

الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بالرياض

د. عبدالرحمن عبيد العازمي

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بالرياض. تكونت عينة الدراسة من (126) اختصاصي من الذكور والإناث يعملون في المستشفيات الحكومية والخاصة بالرياض. وقد تم تطبيق استبانة مكونة من (41) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لأبعاد الاحتياجات التدريبية قد تراوحت ما بين (2.19- 2.42) بدرجة تقدير متوسطة، حيث جاء البعد المعرفي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.42) بدرجة تقدير متوسطة، بينما جاء البعد التطبيقي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.19) بدرجة تقدير متوسطة. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية باستثناء البعد التطبيقي وجاءت الفروق لصالح الإناث. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين ماجستير من جهة وكل من بكالوريوس، ودبلوم بعد البكالوريوس من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح ماجستير في البعد المعرفي والتطبيقي وفي الدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين ماجستير ودبلوم بعد البكالوريوس وجاءت الفروق لصالح ماجستير في البعد التدريبي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة، في جميع الأبعاد والدرجة الكلية. وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية. الاختصاصيين. الرياض.

Abstract:

The purpose of the study is to investigate the training needs of specialists and psychological counselors in public and private hospital in Al-Riyadh city. The sample of the study consisted of (126) specialists and psychological counselors working in public and private hospital in Al-Riyadh city. The researcher Administrated a questionnaire consisted of (41) items divided into three domains. The findings of the study showed that the means ranged between (2.19- 2.42) with an average need while, the knowledge domain came first with a mean of (2.42) and the applied domain came in the last rank with a mean of (2.19). Moreover, there were significant statistical differences at the level of ($\alpha = 0.05$) attributed to gender in favor of females except for the applied domain. There were significant statistical differences at the level of ($\alpha = 0.05$) attributed to scientific qualification in favor of master degree in triaging domain, while, there were no significant statistical differences at the level of ($\alpha = 0.05$) attributed to experience. Base don the findings the researcher presented several recommendations.

Key words: Training Needs. Specialists. Al-Riyadh.

لهذا فقد أضحي المجال النفسي في بنيته

مقدمة:

التقليدية عاجزاً عن القيام بدوره في أوجه الحياة الصحية، وقد أصبح لزاماً على الأمم والمجتمعات أن تسعى إلى تحقيق توازنها النفسي واحتياجاتها التدريبية، بإعادة النظر في برامجها وكيفية تأهيل منسوبيها، وإعدادهم وفق التطور التكنولوجي بوسائله المختلفة، وهذا لا يمكن الوصول إليه إلا بإعادة النظر حول هياكل التدريب المتبعة في المؤسسات النفسية والتربوية والعلاجية، وتصميم نماذج وبرامج تدريبية تلبي تلك الاحتياجات (حمدان، 2006).

يتميز العصر الحديث بالتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، الذي دفع بالمؤسسات النفسية والصحية والتربوية إلى تدريب وتأهيل منسوبيها لمواكبة هذه التحديات، وما ينتج عنها من تجديد يتلاءم مع حاضر ومستقبل التدريب، وما يتطلب من سياسات وأهداف وأنشطة يكون لها الدور في إعادة تأهيل وتدريب الكوادر البشرية من مرشدين واختصاصيين نفسيين لتحسين صورة الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.

النفس التربوي، أو علم النفس الإرشادي والتربوي، وتختص كليات التربية والآداب غالباً بإعداد المرشدين النفسيين التربويين (عبد العزيز، 2016).

وتتحدد فاعلية التدريب للاختصاصيين النفسيين بمهارة الاختصاصي وبراعته في تهيئة المناخ التدريبي، بالإضافة إلى بناء العلاقة التي تساعد على استثارة الدافعية لدى المسترشد، ومدى إيجابية التفاعل بينه وبين المدرب (الختيلة، 2000).

لذا فإن الغرض من تحقيق الاحتياجات التدريبية هو التأهيل لسد الفجوة المعرفية، أو لرفع مستوى أداء الاختصاصي المهني ليكون مدرباً في هذه المهنة (الجمعة، 1993).

ولذلك أصبح التدريب من أهم الأساليب التي تستخدمها الإدارة الحديثة في زيادة كفاءة العاملين ورفع معنوياتهم، وكشف مواطن القوة والضعف فيها، وتوطيد العلاقات بين العاملين وبين رؤسائهم على حد سواء، كما يعرف التدريب على أنه الجهد المخطط والمنظم من أصحاب الخبرة والاختصاص، لتزويد العاملين بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وبناء (Al-hattami, Mummar & Elmahdi, 2013).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعالج هذه الدراسة من وجهة نظري كباحث موضوع الحاجات التدريبية والإرشادية للمرشدين والاختصاصيين النفسيين المهنيين

ويرى كارنوي (Carnoy, 1999) أن الدور الذي تؤديه المؤسسات الصحية والتربوية في نقل المهارات المطلوبة للاختصاصيين النفسيين، وإعادة تأهيل الاختصاصيين والمرشدين النفسيين للاندماج في مجتمعات التدريب الجديدة القائمة على المعلومات والمعرفة مهم للغاية مما يستدعي إعادة النظر بالهياكل التدريبية.

ويقترن الإرشاد النفسي بحاجة المسترشد بشكل عام لمن يرشده، ويوجهه نحو الطرق السليمة والصحيحة لتلبية احتياجاته وحلول مشكلاته، فالإرشاد النفسي يستهدف مساعدة الفرد دون التركيز على جانب من جوانب حياته وإنما يسعى إلى الشمولية في تحقيق الحاجات والتدريب على حلول المشكلات، وتقديم المساعدة لفهم الفرد لنفسه في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه (جمل الليل، 2009).

إن مهنة الإرشاد النفسي من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن يقوم بها، فالمرشد المؤهل هو الذي يمتلك المهارة والفعالية اللازمة لأداء مهماته، وهي أدوات الإرشاد النفسي لاتصافها بالثبات والاستمرارية لمن يمتلكها ويمارسها، وتعمل على تعزيز المعرفة، ولا يمكن الاستغناء عنها لأنها تمثل حلقة وصل تربط المعرفة بالسلوك. كما إن معظم برامج إعداد المرشدين النفسيين تتم في مؤسسات معروفة ومعترف بها كالجامعات ومؤسسات التعليم العالي. فالمرشدون النفسيون يتم إعدادهم في أقسام متخصصة في علم النفس، أو علم

الاحتياجات التدريبية والإرشادية ونجاح البرامج المقدمة للاختصاصيين. وتتمثل أهمية هذه الدراسة في التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين في المملكة العربية السعودية لتقديم معلومات تشخيصية حول مدى إتقان المهنيين النفسيين لمهنتهم الإرشادية والتدريبية، ومدى احتياجاتهم للدورات التدريبية والورش والبرامج التأهيلية المناسبة لهم.

