# الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن

**الملخص:**

هدفت الدراسة تعرف مدى توافر الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٠) مديرا ومديرة مدرسة، (٣٦ ذكرا – ٤٤ أنثى) في تربية عمان الأولى. كما تم تطوير أداتي الدراسة من قبل الباحثتين وهما استبانة الكفايات الإرشادية واستبانة الأداء الوظيفي، حيث تم تطبيقهما على عينة الدراسة بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية من خلال الصدق والثبات. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مدراء المدارس حول علاقة الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠،٠٥) في وجهات نظرهم تعزى لمتغير الخبرة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠،٠٥) في وجهات نظرهم تعزى لمتغير الجنس، ووجدت أيضا فروق واضحة ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مدراء المدارس حول علاقة درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية بأدائهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**الكلمات المفتاحية: الكفايات الإرشادية، الأداء الوظيفي.**

**المقدمة:**

أصبحت وظيفة المرشد المدرسي من الوظائف الأساسية في المدرسة الحديثة، فلا غنى للمدرسة عنها، لأنها تهدف إلى مساعدة المتعلم في تنمية نفسه ووقايته من الانحراف، وعلاج مشكلاته، ومواجهتها بنفسه من خلال مجريات العملية التربوية، ما جعل مهنة المرشد المدرسي لا تقل أهمية عن مهنة المعلم. وهذا يؤكد اهتمام الكثير من المعاهد والجامعات في إعداد المرشد المدرب والمؤهل والقادر، ليتسنى له القيام بأدواره المهنية على الوجه المطلوب (الأشول، ٢٠٠٢).

ويرى عدد من الباحثين المتخصصين أن للتأهيل العلمي للمرشد الطلابي أهمية كبرى لنجاح عمله في التوجيه والإرشاد، وأهمية حصول المرشد الطلابي على مؤهل علمي متخصص بالإضافة إلى صفات شخصية تجيز له العمل في التوجيه والإرشاد. فالمرشد التربوي بخلفيته العلمية وخبرته الميدانية يقدم خدمات تربوية وإرشادية لجميع العاملين والمتواجدين في المؤسسة التربوية من طلاب ومعلمين وإداريين، بل وجميع المشاركين في العملية التعليمية، فدور المرشد التربوي في المدرسة دور حيوي، هدفه

تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني لبناء شخصية سوية ينعم بها طلاب المدارس، ويساعدهم على التكيف مع المشكلات المدرسية (عقل، ٢٠٠٤).

والمرشد الذي يمتلك المعارف النظرية الضرورية لعمله دون أن يكون لديه المهارات اللازمة لكيفية استخدام هذه المعارف لصالح عمله، لنتحقق ممارسة التأثير والفعالية المطلوبين، كما أن حكم المجتمع على أدائه لأدواره المهنية يتم من خلال ما يقوم به وما ينجزه وليس من خلال ما يعرفه أو يخطط لعمله، لذلك فإن المعارف رغم أهميتها لا تكفي بمفردها لتحقيق التأثير والكفاءة المطلوبين للممارسة، وإنما يجب أن تكملها المهارات التطبيقية والفنية (الخطيب، ٢٠٠٤).

ويشير مفهوم المهارة إلى السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر فيه شرطان جوهريان هما: أن يكون موجهاً لتحقيق هدف معين، وأن يكون منظماً بحيث يؤدي إلى تحقيق الهدف المنشود في أقصر وقت ممكن (صادق وأبوحطب، ١٩٩٤).

ويتعرض التربويون بصورة مستمرة إلى عملية تقويم فاعلية أدائهم الوظيفي من داخل المدرسة وخارجها. وإن معرفة مستوى الأداء وسيلة فعالة لتحسين العمل، وتحسين الظروف للأفراد من جهة وتسهيل اتخاذ القرارات من جهة أخرى (ديراني، ١٩٩٣).

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انبعثت مشكلة الدراسة من خلال عمل الباحثتين كأعضاء هيئة تدريس في الجامعات الأردنية واطلاعهما المباشر على الوضع التعليمي والإرشادي في المدارس أثناء متابعة الطالبات في فترة التدريب الميداني، إذ لاحظتا عدم رضا مدراء المدارس عن أداء المرشدين، حيث أن للمرشد التربوي دور كبير في المدرسة فهو يسهم في تحقيق أهداف التربية، وفي مساعدة المتعلم في تنمية نفسه ووقايته من الانحراف ومساعدته في حل مشكلاته للوصول به إلى تحقيق الصحة النفسية، لذلك كان لابد من الوقوف على سبب عدم الرضا. فهل يعود عدم الرضا إلى عدم امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية. لذلك فان مشكلة الدراسة تدور حول الأسئلة الآتية:

١. ما الإطار المفاهيمي للكفايات المهنية للمرشد الطلابي؟
٢. ما واقع امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟
٣. ما مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟

٤. ما مدى وجود علاقة بين الكفايات الإرشادية والأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟

٥. ما تأثير المتغيرات التالية (النوع، الخبرة، المؤهل العلمي) في رؤية مدراء المدارس لواقع امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية؟

## أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية، وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدير المدرسة، والذي ينعكس بدوره إلى تحقيق الأهداف الإرشادية والإنجاز المهني المطلوب. كما هدفت أيضا إلى معرفة أثر الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي في وجهات نظر مدراء المدارس.

