبر عملية افتتاح المقابلة الأرشادية هي الحجر الأساس للمقابلات الأخرى او اللاحقة فنجاح المقابلة الأولى سيؤدي الى استمرار المرشد في التواصل الى المقابلات اللاحقة لذا على المرشد ان يتمتع ببعض مهارات افتتاح المقابلة الأرشادية . وهي

-على المرشد او لآ ان يستقبل المرشد بوجه بشوش ومفرح ، بعيداً عن نبرات الغضب وبأبتسامة هادئة

- ان يمد المرشد يده ويسلم على المرشد ويعرفه بنفسه اذ كان غير معروف من قبل المرشد وبالصيغة التالية

(اهلاً وسهلاً أسعدني وجودك معي ، ويتصافح معه ثم يقدم نفسه اني مرشد المدرسة التربوية واسمي

.....)

وماذا عنك ،

- ثم يطلب منه الجلوس وبالشكل الآتي :

(تفضل بالجلوس اينما تشعر فيه وجود راحتك)

- وبعد الجلوس بفترة قصيرة لاتتجاوز (٥) دقائق يطرح المرشد السؤال الآتي

(مالذي جاء بك الى هنا) او (ماذا لديك) او (هل تريد ان نتحدث في موضوع ما)

او (هل تشعر بوجود موضوع تريد التحدث فيه)

-لايجوز ان تكون الأسئلة مباشرة ومغلقة الأجابة مثلاً (هل عند مشكلة) (من هو صاحب المشكلة معك)

وغيرها من الأسئلة المحددة الأجابة . لأن ذلك لم يعطي فرصة للمرشد للحديث الطويل والبوح ما في داخله

الباحث / يطلب من احد المرشدين كيف يبدأ المقابلة الأرشادية ؟

تقويم المهارة :

١-يسأل الباحث المرشدين عن اهم ايجابيات الجلسة وكيفية تعزيزها

- ٢- اهم السليبيات وكيفية التغلب عليها
 ٣- هل هناك مقترحات يمكن تقديمها لتحسين صيغة الأسئلة
 ثالثاً : مهارة الدخول في المقابلة والاستكشاف المتعمق للمسترشد
 الأهداف السلوكية : ان يكون المرشد قادراً على
 ١- ان يصوغ اسئلة (توجيهية اسئلة) تدخل في صلب الموضوع
 ٢- ان يدرك المرشد بعدم تفاجئ المسترشد بالأسئلة
 ٣- ان يستطيع المسترشد على الأستمرار في الحديث
 ٤- ان يعيد المرشد صياغة كلام المسترشد بصيغة جديدة تخص موضوع المشكلة
 ٥- ان يلخص حديث الجلسة :
 النشاط المقدم :

المقدمة / هناك الكثير من المرشدين التربويين ليست لديهم مهارة الدخول في اعماق موضوع الجلسة او المشكلة ، وذلك لأفتقارهم مهارة الاستكشاف المتعمق للمسترشد ويمكن للمرشد ان يصوغ او يوجه اسئلة للمسترشد لايتفاجئ بها وتشجيعه على الأستمرار في الحديث
 مثال :

- عند السؤال عن موضوع السرقة يسأل المرشد الأسئلة التالية :
 المرشد : انا استغرب ان كان هناك شخصاً يسرق دون ان يعرف انه يسرق ؟
 المرشد : انا استغرب بأن تحدث سرقة في المدرسة (الصف) ؟
 المرشد : سبق وان حدثت سرقة في المدرسة ؟
 المرشد : انا استغرب ان يكون صديقاً لي سارقاً
 المرشد : اذكر احاديث عن السرقة منها
 ويبتعد المرشد عن اسلوب المواجهة المفاجئ بأنه يوجه الأسئلة التالية :
 المرشد : لقد قال احد الطلاب انك السارق
 المرشد : لماذا تكذب كنت موجود وحدثت السرقة
 المرشد : سبق وسرقت قبل هذه المرة ؟

ويمكن للمرشد ان يتوصل الى نتائج مهمة ويركز على انفعالات المسترشد من خلال سؤاله للمسترشد (تكلم عن المشكلة بأيجاز) ويلاحظ المرشد انفعالات وهناك الكثير من المشكلات التربوية والاسرية يمكن استخدام نفس صياغة الأسئلة ،وان يراعي المرشد عن التحدث مع المسترشد مهارات الأتصال مثل(الأصغاء ، وهز الرأس ، ونبرات الصوت عند توجيه السؤال ، والتقاء العيون ، وحركة اليدين) أي ان يلاحظ المسترشد ان هناك اهتمام له من قبل المرشد
 الباحث / يطلب من المرشد بكيفية دخولهم للجلسة
 تقويم المهارة :