وأهمية هذه الدراسة تنطلق كونها تدرس احتياجات مجتمع جدير بالاهتمام، حيث ينعكس مردوده الثقافي على شريحة كبيرة في المجتمع من الاختصاصيين والمرشدين النفسيين.

وقد سعت الحكومة ممثلةً بوزارة الصحة إلى القيام بدورها تجاه الاختصاصيين النفسيين ووفرت لهم البنية التحتية من بيئة وكوادر بشرية، وتأتي أهمية هذه الدراسة في تطوير مدخلات الصحة النفسية وهم الاختصاصيين والاستشاريين وتوضح أهمية هذه الدراسة في:

١- ستساهم نتائج هذه الدراسة في إفادة القائمين على التدريب في وزارة الصحة بمعالجة الحاجات التدريبية والإرشادية للاختصاصيين وتطوير البرامج.

٢- ستساهم نتائج هذه الدراسة في نشر ثقافة التدريب بين الاختصاصيين والمرشدين النفسيين، وتقديم لهم تصور شامل عن أهمية التدريب في وزارة التعليم.

٣- ستساهم هذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي لدى أصحاب الاختصاص، الذي

العاملين في مهنة الإرشاد والعلاج النفسي في مدينة الرياض من الجنسين، حيث تكمن مشكلة البحث في مهنة الإرشاد والعلاج النفسي في أنها لم تؤد دورها بالكفاءة والفاعلية المرجوة، وهذا بدوره يعتبر مؤشراً على احتياج الاختصاصيين النفسيين للأسس المعرفية، وللتدريب، والتطبيق لما يكتسبه الاختصاصي من معارف، ونظراً لندرة الدراسات التي تناول هذا الجانب فإن هذه الدراسة تسعى لإيجاد تصور مناسب للحاجات التدريبية والإرشادية. أي أن قلة الدراسات العربية التي تعنى بالحاجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين. تعتبر مؤشراً على عدم تأهيل الاختصاصيين في مهنة الإرشاد والعلاج النفسي. وقد سعت هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ماهي الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بالرياض؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر)؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية التدريب والحاجة الماسة لتطوير أداء الاختصاصيين ورفع مستوى كفاءتهم المعرفية والأدائية في المملكة العربية السعودية، والكشف عن

والمرشد النفسي في مؤتمر عقده لجنة متخصصة في علم النفس من جامعة مينيوستا الأمريكية (بني نعيم والصمادي، 2009).

ولأن مهنة الإرشاد النفسي من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد وتدريب جيد لمن يقوم بها، فالاختصاصي النفسي المؤهل هو الذي يمتلك المهارة والفعالية اللازمة لأداء مهماته، كون تلك المهارة تعمل على تعزيز المعرفة ولا يمكن الاستغناء عنها، لأنها تمثل حلقة وصل تربط بين المعرفة والسلوك (الطراونة، 2000).

كما أنه يتوجب تدريب المرشدين النفسيين على طرق وأساليب الإرشاد النفسي والإكلينيكي بإشراف مجموعة من الخبراء قبل السماح لهم بالممارسة الفعلية لعملية الإرشاد النفسي، وذلك بتعزيز مهاراتهم وتنمية قدراتهم المعرفية والأدائية، وتلافي القصور الممكن وجوده في هذه المهارات (دبور والصافي، 2007).

ومن حيث إعداد وتدريب الاختصاصيين والمرشدين النفسيين، فإن معظم البرامج التي تقدم لهم تتم في مؤسسات معروفة ومعترف بها، ويتوقف تأهيلهم على جودة محتوى المنهج، وقدرة المحاضر على تقديم المعلومة بمهنية عالية، ولهذا فقد حدد الرشدي والسهل (2000) أربعة مسالك أساسية تتضمن إعداد المرشد النفسي وهي:

١- المسلك التأهيلي الأكاديمي: والذي يتمثل بالدراسة الجامعية.

يستند على الأسس العلمية والنظرية في علم النفس.

اهداف الدراسة

١- تحديد الحاجات التدريبية للمرشدين والاختصاصيين النفسيين في منطقة الرياض وذلك من خلال وجهة نظرهم أنفسهم.

٢- تحديد البرامج المعرفية والتدريبية والتطبيقية التي يحتاجها المرشدين والاختصاصيين النفسيين.

٣- التعرف على الفروق بين تقديرات الاختصاصيين النفسيين وفقاً لمتغيرات المؤهل والجنس والخبرة والعمر.

مصطلحات الدراسة

التدريب: يعرف هجران (2000) التدريب بأنه: جميع البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة أو الورش التدريبية التي تنتهي بتشكيل الأداء الكلي للمهنة ومنح شهادة تدريب.

الاحتياجات التدريبية (Training Needs): الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات المتعلم وسلوكه ومهاراته، بقصد رفع مستواه لكي يتغلب على المشكلات والعقبات التي تعترض سير الدراسة أو العمل أو الإنتاجية لديه (السفاسفة، 2005).

الإطار النظري والدراسات السابقة

حظي الإرشاد النفسي باهتمام متزايد من التدريب والتأهيل منذ الخمسينات من القرن العشرين، فقد ظهر عام (1951) مصطلح الإرشاد النفسي Counseling Psychology

والأوضاع الإدارية داخل المنظمة ومدى ملائمتها للتدريب، وتحديد مواطن حاجة المرشد النفسي للتدريب فيها.

٢- تحليل العمليات **Operation Analysis**:

والهدف من تحليل العمليات هو جمع المعلومات عن وظائف المرشد النفسي وواجباته ومسؤولياته واحتياجاته والظروف المحيطة بالوظيفة، والمهارات والقدرات الضرورية لأدائها.

٣- تحليل الفرد **Man Analysis** : وهذا

يعني قياس أداء المرشد النفسي في وظيفته الحالية وقدرته على تطوير نفسه في المستقبل، وما تطلبه طبيعة العمل من خبرات علمية وعملية.

علاوة على ذلك فإن عدم الإلمام بالاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين يمكن أن ينعكس بصورة سلبية على التخصص بشكل عام وعلى عملية الإرشاد النفسي بشكل خاص، حيث ستتم هذه العملية حينئذ بطابع التخبط والارتجال، بالإضافة إلى ذلك، فإن عدم الاهتمام بفرز الحاجات التدريبية، يمكن أن يعيق النمو المهني لدى المرشد النفسي والاكلينيكي، ويحد من قدرته على تطبيق الأساليب الحديثة (Peterson, 2006).