## أهمية الدراسة:

قد تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى تزويد قسم الإرشاد التربوي بوزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية بمعلومات هامة، تتعلق بمدى تحقق أهداف الإرشاد الطلابي والجهود المبذولة لرفع سوية الإرشاد، وذلك من خلال معرفة مستوى وفاعلية الأداء الوظيفي.

## مصطلحات الدراسة:

### الإرشاد:

هو العملية التي يحدث فيها استرخاء لبنية الذات للمسترشد في إطار الأمن الذي توفره العلاقة مع المرشد، والتي يتم فيها إدراك المسترشد لخبراته المستبعدة في ذات جديدة (الشناوي، ١٩٩٦).

### المرشد:

الشخص المؤهّل والمعد والمدرّب للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة النمائي، والوقائي والعلاجي، يقدم خدماته الإرشادية من خلال علاقة رسمية مهنية بينه وبين الطالب، لمساعدة الطلبة في تحقيق أقصى مستويات النمو التي تسمح بها إمكاناتهم وفق تخطيط منظم وهادف (السفاسفه، ٢٠٠٥).

ويعرف المرشد إجرائياً بأنه: هو الشخص الحاصل على درجة البكالوريس أو الدبلوم أو الماجستير في أحد فروع العلوم النفسية والاجتماعية، والذي يعمل في مجال الإرشاد النفسي في مدارس تربية عمان الأولى خلال الفصل الدراسي الأول من العام (٢٠١٤-٢٠١٥).

**مدير المدرسة:**

**هو الشخص المكلف من قبل إدارة التعليم ليكون مسئولا عن مدرسته، ومشرفاً على جميع شؤونها التربوية، والتعليمية والإدارية، والاجتماعية، ويسهم في تقويم عمل المرشد الطلابي بالتعاون مع مشرف التوجيه والإرشاد.**

**ويعرف المدير إجرائياً بأنه: قائد تربوي يتصف بخصائص ومهارات قيادية تتطلبها منه طبيعة الأدوار التي يتوقع منه ممارستها في إدارته للمدرسة لبلوغ أهدافها المنشودة في أجواء من الأمن والارتياح (عبدو، ٢٠٠٠).**

**كفايات المرشد:**

**هي الحكم على امتلاك المرشد للإمكانات المهنية والفنية والشخصية، والتي تؤهله للقيام بعمله بنجاح، وتزيد من فعاليته الإرشادية (الطراونة، ٢٠٠٧).**

**كما تعرف كفايات المرشد بأنها: مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد النفسي بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الفردية مع المسترشدين أو المقابلات الجمعية (أبو يوسف، ٢٠٠٨).**

**كما تعرف كفايات المرشد إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها المشرف الاختصاصي وفق المقياس المستخدم في الدراسة الحالية الذي طورته الباحثتان.**

**الأداء الوظيفي:**

**هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان، ٢٠٠٤).**

**ويعرف الأداء الوظيفي إجرائيا بأنه: الدرجة التي حصل عليها المشرف الاختصاصي وفق المقياس المستخدم في الدراسة الحالية الذي طورته الباحثتان.**

**منهج الدراسة:**

**استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، لملاءمته لأغراض وأسئلة الدراسة.**

**حدود الدراسة ومحدداتها:**

**الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على مدراء ومديرات المدارس التابعة لمديرية تربية عمان الأولى.**

**الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على بعض المدارس الحكومية والتابعة لمديرية تربية عمان الأولى.**

**الحدود الزمانية: تم تطبيق إجراءات الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي ٢٠١٤ – ٢٠١٥.**

**المحددات الموضوعية: اقتصر تطبيق الدراسة الحالية على استخدام أداتي الدراسة وهي استبانة الكفاية الإرشادية، واستبانة الأداء الوظيفي، بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية من خلال الصدق والثبات.**

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### الإرشاد التربوي:

**الإرشاد التربوي عملية نفسية تقوم على علاقة مهنية وجهاً لوجه بين المرشد والمسترشد في مكان خاص يضمن سرية أحاديث المسترشد وفي زمن محدود أيضا. والإرشاد عملية وقائية ونمائية وعلاجية تتطلب تخصصاً وإعداداً وكفاءةً ومهارةً، كون هذه العملية فرعاً من فروع علم النفس التطبيقي.**

**ويعد الإرشاد والتوجيه الطلابي ضرورة تربوية واجتماعية ملحة وليس ترفاً تسعى لتحقيقه الإدارة المدرسية، وتؤكد ذلك البحوث النظرية والميدانية؛ لاعتبارات عديدة من أهمها: تطور التعليم في مناهجه وأهدافه وأساليبه، واهتمام التعليم بشخصية المتعلم في جوانبها النفسية والاجتماعية والسلوكية، وظهور بعض المشكلات الرئيسة في المدرسة كمشكلة المتأخرين دراسياً والتعامل مع المتفوقين علمياً (عقل، ٢٠٠٤).**

**وقد ظهرت عدة تعريفات للإرشاد أشهرها هو تعريف الجمعية الأمريكية لعلم النفس (١٩٨٠) حيث عرفت الإرشاد بأنه: الخدمات التي يقدمها اختصاصيون في علم النفس الإرشادي وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك الإنساني خلال مراحل نموه المختلفة، ويقدمون خدمات لهم لتأكيد الجانب الإيجابي بشخصية المسترشد واستغلاله لتحقيق التوافق لدى المسترشد، وبهدف اكتساب مهارات جيده تساعد على تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة، واكتساب قدرة اتخاذ القرار، ويقدم الإرشاد لجميع الأفراد في المراحل العمرية المختلفة وفي المجالات المختلفة، الأسرة والمدرسة والعمل.**