- ١- يسأل الباحث عن اهم ايجابيات وفوائد المهارة ، وكيفية تعزيزها
 ٢- اهم السليبيات الموجودة في المهارة وكيفية التغلب عليها
 ٣- هل هناك مقترحات يمكن تقديمها لتحسين المهارة

الواجب : تطبيق مهارة الدخول في المقابلة الإرشادية في الجلسات اليومية للمرشد

رابعاً : مهارة انهاء المقابلة الزمن : ٤٥ دقيقة

الأهداف السلوكية :

ان يكون المرشد قادراً على :

- ١- ان يصوغ اسئلة انتهاء المقابلة الإرشادية بشكل سليم
- ٢- ان يجعل المسترشد راضياً على انهاء المقابلة
- ٣- ان يستخدم مهارة لغة الجسم في انهاء المقابلة
- ٤- ان يجعل المسترشد في تواصل مستمر
- ٥- ان يتوصل الى حلول او اهداف قد تم وضعها مسبقاً
- ٦- ان يحدد وقت اقبال المقابلة
- ٧- ان يطبق المهارة امام المرشد

النشاط المقدم :

هنا سنتحدث عن مهارة انهاء المقابلة الإرشادية فقد تنتهي المقابلة بناء على رغبة المسترشد او المرشد او رغبة الطرفين . ولكل مقابلة ظروف الخاصة بأفعالها . وعموماً يقع على المرشد العبئ الأكبر في تحديد الوقت المناسب لأفعال المقابلة في صورتها العادية .

وهناك اساليب متعددة لإنهاء او اقبال المقابلة ومنها :

-النظر الى ساعة اليد او الساعة المعلقة على الجدار ليشعر المسترشد بأن الوقت قد انتهى
- ومن الأسئلة والحوار في إنهاء المقابلة :

- لقد سعدت جداً بحديثك اليوم

- هل أنت مستعد الآن لعرض معاً أي المعلومات المهمة

- إنا ادرك ان ترغب ان تكمل الحديث معي ، وهذا يحتاج الى وقت اطول

- أرجو ان لا تتردد في الاتصال بي اذا شعرت بحاجة ماسة

- تبدو ان مشكلتك محلولة الآن هل تحتاج الى موعد اخر وجلسة اخرى

- هل ترى ان الأمور تغيرت في مشكلتك

- ارجوان لا تنسى موعدنا في المقابلة القادمة

ثم يسأل الباحث بعض المرشدين بتقديم اسئلة مشابهة في اقبال المقابلة ويطبقها التقييم :

١- السؤال عن اهم الايجابيات المهارة وتعزيزها

٢- السؤال عن السلبيات والتغلب عليها

٣- تقديم مقترحات لتطوير الجلسة

الواجب : تطبيق المهارة في العمل المدرسي

خامساً : مهارة التسجيل

الزمن : ٤٥ دقيقة

الأهداف السلوكية :

ان يكون المرشد قادراً على :

- ١- ان يسجل جميع المعلومات الهامة .
- ٢- ان لا يشعر المسترشد بأنه يسجل معلوماته .
- ٣- ان يستخدم ادوات وفنيات متعددة في التسجيل .
- ٤- ان لا يشعر المسترشد بأنه مخبر سري .
- ٥- ان يلاحظ الأنفعالات وتسجيلها .

النشاط المقدم :

المقدمة / التسجيل عملية مهمة في المقابلة الإرشادية وعملية التسجيل تتخذ عدة اشكال قد تكون كتابياً او سمعياً او مرئياً

وعلى المرشد ان يراعي في التسجيل الأمور الآتية :

١- ان يغلق باب غرفة الأستاذ وصمت المرشد فأذا تكلم المسترشد يستمع واذا لم يتكلم يوجه له سؤال افتتاح المقابلة الإرشادية

٢- ماذا لديك ، بماذا تريد ان نتحدث ، ماذا عندك من كلام

٣- ان يركز المرشد على نبرات الصوت وحركات اليدين للمسترشد ويلاحظ انفعالاته اثناء الحديث ليتم كتابتها