ويحتاج الأخصائي النفسي إلى توفر أربعة عناصر لكي يمارس اختصاصه بإتقان وفق نظريات علم النفس وهي: البناء المعرفي، والمهارة العلمية، والاستعداد النفسي، وآداب المهنة وأخلاقها (الشناوي، 1990).

٢- المسلك الإنمائي: ويقع هذا الجانب بالأعضاء

المكلفين بإعداد المرشدين النفسيين من خلال دعم الاستعداد وإيجابية المهنة في نفوس المرشدين لكي يسعوا سعياً حقيقياً في سبيل إعداد أنفسهم لممارسة مهنة الإرشاد النفسي.

٣- المسلك التدريبي: والذي من شأنه إنماء

المهارات الإرشادية للمرشدين، من خلال تدريبهم على النواحي المختلفة في الإرشاد.

٤- المسلك المهني: والذي يشمل كل شيء

يؤدي إلى تطوير الممارسة الإرشادية والمساعدة على فهم المعايير الأخلاقية التي تنظم وتحدد ملامح مهنة الإرشاد النفسي.

ولكي يكون التدريب ناجحاً، لابد من توفر

التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، والذي يعد الخطوة الأولى في نجاح البرامج التدريبية، وبصفة عامة تركز خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية على حصر عدد ونوعية العاملين الذين ستشملهم عملية التدريب، وتحديد المهارات المراد تدريبهم عليها، ولهذا يمكن تصور هذه الخطوة على أنها هدف أساسي لعملية التدريب والتي قد تشمل زيادة كفاءة العاملين وتطوير أداء القيادات الإدارية وزيادة قدراتهم على مواجهة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها (بني نعيم، والصمادي، 2009).

ويرى الدهشان (2017) أن تحديد

الاحتياجات التدريبية يتم على ثلاث مستويات أساسية هي:

١- تحليل التنظيم **Organization Analysis**

: ويقصد به دراسة الأنماط التنظيمية

بالولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية للمرشدين النفسيين في ضوء اهتماماتهم المهنية. اتبعت الدراسة منهجية مسحية وصفية حيث تم ارسال استبانة مكونة من (٢٠) سؤالاً حول الاحتياجات التدريبية والمهنية للمرشدين وتم ارسالها إلى ١١١٦ مرشداً ومرشدة عبر البريد الإلكتروني في كاليفورنيا استجاب منهم (٢٢٠) مرشداً ومرشدة. وتم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي للوصول لنتائج الدراسة التي أظهرت أن ٤١% من أفراد عينة الدراسة شعروا أنهم بحاجة لمزيد من الإعداد والتدريب في مجالي المهارات والمعارف، وأن ٥٩% يرون أن التدريب على مهارات الإرشاد والإشراف يجب ان يتم بشكل منتظم، حيث أن معظم التدريب يجري إما عبر ورش العمل أو قراءة المقالات أو الاستفادة من خبرات المشرفين والزملاء فقط.

أجرى بوسر وبوسر وبيترسون وسيريدريان (Buser, Buser, Peterson & Seraydrian, 2012) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب العقلي المرافق للتدريب الميداني على تنمية مهارات المرشدين النفسيين . تكونت عينة الدراسة من (٥٩) طالب إرشاد، تم تقسيمهم إلى مجموعتين، ضابطة بواقع (٢٠) طالباً وتجريبية بواقع (١٩) طالباً تلقوا برنامجاً تدريبياً على مهارات الإرشاد لمدة خمسة أسابيع، ومجموعة تجريبية ثالثة بواقع (٢٠) طالباً استمرت بالبرنامج لنهاية الفصل الدراسي، وقد تم تطبيق

وقد تعددت تعريفات التدريب من حيث احتياجات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين في مدارس علم النفس المختلفة. فقد عرفه هلال (2002) بأنه مجهود ونشاط موجه ومخطط لإيجاد وتطوير المعارف والاتجاهات الخاصة بالمستفيدين للوصول إلى أفضل صورة للأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة.

ويرى الدهشان (2017) أن التدريب عبارة عن " نشاط منظم يهدف إلى تنمية معلومات ومهارات واتجاهات الأفراد وتغيير السلوكيات ورفع كفاءات وقدرات تنفيذ الأعمال وتطوير أساليب العمل بما يشبع حاجات الأفراد ويسهم في تطوير الذات".

وتعرف الياور (2005) التدريب بأنه: نشاط منظم يهدف إلى تحسين أداء المرشدين والاختصاصيات المتدربات وإكسابهن مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة لمواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية والتكيف معها والمشاركة فيها. هذا وقد أشار كل من جون مارشال وساره كالدويل Marshall & Caldwell (الوارد في (يونس، 2006)).

إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها.

الدراسات السابقة

أجرت أوليندهال وتيننبام Ullendhal & Tenenbaum (2016) دراسة في كاليفورنيا

المهني، قاما مرشدو التأهيل المهني في ولايات فرجينيا وميرلاند وكولومبيا وعددهم (167) بتعبئة استمارة للخريجين وهي أداة صممت لتقييم الاحتياجات التدريبية لمرشدي إعادة التأهيل، أظهرت النتائج حاجة ذات دلالة احصائية للتدريب في (52) فقرة من اصل (57) فقرة كما هدفت إلى تحديد المتغيرات الديموغرافية التي من المحتمل أنها ترتبط بالاحتياجات التدريبية بين مرشدي إعادة التأهيل المهني، مثل سنوات الخبرة والمؤهل العلمي وحالات الإعاقة للمرشد ومكان العمل والجنس والعمر حيث وجد أن أعلى درجة علمية كانت مؤشراً ذات دلالة إحصائية على الاحتياجات التدريبية في مجال الإرشاد الفردي وتقييم برامج الإرشاد والبحوث وقضايا التعددية الثقافية والجنس والأسرة ومؤسسات الإرشاد التأهيلي والمعوقات البيئية والاجتماعية.

وتوجهت دراسة (Henderson, 2001) نحو فحص الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة، للمرشدين الطلابيين حيث قام الباحث بتطوير استبانة وتوزيعها على (275) مرشداً نفسياً، يعملون في تسع مدارس في عدة مدن بولاية أوهايو. وقد أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لدى المرشدين النفسيين لدى المدارس بحسب الأولوية: انخفاض الذات لدى الطلبة، التدني المستمر في التحصيل، وجود مشكلات سلوكية، وقد أوصى الباحث بتدريب المرشدين النفسيين على استيعاب التفاعل بين دافعية التعلم ومستوى الطالب الاقتصادي،

مقياس المهارات الإرشادية المكون من عدة مهارات على جميع المجموعات حيث أظهرت النتائج وجود نمو واضح في مهارات المرشدين في المجموعات التجريبية، حيث كانت المجموعة التجريبية الثالثة هي الأفضل، مما يوضح أن التدريب العقلي والاسترخاء يساعد المرشد على متابعة التدريب الميداني وينمي مهاراته الإرشادية المختلفة.