**فالإرشاد التربوي: عملية مهنية تفاعلية تهدف إلى مساعدة المتعلم في رسم الخطط التربوية التي تتناسب وقدراته وإمكاناته وأهدافه، وأن يختار نوع الدراسة والمقررات المناسبة التي تساعده في برنامجه التعليمي، إضافة إلى تشخيص وعلاج المشكلات التعليمية والتربوية بما يحقق التوافق التربوي والأكاديمي (الزعبي، ٢٠٠٢).**

## أهداف الإرشاد التربوي:

أوضح (السفاسفه، ٢٠٠٣)، أن الإرشاد التربوي يهدف إلى تقديم المساعدة الفنية المتخصصة للمتعلم لاتخاذ القرار المناسب، وتحقيق الأهداف التربوية المأمولة، وأهمها:

١. تزويد المتعلم بمعرفة ومعلومات وحقائق وأفكار تلتزم لعملية التخطيط التربوي والمهني من خلال برنامج تعليمي يومي، على افتراض أن المرشد التربوي هو مصدر هذه المعلومة حيث لا يستطيع المعلم تزويد المتعلم بمثل هذه المعلومات التي تخرج عن إطار تخصصه والتزامه بالمنهاج والمقررات الدراسية.

٢. إعداد المتعلم للحياة المستقبلية بإكسابه المهارات اللازمة له للمساهمة في تيسير وتسهيل نموه في كافة جوانب ومظاهر شخصيته.

٣. تقديم الخدمات الإرشادية والعلاجية والوقائية منها والإنمائية لجميع المتعلمين في حالة مواجهتهم لمشكلات دراسية تحصيلية.

٤. تعريض المتعلم لمجموعة من الخبرات العلمية والنظرية وربطها بالحياة الواقعية وتبصيره بالمشكلات التي قد تعترضه بعد التخرج، لتحقيق التكيف والتوافق المناسب.

٥. تزويد المتعلم بكثير من المعلومات الخاصة بالمؤسسة التربوية التي التحق بها حديثاً، من خلال تقديم المعلومات اللازمة له.

٦. توجيه المتعلمين للإفادة من خيارات تعليمية ومهنية متاحة، ومساعدتهم على اتباع أفضل السبل في مواجه مشكلاتهم، وذلك لتحقيق الصحة النفسية.

٧. مساعدة المتعلمين على التبصر في مشكلاتهم النفسية والتربوية الحالية، كتدني التحصيل أو الدافعية أو تشتت الانتباه وغيرها، من خلال معرفة ذاته وقدرته للوصول إلى الحلول الملائمة بوضع أهداف مستقبلية تسهم في تحقيق السعادة والرضا والكفاية.

## صفات المرشد التربوي:

أشار الخطيب (٢٠٠٤) إلى أن جمعية المرشدين التربويين الأمريكية (AESC) قد حددت صفات شخصية يجب أن تتمثل في المرشد ومنها:

١. الإيمان بقدرة كل فرد على تغيير نفسه بنفسه.

٢. الإيمان بالقيم الإنسانية عند المسترشد.

٣. القدرة على تقبل التغيير وكل جديد يحدث في العالم.

٤. يملك قدرة عقلية منفتحة.

٥. القدرة على فهم ذاته وفهم الآخرين.

## واجبات المرشد التربوي:

كما أوضح (العزة، ٢٠٠٦) أن أهمية الإرشاد التربوي في المدرسة تبرز من خلال المهام والواجبات المناطة بالمرشد التربوي، ومن خلال قيامه بدوره بتقديم الخدمات الإرشادية المساندة للعملية التربوية في المجالات الآتية:

١. في مجال التوجيه: يقوم المرشد بتقديم خدمة التوجيه الجمعي (حصص الإرشاد)، حيث يلتقي مع الطلبة في صفوفهم وحسب برنامج معد ومخطط، ليناقش معهم في جو من الحوار والتفاعل مع مشاكل وقضايا حياتيه تهمهم ولا يتناولها المنهاج المدرسي، حيث يحضّر لهذه الموضوعات مسبقاً وبناء على حاجات الطلبة النفسية والاجتماعية، مع مراعاة اطلاع مدير المدرسة على هذه المواضيع.

٢. في مجال الإرشاد: العمل في الإرشاد الفردي والإرشاد الجمعي لمساعدة الطلبة على التعامل مع الصعوبات التي تعترضهم كأفراد في المجتمع، ومساعدتهم على تنمية قدراتهم على التكيف مع المشكلات، وإيجاد الحلول الملائمة لها، من خلال استخدام أساليب إرشادية علمية في التعامل مع الطلبة.

٣. في مجال التعليم: تزويد إدارة المدرسة المعلمين وأولياء أمور الطلبة من خلال اللقاءات الفردية والجماعية لحاجات الطلبة، والخصائص النمائية العمرية التي يمرون بها، وبالمشكلات والصعوبات التي تعيق نموهم، واشتراكهم بوضع الخطط والبرامج التربوية والأنشطة المتنوعة التي تلبي حاجات الطلبة.

