

فاعلية الدورات التدريبية الالكترونية وعلاقتها في تنمية مهارات المرشد التربوي

م. مهند حسين علي

mohanad_husien@yahoo.com

وزارة التربية/المديرية العامة لإعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى فاعلية الدورات التدريبية الالكترونية التي يتم تنظيمها للمرشدين التربويين من قبل المديريات المعنية بالتدريب على مستوى وزارة التربية واقسام الاعداد والتدريب في المديريات العامة للتربية في المحافظات العراقية كافة، وأثر هذه الدورات التدريبية الالكترونية في تطوير المهارات الارشادية للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الثانوية العراقية. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تطبيق دراسته، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالاعتماد على نموذج كيرك باترك لتقويم الدورات التدريبية وتم تعديله ليلتئم اهداف الدراسة. تم توزيع الاستبانة على عينة تألفت من (412) مرشد تربوي. أظهرت نتائج الدراسة ان الفاعلية المتحققة من مشاركة المرشدين التربويين في الدورات التدريبية الالكترونية قد تحققت وبدرجة متوسطة. كما وكشفت النتائج عن وجود علاقة دالة احصائياً بين فاعلية الدورات الالكترونية وتنمية المهارات الارشادية للمرشدين التربويين. وقد كشفت النتائج ايضاً عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، مرحلة المدرسة، موقع المدرسة).

الكلمات المفتاحية: التدريب الالكتروني، المرشد التربوي، الدورات الالكترونية، المهارات الارشادية

The effectiveness of E-training courses and its correlation with developing educational counsellors' skills

Inst. Mohanad Hussein Ali

mohanad_husien@yahoo.com

Ministry of education - General directorate for teacher preparation & training & educational development

Abstrac:

The purpose of this study was to determine the effectiveness of electronic training courses organized for educational counselors by the Ministry of Education's training directorates and the preparation and training departments in the general directorates of education in all Iraqi governorates, as well as the impact of these electronic training courses on the guidance skills of educational counselors working in Iraqi High School. The researcher used a descriptive analytical method to his investigation, using a questionnaire based on the Kirk Patrick model for assessing training courses that was adapted to meet the study's aims. The questionnaire was given to total of (412) educational advisers. The findings suggested that school counselors' involvement in E-training was somewhat successful. Furthermore, the findings show that there is a statistically significant relationship between E-training and the development of school counselor abilities. Furthermore, the results revealed that there were no statistically significant associations across factors (gender, school level, and location).

Keywords:E-training, school counsellor, E-training courses, counselling skills

المقدمة:

يتميز عصرنا الحاضر بالتطور الكبير في المجالات كافة، لاسيما في مجال التدريب والتعليم، إذ أصبح للتكنولوجيا دوراً كبيراً في تقديم المساندة والمساعدة في هذا المجال. ولمواكبة هذا التطور أصبحت هناك ضرورة ملحة لاعتماد مفاهيم جديدة خاصة بالتعليم، إذ

ظهر مؤخراً مفهوم التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني واثبت أهميته في تحسين أداء المؤسسات (بن الحبيب، وآخرون، 2022). وبرزت أهمية التدريب الإلكتروني في الظروف الاستثنائية التي طرأت مؤخراً على العالم اجمع والتي تمثلت في جائحة كورونا (كوفيد-19). إذ أصبح التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني البديل الأمثل والواحد لمواصلة التعليم والتعلم في المؤسسات كافة. حيث يرى الكثيرون بأن التعليم الإلكتروني جاء نتيجة التطور التكنولوجي المستمر الذي أثر على جميع الأصعدة ولاسيما العملية التعليمية إذ دخلت مفاهيم الذكاء الاصطناعي (AI) وانترنت الأشياء (IOT) التي أحدثت ثورة رقمية ومعلوماتية هائلة انعكست على المدرسة والصف والتعليم عموماً (Koumi, 2006).

ولأهمية التدريب في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات كافة، وفي ظل الظروف الى منعت من مواصلة التعليم الحضوري، سعت وزارة التربية العراقية الى مواصلة عملية التعليم والتدريب الكترونياً بهدف استكمال المسيرة التربوية وحرصاً على عدم ضياع فرصة التعلم للطلبة والملاكات التعليمية. ولقد استمرت اغلب المؤسسات التعليمية بالاعتماد على البديل الإلكتروني لاسيما المؤسسات المعنية بالتدريب. إذ شاركت جميع ملاكات وزارة التربية من مشرفين، مدرسين، معلمين، مرشدين تربويين، موظفين في دورات تدريبية الكترونية بهدف تطوير مهاراتهم وكفاياتهم خلال فترة الجائحة وما بعدها. ان هذا البحث يتقصى مدى فاعلية الدورات الإلكترونية التي شارك بها المرشدين التربويين. إذ ان جميع المرشدين التربويين اشتركوا بدورات تطويرية الكترونية تم تنظيمها من قبل اقسام الاعداد والتدريب في المحافظات كافة وفقاً للخطة المحلية. وكذلك شاركوا في الدورات التدريبية الإلكترونية التي نظمتها المديرية العامة لإعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي في مقر وزارة التربية بحسب الخطة المركزية السنوية.

يتضمن الفصل الأول من هذه الدراسة المفاهيم الخاصة بالدراسة، أهدافها، أهميتها، وحدودها. ويتطرق الفصل الثاني الى الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، اما الفصل الثالث فسيتم فيه إيضاح الإجراءات التي اتخذها الباحث والطريقة التي اتبعها لجمع وتحليل البيانات. واخيراً سيناقش الفصل الرابع نتائج الدراسة ويستخلص الإجابات الخاصة بأسئلة البحث، ويقدم الاستنتاج، وأبرز التوصيات، والمقترحات.

مشكلة البحث:

تعتبر الدورات التدريبية اثناء الخدمة من الركائز الأساسية لتطوير البنية التربوية ولتحسين طرق التعليم والتعلم، وان أهمية الدورات اثناء الخدمة لا تقل عن اهميتها في الاعداد ما قبل الخدمة (الصاعدي & الحربي، 2022). تتمثل مشكلة البحث الحالي في معرفة مدى فاعلية التدريب الإلكتروني الذي يتم تقديمه الى المرشدين التربويين من قبل المديريات المعنية بالتدريب على مستوى وزارة التربية واقسام الاعداد والتدريب في المديريات العامة للتربية في المحافظات العراقية كافة. وبعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة الخاصة بتقويم فاعلية الدورات التدريبية، استنتج بأن معظم الدراسات السابقة قد ركزت على قياس مدى الفائدة المتحققة من المشاركة في الدورات التدريبية. أي مدى تحقيق النمو المهني للمتدربين ورفع مستوى أدائهم، ومدى انعكاس المشاركة في هذه الدورات على مستوى تعلمهم لمفاهيم جديدة تخص الارشاد التربوي وعلى سلوكياتهم تجاه المسترشدين. وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، فلقد وجد قلة في البحوث المنشورة التي تقيس فاعلية التدريب الإلكتروني باستخدام نموذج معاصر لتقويم الدورات الإلكترونية الا وهو نموذج "كيرك باترك". إذ ان غالبية الدراسات التي تمت مراجعتها قد استخدمت استبانات تم تصميمها لتتلاءم مع طبيعة موضوع البحث.

وبناء على ما تقدم، فإن هذه الدراسة تركز على قياس فاعلية الدورات التدريبية الإلكترونية بالاعتماد على نموذج كيرك باترك لتقويم فاعلية الدورات التدريبية، فضلاً عن محاولتها لإيجاد العلاقة بين التدريب الإلكتروني وانعكاسه على تطوير مهارات المرشدين التربويين. وتسعى هذه الدراسة بشكل اساس للإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما مدى فاعلية الدورات الإلكترونية التي يشارك بها المرشدين التربويين؟
- 2- هل هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية الدورات الإلكترونية وتطوير مهارات المرشد التربوي؟
- 3- هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات (الجنس، مرحلة المدرسة، موقع المدرسة)؟

اهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى قياس فاعلية الدورات التدريبية الالكترونية التي تنظمها وزارة التربية والمديريات التابعة اليها من وجهة نظر المرشدين التربويين ومعرفة أثر هذه الدورات على المهارات الارشادية التي يمارسونها في المدارس العراقية. اذ اعتمد الباحث نموذج كيرك باترك لغرض قياس فاعلية هذه الدورات وتم تعديل هذا النموذج للائم أغراض الدراسة واهدافها.

أهمية الدراسة:

انبثقت أهمية هذا الدراسة من أهمية التدريب، والحاجة المستمرة اليه كمصدر مهم من مصادر تطوير، وتأهيل، وتحسين الكفايات والمهارات للموارد البشرية. وعلى وجه الخصوص تطوير مهارات المرشدين التربويين في المدارس الثانوية العراقية. وتبرز أهمية هذا البحث في التركيز على الدورات التدريبية الالكترونية التي يتم تقديمها لهذه الشريحة التربوية المهمة، ولمعرفة مدى فاعلية الدورات الالكترونية المقدمة لهم كبديل للدورات الحضورية. وكذلك لبيان انعكاس المشاركة في الدورات الالكترونية على مستوى تعلمهم وسلوكياتهم الوظيفية ومدى انعكاس ذلك على أدائهم الوظيفي ويسلط هذا البحث الضوء على الأدوار التي تقوم بها مؤسسات ومديريات واقسام وشعب التدريب في تطوير مهارات وكفايات المرشدين التربويين واعاداهم بالشكل المطلوب لتقديم الخدمات الارشادية المطلوبة منهم لخدمة المسترشدين. وتأتي أهمية هذه الدراسة في تركيزها على المستويات الأربع التي حددها نموذج "كيرك باترك" لتقويم الدورات وهي مستوى ردود فعل المتدربين، مستوى التعلم، مستوى السلوك، ومستوى النتائج.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود هذه الدراسة بما يلي، ص

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2022 - 2023

الحدود المكانية: المدارس الثانوية (المتوسطة والاعدادية) في المديريات العامة للتربية كافة / عدا إقليم كردستان

الحدود البشرية: المرشدين التربويين في المدارس الثانوية (المتوسطة والإعدادية)

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التدريب:

مهما اختلفت طرق تقديم التدريب، فإن العنصر البشري يبقى هو أساس وجوهر هذه العملية في جميع المؤسسات. إذ ان بفقدان هذا العنصر لا تكون هنالك أهمية ولا قيمة لاي عملية. وعليه، فإن الحصول على العنصر البشري الكفوء واعاداه وتأهيله وتهيئته يعتبر نشاطاً مهماً وضرورياً لاي مؤسسة، او منظمة تسعى الى النجاح. ولذلك فإن التخطيط لهذا العنصر يجب ان يكون من أولويات الموارد البشرية في اي منظمة (سلطان، 2003).