أجرت أوينس ودوكا وتوماس Owens, (Duca & Thomas, 2013) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات ما بعد التدريبية للمرشدين النفسيين في المدارس الثانوية العليا بهدف تحسين تطبيقات البرامج التدريبية للمرشدين النفسيين. اتبعت الدراسة منهجية وصفية مسحية من خلال تطبيق استبانة مكونة من (٧٥) فقرة موزعة على مجالات: المعرفة والمهارات، ومواضيع التدريب، والقضايا الأخلاقية على عينة مكونة من (٥٥) مرشداً ومرشدة في مدارس مدينة واين الأمريكية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن البرامج التدريبية تغطي ٥٠% من احتياجات المرشدين النفسيين التدريبية، وأن هناك حاجة لبرامج تدريب تكميلية تتضمن احتياجات تدريبية أخرى مثل المهارات التكنولوجية، وأساليب الإرشاد الجديدة، وخدمات الإرشاد المقدمة لمتدني التحصيل، وضبط جودة الإرشاد.

وهدف دراسة (Robert,1999) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمرشدي التأهيل

وبينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى للمؤهل العلمي أو خبرة المختص النفسي.

أجرى رادو وهاريس وبونيل وبيرسي Radu, Harris, Bonnell & bursey, (2015) في كندا دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات المتدربين النفسيين في الكلية الملكية للطب النفسي في ضوء احتياجاتهم التدريبية. تكونت عينة الدراسة من (١٨) متدرباً نفسياً تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من المتدربين النفسيين المقيمين في الكلية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (20) فقرة موزعة على تدرج ليكرت الخماسي حول الاتجاهات نحو التدريب والاحتياجات التدريبية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية مرتفعة نحو التدريب النفسي للمعالج المتدرب، كما بنيت النتائج أن البعد التطبيقي يليه البعد المعرفي هي أكثر الاحتياجات التدريبية إلحاحاً لدى المتدربين. كما بينت النتائج ضرورة توفير برامج تدريبية تتضمن جميع المهارات العملية للعلاج النفسي بحيث يتم تطبيقها نظرياً وعملياً في أثناء التدريب.

اجرت كارسون وكلارك Carson & Clarck, (2017) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن خبرات المعالجين النفسيين التدريبية في مجال العلاج السلوكي المعرفي وتحليل احتياجاتهم التدريبية في ضوء التدريب الذي يتلقونه. اتبعت الدراسة منهجية نوعية من خلال إجراء مقابلات نوعية

واكسابهم المهارات اللازمة للتعامل مع السلوكيات الخطيرة.

بينما ناقشت هارواي (Harway, 1979) أثر الجنس في تدريب المرشدين حيث أخذت بالحسبان الأمور التالية: القدرة على اتخاذ القرار ومادة التدريب ومناهج ودورات إعداد المرشدين وقد طبقت الدراسة على عينة من (100) مشارك. حيث أظهرت النتائج أن دورات الإعداد الإرشادي قد وظفت بشكل كبير من قبل المرشدين الذكور، بعكس المرشدات الإناث واللاتي حصلن على تقييم مستوى متدني في برامج تدريب المرشدين.

أجرت كوفاش ودوبين وكومبس Combs, Kovach, Dubim & (2014) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية وساعات التدريب التي يقضيها المختصون النفسيون، والكشف عن تصوراتهم حول جوانب أهمية التدريب المقدم لهم. اتبعت الدراسة منهجية مسحية من خلال استبانة طبقت على (١٤) مدير تدريب في منطقة ديلاوير و(٣٢٨) مختص نفسي شاركوا بعدة برامج تدريبية. وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية الأهم لدى المعالجين هي الاحتياجات المعرفية المتعلقة بنظريات وفنيات العلاج مثل العلاج المعرفي السلوكي، وأن التدريب يجب أن يكون متواصلاً وبشكل دوري، كما بينت النتائج أن أهم جوانب التدريب توفير الكتب والمراجع المناسبة وإجراء النقاشات الحوارية خلال جلسات التدريب.

وقد بينت ارتفاع مستوى الحاجات التدريبية المتعلقة بمعرفة "الأسلوب العلمي لحل المشكلات"، "ومعرفة الأسلوب العلمي لدراسة الحالة"، "ومعرفة النظريات العلمية في مجال التخصص". حيث اتبعت الباحثة الأسلوب الوصفي للكشف عن الاحتياجات التدريبية.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا المحور وصفاً للطريقة التي تم استخدامها في هذا البحث، من خلال مجتمع الدراسة وعينتها، وطريقة إعداد الدراسة وتطويرها، وصدقها وثباتها، كما يتناول متغيرات الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية، التي حصل عليها الباحث وتحليلها لاستخلاص النتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض والبالغ عدد حسب احصائية المديرية العامة للشؤون الصحية بالرياض 220 اختصاصي من الجنسين. وتكونت عينة الدراسة من 126 اختصاصي من الذكور والإناث. ويوضح الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

متعمقة مع عينة مكونة من (12) متدرباً نفسياً يعملون في منطقة يوركشاير، استكمل منهم (7) الدراسة إلى نهايتها وأجابوا على أسئلة الباحثين كاملة. بينت نتائج الدراسة أن الخبرات التدريبية التي يتعرض لها المتدرب في يوركشاير كانت إيجابية بشكل عام، لكن هناك مجموعة من الاحتياجات التدريبية المطلوبة منها: حل مشكلات التدريب الفنية والمادية، والحاجة للتوجيه والتقويم في أثناء التدريب، والحاجة لتعلم مهارات علاجية جديدة، والحاجة لوجود مدربين يؤثران إيجاباً على الخبرات التدريبية العملية للمتدربين.