٤. في مجال الزيارات المنزلية: يعمل المرشد في بعض المناسبات على زيارة بيت الطالب لبحث مشكلة معينة، على أن يتم التخطيط للزيارة مسبقاً مع مدير المدرسة والأهل، ويوضح أن هدف الزيارة لأغراض إرشادية بحته.

٥. في مجال التقييم: يقوم المرشد بعملية تقييم للطلبة من خلال جمع وتنسق وتفسير المعلومات المتعلقة بالطالب، والتي توضع في ملفه مع المحافظة على سرية هذه المعلومات واستخدامها لأغراض تحديد حاجات الطالب، ولأغراض الإرشاد.

٦. في مجال الاستشارة: يقوم المرشد التربوي بدور المستشار للإدارة والهيئة التدريسية، وأولياء الأمور في الأمور والقضايا التربوية، وفي قضايا الإرشاد والتوجيه التي تتعلق بالطلبة، وأنماط سلوكهم في المدرسة وفي المنزل.

٧. في مجال الخدمات الاجتماعية: يقوم المرشد بجمع المعلومات عن الطلبة لأغراض دراسة الجانب الاقتصادي بكافة جوانبه، ثم يقوم بإعداد قائمة بأسماء الطلبة الذين يحتاجون إلى مساعدة اقتصادية في فئات، ويناقش هذه القائمة مع المدير وبعض المعلمين للتأكد من المعلومات، ثم يبحث معهم مصادر وطرق تقديم المساعدة والعون.

## الكفايات الإرشادية لأداء المرشد التربوي:

تعتبر عملية الإرشاد والتوجيه عملية فنية مهنية هادفة مخطط لها، وهي علاقة تفاعلية يقودها المرشد أو الموجه بفنية ومهارة، وحتى تحقق هذه العملية أهدافها المأمولة، فإنه يتوجب أن يتمتع المرشد بالكفايات المعرفية والأدائية اللازمة، وتساعد الكفاءة الذاتية للفرد على تحقيق أداء أفضل عن طريق إمداده بالعمليات المعرفية مثل: استراتيجيات التعلم، وأنماط التفكير، وقدرات التنظيم الذاتي، كما أن الكفاءة تدفع سلوك الفرد وتساعده على التغلب على العقبات والصعوبات والمشاكل الانفعالية التي تقابله، وتحدد اختياراته للأنشطة المختلفة، فإذا كانت الكفاءة مهمة بالنسبة للفرد العادي، فإنها ستصبح أكثر أهمية بالنسبة للمسئول عن تربية وتعليم الأفراد، وتوجيههم بما يحمله من قيمة تربوية واجتماعية وإنسانية، وبما يملكه من دور كبير في التأثير على سلوكيات الأفراد (غانم، ٢٠٠٥).

ويرى اتحاد المرشدين التربويين التابعين لمؤسسات التعليم، أن هناك مجموعة كفايات ضرورية ذات أهمية خاصة في مجال الإرشاد والتوجيه هي على النحو التالي (القذافي، ١٩٩٦):

١. تقبل المسترشد والثقة به: وتعني أن يؤمن المرشد بقيمة الفرد وقدرته على النمو والتغيير ومواجهة مشكلات الحياة، ويثق بقدرته على تبني القيم والأهداف المناسبة، ويتقبل الفرد المسترشد كإنسان، وأن يؤمن أن المسترشد عندما تهيئ له الظروف الملائمة فإنه قادر على مواصلة النمو والتطور، بما يحقق الأهداف لصالحه ولصالح المجتمع، لذلك على المرشد أن يتقبل المسترشد مهما كانت طبيعته وسلوكه واتجاهاته ومعتقداته وفلسفته في الحياة.

٢. الأصالة: وتعني أن يكون المرشد عارفاً لنفسه، مدركاً لحدود قدراتـــه، يفهـــم نفسه على حقيقتها، ويسعى إلى تطويرها، ويجيد فصل تأثر قيمه الشخـــصية وحاجاته ومشاعره عن عمله، وكذلك التحلي بالقدرة على التعامل مع مختلف أمور الحياة، بشكل لا يؤثر بطريقة سلبية على نشاطاته المهنية، وأن يكـــون واعياً لأوجه القصور والضعف لديه.

٣. القدرة على تحديد مشكلات المسترشد: على المرشـــد أن يتـــزود بالمهـــارات الأساسية لتحديد المشكلات، وتقديم الخدمات الإرشادية معتبراً أن أية معلومة يقدمها المسترشد هي جديرة بالاهتمام والاحترام، ويكفل لها السرية التامة.

٤. الانفتاح على العالم وسعة الأفق والاطلاع: وتعني أن يحاول فهم الفـــرد مـــن خلال ظروفه وتربيته والعوامل المحيطة به، ويفهم معنى الطموح ولذة النجاح، وكذلك المعرفة الواسعة بدوافع السلوك الإنساني، والحاجات والمطالب النمائية لمراحل العمر المختلفة التي يمر بها الفرد، ويجب أن يلـــم المرشـــد بثقافـــة المجتمع وعاداته وتقاليده ومعاييره، وأن يميز أنماط السلوك الإيجابي المتفق معها بحيث يكون واسع الاطلاع في القضايا الحياتيـــة العلميـــة والاجتماعيـــة والاقتصادية والسياسية والفكرية، وأن يكون قادراً على التواصل مع الآخرين والتأثير فيهم وإقناعهم، ويكون غنيا بمصادر المعرفة.