عرّف (عبد الباقي، 2002، ص208) التدريب التقليدي على انه " نشاط مخطط يهدف الى تزويد المتدربين بمجموعة من المعلومات والمعارف والمهارات التي يمكن ان تسهم في زيادة انتاجهم وكفاءة أدائهم". وكلك تم تعريف التدريب على انه "النشاط المخطط الذي يبذل من اجل احداث تغيرات في المهارات والمعارف من اجل صقل خبرات المتدربين ورفع مستوى أدائهم ولتغيير سلوكياتهم واهتماماتهم واتجاهاتهم في الاتجاه المرغوب فيه للفرد والمنظمة والمجتمع (الصيرفي، 2009، ص32). يهدف التدريب التقليدي الى زيادة مستوى الادراك والفهم والاستيعاب للمتدربين عن طريق تنمية مهاراتهم واتجاهاتهم في جميع الجوانب الإنسانية التي تتطلبها المنظمة (Armstrong, 2001). ويركز التدريب التقليدي على المدرب كمصدر أساسي للمعلومة وناقل فعال للمعرفة، ويستند الى الكتاب المطبوع، او السبورة القلمية او الطباشيرية ويكون في بعض الاحيان التركيز أكبر على الجانب النظري من الجانب العملي (معوذ، 2013).

التدريب الالكتروني:

اختلفت التعاريف الخاصة بالتدريب الالكتروني وفقاً لوجهات نظر المؤلفين والباحثين، لكنها لا تختلف من حيث المبدأ القائم على استخدام الحاسوب والوسائل التكنولوجية الحديثة والانترنت لإيصال المعلومة. إذ تم تعريفه على انه " نظام تدريبي يهدف الى تقديم

المحتوى التدريبي من خلال أساليب تدريب الكترونية متنوعة يتم فيها توظيف موارد الانترنت وامكاناته من اجل تحقيق بيئة تدريبية فعالة" (علي، 2009، ص15). وايضاً يعرفه (الهياجنة، 2010، ص28) بأنه "التدريب الذي يتم عن طريق شبكة الانترنت، حيث يتم خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين بواسطة الانترنت". اما (المطيري، 2012، ص55) فأضاف بأن التدريب الالكتروني "عملية تهدف الى تقديم المحتوى التدريبي من خلال وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين والمدرب".

يمتاز التدريب الالكتروني بالسهولة والمرونة ويسمح للمتدربين بالوصول الى المحتوى التدريبي والأنشطة بسرعة كبيرة ووقت ما يشاؤون، بالإضافة الى ان التدريب الالكتروني يوفر الكلف الخاصة بالنقل والسفر والإقامة والمطبوعات الورقية وغيرها من النفقات التي يتوجب توافرها في التدريب التقليدي (اطميري، 2007). علاوة على ذلك، فإنه يطور قدرات المتدربين ومهاراتهم في استخدام الكمبيوتر ويحسن مهاراتهم في استخدام الانترنت. وهذا بطبيعة الحال يشجع المتدربين بالاعتماد على أنفسهم في استخدام الحاسوب والتطبيقات الالكترونية، وكمحصلة نهائية يصل المتدرب الى مرحلة البناء الذاتي للمعرفة وتزداد ثقته بنفسه (حسن، 2009).

أنواع التدريب الالكتروني:

1- المتزامن:

وهو النشاط الذي يتم حدوثه بتواجد المدرب والمدرّبين في نفس الوقت، ويتم من خلاله التواصل والتفاعل المباشر بينهما، أي يكون هنالك اتصال متزامن باستخدام الصوت والصورة، الحوار، المحادثة، وبالإمكان الحصول على التغذية الراجعة في نفس الجلسة التدريبية. ان جميع الدورات التي نظمها وزارة التربية اشترطت ان يكون التدريب متزامناً بتواجد المدرب والمتدربين بنفس الوقت.

2- غير المتزامن:

لا يشترط هذا النوع من التدريب وجود المدرب والمدرّبين معاً في نفس التوقيت، حيث بإمكان المتدرب التفاعل مع المحتوى التدريبي في الوقت الذي يراه مناسباً، وفي حال وجود أي استفسار فيمكنه مراسلة المدرب والذي بدوره سيرد عليه في وقت لاحق. في هذا النوع من التدريب تكون مصادر التدريب متاحة للمتدربين مع التعليمات والارشادات الضرورية لذلك، ويمتاز بإمكانية إعادة الجلسة التدريبية في أي وقت اخر وحسب رغبة المتدرب.

3- التدريب المدمج (المتمازج):

أشار كل من (اطميري، 2007) و (الطاهر & الزهراني، 2020) بأن هذا النوع من التدريب يمزج بين النمطين التقليدي والالكتروني، اذ يطالب المتدرب بجلّسات تدريب حضورية وأخرى الكترونية يحضرها من المنزل.

إيجابيات التدريب الالكتروني:

- 1- يوفر التدريب الالكتروني اساليباً أكثر حداثة للتعلم
- 2- يوفر التدريب الالكتروني وقتاً أكبر للمتدربين، إذ يتيح لهم الفرصة للتحكم بالوقت وايضاً إمكانية التحكم في سير التدريب واختياره المحتوى الضروري وتخطي غير الضروري
- 3- يوفر التدريب الالكتروني إمكانية اختيار الوقت المناسب للدخول للجلسة التدريبية وحسب ما يناسب المتدربين دون التقيد بالزمان والمكان المحدد من قبل المدرب.
- 4- يكسر الحاجز النفسي واللغوي عند بعض المتدربين، اذ يمكنهم التدريب الالكتروني من تبادل الأفكار والخبرات دون خجل، وبالتالي انه يراعي الفروقات الفردية للمتدربين حيث يمنحهم نوعاً من الخصوصية وفرصاً أكثر لتصويب الخطأ.
- 5- يساعد في تطوير مهاراتهم وامكانياتهم بمجال الحاسوب والانترنت والتقنيات الحديثة (والمصراي، 2020) و (نبيل، 2012)
- 6- التعليم الالكتروني صديق للبيئة اذ انه لا يحتاج قرطاسية ولا يتسبب بمخلفات ورقية وغيرها نتيجة استخدام هذه المواد (Ferreiman, 2014).

سلبيات التعليم الالكتروني:

- ذكر كل من (الزنبقي، 2011) و (يمانبي، 2006) و (الهياجنة، 2010) و (اطمیزی، 2007) السلبيات الاتية:
- 1- صعوبة متابعة المدرب للمدربين غير النشطين او شادري الذهن او الذين يظهر عليهم علامات الملل وحتى النائمین خلال التدريب الالكتروني.
 - 2- يفتقر التدريب الالكتروني الى العنصر الأكثر أهمية في التدريب وهو التفاعل وجهاً لوجه بين المدرب والمتدرب.
 - 3- دور الانسان كمؤثر تربوي وكمحور أساسي لعملية التدريب يضعف ويتلاشى في ظل التدريب الالكتروني.
 - 4- التدريب الالكتروني يصعب على المدرب تقييم متدريه.
 - 5- صعوبة السماح لجميع المشاركين لتبادل الأفكار والآراء ومشاركتها
 - 6- صعوبة توظيف بعض المهارات او الأنشطة المرغوب تعلمها بالطرق الالكترونية
 - 7- زيادة احتمالية الشعور بالملل والعزلة عن الآخرين في التدريب الالكتروني وعدم جدية المتدربين في التعامل مع الأجهزة الرقمية.
 - 8- بسبب انعقاد هذا النوع من التدريب عن بعد، فهو يخلق الإحساس بعدم المسؤولية وعدم الشعور بالآخرين.

معوقات التدريب الالكتروني:

- هناك الكثير من المعوقات التي ترافق تطبيق التدريب الالكتروني في المؤسسات عامة. وخاصة عندما يتم تطبيق تجربة التدريب الالكترونية في البيئة العراقية التي لم تكن مهينة بتاتاً للتحويل الرقمي الآني. فالبينة العراقية غير مجهزة بمتطلبات التعليم والتدريب الالكتروني، وعلى الرغم من ذلك فقد تم العمل بالإمكانات والتجهيزات الممكنة لتنفيذ هذه التجربة. وهذه المعوقات تقريبا مشابهة للمعوقات التي ذكرتها (أبو شقرة، 2020) والتي يمكن تلخيصها بما يأتي:
- ضعف جوة الانترنت مقارنة بالأسعار المدفوعة إزاء هذه الخدمة
 - انقطاع التيار الكهربائي بشكل يومي ومستمر
 - لا توجد بنية تحتية مخصصة للتدريب الالكتروني
 - لا توجد حوافز مادية للمتدربين جراء مشاركتهم بالدورات الالكترونية
- كما وأشار (الدهشاني، 2019) الى معوقات أخرى تعتبر من المعوقات الأساسية التي تعيق عملية التدريب الالكتروني، إذ صنفها وبوبها الى أربع تقسيمات: (1- المعوقات التقنية، 2- المعوقات الإدارية، 3- المعوقات البشرية، 4- المعوقات المالية).
- ويضيف الباحث بأن هناك معوقات أخرى تم تشخيصها على واقع الأرض من جراء تنظيم العديد من الدورات التدريبية الالكترونية في وزارة التربية. على سبيل المثال، ان غالبية الدورات الالكترونية تتطلب تفرغ المدرب والمتدرب خارج أوقات الدوام الرسمي من اجل المشاركة بهذه الدورات. ولا تترتب على هذه المشاركة أي أجور او مخصصات مما يقلل دافعية مشاركة المتدربين. بالإضافة الى الجهود التي تبذل في تنظيم أسماء المشاركين وتسجيل ارقامهم بالهاتف الجوال ومتابعة حضورهم وغياهم وتقديم الدعم الفني والتقني لهم لتسهيل مشاركتهم بالمنصات التدريبية كله يعتبر عبئاً اضافياً للقائمين على الدورات وبدون أي أجور او حوافز.

المهارات الارشادية الاساسية للمرشد التربوي:

- يعد الارشاد التربوي من اساسيات العملية التربوية ويعتبر أحد المجالات التطبيقية لعلم النفس التربوي. وتعتبر المقابلة الارشادية جوهر واساس عمل المرشد التربوي وقلب العملية الارشادية اذ انها تتيح للمرشد التربوي الفرصة لمعرفة مشكلة المسترشد وسماته الشخصية وعن طريقها يتم جمع المعلومات الضرورية لحل المشكلة ووضع الخطة العلاجية المناسبة لها (القيسي ودحادحة، 2021)
- تتم ممارسة الارشاد التربوي من قبل شخص مؤهل يسمى المرشد التربوي الذي بدوره يقدم المساعدة الى طرف اخر يسمى المسترشد. تحكم العلاقة بين المرشد والمسترشد اطر مهنية مبنية على مبادئ وأساليب وفتيات معينة (عبد، 2005).
- وعرفت المهارة الارشادية على انها "مجموعة الفنيات والكفايات التي يمارسها المرشد التربوي اثناء قيامه بالعملية الارشادية لمساعدة المسترشد بهدف تحقيق التوازن النفسي له وتنمية ذاته وقدرته وبالتالي حل مشكلاته وبأقصى درجة من الكفاءة والإنتاجية" (العبادة و المحتسب، 2012، صفحة 13)

صنفت وقسمت المهارات الارشادية الى تصنيفات عديدة بحسب وجهة نظر المؤلف، اذ صنف عبدة (2000) المهارات الأساسية للمرشد التربوي الى التصنيف التالي:

1- مهارات العلاقة الارشادية:

تتضمن هذه العلاقة عدة مهارات منها، ص مهارة التقبل، والاحترام، والمشاركة، والاصالة والتطابق، بينما تضمن نموذج التأثير الاجتماعي الذي جاء به سترونغ مرحلتين، ص الأولى يتم فيها تهيئة النفوذ من قبل المرشد التربوي، تليها مرحلة استخدام هذا النفوذ في تغيير سلوكيات المسترشد.