كما أجرت (الزامل، 2009) في المملكة العربية السعودية دراسة هدفت إلى تحديد المعوقات التي تعوق المرشدين والأخصائيين عن أداء مهامهم في تقديم خدمات العلاج النفسي، والكشف عن مواطن القصور والقوة في التشخيص وتقديم خدمات الإرشاد. على عينة مكونة من (202) أخصائية نفسية ومرشدة طلابية. ولقد تم استخدام استبيان من تصميم الباحثة يشتمل على تحديد الحاجات التدريبية في مجال المعارف، ومجال المهارات، ومجال المعوقات. وقد توصلت إلى أن هناك مجموعة من الاحتياجات التدريبية المطلوبة التي كشفت أن هناك قصوراً بين الجانب النظري والتطبيقي،

جدول (١) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
23.8	30	أقل من ٣٠	العمر
38.1	48	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	
27.8	35	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	
10.3	13	من ٥٠ فأكثر	
54.0	68	أقل من ٥ سنوات	الخبرة
19.0	24	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
15.9	20	من ١٠ إلى ١٥ سنة	
11.1	14	من ١٥ سنة فأكثر	
51.6	65	بكالوريوس	المؤهل الدراسي
19.8	25	دبلوم بعد البكالوريوس	
28.6	36	ماجستير	
53.2	67	ذكر	الجنس
46.8	59	أنثى	
100.0	126	المجموع	

بعد التدريب ويتكون من (14) فقرة. والبعد

الثالث: البعد التطبيقي ويتكون من (13) فقرة

صدق أداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (9) محكمين. من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال لإبداء رأيهم في فقرات الاستبانة وأبعادها من حيث: مدى انتماء الفقرات للبعد التي تندرج تحته، ووضوح الفقرات ودقتها وسلامتها اللغوية، بالإضافة إلى مدى شمول الفقرات للأبعاد. وقد تم الأخذ برأيهم، من خلال الفقرات التي اجمع المحكمون

أداة الدراسة

استخدم الباحث في هذا البحث استبانة تقدير الاحتياجات التدريبية من تصميم الباحث، وقد قام بإعدادها وتطويرها وفق مجموعة من الإجراءات، تمثلت بمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة. وبناءً على ذلك فقد تم إعداد هذه الاستبانة في صورتها النهائية المكونة من (41) فقرة. أمام كل فقرة تدرج ثلاثي (1) أوافق. (2) أوافق إلى حد ما. (3) لا أوافق. وقد تم توزيع الفقرات على ثلاثة أبعاد: البعد الأول: المعرفي ويتكون من (14) فقرة. البعد الثاني:

جدول (٢): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
البعد المعرفي	٠.٨٦	0.78
البعد التدريبي	٠.٨٩	0.73
البعد التطبيقي	٠.٨٤	0,75
الدرجة الكلية	٠.٨٨	0.81

عرض نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما هي الاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات التدريبية للاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	البعد المعرفي	2.42	.314	مرتفعة
٢	٢	البعد التدريبي	2.25	.315	متوسطة
٣	٣	البعد التطبيقي	2.19	.285	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.29	.224	متوسطة

على صحتها وملائمتها لأهداف الدراسة بنسبة ٨٣%. وتم حذف الفقرات التي لم يتم الإجماع عليها

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.19-2.42)، حيث جاء البعد المعرفي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.42)، بينما جاء البعد التطبيقي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.19)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.29). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

البعد المعرفي: مدى معرفة وإلمام المرشد النفسي في تخصصه

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالبعد المعرفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٥	اعرف الأسلوب العلمي لتشخيص الحالة	2.62	.549	مرتفعة
١	٦	اعرف الأسلوب العلمي لوضع الخطط العلاجية للحالة	2.62	.549	مرتفعة
٣	٧	اعرف كيفية إجراء المقابلة الشخصية	2.52	.616	مرتفعة
٣	٨	اعرف فنيات طرح الأسئلة أثناء المقابلة الشخصية	2.52	.616	مرتفعة
٥	٩	معرفة الفنيات المهنية لتكوين العلاقة الإرشادية	2.48	.562	مرتفعة
٥	١٠	المعرفة التامة في فنيات الاتصال أثناء المقابلة الشخصية	2.48	.562	مرتفعة
٧	٢	اعرف الاسلوب العلمي المناسب للخطط العلاجية.	2.40	.581	مرتفعة
٧	٤	اعرف الإجراءات العلمية في استخدام البحث العلمي	2.40	.581	مرتفعة
٩	٣	اعرف الأسلوب العلمي لحل المشكلات النفسية	2.39	.715	مرتفعة
٩	١٣	اعرف أطبق المقاييس النفسية وأفسر نتائجها	2.39	.715	مرتفعة
٩	١٢	اعرف جميع المقاييس ذات العلاقة في تخصصي	2.36	.626	مرتفعة
١٢	١٤	اعرف كتابة التقرير النفسي	2.36	.626	مرتفعة
١٣	١	اعرف النظريات العلمية في الإرشاد والعلاج النفسي.	2.16	.543	متوسطة
١٤	١١	اعرف استخدم الدليل التشخيصي الخامس للاضطرابات النفسية DSM5	2.14	.641	متوسطة
		البعد المعرفي	2.42	.314	مرتفعة

يبين الجدول (٤) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.14-2.62)، حيث جاءت الفقرتان (٥ و ٦) ونصهما "اعرف الأسلوب العلمي لتشخيص الحالة"، و"اعرف الأسلوب العلمي لوضع الخطط العلاجية للحالة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ

(2.62)، بينما جاءت الفقرة رقم (١١) ونصها " وبمتوسط حسابي بلغ (٢.١٤). وبلغ المتوسط اعرف استخدم الدليل التشخيصي الخامس للاضطرابات النفسية DSM5 بالمرتبة الأخيرة البعد التدريبي: يبين مدى حاجة المرشد النفسي

للتدريب

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالبعد التدريبي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٨	ابحث عن دورات تدريبية تخص مجال عملي عبر الانترنت عن بعد.	2.30	.636	متوسطة
١	١٩	أنقل أثر التدريب الذي أتلقاه للممارسة الفعلية في مجال عملي.	2.30	.648	متوسطة
١	٢٠	أسعى للحصول على الدورات التدريبية الحديثة في مختبرات علم النفس.	2.30	.636	متوسطة
١	٢٢	احتاج إلى التدريب على المقابلات الشخصية	2.30	.648	متوسطة
٥	١٥	نظام التدريب الحالي يسد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين النفسيين	2.27	.650	متوسطة
٥	٢١	يهمني الحصول على تدريب أكثر على المقاييس النفسية.	2.27	.650	متوسطة
٧	١٦	يوجد في مجال عملي أجهزة متقدمة للتدريب النفسي.	2.24	.686	متوسطة
٧	١٧	شاركت في دورات تدريبية في أحد مختبرات علم النفس	2.24	.686	متوسطة
٩	٢٤	احتاج إلى التدريب على تفسير نتائج الاختبارات النفسية	2.23	.695	متوسطة
٩	٢٦	احتاج إلى التدريب على كتابة التقارير النفسية	2.23	.609	متوسطة
٩	٢٧	احتاج إلى التدريب على تنفيذ برامج الإرشاد الجمعي	2.23	.695	متوسطة
١٢	٢٣	احتاج إلى التدريب على إجراء الاختبارات النفسية	2.22	.725	متوسطة
١٢	٢٨	احتاج إلى التدريب على تنفيذ برامج الإرشاد الفردي	2.22	.725	متوسطة
١٣	٢٥	احتاج إلى التدريب على دراسة الحالة	2.16	.543	متوسطة
		البعد التدريبي	2.25	.315	متوسطة

في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.30)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٥) ونصها "احتاج إلى التدريب على دراسة الحالة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.16). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد التدريبي ككل (2.25).