٥. الالتزام المهني: على المرشد أن يلتزم بمبادئ التوجيه والإرشاد، ويؤمن بها كمهنة ووسيلة لمساعدة الآخرين في تطوير قدراتهم وإمكاناتهم، وأن يتقبـــل مسؤولياته تجاه مسترشديه بثقة وعزم وأمانة وإخـــلاص، ويتطـــوع للعمـــل ويضحي بوقته ويمنح الحب.

٦. الاستعداد المهني: أن يكون لدى المرشد استعداداً ورغبةً في هذه المهنة، وأن يكون قادراً على الربط ما بين حياة المسترشد الداخلية وبين علاقته بالآخرين، والمشكلات التي يعاني منها، وأن يكون ملماً بالعلاقة القائمة بـــين الـــضغوط الحياتية، وما ينتج عنها من تأثير في علاقات المسترشد بالآخرين.

## إدراك المدراء لدور المرشد التربوي:

يمكن القول إن من أهم الصور الذهنية التي تؤثر على عمـــل المرشـــد هـــي: الصورة الذهنية التي يحملها المدراء لدور المرشد في المدرسة، ويمكن أن تصنف هذه الصورة إلى بعدين هما: الصورة الذهنية لدور إيجابي للمرشد في المدرسة. والـــصورة الذهنية لدور سلبي للمرشد في المدرسة (النسور، ١٩٩٥).

فالصورة التي يحملها المدير عن عمل المرشد تؤثر في الطريقة التي يتـــولى فيها توجيه الخدمات الإرشادية في المدرسة وتقييمها. فهناك العديد من المدراء الـــذين

يعتقدون أن دور المرشد يتركز على حل المشكلات للطلاب، ويقوم أيضا بتقديم المساعدة للطلبة فيما يخص حاجاتهم الخصوصية، وبرامج الامتحانات، وكذلك يرون أن المرشد يلعب دوراً هاماً في مساعدة الطلبة على التخطيط المهني واتخاذ القرار المناسب، ويرون أيضا أن من دور المرشد التعاون مع الهيئة التدريسية، فيما يخص سجلات الطلاب التراكمية، ومساعدة العاملين في المدرسة على أهمية التعرف على المشاكل التي يعاني منها الطلبة، والتعاون من أجل التخطيط لدعم السياسة التعليمية في المدرسة (Hassord, 1977).

وهناك العديد من المدراء يرسمون صورة ذهنية بأن المرشد ليس مؤهلاً لحل مشاكل الطلبة الشخصية و الانفعالية و الدراسية، وهذا قد يؤدي إلى حدوث صراع بين دور المرشد والدور الإداري بالرغم من الاختلافات بينهما في المهمات والواجبات. فالمدير يرى أن المرشد سيكون فعالاً في مجال الأعمال الإدارية والتعليمية، مثل عمل برامج الامتحانات الفصلية، ومتابعة الحضور والغياب، وأن وظيفة المرشد هي وظيفة إدارية فقط (Patterson, 1967).

ويعد تفهم المدير بأهمية وجود المرشد في المدرسة عاملاً رئيساً، بحيث يمكن أن يساعد هذا التفهم على تطوير العملية الإرشادية ونشاطاتها. ومن هذا المنطلق يجب على المدير أن يقوم بمساعدة كاملة لتطبيق برنامج الإرشاد المدرسي، عن طريق تزويد القائمين عليه بالنصيحة والتوجيه الصحيح للسياسة المتبعة، كما أن بإمكانه أن يدلهم على الخدمات الإرشادية التي من شأنها أن تساعد المدرسة على الوصول إلى الأهداف المرسومة لها، وقد توصلت جمعية الموظفين الأمريكية إلى عدد من التوجيهات والمهام لمدير المدرسة في ما يخص التوجيه والإرشاد، ومنها أن ينظر مدير المدرسة إلى التوجيه والإرشاد على أنه مهنة قائمة بذاتها، ولها قوانينها وأبعادها التي تؤثر في حسن سير العملية التربوية في المدرسة، وأيضا يجب عليه النظر إلى الإرشاد على أنه يقدم خدمات مفيدة للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارة (قاضي وآخرون، ١٩٨١).

فالصورة الذهنية التي يحملها المدير عن المرشد، تؤثر في الطريقة التي يتولى فيها توجيه الخدمات الإرشادية في المدرسة وتقييمها، فهناك العديد من المدراء يعتقدون أن دور المرشد يتركز على التعامل مع مشكلات الطلاب، وخفض الأعباء الإدارية التي يتحملها المدراء، حيث أن المدير يتوقع من المرشد القيام بالأعمال التالية (الأقرع، ١٩٩٢):

١- الأعمال الإدارية التي يوكلها إليه مدير المدرسة.

٢- جمع المعلومات الخاصة بالطلاب ونقلها للمدير.

٣- الاهتمام بشكل فردي بالطالب ذوي المشكلة.

٤- إقناع الطلاب الذين يعانون من مشاكل في المدرسة للتكيف معها.