٤- ان يستخدم اداة التسجيل بشرط اعلام المسترشد بذلك

٥- ان يكتب جميع الملاحظات المهمة بعد انتهاء المقابلة مباشرة لكي لا ينسى شيء

٦- قد يتم استخدام اجهزة كاميرا مخفية خاصة تسجل صورة وصوت ويمكن ان نعلم المسترشد بذلك

٧- لايجوز كتابة مايقوله المسترشد امامه لأنه يصبح مقابله تحقيقية وليس ارشادية

٨- يسأل الباحث المرشدون عن كيفية تسجيل المقابلة الإرشادية

التقويم :

١-السؤال عن اهم الأيجابيات وتعزيزها

٢- السؤال عن السلبيات والتغلب عليها

٣- تقديم بعض المقترحات لتطوير المهارة

الواجب / تطبيق المهارة في العمل المدرسي

الوسائل الأحصائية :

جرى استعمال الوسائل الأحصائية الآتية لمعالجة بيانات هذا البحث :

١-الأختبار التائي لعينة واحدة وقد جرى استعماله لأيجاد القوة التمييزية لل فقرات ن وكذلك قياس مهارات المقابلة الإرشادية

٢- معامل ارتباط بيرسون لحاسب الثبات

٣- اختبار ولكوكسن لعينتين مترابطتين

٤- اختبار مان وتني لعينات متوسط الحجم .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي على وفق اهدافه وفرضياته المحددة ومناقشة تلك النتائج .

اولاً : قياس مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدون التربويون

لقد اظهرت نتائج البحث العلمي الحالي بعد تطبيق مقياس مهارات المقابلة الإرشادية على عينة من المرشدين البالغ عددهم (٤٠٠) مرشد ومرشدة ، ان المتوسط الحسابي هو (٦٠،٧٥) وهو اقل من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (٨٤) وانحراف معياري (٧،٦٢) وعند اختبار الفروق بين الوسطين بأستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٨،٤٢) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩) وهذا يعني ان مستوى مهارات المقابلة الإرشادية منخفض لدى المرشدين التربويين وكما مبين في جدول (٢) .

جدول (٤)

نتائج الأختبار التائي لقياس مستوى مهارات المقابلة الإرشادية لدى المرشدين التربويين

العينة	المتوسط الحسابي	الأحرف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة الثابتة	
					المحسوبة	الجدولية
٤٠٠	٦٠,٧٥	٧,٦٢	٨٤	٣٩٩	٨,٤٢	١,٩٦

ويمكن تفسير هذه النتيجة على ان المرشدين التربويين ليست لديهم الخبرة العملية في مهارات المقابلة الإرشادية وذلك لقلّة الدورات التدريبية التي تقام في مديريات التربية خلال فترة خدمتهم في المدارس والى عدم اهتمامهم بمهارات المقابلة الإرشادية مما ينعكس ذلك على نتائج المقابلة الإرشادية .

ثانياً : بناء برنامج تدريبي لمهارات المقابلة الإرشادية

تم التحقيق من هذا الهدف في الفصل الثالث الذ تم استعراض خطوات بنائه والذي يتضمن (٥) جلسات تدريبية

ثالثاً : التحقق من صحة الفرضيات الأتية

أ- لأختبار صحة الفرضية التي تنص على انه (لا توجد فروق ذات دلالية احصائية بين رتب درجة المجموعة التجريبية في الأختبار القبلي والبعدي)

استعمل اختبار ولكوكسن لعينتين مترابطتين لمعرفة دلالة الفروق بين الأختبارين القبلي والبعدي ، اذ تبين ان القيمة المحسوبة (صفر) اصغر من الجدولية البالغة (٢٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) أي ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الأختبارين وهذا يعني توجد فروق بين المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده ولصالح الأختبار البعدي والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