البعد التطبيقي: يبين مدى قدرة المرشد النفسي على تطبيق المهارات

يبين الجدول (٥) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.22 - 2.27)، حيث جاءت الفقرات رقم (١٨ و ١٩ و ٢٠ و ٢٢) ونصهم "ابحث عن دورات تدريبية تخص مجال عملي عبر الانترنت عن بعد"، و"أنقل أثر التدريب الذي ألقاه للممارسة الفعلية في مجال عملي"، و"أسعى للحصول على الدورات التدريبية الحديثة في مختبرات علم النفس"، و"احتاج إلى التدريب على المقابلات الشخصية"

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالبعد التطبيقي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٩	أجيد مهارة تطبيق دراسة الحالة مع المرشد	2.23	.609	متوسطة
٢	٣٠	أجيد مهارة تطبيق الاختبارات النفسية	2.21	.730	متوسطة
٢	٣١	أجيد مهارة فنيات التساؤل مع المرشد	2.21	.677	متوسطة
٢	٣٢	اجيد مهارة فنيات المواجهة مع المرشد	2.21	.677	متوسطة
٢	٣٤	اجيد مهارة فنيات اعادة العبارات مع المرشد	2.21	.730	متوسطة
٦	٣٣	أجيد مهارة فنيات الإنصات مع المرشد	2.20	.645	متوسطة
٦	٣٥	اجيد مهارة فنيات الانعكاس مع المرشد	2.20	.645	متوسطة
٨	٣٦	اجيد مهارة فنية الايضاح مع المرشد	2.19	.690	متوسطة
٨	٣٧	أجيد مهارة فنيات تفسير النتائج مع المرشد	2.19	.690	متوسطة
١٠	٣٩	اجيد مهارة فنيات التغذية الراجعة مع المرشد	2.17	.682	متوسطة
١٠	٤١	اجيد مهارة فنيات التقويم مع المرشدين	2.17	.682	متوسطة
١٢	٣٨	اجيد مهارة فنية الإيحاء مع المرشد	2.14	.787	متوسطة
١٢	٤٠	اجيد مهارة فنيات الممارسة التدريبية مع المرشدين	2.14	.787	متوسطة
		البعد التطبيقي	2.19	.285	متوسطة

تعزى إلى متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، وبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لمتغير الجنس وتحليل التباين الأحادي لكل من المؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، والجداول أدناه توضح ذلك.

أولاً: الجنس.

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.14-2.23)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٩) والتي تنص على "أجيد مهارة تطبيق دراسة الحالة مع المسترشد" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.23)، بينما جاءت الفقرتان (٣٨ و ٤٠) ونصهما "أجيد مهارة فنية الإيحاء مع المسترشد"، و"أجيد مهارة فنيات الممارسة التدريبية مع المسترشد" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.14). وبلغ المتوسط الحسابي للبعد التطبيقي ككل (2.19).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

البد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
البد المعرفي	ذكر	67	2.35	.304	-2.676	124	.008
	أنثى	59	2.50	.309			
البد التدريبي	ذكر	67	2.16	.269	-3.577	124	.000
	أنثى	59	2.35	.335			
البد التطبيقي	ذكر	67	2.17	.304	-.888	124	.376
	أنثى	59	2.22	.263			
الدرجة الكلية	ذكر	67	2.23	.200	-3.382	124	.001
	أنثى	59	2.36	.231			

في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية باستثناء البعد التطبيقي وجاءت الفروق لصالح الإناث.

يتبين من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس

ثانياً: المؤهل العلمي

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين

والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية حسب متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.311	2.38	65	بكالوريوس	البعد المعرفي
.326	2.29	25	دبلوم بعد البكالوريوس	
.254	2.57	36	ماجستير	
.314	2.42	126	المجموع	
.311	2.25	65	بكالوريوس	البعد التدريبي
.278	2.10	25	دبلوم بعد البكالوريوس	
.312	2.36	36	ماجستير	
.315	2.25	126	المجموع	
.271	2.15	65	بكالوريوس	البعد التطبيقي
.275	2.06	25	دبلوم بعد البكالوريوس	
.250	2.35	36	ماجستير	
.285	2.19	126	المجموع	
.212	2.26	65	بكالوريوس	الدرجة الكلية
.216	2.15	25	دبلوم بعد البكالوريوس	
.175	2.43	36	ماجستير	
.224	2.29	126	المجموع	

اختلاف فئات متغير المؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (٩).

يبين الجدول (٨) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية بسبب

جدول (٩) تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي على متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد المعرفي	بين المجموعات	2	.670	7.494	.001
	داخل المجموعات	123	.089		
	الكلية	125			
البعد التدريبي	بين المجموعات	2	.496	5.326	.006
	داخل المجموعات	123	.093		
	الكلية	125			
البعد التطبيقي	بين المجموعات	2	.723	10.222	.000
	داخل المجموعات	123	.071		
	الكلية	125			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	.607	14.704	.000
	داخل المجموعات	123	.041		
	الكلية	125			

يتبين من الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للمؤهل العلمي في جميع الأبعاد وفي الأدوات ككل، ولبيان الفروق الدالة إحصائياً بين

جدول (١٠): المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر المؤهل العلمي على متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

البعد	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم بعد البكالوريوس	ماجستير
البعد المعرفي	بكالوريوس	2.38			
	دبلوم بعد البكالوريوس	2.29	.10		
	ماجستير	2.57	*.19	*.28	
البعد التدريبي	بكالوريوس	2.25			
	دبلوم بعد البكالوريوس	2.10	.15		
	ماجستير	2.36	.11	*.26	
البعد التطبيقي	بكالوريوس	2.15			
	دبلوم بعد البكالوريوس	2.06	.09		
	ماجستير	2.35	*.20	*.29	
الدرجة الكلية	بكالوريوس	2.26			
	دبلوم بعد البكالوريوس	2.15	.11		
	ماجستير	2.43	*.17	*.28	

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتبين من الجدول (١٠) الآتي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين ماجستير من جهة وكل من بكالوريوس، ودبلوم بعد البكالوريوس من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح ماجستير في بعد المعرفي والتطبيقي وفي الدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية

($\alpha = 0.05$) بين ماجستير ودبلوم بعد البكالوريوس وجاءت الفروق لصالح ماجستير في البعد التدريبي.