وهناك العديد من المدراء الذين يعتقدون بأن المرشد مؤهلاً ومدرباً للتعامل مع الطلبة وحل مشكلاتهم الشخصية و العاطفية و الدراسية، وكذلك يتوقع منه أن يكون فعالاً في مجال النشاطات الإدارية والتعليمية، كتخطيط المناهج، ومتابعة الحضور والغياب، وعمل برامج إرشادية ودراسية. وقد ينشأ صراع بين دور المرشد والدور الإداري بالرغم من الاختلافات بينهما في المهمات والواجبات، فالمرشد ينظر إلى نفسه مؤهلاً لمساعدة الطلاب وقادراً على إقامة علاقات اجتماعية، وعلى كسب ثقة الطلاب للتعامل معه، في حين يتصور المدير أن المرشد شخص وجد للمساعدة في جعل المدرسة أكثر هدوءاً ونظاماً ويساعده فيما يواجهه من أوامر إدارية.

## الدراسات السابقة:

بعد استعراض الأدبيات النظرية وإجراء المسح للدراسات التي تناولت كفاءة المرشد وعلاقة ما يمتلكه من مهارات وقدرات بمستوى أداءه الوظيفي، تم الوصول إلى بعض من الدراسات السابقة ذات العلاقة والقريبة من موضوع الدراسة الحالية.

## الدراسات العربية:

هدفت دراسة أبو البصل (٢٠١٤) الوقوف على درجة معرفة المرشدين التربويين في محافظة البلقاء بجرائم الإنترنت من وجهة نظرهم "ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعا لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، إجادة استخدام الإنترنت ، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتان بتطوير استبانة بجرائم الإنترنت، وقد تكونت الاستبانة من (٣١) فقرة موزعة على جرائم الإنترنت، تم التأكد من صدقهما وثباتها، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مرشدا ومرشدة في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة البلقاء. وقد أظهرت نتائج الدارسة أن درجة معرفة المرشدين التربويين بجرائم الإنترنت كبيرة. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المعرفة بجرائم الإنترنت، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الدكتوراه، وعدد سنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة عشر سنوات فأكثر، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المعرفة تعزى لمتغير الجنس وإجادة استخدام الإنترنت.

هدفت دراسة جاسم (٢٠١١) تعرف أثر الإرشاد التربوي عن طريق كشف النقاب عن المشاكل التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس ، فكانت عينة البحث مكونة من (٢٠) مرشد و(٢٠) مرشدة تربوية يعملون في المدارس المتوسطة للسنة ٢٠٠٩ــ٢٠١٠، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي

للوصول إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها ولهذا استعملت الاستبانة أداة لبحثها ووسيلة للوصول إلى هدفها، أما الوسائل الإحصائية المستخدمة فهي التكرارات والوسط المرجح ومعامل ارتباط بيرسون والنسبة المئوية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود وعي عن دور الإرشاد التربوي ومدى تأثير على المجتمع بشكل عام وعلى المدرسة بشكل خاص وأن هناك ضعفا في العلاقة بين المرشد التربوي وأولياء أمور الطلبة وأيضا"عدم تخصيص غرفة للمرشد التربوي يحول بينه وبين أداء عمله المكلف به، بالإضافة إلى عدم التفاعل بين المرشد التربوي والهيئة التدريسية.

هدفت دراسة (عبد الله، ٢٠١٠) تقييم واقع عمل المرشد المدرسي في سوريا على عينه تكونت من (٢٤٠) مرشداً ومرشدة، وذلك عن طريق استبانة صممت لأغراض الدراسة، وأظهرت النتائج أن أكثر المهارات أهمية واستخداماً من قبل المرشدين هى: استقبال الطلاب وإجراء المقابلة الأولية والإرشادية، وتشخيص المشكلات، وصياغة الأهداف الإرشادية، في حين كانت مهارة استخدام الاختبارات والمقاييس النفسية أقل المهارات استخداما. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في ممارسة المهمات الإرشادية (التعرف على مشكلات الطلاب، واستخدام الإرشاد الفردي والجمعي، وتزويد الطلاب بالمعلومات للفرص المتاحة لهم) لصالح الإناث، بينما (رعاية المتأخرين دراسياً، وعقد اجتماعات مع أولياء الأمور وإجراء الأبحاث) كانت لصالح الذكور.

هدفت دراسة (الدواغره، ٢٠٠٦)، الكشف عن اتجاهات المعلمين في محافظة الكرك نحو العمل الإرشادي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة في المدارس الحكومية، وقد تم تطوير استبانة من (٤٨) فقرة تم تطبيقها على عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمات أفضل من اتجاهات المعلمين في مجالات العمل مع أولياء الأمور، والرغبة في العمل في مجالات العمل مع أولياء الأمور، والرغبة في العمل في مجال الإرشاد، وكان وضوح عمل المرشد واتجاهات المعلمين ذوي المؤهل العلمي الأعلى أفضل من اتجاهات المعلمين الأقل في الدرجة العلمية، كما توصلت النتائج إلى عدم تأثر اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو العمل الإرشادي بمتغير مجال التخصص والخبرة.

هدفت دراسة (محاسنه، ٢٠٠٦)، تعرف درجة التزام المرشد المدرسي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين، حيث أجريت على عينة تكونت من (٤٠) مرشداً و(٤٠٨) طالباً وطالبة في مدارس حكومية تابعة لمحافظة اربد في الأردن، من خلال تطبيق مقياس الالتزام الأخلاقي الذي أعد لغرض الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام المرشدين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة

نظرهم كانت على النحو الآتي: الكفايات الأكاديمية، والمسؤولية، والتقبل والسرية، وفي حين جاءت درجة التزام المرشدين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين على النحو الآتي: الكفايات الأكاديمية، والمسئولية، والسرية والتقبل، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الخبرة في درجة التزام المرشدين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المسترشدين لصالح الذكور، في حين كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، والمؤهل العلمي في درجة التزام المرشدين بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين.