2- مهارات التشخيص (تحديد المشكلة):

في هذه المرحلة يقوم المرشد التربوي بسماع شكوى المسترشد ومن ثم يشخص المشكلة ويحددها لغرض إيجاد الحل لها، إذ تعرف هذه المرحلة وفقاً للنموذج الطبي بالمرحلة التشخيصية او مرحلة تحليل السلوك او التقدير والتقييم.

3- مهارات الأهداف الارشادية:

عادة ما يكون للمسترشد اهدافاً او توقعات في ذهنه عندما يطلب المساعدة من المرشد التربوي، وهنا يتطلب من المرشد ان تكون لديه مهارة في تحديد هذه الأهداف، وان يرسم اهدافاً عامة للمقابلة الارشادية واهدافاً خاصة بالسلوك تلائم حالة كل مسترشد.

4- مهارات الاتصال:

على المرشد التربوي ان يمتلك مهارات خاصة بالتواصل ليتمكن من إدارة الجلسة الارشادية بنجاح وفعالية، وتتمثل هذه المهارات بما يلي:

- لغة الجسد (الايماءات والحركات والتعابير وحركة اليدين... الخ)
- المسافة بينه وبين المسترشد (المسافة الأمثل تتمثل بمسافة ذراع بينهما)
- الصمت والمسلك اللفظي (تتمثل بكثرة كلام المسترشد عن أمور لا تخص المشكلة، والصمت يوظفه المرشد الصمت للمحافظة على هدوء الجلسة.

- التواصل البصري، ص إشارة واضحة تعطي رسالة للمسترشد بأن المرشد منتبه ومهتم لما يقوله
- نبرة الصوت (النغمة الصوتية التي يستخدمها في الحوار)
- الانصات (الاستماع)، ص الاستماع الى المسترشد بكل الجوارح لإيصال رسالة الاهتمام والتركيز لمشكلته

5- مهارة اختيار الأسلوب او الطريقة الارشادية:

بناء على النظريات التي سبق وان درسها المرشد التربوي، والخبرة التي يمتلكها، يقرر المرشد التربوي ماهي الطريقة الأفضل لمعالجة مشكلة ما، أي يحدد الأسلوب الذي ينفع لاعادة التوافق النفسي للمسترشد. وقد يستخدم المرشد اكثر من طريقة لينجح في تحقيق هدفه.

6- مهارة تقويم النتائج:

تستخدم طيلة فترة العمل الارشادي لكنها عادة ما تكون فعالة في نهاية الجلسات الارشادية، وتهدف الى معرفة ان الطريقة التي تم استخدامها للحالة قد حققت الأهداف التي تم وضعها مسبقاً.

7- مهارة انتهاء الجلسات الارشادية:

من اكثر المراحل أهمية من ناحية العمل الارشادية، إذ يمهّد المرشد التربوي ويتدرج للوصول لهذه المرحلة. وتتضمن ختام الجلسات الارشادية ويتأكد المرشد بأن المساعدة قد تم تقديمها للمسترشد بالصورة المطلوبة. وليس هنالك ستفسارات أخرى لدى المسترشد.

وعلى الرغم من هذا التصنيف، فإن أبو اسعد (2008) قد صنف هذه المهارات في وفقاً لطبيعتها وكما يلي:

أ- مهارات المقابلة الفعالة:

تشمل هذه المهارات كل المهارات التي تخص المقابلة الارشادية مثل، ص مهارات التواصل وانواعه، سلوك المرشد الحضوري، آداب التواصل. كذلك تشمل هذه المهارة كل ما يتعلق بالإصغاء والاستجابة للمسترشد كمهارة عكس المحتوى، مهارة عكس المشاعر،

الاستيضاح، التلخيص. فضلاً عن المهارات التي تتطلب فعل من المرشد وهي كل من مهارة طرح الأسئلة، الإحالة، التفسير، إعطاء المعلومة، الإيحاء، المواجهة، الصمت.

ب- مهارات مهنية:

تضمنت مهارة التحليل الوظيفي للسلوكيات، إدارة الوقت، الملاحظة، كتابة التقارير النفسية، دراسة الحالة، إدارة الجلسة الارشادية، ترتيب الأولويات، الحصص الارشادية، التحدث باللغة والمصطلحات المناسبة، ومهارات تقييم العمل الارشادي.

ج- مهارات معرفية وسلوكية:

شملت هذه مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، التعامل مع الازمات، مهارة اللعب التربوي للمرشد، الاسترخاء، تأكيد الذات.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (2007) Michael :

تم اجراء هذه الدراسة في تزنانيا وهدفت الى قياس اثر التدريب اثناء الخدمة على أداء المدرسين في مدارس كاسولو الثانوية. ومن اجل نقصي حقائق اكثر حول تدريب المدرسين، صمم الباحث استبانة وتم توزيعها على عينة مكونة من (70) مدرساً ومدرسة يعملون في (6) مدارس ثانوية. كشفت نتائج هذه الدراسة بأن غالبية المدرسين لديهم الرغبة العالية بالاشتراك في دورات تدريبية تخص المناهج التعليمية والإدارة المدرسية وتكنولوجيا المعلومات والحاسوب. وأشارت النتائج بأن المدرسين قد اقترحوا ضرورة اجراء تحليل للاحتياجات التدريبية والتخطيط لعملية التدريب. واقترحوا ان يتم تخصيص مبالغ كافية من قبل الحكومة الى وزارة التربية والتعليم من اجل تغطية نفقات تدريب المدرسين اثناء الخدمة. واستخدم الباحث ايضاً دراسة الحالة في دراسته لإثراء الدراسة بمعلومات هامة تخص تدريب المدرسين اثناء الخدمة (MICHAEL, 2017).

2- دراسة أبو الوفا وحسين (2013):

تطرق في هذه الدراسة الى تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كيرك باترك. تبنى الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واستخدما الاستبيان المستند على نموذج كيرك باترك لتقويم التدريب. كشفت نتائج الدراسة بأن البرنامج التدريبي يساهم في تنمية مهارات عينة البحث المتمثلة بالمدرسين من مدرء المدارس. بالإضافة الى ان البرنامج التدريبي قد ساهم في تعزيز فاعلية الاتصال بالعاملين داخل المدرسة. وأشارت النتائج ايضاً الى ان البرامج التدريبية تتسم بالحدأة والموضوعية وتواكب الاتجاهات الحديثة في التدريب. فضلاً عن تضمينها مشكلات ميدانية تتعلق بالإدارة المدرسية وقضايا عامة تخص المدرسة (الوفا و حسين، 2013).

3- دراسة طوهرى والدخيل (2018):

هدفت الدراسة الى تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة التعليم المستمر في جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية وفقاً لنموذج كيرك باترك. اذ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي تم توزيعها على عينة مؤلفة من (145) مشارك. من أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان غالبية المشاركين اتفقوا وبشدة على تحقق ردود الفعل الإيجابية تجاه البرامج التدريبية التي شاركوا بها في قاعات مركز التعليم المستمر لجامعة جازان. فضلاً عن موافقتهم على تحقق الجوانب الأخرى الخاصة بنموذج كيرك باترك والمتمثلة بمستوى التعلم، مستوى السلوك، ومستوى النتائج. وقد كشفت الدراسة ايضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى ردود الفعل يعزى لمتغير المؤهل التربوي ولصالح المرحلة الثانوية، فيما لم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى التعلم وفقاً لمتغيرات الدراسة (طوهرى و الدخيل، 2018).

4- دراسة الشمايلة (2021):

هدفت الدراسة الى قياس فاعلية برنامج تدريبي استهدف عينة مؤلفة من (24) من المرشدين التربويين في محافظة الكرك/ الاردن لمعرفة أثر هذا البرنامج على تنمية مهاراتهم الارشادية. استخدم الباحث المنهج التجريبي وقسم العينة الى مجموعتين ضابطة وتجريبية. ثم تم تطبيق البرنامج التدريبي المكون من (16) جلسة تدريبية على المجموعة التجريبية. وكشفت نتائج التقويم البعدي للدراسة بأن المجموعة التجريبية تمتلك مهارات ارشادية أفضل من المجموعة الضابطة، فضلاً عن احتفاظهم بأثر التدريب لمدى اطول

مقارنة بالمجموعة الضابطة. واوصت الدراسة بأن البرنامج التدريبي يساعد المرشدين التربويين في تطوير مهاراتهم الارشادية (الشمايلة، 2021).

الإجراءات الخاصة بالدراسة

منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لملائمتها طبيعة البحث، إذ يستقصي المنهج الوصفي الظاهرة قيد البحث كما هي بهدف تشخيصها وكشفها واستخراج العلاقة بين العناصر التابعة لها او مع الظواهر الأخرى. ولا يقف عند ذلك فقط، وانما يقوم هذا المنهج على التحليل، والتفسير، والتقصي للوصول الى تقييمات، وتفسيرات منطقية تفسر هذه الظاهرة (العزاوي، 2008).

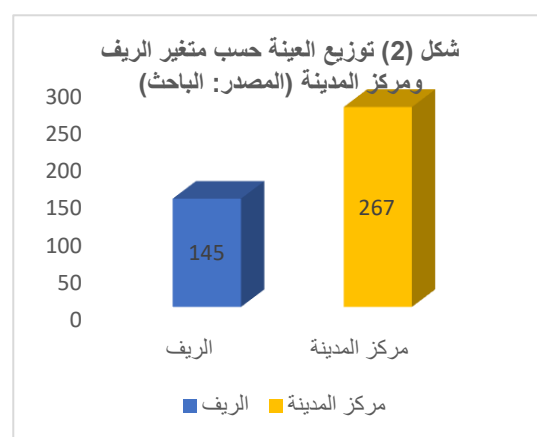
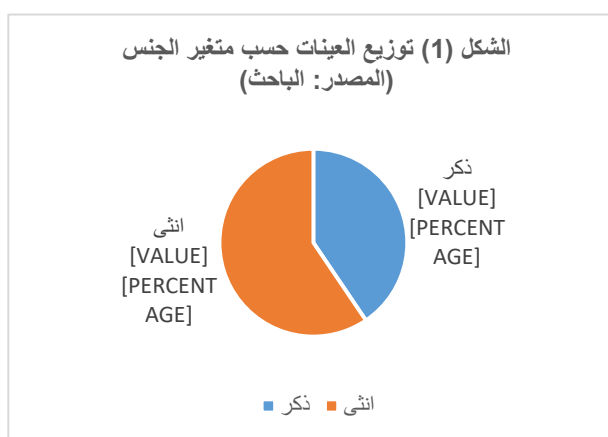
مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من المرشدين التربويين، والمرشحات التربويات في المدارس الثانوية العراقية في المحافظات كافة / عدا إقليم كردستان.