ثالثاً: الخبرة.

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية حسب متغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.322	2.40	68	أقل من ٥ سنوات	البعد المعرفي
.347	2.43	24	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
.260	2.45	20	من ١٠ إلى ١٥ سنة	
.311	2.43	14	من ١٥ سنة فأكثر	
.314	2.42	126	المجموع	
.309	2.21	68	أقل من ٥ سنوات	البعد التدريبي
.297	2.29	24	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
.339	2.32	20	من ١٠ إلى ١٥ سنة	
.343	2.30	14	من ١٥ سنة فأكثر	
.315	2.25	126	المجموع	
.277	2.21	68	أقل من ٥ سنوات	البعد التطبيقي
.296	2.19	24	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
.274	2.07	20	من ١٠ إلى ١٥ سنة	
.303	2.27	14	من ١٥ سنة فأكثر	
.285	2.19	126	المجموع	
.224	2.27	68	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
.220	2.31	24	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
.211	2.29	20	من ١٠ إلى ١٥ سنة	
.263	2.34	14	من ١٥ سنة فأكثر	
.224	2.29	126	المجموع	

يبين الجدول (١١) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٢).

جدول (١٢): تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.886	.215	.022	3	.065	بين المجموعات	البعد المعرفي
		.101	122	12.276	داخل المجموعات	
			125	12.341	الكلي	
.392	1.007	.100	3	.300	بين المجموعات	البعد التدريبي
		.099	122	12.136	داخل المجموعات	
			125	12.436	الكلي	
.191	1.610	.129	3	.387	بين المجموعات	البعد التطبيقي
		.080	122	9.764	داخل المجموعات	
			125	10.151	الكلي	
.768	.380	.019	3	.058	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.051	122	6.230	داخل المجموعات	
			125	6.288	الكلي	

يتبين من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة، في جميع الأبعاد والدرجة الكلية.

رابعاً: العمر

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين

والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	البعد
.332	2.34	30	أقل من ٣٠	البعد المعرفي
.347	2.45	48	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	
.262	2.39	35	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	
.238	2.54	13	من ٥٠ فأكثر	
.314	2.42	126	المجموع	
.361	2.23	30	أقل من ٣٠	البعد التدريبي
.292	2.30	48	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	
.288	2.18	35	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	
.354	2.32	13	من ٥٠ فأكثر	
.315	2.25	126	المجموع	
.343	2.16	30	أقل من ٣٠	البعد التطبيقي
.252	2.19	48	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	
.277	2.16	35	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	
.275	2.31	13	من ٥٠ فأكثر	
.285	2.19	126	المجموع	
.253	2.25	30	أقل من ٣٠	الدرجة الكلية
.219	2.32	48	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	
.203	2.25	35	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	
.200	2.39	13	من ٥٠ فأكثر	
.224	2.29	126	المجموع	

النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق

يبين الجدول (١٣) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين

الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٤).
جدول (١٤): تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على متوسطات تقديرات الاختصاصيين والمرشدين النفسيين على مقياس الاحتياجات التدريبية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
.186	1.629	.158	3	.475	بين المجموعات	البعد المعرفي
		.097	122	11.866	داخل المجموعات	
			125	12.341	الكلي	
.338	1.135	.113	3	.338	بين المجموعات	البعد التدريبي
		.099	122	12.098	داخل المجموعات	
			125	12.436	الكلي	
.399	.991	.081	3	.242	بين المجموعات	البعد التطبيقي
		.081	122	9.909	داخل المجموعات	
			125	10.151	الكلي	
.116	2.011	.099	3	.296	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.049	122	5.992	داخل المجموعات	
			125	6.288	الكلي	

متوسطة، بينما جاء البعد التطبيقي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.19) بدرجة تقدير متوسطة ، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.29) بدرجة تقدير متوسطة. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الاختصاصيين والمرشدين النفسيين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بالرياض يشعرون بحاجتهم إلى المعارف المرتبطة بالعلاج والتشخيص وتخطيط العلاج وكيفية استخدام الأساليب العلمية. وهم يشعرون بأن هذه المجالات والمهارات التي تدرج تحتها هي أكثر أهمية من غيرها، وأنهم أقل معرفة بها لذلك اظهروا الحاجة إلى التدريب

يتبين من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى للعمر، في جميع الأبعاد والدرجة الكلية.

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: بينت نتائج السؤال الأول أن المتوسطات الحسابية لأبعاد الاحتياجات التدريبية . قد تراوحت ما بين (2.19-2.42) بدرجة تقدير متوسطة، حيث جاء البعد المعرفي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.42) بدرجة تقدير

دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع الأبعاد وفي الدرجة الكلية باستثناء البعد التطبيقي وجاءت الفروق لصالح الإناث. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين ماجستير من جهة وكل من بكالوريوس، ودبلوم بعد البكالوريوس من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح ماجستير في بعد المعرفي والتطبيقي وفي الدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين ماجستير ودبلوم بعد البكالوريوس وجاءت الفروق لصالح ماجستير في البعد التدريبي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى للخبرة، في جميع الأبعاد والدرجة الكلية. يتضح من النتيجة أن الإناث أكثر حاجة من الذكور للتدريب على ممارسة مهارات الإرشاد بشكل عملي وبخاصة الفنيات وأساليب وضع الخطط وحل المشكلات، وبالتالي حاجتهن التدريبية أعلى من الذكور. وحول متغير المؤهل العلمي تشير النتيجة أن حملة البكالوريوس والدبلوم العالي يحتاجون لمزيد من التدريب وبخاصة في المجالات المعرفية والتطبيقية، وذلك لأن أصحاب المؤهلات الأخرى قد تلقوا تعليماً وتدريباً بشكل أوسع بفعل دراستهم وخبرتهم لذلك اظهروا حاجة أقل للتدريب على المهارات اللازمة لتوفرها لدى المرشد التربوي للنجاح في عمله. وفيما يتعلق بالخبرة يلاحظ حاجة كافة الاختصاصيين والمرشدين للتدريب وذلك بهدف تطوي معلوماتهم ومتابعة كل ما هو جديد في مختلف

عليها لأهميتها في عملهم، يلي ذلك التدريب على تحويل هذه المعارف إلى مهارات عملية يمكن تطبيقها، وبالتالي هم بحاجة للتدريب على المهارات والفنيات المختلفة. وبالتالي يجب أن ترتبط المعرفة والمهارة بالتطبيق العملي لكي يكون المختص قادراً على القيام بعمله بكفاءة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أوليندهال وتيننبام Ullendhal & Tenenbaum, (2016) التي أظهرت أن ٤١% من أفراد عينة الدراسة شعروا أنهم بحاجة لمزيد من الإعداد والتدريب في مجالي المهارات والمعارف، وأن ٥٩% يرون أن التدريب على مهارات الإرشاد والإشراف يجب أن يتم بشكل منظم.