قيمة ولكوكسن بدلالة الفروق في الأختبارين القبلي والبعدي على المجموعة التجريبية

ت	المجموعة التجريبية		ف	رتب الفروق	قيمة المحسوبة		مستوى الدلالة	دلالة الفروق
	اختبار البعدي	درجة اختبار بعدي			المحسوبة	الجدولية		
١	١٣٥	٧٠	٦٥	٤	صفر	٢٥	٠,٠٠٥	دالة احصائياً
٢	١٣٣	٧٦	٥٧	٢				
٣	١٣٨	٦٤	٧٤	١٢				
٤	١٢٩	٦٣	٦٦	٥				
٥	١٣٥	٦٢	٧٣	٩,٥				
٦	١٣٥	٦٢	٧٣	٩,٥				
٧	١٣٠	٥٩	٧١	٧				
٨	١٤٢	٥٩	٨٣	١٥				
٩	١٣٢	٨٨	٤٤	١				
١٠	١٣١	٥٨	٧٣	٩,٥				
١١	١٣٥	٥٧	٧٨	١٤				
١٢	١٣٣	٥٧	٧٦	١٣				
١٣	١٢٩	٥٦	٧٣	٩,٥				

				٣	٦٤	٧٦	١٤٠	١٤	
				٦	٧٠	٦٥	١٣٥	١٥	
$120 = +W$									
$-W =$ صفر									

ب- (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي) ولأختبار صحة هذه الفرضية استخدم اختبار مان وتني لعينات متوسطة الحجم لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية أذ تبين ان القيمة المحسوبة تساوي (صفر) واصغر من الجدولية (٦٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

وهذا يعني توجد فروق بين المجموعة التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي ولصالح المجموعة التجريبية والجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦)

قيمة مان وتني لدلالة الفروق في الأختبار البعدي بين المجموعتين التجريبية والضابطة

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة المحسوبة		رتب الفروق	المجموعة التجريبية		ت	
		الجدولية	المحسوبة		ف	اختبار البعدي		
دالة احصائياً	٠,٠٥	٦٤	صفر	١	٥٣	١٦,٥	١٢٩	١
				٢	٥٤	١٦,٥	١٢٩	٢
				٣	٥٦	١٨	١٣٠	٣
				٤	٥٧	١٩	١٣١	٤
				٥	٥٨	٢٠	١٣٢	٥
				٦,٥	٦٠	٢١,٥	١٣٣	٦
				٦,٥	٦٠	٢١,٥	١٣٣	٧
				٨,٥	٦٢	٢٥	١٣٥	٨
				٨,٥	٦٢	٢٥	١٣٥	٩
				١٠	٦٣	٢٥	١٣٥	١٠
				١١	٦٤	٢٥	١٣٥	١١
				١٢	٦٥	٢٥	١٣٥	١٢
				١٣	٦٦	٢٨	١٣٨	١٣
				١٤	٧٣	٢٩	١٤٠	١٤
				١٥	٧٤	٣٠	١٤٢	١٥
$120 = 2r$					$245 = r$			
$235 = u2$					$U1 =$ صفر			

الفصل الخامس

التوصيات والمقترحات :

اولاً : التوصيات

- ١- اعمام البرنامج التدريبي على المدارس المشمولة في الإرشاد
- ٢- تطبيق البرنامج الإرشادي من قبل المرشدين في المدارس
- ٣- الأهتمام بأقامة الدورات التدريبية للمرشدين التربويين على مهارات المقابلة الإرشادية
- ٤- تطبيق المقياس على المرشدين التربويين على مستوى العراق لمعرفة مدى كفاءتهم في مهارات المقابلة الإرشادية
- ٥- تزويد المرشدين التربويين بأدوات ووسائل تطبيق مهارات المقابلة الإرشادية

المقترحات :

- ١- اجراء دراسة تتناول البرنامج التدريبي لمهارة البدء في المقابلة الإرشادية
- ٢- بناء برنامج تدريبي لمهارة طرح الأسئلة
- ٣- بناء برنامج تدريبي لإنهاء المقابلة