عينة الدراسة:

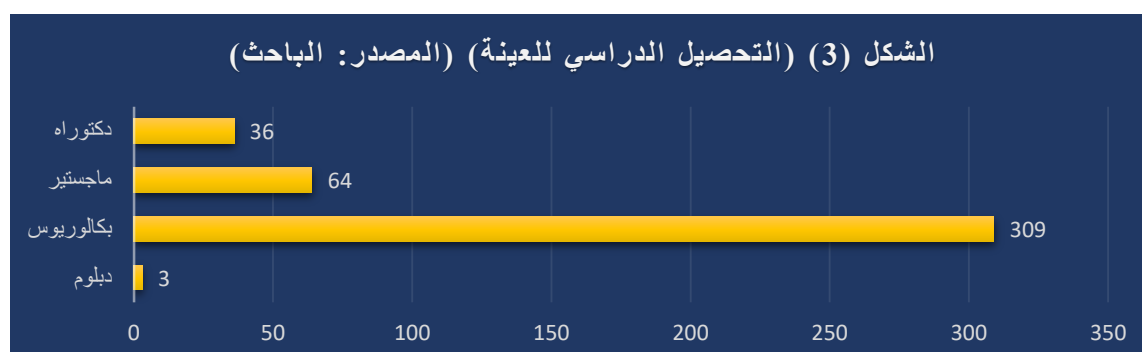
استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة لموائمتها غرض هذه الدراسة. إذ أشار (العزاوي، 2008) الى أهمية هذه النوع من العينات في الإحصاء الاستدلالي وفي تعميم خصائص العينة على المجتمع. وتمثلت عينة الدراسة من (412) من المرشدين التربويين في المدارس الثانوية العراقية. وقد افاد الباحث من مجموعات التواصل التي تم انشاؤها مسبقاً للمرشدين التربويين والمرشحات التربويات من جميع المحافظات عبر تطبيق الواتساب. إذ ان احدى واجبات الباحث في تنظيم الدورات التدريبية الالكترونية للمرشدين التربويين بأن يقوم بإنشاء مجموعة تواصل لكل دورة الكترونية تقيمها المديرية العامة لاعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي لغرض انجاز الخطة التدريبية السنوية الخاصة بشعبة الارشاد التربوي.

تمثلت عينة الدراسة بمشاركة (245) من الاناث وبنسبة تمثلت بـ (59) %، و (167) ذكر وبنسبة (41) % وحسب ما مبين في الشكل (1). وقد كانت نسبة المرشدين التربويين المشاركين في الدراسة الذين تقع مدارسهم في مركز المدينة أكبر من نسبة المشاركين الذين تقع مدارسهم في الريف. إذ يوضح الشكل (2) ان (65%) من المرشدين والبالغ عددهم (267) كانوا من مركز المدينة، بينما (145) مرشداً وبما يمثل نسبة (35%) تقع مدارسهم في المناطق النائية.



المؤهل الدراسي:

كشفت نتائج الدراسة بأن الغالبية العظمى من المشاركين والبالغة نسبتهم (75%) يحملون شهادة البكالوريوس، إذ بلغ عددهم (309) مرشداً تربوياً. بينما كان عدد حملة شهادة الدبلوم (3) مرشدين فقط وحسب ما موضح في (الشكل 3).



وكشفت نتائج تحليل البيانات بأن عدد المرشدين الذي يمارسون المهام الارشادية في المدارس الإعدادية قد بلغت نسبتهم (57%) وعددهم (235) مرشداً تربوياً، بينما كان عدد المرشدين الذي يمارسون الارشاد في المدارس المتوسطة (177) وبنسبة (43%). (الجدول رقم 2)

الجدول (2)

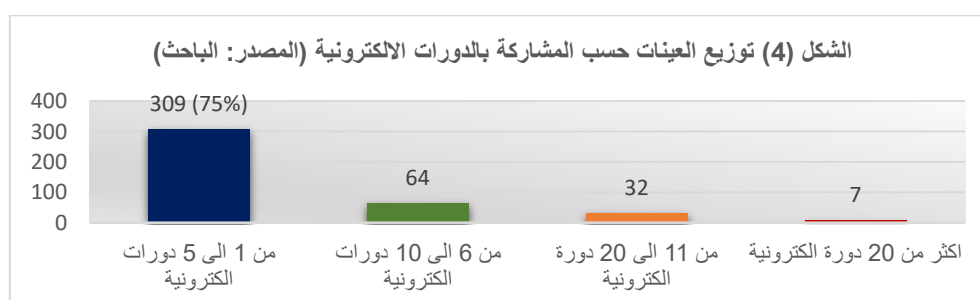
نوع المدرسة التي يمارس فيها الارشاد التربوي

نوع المدرسة	عدد التكرارات	النسبة المئوية
المتوسطة	177	43%
الإعدادية	235	57%
المجموع	412	100%

(المصدر: الباحث)

المشاركة بالدورات الالكترونية:

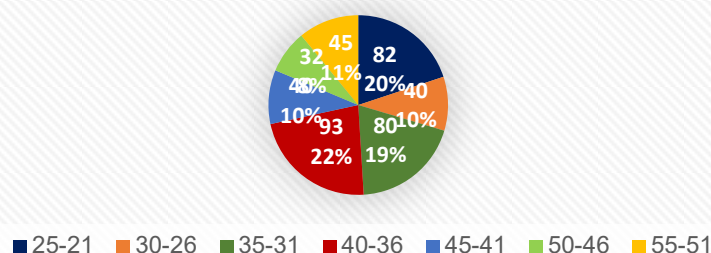
يوضح الشكل (4) بأن الغالبية العظمى من المرشدين التربويين قد شاركوا بدورات الكترونية يتراوح عددها من (1-5) دورات الكترونية، إذ بلغ عددهم (309) وبما يمثل (75%) من العدد الكلي للمشاركين. بينما شارك (7) فقط من المرشدين بأكثر من (20) دورة تدريبية خاصة بالإرشاد التربوي.



الخبرة الوظيفية في ممارسة العمل الارشادي:

يوضح الشكل (5) بأن الخبرة الوظيفية للمشاركين في الدراسة توزعت على جميع الفئات وبنسب مختلفة. إذ مثّلت فئة المرشدين التربويين من ذوي الخبرة الوظيفية (36-40 سنة) الغالبية العظمى وبنسبة (22%) تلتها الفئة الأقل خبرة من بين جميع الفئات (21-25 سنة) وبنسبة (20%)، ثم تلتها فئة المرشدين ذوي سنوات الخدمة (31-35 سنة) بنسبة (19%). بينما تمثلت فئة الخبراء من المرشدين ذوي الخبرة (51-55 سنة) بنسبة (11%). أما فئتي المرشدين الذين امتلكوا سنوات خدمة (41-45 و 26-30 سنة) فتمثلت كل منها بنسبة (10%). وأخيراً (32) مرشداً فقط كانوا من ذوي الخبرة الوظيفية (46-50 سنة).

الشكل (5) توزيع العينة حسب متغير الخبرة الوظيفية (المصدر: الباحث)



أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة، وجد الباحث بأن غالبية الدراسات اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. كما قد أوضح (عبيدات، وآخرون، 1999) بأن الاستبانة تتيح للباحثين إمكانية جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية والتي تتضمن آراء وتصورات الافراد، ومعتقداتهم، ولكونها تختصر الكثير من الجهد، والوقت، للباحث. وبناء على ذلك استخدم الباحث الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات ولمعرفة ردود الفعل إزاء الدورات التدريبية الالكترونية، ولإيجاد علاقتها بتتمية مهارات المرشدين التربويين.

وبعد استطلاع الكثير من الدراسات التي تناولت موضوعات تخص تقويم فاعلية الدورات التدريبية، وجد الباحث ان نموذج كيرك باترك هو الأفضل والأكثر ملائمة لموضوع الدراسة. وقد صمم الباحث استبانته اعتماداً على هذا النموذج الذي تضمن أربع مستويات (مستوى تقويم ردود الفعل، مستوى تقويم التعلم، مستوى تقويم السلوك، ومستوى تقويم النتائج) إذ بالإمكان اعتماد هذا النموذج في أي مؤسسة او منظمة لكن البيانات التي تتحصل من هذا النموذج لا يمكن اعتمادها في منظمة أخرى (توفيق، 2008، ص76). ولغرض تكيف النموذج مع أغراض، واهداف الدراسة، ولكون هدف الدراسة الحالية هو قياس فاعلية الدورات الالكترونية، أضاف الباحث مستوى خامس للأداة تضمن الجانب الفني والتقني للدورات الالكترونية لبيان المشاكل والتحديات التقنية التي تواجه المتدربين جراء مشاركتهم بالدورات الالكترونية.

صمم الباحث استبانته باستخدام (Google forms)، إذ تضمنت الصيغة الأولية للاستبانة (44) فقرة تم توزيعها على عينة تجريبية تكونت من (14) مرشداً ومرشدة لإيجاد صدق الأداة، وثباتها بالصورة الأولية. وبعد تحليلها احصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعرض النتائج على أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص، اتضح بأن هنالك بعض الأسئلة بحاجة الى إعادة صياغة، وبعضها يجب حذفها لتحقيق مستوى ثبات اعلى. إذ تم الاخذ برأي المحكمين، وتم اجراء التعديل المطلوب على الاستبانة.

تضمنت النسخة النهائية للاستبانة (39) فقرة. ومن ثم تم توزيع الاستبانة على عينة من المرشدين والمرشدات تكونت من (412) مشاركاً عن طريق نشر رابط الاستبانة في مجموعات التواصل عبر تطبيق الواتساب والخاصة بالمرشدين التربويين من مختلف المحافظات والذين اشتركوا سابقاً في الدورات الالكترونية الخاصة بشعبة الارشاد التربوي في المديرية العامة لإعداد المعلمين والتدريب والتطوير التربوي.

صدق الاستبانة وثباتها:

تم اجراء التحليل الاحصائي باستخدام (SPSS) لإيجاد صدق الأداة باستخدام كرونباخ الفا وكانت النتيجة (0.945) وهي نتيجة مرتفعة وتدل على ثبات الأداة ويمكن اعتمادها كمقياس لهذه الدراسة (جدول رقم3). واستخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان للتأكد من ثبات الأداة وكانت النتيجة (0.971) وهي تدل على درجة عالية من الثبات ايضاً (الجدول 4).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.893
		N of Items	20 ^a
	Part 2	Value	.892
		N of Items	19 ^b
	Total N of Items		39
Correlation Between Forms			.945
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.972
	Unequal Length		.972
Guttman Split-Half Coefficient			.971

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	39

جدول (3) طريقة كرونباخ الفا

جدول (4) طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان

النتائج الخاصة بالدراسة

لتحليل نتائج الاستبيان، استخدم الباحث البرنامج الاحصائي (SPSS) في المعالجات الإحصائية واستعان ببرنامج (Excel) في تنظيم بعض الاشكال والجدول. تم استخدام مقياس لا يكرت الخماسي لقياس درجة الاستجابة لكل فقرة من فقرات الاستبيان. اذ تضمن المقياس التدرج التالي: (1- لا أوافق بشدة، 2- لا أوافق، 3- محايد، 4-أوافق، 5- أوافق بشدة). ولغرض تحليل بعض الفقرات وتفسيرها، سيقوم الباحث بجمع استجابات المرشدين التربويين للدرجة (1) مع الدرجة (2) واعتبارها "درجة منخفضة" كونها تتضمن عدم الاتفاق مع محتوى العبارة. وسيقوم بجمع استجابات الدرجة (4) مع الدرجة (5) واعتبارها "درجة عالية" كونها تتضمن الاتفاق على محتوى العبارة. وسيتم اعتبار الاستجابات للدرجة (3) "درجة متوسطة". طبق الباحث المعادلة الآتية لحساب درجة الفاعلية:

$$\frac{\text{الحد الاعلى للفتنة} - \text{الحد الادنى للفتنة}}{\text{عدد المراتب}} = \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1,33 \text{ (الدرجة المنخفضة)}$$

$$1,33 + 1 = 2,33 \text{ (الدرجة المتوسطة) ، } 2,33 + 2 = 4,33 \text{ (الدرجة المرتفعة)}$$

وعليه فإن (الدرجة المنخفضة < 1-2,33)، و(الدرجة المتوسطة < 2,33 <= 3,66)، و (الدرجة المرتفعة < 3,66 <= 5).