هدفت دراسة (علوان، ٢٠٠٥)، بيان فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية، وتكونت عينة الدراسة من (١٨) مرشداً ومرشدة، (١٤) مرشداً و(٤) مرشدات. وقد تم استخدام اختبار تورنس للتفكير الإبداعي الصورة اللفظية (ب)، حيث تم تطبيق اختبار تورنس بالصورة القبلية والبعدية على عينة الدراسة، وللتحقق من صحة الفرضية الأولى التي تنص على أنه لا توجد فروق بين مستوى التفكير الإبداعي لدى المرشدين، والمستوى الافتراضي 50%، ثم استخدام المتوسط الحسابي للدرجات في اختبار تورنس للتفكير الإبداعي، ثم تحولت الدرجات الخام إلى درجات معيارية. ولاختبار صحة الفرضية الثانية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية التفكير الإبداعي بين القياس القبلي والقياس البعدي، فقد تم استخدام اختبار ويلكسون للكشف عن الفروق بين العينتين المرتبطتين، والتي عددها أقل من (٣٠)، وذلك بعد تنفيذ آليات البرنامج التسع المقترحة، والأنشطة والفعاليات المعدة لبرنامج تنمية التفكير الإبداعي. وأظهرت النتائج بعدم وجود فروق بين مستوى التفكير الإبداعي لدى المرشدين والمستوى الافتراضي ٥٠%، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنمية التفكير الإبداعي بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح التطبيق البعدي.

هدفت دراسة (السميح، ٢٠٠٤)، تعرف مهمات المرشد الطلابي ذات الأهمية الكبرى والصغرى، والتحقق من مهماته ذات الأهمية، وتحديد المعوقات التي تحول دون ممارسة المرشد الطلابي لمهماته. وطبقت الدراسة على عينة من ٩٠ مديراً ومرشدًا من مدارس التعليم العام في منطقة الرياض، وأظهرت نتائجها أن المديرين والمرشدين قد اتفقوا على تحديد المهمات العشر ذات الأهمية الكبرى مع اختلاف بسيط في النسب المئوية لكل مجموعة، وكانت المهمات الرئيسة ذات الأهمية العالية قد تحددت في اتخاذ المرشد الطلابي الخطوات اللازمة للارتقاء بمستويات المتأخرين دراسياً، واهتمام المرشد الطلابي بمعالجة سلوك الطلاب داخل المدرسة، وبحث المرشد لحالات الطلاب التحصيلية والسلوكية، واعتماده الخطة السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد من قبل مدير المدرسة. كما أظهرت النتائج إيجابية أكثر في ممارسة المرشد الطلابي لمهماته في المرحلة الثانوية من المراحل الأخرى، وكانت أهم المعوقات لعمل المرشد الطلابي

وأداؤه لمهماته تتمثل في عدم وجود المرشد الطلابي المتخصص، وعدم إدراك المرشد الطلابي لمهماته وتطبيقه لها من وجهة نظر المدراء، بينما كان ترتيبها متأخراً من وجهة نظر المرشدين أنفسهم، مما دلّل على وجود تباين كبير بين آراء المديرين والمرشدين في تحديد هذه المعوقات.

وقام (العنزي، ٢٠٠٤)، بدراسة هدفت التعرف إلى إدراكات مديري المدارس المتوسطة والثانوية بخصوص دور المرشد الطلابي، وأيضا التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق في إدراكات مديري المدارس لدور المرشد الطلابي تبعاً لاختلاف الخبرة العلمية والتخصص العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (٦١) مديراً للمرحلة الثانوية، حيث طبّق على أفراد العينة استبانة عن دور المرشد الطلابي مطوّرة من قبل الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الأبعاد إدراكات من قبل المديرين هو بعد التوجيه والإرشاد الديني والأخلاقي، يليه بعد التوجيه والإرشاد التربوي، ثم بعد التوجيه والإرشاد الوقائي، فالتوجيه والإرشاد الاجتماعي، فالتوجيه والإرشاد النفسي، وأقلها إدراكا بعد التوجيه والإرشاد المهني، كما أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المرحلة المتوسطة ومديري المرحلة الثانوية في إدراكهم لدور المرشد الطلابي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس في إدراكهم لدور المرشد الطلابي تعزى لاختلاف تخصصاتهم الأكاديمية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس في إدراكهم لدور المرشد الطلابي تعزى لاختلاف سنوات خبراتهم العلمية.

**الدراسات الأجنبية:**

هدفت دراسة يوكسيل، وفوليا (yuksel, Fulya, 2012)، التعرف إلى الخدمات الأكاديمية والمهنية والشخصية والاجتماعية التي يقدمها المرشدون في مدارسهم، على عينة من مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية في مدينة اسطنبول بتركيا، حيث بلغت عينة الدراسة (٤٥) مرشداً ومرشدةً، وبينت النتائج أن المرشدين يقدمون الخدمات الشخصية والأكاديمية والمهنية للطلاب بمستوى عال، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في تقديم هذه الخدمات لصالح الإناث، ومن ضمن المقترحات التي تم طرحها من قبل عينة الدراسة هي حاجة المرشدين للتدريب المستمر على مهارات العمل الإرشادي ليتم تقديم الخدمات بصوره جيدة.