المصادر

- ١- احمد الشرفين ، ٢٠١١ ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، المجلد ٧ عدد ٣ ، الأردن
- ٢- الألوسي واخرون ، ١٩٩٧ ن {شاد التربوي ، وزارة التربية ، ط٦ ، مطبعة الصفي ، بغداد
- ٣- ابو زعيزع ، عبدالله ، ٢٠٠٩ ، مفاهيم في الصحة النفسية ، ط١ ، الأكاديميون للنشر ، الأردن
- ٤- ابو زينة ، فريد كامل ، ١٩٨٢ ، مهارات التفكير العليا ، مكتبة الفلاح ، عمان
- ٥- ابو سعد ، احمد عبد اللطيف ، ٢٠٠٩ ، الشخصية والتقييم في الإرشاد ، دار المسرة ، عمان
- ٦- ابو سعد ، احمد عبداللطيف ، ٢٠٠٩ ، المهارات الإرشادية ن ط١ ، دار المسرة ، عمان
- ٧- ابو عطية ، سهام درويش ، ٢٠٠٢ ، مبادئ الإرشاد النفسي ، ط٢ ، دار الفكر ، عمان
- ٨- البياتي ، عبد الجبار وتوفيق ، واثناسيوس زكريا ، ١٩٧٧ ، الأحصاء الوصفي والأستدلالي ، الجامعة المستنصرية
- ٩- الخطيب ، صالح احمد ، ٢٠٠٣ ، الإرشاد النفسي في المدرسة ، اسسه وتطبيقاته ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات
- ١٠- دراسات تربوية ، ٢٠٠٨ ، مجلة متخصصة يصدرها مصدر البحوث والدراسات في وزارة التربية العدد الثامن .
- ١١- رسول ، خليل ابراهيم واخرون ، ٢٠١٢ ، الإرشاد التربوي ، ط١ ، المركز التقني للأعمال ، وزارة التربية ، بغداد
- ١٢- الرشيد ، بشير صالح ، السهل راشد علي ، ٢٠٠٠ ، مقدمة في الإرشاد النفسي ، مكتبة الفلاح ، الكويت
- ١٣- زهران ، حامد عبد السلام ، ١٩٨٥ ، التوجيه والإرشاد النفسي ، ط٣١ ، عالم الكتب ، القاهرة
- ١٤- سليمان ، يحيى داوود واخرون ، ٢٠٠٨ ، دليل المرشد التربوي ، ط١ ، المستلزمات التربوية ، العراق
- ١٥ - السعدي ، قاهر عباس و سعدون الساموك ، ٢٠٠٤ ، مهارات التدريب ، ط١ ، الورقة للنشر ، الأردن
- ١٦- شهاب شهرزاد احمد ، ٢٠٠٨ ، اثر برنامج تطويري لرفع مستوى مهارات القيادة الإدارية لمديري المدارس الأبتدائية دراسات تربوية ، دار الكتب ، بغداد

- ١٧- الشرنوبى ، سعد الدين ابو الفتوح ، ٢٠٠١ ، المفاهيم والمعالجات الأساسية في الأحصاء ، ط ١ ، الأشعاع النفسية ، الإسكندرية
- ١٨- شبكة الأنترنت ، مهارات المقابلة الإرشادية www.alshref.com
- www.eawraq.com
- ١٩- عودة ، احمد سليمان ، علكاوي فتحي حسن ، ١٩٨٧ ، اساسيات البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ط ١ ، مكتبة المنار ، الأردن
- ٢٠- عودة ، احمد سمان ، الخليل ، ٢٠٠٠ ، الأحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، دار الفكر ، عمان
- ٢١- عيدان ، دوفان ، عدي عبد الرحمن ، عيدان ، ١٩٩٦ ، البحث العلمي مضمونه وادواته واساليبه ، ط ١ ، دار الفكر ، عمان
- ٢٢- عمر ، ماهر محمود ، ب ت ، المقابلة في الإرشاد دور العلاجي النفسي ، دار المعرفة ، الإسكندرية
- ٢٣- العزه ، سعيد ، حسين ، ٢٠٠٠ ، الإرشاد الجماعي العلاجي ، ط ١ ، الدار الدولية ، عمان
- ٢٤- ملحم ن سامي محمد ، ٢٠١٠ ن مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي ، دار الميسرة ، عمان
- ٢٥- الوهيج ، عمار جبار حسين ن ٢٠٠٩ ، توظيف استراتيجيات تحليل المهمات في تدريس طلبة قسم التربية الفنية على مهارات الأنشاء ، رسالة ماجستير ، بغداد .
- 26- Ahman , s , J, marein , D . Glock (1975) measuring and E valuation Edducation Achievmant , 2 th . Boston.
- 27- Corey , G . (1990) theoty practice of Group counseling , 3d . Edition colifornia Books . colepublishin company pacific , Grove .
- 28- I vey , A , Authier , J. (1978) . micro – counseling Innovation in interviewing . psycho therapy and psycho Education . 2nd . Ed , spring field , 1L , c .c. thoms.
- 29- martin . jack . (1990) confusions psychological skills training Journal of counseling , vol , 68 . no .4
- 30- peace,s and sprinthall , N. (1998) Training school counselors to supervise begging counselor
- 31- Stewart , C , cash ,Ir . w . (1978) interviewing principles practice . W.C.B . company new york