تحليل النتائج:

1- المجال الأول: مستوى ردود الفعل

يوضح الجدول رقم (5) ترتيب فقرات المجال الأول الذي تضمن (10) عبارات توزعت على ثلاث تبويبات (الجو العام للتدريب، المدربون، المادة التدريبية). وقد كشفت نتائج التحليل بأن العبارة رقم (7) "خصص المدربون وقتاً للإجابة على تساؤلاتي خلال الدورة التدريبية الالكترونية" قد جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة "مرتفعة" على مستوى الاستبانة ككل وعلى مستوى فقرات هذا المجال. اذ حصلت هذه الفقرة على وسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.97). إذ اتفق (298) من المرشدين التربويين على ان جميع المدربين في الدورات الالكترونية يفسحون المجال لهم بطرح الأسئلة والاستفسارات اثناء الجلسات التدريبية الالكترونية وهو مؤشر إيجابي وجيد ودلالة صريحة بأن الدورات الالكترونية حققت مبدأ التفاعل بين المدرب والمتدرب في البيئة الالكترونية، وهي تشير الى ردود الفعل الإيجابية تجاه المدربين. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء بدراسة طوهري والدخيل (2007).

وقد حلت العبارة (9) بالمرتبة الثانية ضمن فقرات هذا المجال بوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة مرتفعة أيضاً. ويفسر الباحث ذلك بأن غالبية المتدربين قد استفادوا من محتوى الدورات التدريبية واغنتهم في عملهم الارشادي. إذ ان اجماع (294) مرشد تربوي بالاتفاق حول هذه العبارة يعكس رد فعل إيجابي وعالي عن محتوى الدورات التدريبية الالكترونية. على الرغم من ذلك، فإن العبارة (3) جاءت بالمرتبة الأخيرة ضمن عبارات هذا المجال بوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة متوسطة. وحسب خبرة الباحث في تنظيم الدورات التدريبية، فإن عامل توقيت الدورة في كل دورة تدريبية يكون عائقاً للكثير من المتدربين. فالكثير من المتدربين يفضلون التوقيت الصباحي للدورة الالكترونية، وبعضهم يفضل الوقت المسائي للدورة. ويبقى موضوع اختيار وقت الدورة متعلقاً بخطة منظم الدورات ووفقاً لوقت تفرغ المدرب أيضاً. وهذه النتيجة متوقعة إذ في كل دورة تدريبية يكون هنالك مطالبة بتغيير وقتها من بعض المتدربين، ولا يمكن إرضاء جميع المشاركين من ناحية توقيت الدورة. وباختصار، فإن الوسط الحسابي للمجال الأول هو (3.60) والانحراف المعياري (0.72)، وعليه فإن المحصلة النهائية لمجال مستوى ردود الفعل هي "متوسطة".

الجدول (5) التكرارات و الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة														
ت	المجال	الفقرة	مدة	لا توافق	معدل	اتفاق	أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	استبانة 2+1	استبانة (5) + (4)	الدرجة	
1	الأول : مستوى رزود الفعل	1. البيئة التدريبية الالكترونية مناسبة لاكتساب معلومات ومهارات جديدة	27	46	105	178	56	3.46	1.07	31	73	234	متوسطة	
2		2. تم توفير الارشادات والمعلومات الخاصة بالدورات الالكترونية بشكل واف	17	37	118	185	55	3.54	0.97	21	54	240	متوسطة	
3		3. وقت تنفيذ الدورات الالكترونية مناسباً لوقت المتدربين	40	52	112	157	51	3.31	1.14	33	92	208	متوسطة	
4		4. تمكن المدربون من ايسال المادة بفعالية في الدورات الالكترونية للمرشدين التربويين	14	45	81	183	89	3.70	1.03	9	59	272	مرتفعة	
5		5. استخدم المدربون أنشطة تفاعلية في الدورات الالكترونية	24	44	115	166	63	3.49	1.06	26	68	229	متوسطة	
6		6. تمكن المدربون من جذب انتباه المتدربين في الدورات الالكترونية	18	58	101	154	81	3.54	1.09	23	76	235	متوسطة	
7		7. خصص المدربون وقتاً للإجابة على تساؤلاتي خلال الدورة التدريبية الالكترونية	11	28	75	191	107	3.86	0.97	1	39	298	مرتفعة	
8	الثاني : مستوى التعلم	8. كانت المواد العلمية الخاصة بالارشاد التربوي متوافقة مع الاهداف المرسومة لكل دورة تدريبية	8	31	114	179	80	3.71	0.93	8	39	259	مرتفعة	
9		9. استندت من محتوى الدورات التدريبية الالكترونية وتعلمت منها مفاهيم جديدة تخص الارشاد التربوي	13	24	81	216	78	3.78	0.93	5	37	294	مرتفعة	
10		10. توفرت المادة التدريبية للمتدربين بصيغة الكترونية (PDF) لتكون متاحة لهم بعد الدورات	23	53	76	143	117	3.67	1.18	11	76	260	مرتفعة	
11		11. ساعدتني الدورات التدريبية الالكترونية في عملي اليومي كمرشد تربوي	18	31	107	172	84	3.66	1.02	12	49	256	مرتفعة	
12		12. اغتنيت الدورات التدريبية الالكترونية بمعلومات ومهارات حسنت من عملي كمرشد تربوي	16	48	129	161	58	3.48	1.00	29	64	219	متوسطة	
13		13. ازدادت معلوماتي في مجال الارشاد التربوي بعد كل دورة تدريبية الكترونية مقارنة مع معلوماتي السابقة	18	34	102	185	73	3.63	1.01	15	52	258	متوسطة	
14		14. عند خضوعي لاختبار بعدي في أي دورة تدريبية الكترونية فلتني اجيب عن الأسئلة بسهولة وإريحية تامة	8	39	115	180	70	3.64	0.94	14	47	250	متوسطة	
15	الثالث : مستوى السلوك	15. ساعدتني الدورات التدريبية الالكترونية بتعلم أساليب حديثة في الارشاد التربوي	9	43	105	182	73	3.65	0.96	13	52	255	متوسطة	
16		16. اكتسبت معلومات حول نظريات ومناهج الارشاد التربوي إزاء مشاركتي في الدورات التدريبية الالكترونية	12	47	97	190	66	3.61	0.98	17	59	256	متوسطة	
17		17. كانت هنالك صعوبة في بعض المفاهيم التي طرحت في الدورات التدريبية الالكترونية	43	92	158	95	24	2.92	1.05	38	135	119	متوسطة	
18		18. اكتسبت سلوكيات جديدة بعد الدورات التدريبية الالكترونية	8	38	125	189	52	3.58	0.89	18	46	241	متوسطة	
19		19. تمكنت من تطبيق مفاهيم الدورات التدريبية الالكترونية في عملي الارشادي	12	40	110	200	50	3.57	0.93	19	52	250	متوسطة	
20		20. سلوكي كمرشد تربوي يتغير للأفضل بعد مشاركتي في كل دورة تدريبية الكترونية	16	25	82	190	99	3.80	1.00	4	41	289	مرتفعة	
21		21. هنالك فرق ملحوظ في ادائي الوظيفي كمرشد تربوي قبل وبعد الدورات التدريبية الالكترونية	17	43	100	172	80	3.62	1.04	16	60	252	متوسطة	
22	الرابع : النتائج	22. انا اوظف الأساليب والمهارات الارشادية الجديدة التي تطرح في الدورات التدريبية الالكترونية بعلي الارشادي بعد التدريب	2	26	94	216	74	3.81	0.82	3	28	290	مرتفعة	
23		23. انعكس تطبيقي لما تعلمته من الدورات التدريبية الالكترونية إيجابياً على تعاملتي مع الطلاب	5	22	95	211	79	3.82	0.84	2	27	290	مرتفعة	
24		24. بعد مشاركتي بالدورات التدريبية الالكترونية، أصبحت استخدم مهارات ارشادية جديدة في مقابلاتي مع المسترشدين	8	32	101	186	85	3.75	0.94	6	40	271	مرتفعة	
25		25. تمكنت من تعديل سلوكيات المسترشدين بشكل افضل بعد مشاركتي في الدورات التدريبية الالكترونية مقارنة بالسلوك السابقة	7	27	124	183	71	3.69	0.89	10	34	254	مرتفعة	
26		26. ان تقييم الأداء الوظيفي الخاص بي قد تحسن نتيجة مشاركتي في الدورات التدريبية الالكترونية	21	37	104	205	45	3.52	0.98	24	58	250	متوسطة	
27		27. لبت الدورات التدريبية الالكترونية احتياجاتي كمرشد تربوي	35	54	120	163	40	3.29	1.08	34	89	203	متوسطة	
28		28. انا اعتر ان الوقت الذي قضيته في الدورات الالكترونية استثمار حقيقي بالنسبة لي كمرشد تربوي	28	42	95	173	74	3.54	1.11	22	70	247	متوسطة	
29	الخامس : والتقييم النهائي	29. انا راضٍ بشكل عام عن الدورات التدريبية الالكترونية	32	44	92	147	97	3.57	1.18	20	76	244	متوسطة	
30		30. ان الدورات التدريبية الالكترونية فاعلة وجيدة من وجهة نظري	37	39	89	186	61	3.47	1.13	30	76	247	متوسطة	
31		31. كانت الدورات التدريبية الالكترونية التي شاركت بها بالمستوى المطلوب	20	57	105	165	65	3.48	1.07	27	77	230	متوسطة	
32		32. الدورات التدريبية الالكترونية خير بديل للدورات الحضورية	187	37	69	69	50	2.41	1.49	39	224	119	متوسطة	
33		33. انا اوصي باستمرارية العمل بالدورات التدريبية الالكترونية	61	44	87	125	95	3.36	1.34	32	105	220	متوسطة	
34		34. لدي الدافعية دائماً للمشاركة في الدورات التدريبية الالكترونية	47	34	91	138	102	3.52	1.26	25	81	240	متوسطة	
35		35. انا اوصي زملائي المرشدين التربويين للمشاركة في الدورات الالكترونية	34	31	85	130	132	3.71	1.22	37	65	262	مرتفعة	
36	المحصول النهائي	36. واجهت مشاكل في الصوت اثناء مشاركتي في الدورات التدريبية الالكترونية	48	75	92	122	75	3.25	1.27	35	123	197	متوسطة	
37		37. واجهت مشاكل في عرض الصورة اثناء مشاركتي في الدورات التدريبية الالكترونية	57	80	125	106	44	3	1.20	37	137	150	متوسطة	
38		38. يؤثر انقطاع التيار الكهربائي المستمر على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية الالكترونية	54	42	79	127	110	3.48	1.33	28	96	237	متوسطة	
39		39. واجهتني مشاكل فنية في كيفية الدخول للدورة التدريبية الالكترونية	61	84	94	107	66	3.08	1.30	36	145	173	متوسطة	
		المحصلة النهائية											متوسطة	