كما تتفق النتيجة مع نتيجة دراسة أوينس ودوكا وتوماس Owens, Duca & Thomas, (2013) التي أظهرت أن البرامج التدريبية تغطي ٥٠% من احتياجات المرشدين النفسيين التدريبية، وأن هناك حاجة لبرامج تدريب تكميلية تتضمن احتياجات تدريبية أخرى مثل المهارات التكنولوجية، وأساليب الإرشاد الجديدة، وخدمات الإرشاد المقدمة لمتدني التحصيل، وضبط جودة الإرشاد. ودراسة كوفاش ودوبين وكومبس (Kovach, Dubim Combs, 2014) التي بينت أن الاحتياجات التدريبية الأهم لدى المعالجين هي الاحتياجات المعرفية المتعلقة بنظريات وفنيات العلاج مثل العلاج المعرفي السلوكي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: بينت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وجود فروق ذات

ترجمة الشيخ والخصاونة. تونس. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

٣- جمل الليل، محمد . (2009). أساسيات الإرشاد. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

٤- حمدان، ابراهيم (٢٠٠٦). بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم الأردنية وقياس مدى ملائمته. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

٥- الخثيلة، هند .(٢٠٠٠). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٢(٢)، ١٠٧-١٢٣.

٦- دبور، عبد اللطيف والصابي، معروف. (٢٠٠٧). الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.

٧- الدهشان، جمال . (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية: مفهوما، أهميتها، أساليب تحديدها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، ١(١)، ١٢٧-١٣٨.

٨- الرشيد، بشير والسهل، صالح. (٢٠٠٠). مقدمة في الإرشاد النفسي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

المجالات لكي يكونوا قادرين على أداء عملهم بكفاءة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوفاش ودوبين وكومبس (Kovach, Combs, 2014) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تعزى للمؤهل العلمي أو خبرة المختص النفسي.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

١. عقد دورات وبرامج تدريبية دورية للمرشدين بشكل عام والمرشحات على وجه الخصوص وبخاصة في المجال التطبيقي.
٢. دعوة الاختصاصيين والمرشدين للاستفادة من خبرات بعضهم البعض في المجال المعرفي والتدريبي لتعم الفائدة فيما بينهم.
٣. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الموضوع من خلال دراسات تجريبية تضم برامج تدريبية ومتغيرات أخرى.

المراجع:

أ- المراجع العربية

١- بني نعيم، أحمد والسمادي، احمد. (٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية للمرشدين التربويين. مجلة دراسات نفسية وتربوية. جامعة قاصدي، مباح، الجزائر، ٢(٤)، ٩٨-١٢٥.

٢- الجمعة، عوض .(1993). الحاجات التدريبية لمعلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية: دراسة مقارنة عالمية.

- ٩- الزامل، الجوهرة. (٢٠٠٩). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتفعيل دور المرشدة الأخصائية الطلابية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٢٦(١)، ١١١-١٤٥.
- ١٠- السفاسفة، محمد. (٢٠٠٥). إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (الإنمائي والوقائي والعلاجي). مجلة جامعة دمشق، المجلد، ٢١(٢)، ٢٣-٥٥.
- ١١- الشناوي، محمد محروس. (١٩٩٠). تحليل مهني لعمل المرشد الطلابي. اللقاء الثاني للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. الرياض: منشورات الجمعية.
- ١٢- الطراونة، عبد الله. (٢٠٠٠). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. عمان: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- ١٣- عبد العزيز، رمضان. (٢٠١٦). تقدير الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التربية الخاصة: دراسة مطبقة بمنطقة سوهاج. مجلة الخدمة الاجتماعية، مصر، ٥٥(٣)، ١٤٢-١٩٥.
- ١٤- هجران، أحمد. (٢٠٠٠). دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، مكتبة الملك فهد، الرياض.
- ١٥- هلال، محمد. (2002). دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
- ١٦- الياور، عفاف. (2005). التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ١٧- يونس، كمال (2006). تحديد الحاجات التدريبية. المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية- رؤية مستقبلية. الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- ب - المراجع الأجنبية**
- 18- Al-hattami, A., Muammar, O., & Elmahdi, A. (2013). The Need for Professional Training programs to Improve Faculty Members Teaching skills. **European Journal of Research on Education**, 1(2),39-46
- 19- Buser, T., Buser, J., Peterson, C., & Seraydarian, D. (2012). Influence of Mindfulness Practice on Counseling Skills Development. **Journal of Counselor Preparation and Supervision**, 4(1), 20-36.
- 20- Carnoy, M.(1999). **Globalization and Educational Reform; What Planner Need to Know**. NY: UNESCO Publication.
- 21- Carson, A., & Clark, S. (2017). Psychiatry Trainees' Experiences of Cognitive-behavioral Therapy Training in a UK Deanery: A qualitative Analysis. **BJ Psychiatry Bulletin**, 41(2), 97-102.
- 22- Henderson, P. (2001). **Post-training Needs of Urban schools Counselors Retrieved from ERIC database** .(ED449425)
- 23- Kovach, J., Dubin, W., & Combs, C. (2014). Psychotherapy Training: Residents' Perceptions and Experiences. **Academic Psychiatry**, 39(5), 567-574.

- 27- Robert, J, Forehelich, D., Linkowiski, C & (1999). **State vocational rehabilitation counselors training needs as evidenced by ratings of importance and preparedness on job tasks and factors impacting those ratings.** Retrieved 15,2017 from <https://scholar.google.com/scholar?q=Robert>
- 28- Uellendhal. G., & Tenenbaum, M. (2016). **The Training Needs and Interests of School Counseling Intern Site Supervisors.** California: Policy Analysis For California Education.
- 24- Owens, D., Duca, F., & Thomas, D. (2013). Post-Training Needs of Urban High School Counselors: Implications for Counselor Training Programs. **Wayne University Journal**, 1(1), 2-21.
- 25- Peterson, C. (2006). **A primer in Positive Psychology.** : Oxford.: Oxford University Press
- 26- Radu, G., Harris, G., Bonnell, W., & Bursey, K. (2015). Psychiatry Trainees' Attitudes towards Psychotherapy. **Open Journal of Medical Psychology**, 4(1), 124-130