ملحق (١)

جدول بأسماء السادة الخبراء المحكمين على صلاحية المقياس وصلاحية البرنامج التدريبي

ت	أسم الخبير واللقب العلمي	التخصص
١	أ.د. ليث كريم حمد	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي
٢	أ.د. صالح مهدي صالح	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي
٣	أ.د. سامي مهدي العزاوي	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي

٤	أ.د. سامي نوري صادق	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي
٥	أ.د. عدنان محمود المهداوي	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي

مقياس مهارات المقابلة الإرشادية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق علي درجة كبيرة	تنطبق علي درجة متوسطة	لا تنطبق علي
١	دائماً أتأكد من وجود شخص اخر يستمع لمحادثتي مع المسترشد			
٢	لا استمع بشكل جيد لكل الحقائق			
٣	دائماً احافظ على ابقاء عيني بعيدة عن المتكلم			
٤	اقوم بأكمال جمل وافكار المسترشد اثناء حديثه معي			
٥	دائماً اطلب من المسترشد الأسراع في حديثه لضيق الوقت			
٦	اسأل الآخرين من الأشخاص العادين عندما تواجهني مشكلة يصعب حلها			
٧	اخرج عن موضوع الجلسة في الكثير من الأحيان			
٨	لا اجعل الحديث مفتوح			
٩	لا اغير في نغمات صوتي اثناء الحديث مع المسترشد			
١٠	اجامل المسترشد في المقابلة			
١١	لايهمني فهم المسترشد لمشاعري اتجاهه المهم مشاعره هو			
١٢	لا اظهر ثقتي بالمسترشد اثناء الحديث معه			
١٣	رأسي ثابت اتجاه المسترشد ولا احركه			
١٤	اقوم بقرقعة الأصابع اثناء المقابلة			
١٥	في بعض الحالات يصيبني الغضب في المقابلة			
١٦	في بعض الحالات استهزأ بأقوال المسترشد			
١٧	ابداء حديث المقابلة بالسؤال (ماذا فعلت بعد المقابلة السابقة)			
١٨	ارى ان التحية والسلام لا تؤثر على البدء بالمقابلة			
١٩	اكمل عملي ثم اتفرغ للمسترشد			
٢٠	دائماً اقاطع المسترشد			

٢١	اذا لم يعجبني كلام المسترشد اسكته
٢٢	ادخل في حديث المقابلة بالسؤال التالي (ماهي مشكلتك؟)
٢٣	في بعض الحالات الوم المسترشد على عمله
٢٤	اسئلة المقابلة تأتي هي بطبيعتها متسلسلة
٢٥	لايهمني التحضير للمقابلة
٢٦	عدم امتلاكي غرفة للأرشاد يعيق عملي تماماً
٢٧	أقدم أفكارى للمسترشد لأنى أكثر منه علماً
٢٨	اوجه اسئلة مختلفة في المقابلة
٢٩	عندما ينتهي وقت المقابلة اطلب من المسترشد الأنصراف
٣٠	لايهم توثيق كلام المسترشد لأنى عرفت المشكلة
٣١	اطرح السؤال بشكل مباشر في صلب الموضوع
٣٢	اسئلتي محددة الأجابة نعم او لا لكي تأخذ وقتاً
٣٣	في اكثر الحالات اطرح اسئلة اتهامية
٣٤	لا اهتم لحركات جسمي في طرح الأسئلة
٣٥	اغور في اسئلتي مع المسترشد لأصل الى حقائق
٣٦	لا ابالي اذا لم يجب المسترشد عن سؤالي
٣٧	عندما تتناقض افكاري مع افكار المسترشد اقول له انت على خطئ
٣٨	عندما افهم كلمات المسترشد اقول له (يعني كلامك كذا وكذا)
٣٩	لا الخص حديث المقابلة عند انتهائها
٤٠	في نهاية الجلسات الأرشادية أقدم حلاً للمسترشد
٤١	لا اهتم للمسترشد إذ رجع لي مرة ثانية أم لا
٤٢	كثرة اعمالى تجعلنى اقدم الحلول بسرعة وجاهزة