(الجدول رقم (5) المصدر: الباحث)

2- مجال مستوى التعلم:

تضمن هذا المجال (7) فقرات، إذ جاءت الفقرة (11) بالمرتبة الأولى لهذا المجال وبدرجة مرتفعة بوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.02). إذ اتفق (256) مرشد تربوي على انهم قد تعلموا من الدورات الالكترونية اموراً ساعدتهم في عملهم اليومي كمرشدين تربويين. ويبرر الباحث ذلك بأن كل دورة الكترونية تضيف معلومات جديدة الى المعلومات التي يمتلكها المرشدين التربويين. هذا وقد حصلت الفقرة (15) على المرتبة الثانية من بين فقرات هذا المجال وبدرجة متوسطة وبوسط حسابي (3.65)، وانحراف معياري (0.96). إذ اتفق غالبية المرشدين التربويين وتحديداً (255) مرشد) على انهم قد تعلموا اسالياً حديثة في مجال الارشاد التربوي إزاء مشاركتهم في الدورات التدريبية الالكترونية. إذ جاءت هذه النتيجة موافقة لما جاء في دراسة أبو الوفا وحسين (2013). وهذا مؤشراً إيجابياً ويدل على تحقق مستوى التعلم من خلال مشاركة المرشدين التربويين في هذه الدورات.

ومن جهة أخرى فقد حصلت الفقرة (17) على المرتبة الأخيرة ضمن هذا المجال وبدرجة متوسطة، إذ حققت وسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.04). وتوضح هذه العبارة عدم وجود اتفاق بخصوص صعوبة بعض المفاهيم التي تم طرحها في

الدورات التدريبية الالكترونية. فبعض المرشدين يرى عدم وجود أي صعوبة في محتوى الدورات بينما يرى البعض الآخر وجود بعض الصعوبة وهناك قسماً كبيراً منهم قرروا ان يكونوا محايدين تجاه الإجابة على هذا السؤال وهم الغالبية العظمى بواقع (135) مرشداً. ويفسر الباحث ان ذلك يعود الى مستوى خبرة المرشدين المشاركين في الدورات الالكترونية. حيث كشفت بيانات تحليل عينة الدراسة (شكل رقم 4) بأن هنالك (7) فئات مختلفة لسنوات الخبرة للمرشدين التربويين المشاركين في هذه الدراسة، وبالتالي فإن المرشدين ذوي الخبرة الطويلة في مجال الارشاد لا يرون صعوبة في المفاهيم الارشادية، وعلى العكس بالنسبة للمرشدين ذوي الخبرة القليلة وحديثي التعيين.

وبالتالي، فإن هذا المجال قد حصل على درجة "متوسطة" وبوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.69). انظر الجدول (5)

3- مجال مستوى السلوك:

تضمن هذا المجال المهارات الارشادية الاساسية للمرشدين التربويين ومدى اكتسابهم لمهارات جديدة وتطويرها. ويوضح الجدول (5) حصول العبارة (23) على المرتبة الأولى وبدرجة "مرتفعة" مقارنة بباقي العبارات في هذا المجال وعلى المركز الثاني للاستبانة ككل بوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.84). يرى الباحث بأن هذا المؤشر جيد جداً، حيث هنالك تغيراً ايجابياً في سلوكيات المرشدين التربويين قد انعكس ايجابياً على تعاملهم مع الطلبة إزاء مشاركته بالدورات التدريبية. وهذه دلالة على تحقق تغير إيجابي على مستوى السلوك وفقاً لنموذج كيرك باترك. وهي دلالة أيضاً على اكتسابهم لمهارات جديدة في مجال الارشاد. فضلاً عن ذلك، فإن الفقرة (22) قد احتلت المرتبة الثانية على مستوى المجال والمرتبة الثالثة على مستوى الاستبانة ككل وبدرجة "مرتفعة" أيضاً. إذ كان الوسط الحسابي للعبارة (3.81) والانحراف المعياري (0.81). ومن المشجع ان يرى الباحث ان الغالبية العظمى من المرشدين التربويين والبالغ عددهم (290) مرشداً ومرشدة) يوظفون الأساليب الارشادية الجديدة التي تطرح في الدورات التدريبية الالكترونية بعملهم الارشادي. إذ بالإمكان القول بأن الدورات الالكترونية قد حققت الغاية المرجوة منها الا وهي نقل المعرفة وتغيير السلوك للأفضل. حيث جاءت هذه النتائج مطابقة لنتائج دراسة أبو الوفا وحسين (2013) ودراسة الشمايلة (2021) في مساهمة الدورات التدريبية بتطوير المهارات الارشادية للمرشدين.

على النقيض من ذلك، جاءت العبارة (19) بالترتيب الأخير على مستوى هذا المجال بدرجة "متوسطة" وبوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.92). إذ اتفق (250) من المرشدين التربويين على تطبيقهم لمفاهيم الدورات في مدارسهم الثانوية، بينما التزم ما يقارب نصفهم (110) بالرأي المحايد. ويعلل الباحث ذلك بأن السؤال قد تضمن عبارة "مفاهيم الدورات الالكترونية" وهي عبارة واسعة تشمل مفاهيم كثيرة ومتعددة للإرشاد التربوي، ولعل غالبية المرشدين يطبقون بعضاً من هذه المفاهيم وليس جميعها لذلك مالوا الى اختيار درجات مختلفة للمقياس.

اوضح تحليل النتائج ان المحصلة النهائية لمجال مستوى السلوك جاءت بدرجة "مرتفعة" بوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.74). (انظر الجدول 5)

4- مجال مستوى النتائج:

تضمن هذا المجال الفقرات الأساسية التي توضح مدى فاعلية الدورات التدريبية الالكترونية، ومدى الاستفادة منها من وجهة نظر المرشدين التربويين. ويبين الجدول (5) بأن الفقرة (35) قد حلت أولاً من بين باقي فقرات المجال وبدرجة مرتفعة، إذ جاءت بوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.21). وتشير هذه الفقرة الى ان (262) من المرشدين التربويين والذين يمثلون الغالبية العظمى يوصون زملائهم للمشاركة في الدورات التدريبية الالكترونية. وهذا مؤشر إيجابي على أهمية الدورات الالكترونية لهم ودليل على ان هذه الدورات لها أثرها في اكسابهم المعلومات والمهارات التي يحتاجونها في عملهم الارشادي. ويرى الباحث بأن السبب في ذلك يتجلى بكون الدورات التدريبية الالكترونية تنتم بسهولة للمشاركة بها دون ان يتكبد المرشدين التربويين عناء الطريق واجور النقل. وهذا ما اكدت عليه دراسة كل من اطميزي (2007) و Ferriman (2014). إذ بإمكان المتدربين المشاركة من منازلهم بهذه الدورات وباستخدام هواتفهم الذكية او الحاسوب لتحقيق الاستفادة المرجوة من الدورة والتفاعل مع المدرب في الوقت المخصص لذلك.

وقد جاءت العبارة (29) بالمركز الثاني في هذا المجال وبدرجة متوسطة. إذ حصلت على وسطاً حسابياً يقدر بـ (3.57) وانحرافاً معيارياً يقدر بـ (1.18). إذ أفصح غالبية المرشدين التربويين (244) عن رضاهم على الدورات التدريبية الالكترونية بشكل عام. وهذه النتيجة تُعدّ مشجعة ومبهجة، إذ انها تحقق النتائج التي تسعى اليها أي دورة تدريبية. وبين الباحث ان ذلك الرضا قد يكون انعكاس إيجابي لتجربة المشاركين ومشاركتهم بأكثر من دورة الكترونية في مجال الارشاد التربوي، إذ حققت هذه المشاركات الرضا الذي يسعون اليه. وجاءت نتائج هذا المجال موافقة لنتائج دراسة Michael (2007) من ناحية رغبة ودافعية المتدربين في المشاركة بالدورات التدريبية الالكترونية.

اما العبارة (32) فقد حلت بالمرتبة الأخيرة على مستوى المجال وعلى مستوى الاستبانة ككل. إذ حصلت هذه العبارة على وسط حسابي تمثل بـ (2.41) وانحراف معياري (1.49) وحققت درجة متوسطة. إذ ان غالبية المرشدين التربويين (224) اجمعوا بعدم الاتفاق على ان الدورات الالكترونية لا يمكن ان تحل محل الدورات الحضورية. وهذا يؤكد ما أشار اليه (سلطان، 2003) وينطبق مع ما يتوقعه الباحث ايضاً، إذ انه مهما بلغت جودة الدورات الالكترونية فهي تبقى تغتفر الى وجود الجانب البشري المتمثل بالتفاعل الحي بين المدرب والمتدربين. وكذلك افتقار الدورات الالكترونية الى إمكانية تطبيق بعض الأنشطة التفاعلية الضرورية لإيصال بعض الأفكار.

ان المحصلة النهائية لتحليل فقرات هذا المجال خرجت بنتيجة كشفت ان مستوى النتائج التي تحققت من مشاركة المرشدين التربويين جاءت بتقييم "متوسط"، إذ كان الوسط الحسابي لهذا المجال (3.38) والانحراف المعياري (0.93). (انظر الجدول 5)

5- مجال الجانب الفني والتقني للدورات الالكترونية:

تضمن هذا المجال أربع فقرات خصت الجانب الفني للدورات الالكترونية، ويشير الجدول (5) الى ان الفقرة (38) قد حصلت على المرتبة الأولى في هذا المجال بوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.33) وبدرجة متوسطة. حيث اتفق (237) مرشداً تربوياً على ان انقطاع التيار الكهربائي يؤثر على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية الالكترونية. وكما معروف ان جميع محافظات العراق تعاني من انقطاعاً مبرمجاً للتيار الكهربائي مما يؤثر سلباً على استمرارية الاتصال بالانترنت، وبالتالي عدم إمكانية المتدربين من اللحاق بكل أجزاء الجلسة التدريبية الالكترونية. إذ غالباً ما يكون هنالك جزء من المحاضرة التدريبية مفقوداً لبعض المتدربين بسبب مشاكل الكهرباء. وتأتي هذه النتيجة مطابقة لأدبيات الإطار النظري، وخصوصاً المعوقات التي أشارت اليها أبو شقرة (2020).

وجاءت الفقرة (36) بالمرتبة الثانية على مستوى فقرات المجال، إذ حصلت على تقدير متوسط ايضاً وبوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.27). وأوضحت هذه العبارة بأن غالبية المشاركين (197) قد واجهوا مشاكل فنية تتعلق بجودة الصوت للدورات التدريبية الالكترونية. ويبرر الباحث ذلك الى ضعف خدمة الانترنت في عموم العراق. إذ لا تزال البنى التحتية المتعلقة بالاتصالات، والانترنت ضعيفة لغاية يومنا الحاضر.

فضلاً عن ذلك، جاءت العبارة (37) بالمركز الأخير ضمن هذا المجال وبدرجة متوسطة، إذ حصلت على وسط حسابي (3) وانحراف معياري (1.20). إذ واجه العديد من المشاركين في الدورات الالكترونية مشاكل في عرض الصورة ويبرر الباحث ذلك ايضاً الى مشاكل الانترنت.

على العموم، فإن جميع فقرات هذا المجال قد حصلت على مستويات متدنية وهذا ان دل على شيء فهو يدل على وجود مشاكل كبيرة تتعلق بالجانب الفني للدورات الالكترونية، والتي بحاجة الى تسليط الضوء عليها مستقبلاً لغرض معالجتها. وقد كانت المحصلة النهائية لهذا المجال "متوسطة" وبوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1). (انظر الجدول 5)

الإجابات المتعلقة بأسئلة الدراسة:

وللإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالدراسة، فإن الإجابة عن السؤال الأول الذي تعلق بمدى فاعلية الدورات الالكترونية التي يشارك بها المرشدين التربويين، فإن التحليل الاحصائي للنتائج اشار الى ان الفاعلية قد تحققت وبدرجة "متوسطة" بوسط حسابي كلي (3.48) وانحراف معياري (0.528)، وان هذه النتيجة جاءت متوافقة مع دراسة أبو الوفا وحسين (2013) من حيث تحقيق الفاعلية للبرنامج التدريبي. انظر الجدول (6)

الجدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع مجالات الاستبانة (المصدر: الباحث)

Descriptive Statistics	N	Mean	Std. Deviation
كل المجالات	412	3.483	0.529
Valid N (listwise)	412		

وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة: هل هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين فاعلية الدورات الالكترونية، وتطوير مهارات المرشد التربوي؟

أجرى الباحث التحليل الاحصائي لإيجاد العلاقة بين المجال الثالث (مجال مستوى السلوك) الذي تضمن الفقرات الخاصة بالمهارات الارشادية للمرشدين التربويين مدى اكتسابهم لمهارات جديدة، والمجال الرابع (مستوى النتائج) الذي تضمن الفقرات الخاصة بفاعلية الدورات التدريبية الالكترونية. وظهرت نتيجة التحليل الإحصائية وجود علاقة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بين فاعلية الدورات الالكترونية وتنمية المهارات الارشادية للمرشدين التربويين. أي ان الدورات التدريبية الالكترونية تؤثر طردياً في تنمية مهارات المرشدين التربويين من حيث تغذيتهم بالمعلومات الحديثة في مجال الارشاد وتساوهم في تنمية مهاراتهم الارشادية. (الجدول 7).

الجدول (7) العلاقة الإحصائية بين فاعلية الدورات والمهارات الارشادي (المصدر: الباحث)

العلاقة	مستوى السلوك (المهارات الارشادية)	مستوى النتائج (فاعلية الدورات)
مستوى السلوك (المهارات الارشادية)	1	.722**
	412	412
مستوى النتائج (فاعلية الدورات)	.722**	1
	412	.722**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

وللإجابة على السؤال الثالث: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات (الجنس، مرحلة المدرسة التي يمارس فيها الارشاد التربوي، موقع المدرسة)؟

أجرى الباحث التحليل الاحصائي وطبق اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين، وظهرت النتائج بعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس. أي ان الدورات التدريبية الالكترونية قد اثرت بدرجة متساوية على كل من المرشدين والمرشدات من ناحية الفائدة المتحققة والمعلومات والمهارات المكتسبة. كذلك لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التي يمارس فيها الارشاد التربوي. أي ان الدورات التدريبية الالكترونية لها نفس الفاعلية على المرشدين الذين يمارسون مهامهم الارشادية سواء في المدارس المتوسطة او الإعدادية. وايضاً أكدت نتائج التحليل عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لمتغير موقع المدرسة. اذ تبين ان للدورات الالكترونية نفس الفاعلية والاثر على المرشدين التربويين الذين يمارسون مهام الارشاد التربوي في الريف وفي مركز المدينة على حد سواء. وجاءت هذه النتيجة موافقة لنتيجة دراسة طوهري والدخيل (2018) في عدم وجود فروقات دالة احصائياً لمستوى التعلم وفقاً لمتغيرات الدراسة. انظر الجدول (8)

جدول رقم (8) اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين لمتغير (الجنس، مرحلة المدرسة، موقع المدرسة)

المجال	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الإحصائية
فاعلية الدورات الالكترونية	ذكر	167	3.48	0.482	0.016	410	0.987	غير دال
	انثى	245	3.48	0.558	0.016	387.560	0.987	احصائياً
المجال	المرحلة الدراسية لممارسة الارشاد	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الإحصائية
فاعلية الدورات الالكترونية	متوسطة	177	3.442	0.554	1.342-	410.000	0.180	غير دال
	اعدادية	235	3.513	0.508	1.326-	360.904	0.186	احصائياً
المجال	موقع المدرسة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الإحصائية
فاعلية الدورات الالكترونية	الريف	145	3.535	0.487	1.474	410	0.141	غير دال
	المدينة	267	3.454	0.549	1.527	327	0.128	احصائياً

(المصدر: الباحث)

الاستنتاج:

ناقشت هذه الدراسة موضوع الدورات التدريبية الالكترونية ومدى فاعليتها في تطوير مهارات المرشدين التربويين الذين يقدمون خدماتهم الارشادية في المدارس الثانوية العراقية. إذ كشفت النتائج بأن المرشدين التربويين يؤدون وجود دور فعال للدورات التدريبية الالكترونية في تنمية وتطوير مهاراتهم الارشادية. إذ عبّر غالبيتهم عن استفادتهم من محتوى الدورات التدريبية وانعكاسها ايجابياً على عملهم الارشادي. وكانت هنالك ردوداً ايجابية من المرشدين تعكس مدى حرص المديرين على تحقيق التفاعل مع المتدربين وتخصيص وقتاً للإجابة على تساؤلاتهم واستفساراتهم. وقد أفصح غالبيتهم بأنهم قد تعلموا من خلال الدورات التدريبية الالكترونية مفاهيماً ومواضيعاً جديدة افادتهم في عملهم اليومي كمرشدين تربويين. وظهرت النتائج بأن الدورات الالكترونية قد انعكس أثرها ايجابياً في تغيير سلوكياتهم للأفضل وفي كيفية تعاملهم مع المسترشدين. فضلاً عن انهم أصبحوا يوظفون الأساليب الارشادية الجديدة والمكتسبة من الدورات التدريبية الالكترونية في عملهم الارشادي. وقد أشار غالبية المشاركين بالدراسة برضاهم عن الدورات التدريبية الالكترونية بشكل عام، وانهم يوصون زملائهم ويحثوهم للمشاركة بمثل هذه الدورات.

من جهة أخرى، فقد كشفت النتائج بأن عامل اختيار وقت الدورة كان العائق الأكبر للكثير منهم كون تنظيم معظم هذه الدورات يكون خارج أوقات الدوام الرسمي. وأشارت النتائج لوجود صعوبة في بعض مفاهيم الدورات لبعض المرشدين وخصوصاً ذوي الخبرة القليلة. ان الدورات الالكترونية على الرغم من فائدتها واهميتها في دعم المرشدين والعمل الارشادي تبقى فاقدة لعنصر جوهري وهو التواصل، والتفاعل الانساني. إذ اتفق غالبية المرشدين التربويين بأنها لا يمكن ان تحل محل الدورات الحضورية. فضلاً عن كثرة المشاكل الفنية والتقنية المرافقة لهذه الدورات لاسيما مشاكل الكهرباء والانترنت في العراق. إذ كشفت نتائج الدراسة بان غالبية المتدربين قد واجهوا مشاكل في جودة الصوت والصورة اثناء الجلسات التدريبية الالكترونية.

التوصيات:

- بناء على النتائج المتحققة، ولغرض تطوير جودة الدورات التدريبية الالكترونية يوصي الباحث ما يلي:
- التركيز على اختيار التوقيت الصباحي للدورات التدريبية الالكترونية مع ضرورة السماح للمتدربين بالحصول على تفرغ تام من وظيفتهم للالتحاق بهذه الدورات ولضمان مشاركتهم الفعالة.
- حث المرشدين التربويين حديثي التعيين او من ذوي الخبرة القليلة بتكثيف التحاقهم بالدورات التدريبية الالكترونية لغرض تحقيق الفائدة في العمل الارشادي ولتعلم أكبر قدر من المفاهيم التي تخص الجانب الارشادي.
- السعي لتطبيق مفهوم التدريب المتمازج الذي يجمع بين التدريب الالكتروني والحضوري لتحقيق الفائدة المرجوة من النمطين التدربيين. اذ يسمح التدريب الحضوري بتفاعل المتدربين مع المدرب ويحقق تنفيذ الأنشطة الجماعية، ويتعلم المتدرب من خلال التدريب الالكتروني التقنيات والأساليب التكنولوجية الحديثة وتحسين مهاراتهم في مجال التعامل مع الحاسوب والانترنت.
- التركيز على مبدأ الحوافر للمشاركين في الدورات الالكترونية، كممنحهم كتب شكر، او مكافآت تشجيعية إزاء مشاركتهم بالدورات.
- توفير تخصيصات مالية للأفراد القائمين على تنظيم الدورات التدريبية والمحاضرين خصوصاً عندما يكون وقت هذه الدورات خارج وقت الدوام الرسمي، تحفيزاً لهم ولضمان استمرار دافعيته لتطوير إدارة هذه الدورات كونها تتطلب مهارات عالية في العمل على الحاسوب والمنصات الالكترونية الانترنت والتطبيقات الحديثة.
- تطوير البنى التحتية للاتصالات والمعلومات وتحديثها بما يواكب التطور الحاصل في دول العالم لضمان توافر خدمة الانترنت عالية الجودة ومدعومة حكومياً يمكن اعتمادها لتنفيذ التدريب الالكتروني وتجاوز مشاكل انقطاع النت المتكرر اثناء الجلسات التدريبية الالكترونية.
- ضرورة دعم الحكومة لأسعار الاشتراك بخدمة الانترنت بشكل يسمح بتوفير خدمة ذات جودة عالية وبمبالغ تتناسب مع مستوى دخل المواطن والموظف.

المقترحات:

- 1- يقترح الباحث بأن يتم اجراء دراسة مماثلة تتعلق بالتدريب الالكتروني وقياس أثره على عينة من المشرفين التربويين.
- 2- اجراء دراسة مقارنة بين التدريب الحضوري والتدريب الالكتروني والمقارنة بين النتائج التي يتم التوصل اليها.
- 3- استخدام نموذج كيرك باترك لتقويم فاعلية الدورات التدريبية على عينة من المعلمين في المدارس الابتدائية باستخدام المنهج التجريبي.
- 4- اجراء دراسة لقياس فاعلية الدورات التدريبية الالكترونية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمرشدين التربويين.

المصادر

- أبو اسعد، احمد عبد اللطيف. (2008). *المهارات الارشادية*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو شقرة، ايناس محمد. (2020). *التدريب الالكتروني في ظل جائحة كورونا بين الضرورة والتطبيق*. تم الاسترجاع من [الرابط.https://Shorturl.at/AcgEV](https://Shorturl.at/AcgEV)
- اطمزي، جميل حمد. (2007). *التدريب الالكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين*، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية نوعية التعليم في فلسطين: واقع وطموحات. 16-17،
- الدهشاني، جمال علي. (2019). *التدريب الالكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر*. *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير-مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنها*. 16-1، (4)2،
- الزنبقي، حنان سليمان. (2011). *التدريب الالكتروني*. (1st ed.) دار المسيرة.

- الشمالية، خلدون محمد عطا الله. (2021). برنامج تدريبي لتنمية المهارات الارشادية لدى المرشدين التربويين في الأردن. مجلة كلية التربية بالمنصورة. 459-488, 2(114) ,
- الصاعدي، نايف بن حضيض &، الحربي، عبد العزيز بن صلاح متروك. (2022). تقويم الدورات التدريبية لمعلم العلوم الإسلامية من وجهة نظر المشرفين التربويين. جامعة الازهر، كلية التربية بالقاهرة /مجلة التربية. 544-508, 3(193) ,
- الصيرفي، محمد. (2009). التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية. دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الطاهر، حنان محمد طلعت &، الزهراني، أمل بنت عائض. (2020). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع. 230-203, 60(11), تم الاسترجاع من <https://doi.org/10.33193/JALHSS.60.2020.315>
- العبادة، أنور &، المحتسب، عيسى. (2012). المهارات الارشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشحات في قطاع غزة. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس. 36(1) ,
- العزاوي، رحيم يونس كرو. (2008). مقدمة في منهج البحث العلمي. دار دجلة للطباعة.
- القيسي، فاطمة عبد المجيد &، بداحدة، باسم محمد علي. (2021). مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الارشادية وعلاقتها بكفاءاتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك. كلية التربية بالقاهرة، مجلة التربية. 424-384, 191(2) ,
- المطيري، حمد بن يحيى. (2012). متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين. جامعة الملك سعود.
- الهيجنة، جمال عبد الرحمن. (2010). متطلبات وتحديات التدريب الإلكتروني، ورقة عمل مقدمة للملتقى الثامن لمسؤولي التدريب في القطاعين الحكومي والخاص.
- بن الحبيب، محسن، بوغفالة، زوليفة، علالي، حنان. (2022). &، فعالية التدريب الإلكتروني وأثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. 899-877, 2(9) ,
- توفيق، عبد الرحمن. (2008). التدريب الفعال بالاهداف والنتائج. مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- ابو الوفا، جمال &، حسين، سلامة. (2013). تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كيرك باتريك. مجلة كلية التربية، جامعة بنها. 246-223, 24(96) ,
- حسن، شوقي محمد. (2009). التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية. مجلة التعليم الإلكتروني. 11-10, 4(10) ,
- سلطان، محمد سعيد أنور. (2003). إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة .
- ضو، صلاح عبد السلام &، المصراطي، سالمة مفتاح. (2020). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسة التعليم العالي. ورقة بحثية مقدمة الى المؤتمر الدولي الأول الافتراضي بعنوان التحول الرقمي في عصر العولمة الواقع، التحديات، الانعكاسات
- طوهرى، علي بن احمد &، الدخيل، محمد بن عبد الرحمن. (2018). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك. المجلة العلمية في كلية التربية /جامعة أسيوط. 335-303, 34(2) ,
- عبد الباقي، صلاح الدين. (2002). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة للنشر.
- عبد، أشرف علي. (2005). الارشاد النفسي بين النظرية والتطبيق (4th ed.). مكتبة الرشد.
- عبد، اشرف علي. (2000). الارشاد النفسي بين النظرية والتطبيق. مكتبة الرشد.
- عبيدات، محمد، أبو نصار، محمد &، ومبيضين، عقلة. (1999). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات (2nd ed.). دار وائل للنشر .

علي، اكرم فتحي. (2009). اثر توظيف التدريب الالكتروني عبر شبكة الانترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الالكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي. المؤتمر السابع التعليم في مطلع الالفية الثالثة: الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة.

معوض، فاطمة عبد المنعم. (2013). تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية. مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر. 37(3).

نبيل، سارة. (2012). التدريب الالكتروني، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية. تم الاسترجاع من

Http://:Hrdiscussion.Com .

يمانى، هناء عبد الرحيم. (2006). التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي. ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض .

References

- Abdo, Ashraf Ali. (2005). *Psychological counselling between theory and practice* (4th ed.). Al Rushd Library.
- Abdo, Ashraf Ali. (2000). *Psychological counselling between theory and practice*. Al Rushd Library.
- Abdul Baqi, SalahAldin. (2002). *Modern trends in human resources management*. New University Publishing House.
- Abu Asaad, Ahmed Abdel Latif. (2008). *Counselling skills*. Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Abu Al-Wafa, Jamal, & Hussein, Salama. (2013). Evaluating training programs for public secondary school principals in Egypt using the Kirk Patrick model. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 24(96), 223–246.
- Abu Shaqra, Enas Muhammad. (2020, December 2). *E-training in light of the Corona pandemic: between necessity and application*. Retrieved from <https://Shorturl.at/AcgEV>.
- Ali, Akram Fathi. (2009). The effect of employing electronic training via the Internet in developing some electronic test design skills among faculty members at South Valley University. *The Seventh Conference on Education at the Beginning of the Third Millennium: Quality - Accessibility - Lifelong Learning*.
- Al-Abadsa, Anwar, & Al-Muhtasib, Issa. (2012). *counselling skills and their relationship to some variables among male and female guides in the Gaza Strip*. *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, 36(1).
- Al-Azzawi, Rahim Younis Karrou. (2008). *Introduction to scientific research methodology*. Dejala Printing House.
- Al-Dahshani, Jamal Ali. (2019). *E-training: an approach for developing the training system in Egypt*. Arab Journal of Training and Development Research - Faculty Capacity Development Center, Benha University, 2(4), 1–16.
- Al-Hayagna, Gamal Abdel Rahman. (2010). Requirements and challenges of electronic training, a working paper presented to the eighth forum for training officials in the government and private sectors.
- Al-Mutairi, Hamad bin Yahya. (2012). Requirements for electronic training and its obstacles in educational training centres in Riyadh from the point of view of trainers. King Saud University.
- Al-Qaisi, Fatima Abdel Majeed, & Dahdiha, Bassem Muhammad Ali. (2021). The level of educational counsellors' possession of counselling skills and their relationship to their professional self-efficacy in Karak Governorate. *Cairo College of Education, Journal of Education*, 191(2), 384–424.
- Al-Saadi, Nayef bin Hudaayd, & Al-Harbi, Abdul Aziz bin Salah Matrouk. (2022). Evaluating training courses for Islamic sciences teachers from educational supervisors' perspectives. *Al-Azhar University, Faculty of Education in Cairo/Journal of Education*, 3(193), 508–544.
- Al-Sayrafi, Muhammad. (2009). *Administrative training: identifying training needs and designing training programs*. Dar Al-Manhaj for Publishing and Distribution.

- Al-Shamayleh, Khaldoun Muhammad Atallah. (2021). A training program to develop the counseling skills of educational counsellors in Jordan. *Mansoura College of Education Journal*, 2(114), 488–459.
- Al-Taher, Hanan Muhammad Talaat, & Al-Zahrani, Amal Bint Ayed. (2020). The impact of interactive electronic training on developing leadership skills among students at the University of Hail. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, 60(11), 203–230. Retrieved form <https://doi.org/10.33193/JALHSS.60.2020.315>
- Al-Zanbaqi, Hanan Suleiman. (2011). *E-Training* (1st ed.). Dar Al Masirah.
- Armstrong, M. (2001). *Handbook of Human Resource Management Practice* (8th ed.). Kogan Page Limited.
- Atmezi, Jamil Hamad. (2007). E-training: A future vision for training in Palestine, a working paper presented to the educational conference of the Palestinian Ministry of Education and Higher Education. *Quality of education in Palestine: reality and aspirations*, 16–17.
- Bin AlHabib, Mohsen, Boughfala, Zoulikha, Alali, Hanan, & . (2022). The effectiveness of electronic training and its impact on improving the job performance of employees - a case study of the Sonelgaz Ouargla Foundation. *Journal of Human Sciences of Oum El Bouaghi University*, 2(9), 877–899.
- Dhaou, Salah Abdel Salam, & Al-Misrati, Salima Miftah. (2020). E-training as an introduction to developing educational science in higher education institutions. *A research paper presented to the first virtual international conference entitled Digital Transformation in the Age of Globalization (Reality, Challenges, Implications)*.
- Ferreiman. J. (2014). *10 Benefits of Using E-learning*. LearnDash. Retrieved from <https://www.learndash.com/10-benefits-of-using-elearning>.
- Hassan, Shawqi Muhammad. (2009). E-training and human resources development. *Journal of E-Learning*, 4(10), 10–11.
- Koumi, J. (2006). *Designing Educational Video and Multimedia for Open and Distance Learning*. Routledge, England.
- Michael, M. (2017). *Assessing the effect of in-service training on teachers' performance in secondary schools-KASULU district, Tanzania*. The Open University Of Tanzania.
- Moawadh, Fatima Abdel Moneim. (2013). Developing training programs provided to faculty members at Qassim University in light of some Arab and international experiences. *Journal of the College of Education, Ain Shams, Egypt*, 37(3).
- Nabil, Sarah. (2012, September 9). *E-training, Arab Forum for Human Resources Management*. Retrieved form [Http://:Hrdiscussion.Com](http://hrdiscussion.com).
- Obaidat, Muhammad, Abu Nassar, Muhammad, & Mubaidhin, Uqla. (1999). *Scientific research methodology: rules, stages and applications* (2nd ed.). Wael Publishing House.
- Sultan, Muhammad Saeed Anwar. (2003). *Human Resource Management*. New University House.
- Tawfiq, Abdul Rahman. (2008). *Effective training with goals and results*. Center for Professional Management Expertise.
- Tohri, Ali bin Ahmed, & Al-Dakhil, Muhammad bin Abdul Rahman. (2018). Evaluation of training programs in the Deanship of Community Service and Continuing Education at Jazan University in light of the Kirk Patrick model. *Scientific Journal of the Faculty of Education/Assiut University*, 34(2), 303–335.
- Yamani, Hanaa Abdel Rahim. (2006). E-training and the challenges of the digital age. *A working paper presented to the Training and Development Forum, Saudi Management Society, Riyadh*.