كما هدفت دراسة وانتز وفيرمن (Wantz & Firmin, 2011)، إلى معرفة إدراكات الطلبة الجامعيون للمرشد النفسي المحترف. وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٩٦٥) طالباً وطالبةً جامعياً من قسم علم النفس. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن

النظرة الكلية للمرشد النفسي كانت إيجابية على جميع أبعاد الدراسة، أما فيما يتعلق بمصدر المعلومات التي تؤثر في تشكيل صورة المرشد فقد كانت على النحو التالي: الحديث الشفوي، المعرفة العامة، الأفلام، المدرسة والتعليم، الأصدقاء، الكتب، والتلفزيون.

وأجرى وليام (William, 2008)، دراسة تحليلية للتعريف بدور المرشد التربوي المدرسي، ووجد بأن الدور المبهم للمرشد المدرسي قد يؤدي إلى المزيد من القلق والنزاع في الدور ينتج عن نقص المعرفة الأساسية، ويستند إلى نقص الخبرات الأولية والأساسية. ويجب أن تشمل هذه الخبرات والمعارف إلمام المسئولين والمرشدين بالمعايير الوطنية والمحلية للبرنامج الإرشادي، من أجل الوصول إلى أجندة شاملة للإرشاد وبرامج الإرشاد المدرسية، وتكون هذه البرامج فاعلة وناجحة ومؤثرة على حياة الطلبة المدرسية ومستقبلهم العلمي والمهني والشخصي.

وأجرى سميث (Smith, 2007)، دراسة هدفت إلى معرفة أثر الكفاءة على التكيف وتكونت عينة الدراسة من (203) من الأفراد، طبق عليهم مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التكيف، وقد دلت النتائج إلى أن الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية عالية أفضل في التكيف السلوكي والعاطفي من غيرهم.

وقامت نكتر ولي وسيرس (Nichter, Li, & Serres, 2007)، بدراسة هدفت إلى استقصاء آراء المرشدين التربويين من كافة المراحل التعليمية من الروضة حتى المرحلة الثانوية في مدارس تكساس الحكومية، وذلك لتحديد مدى إلمام وممارسة المرشدين للمعايير الوطنية، التي وضعتها جمعية المرشدين المدرسين في أمريكا لعملية الإرشاد ومهام المرشد المدرسي في برامجهم الإرشادية السنوية، من خلال دراسة مسحية تضمنت (٤٩٥) مرشدًا، عبر استبانة خاصة، وأظهرت النتائج أن المرشدين في كافة المراحل التعليمية، يتشاركون في التزامهم بالتزود بالخبرات اللازمة التي تعزز التحصيل الأكاديمي، والاهتمام بتطوير وغرس روح التنافس الإيجابي بين الطلبة، وباهتمام متشابه كان المرشدون في المدارس الابتدائية والثانوية يتشاركون في التزامهم في تزويد الطلبة بالمهارات الشخصية والمهارات الاجتماعية وتنميتها.

## التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة تنوعها من حيث هدفها وإجراءاتها والأدوات المستخدمة فيها وكذلك عينتها ومجتمعها، فمنها ما تناول واقع الإرشاد الطلابي، ومنها ما تناول علاقة الإرشاد الطلابي ببعض المتغيرات، ومنها ما تناول دور المرشد الطلابي، بيد أن هذه الدراسة تختلف عن تلك الدراسات في تناولها للكفايات الإرشادية لدى المرشد الطلابي وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مدراء

المدارس بالأردن، كما أنها تميز في مجتمعها وعينتها، ورغم ذلك أفادت من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري وبعض الإجراءات المنهجية وفي تعرف بعض المراجع التي أمكن الرجوع إليها في تلك الدراسة.

## الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس في تربية عمان الأولى والبالغ عددهم (١٤٧) مديراً ومديرةً للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥.

### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من المدراء تم اختيارهم من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تكونت العينة من (٨٠) مديراً ومديرةً.

### أداتا الدراسة:

تم استخدام أداتين للدراسة هما الكفايات الإرشادية، والأداء الوظيفي، وتم تطويرهما من الباحثتين بالرجوع للدراسات السابقة: (Wantz & Firmin, 2011، عبدالله، ٢٠١٠، الدواغره، ٢٠٠٦، السميح، ٢٠٠٤)، وقد تم استخراج الصدق والثبات للأداتين.

كما تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح فقرات أداتي الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (أوافق بشدة، أوافق، متردد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وهي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، حيث أن جميع فقرات أداتي الدراسة إيجابية.

صدق البناء: الكفايات الإرشادية:

ولاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠)، حيث تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل تمييز كل فقرة من الفقرات، حيث

أن معامل التمييز هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٣٨-٠,٨٣)، ومع المجال (٠,٤٨-٠,٩٣) والجدول (١) و(٢) يوضحان ذلك:

جدول (١): الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

| رقم الفقرة | معامل الارتباط مع المجال | معامل الارتباط مع الأداة | رقم الفقرة | معامل الارتباط مع المجال | معامل الارتباط مع الأداة |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .72** | .72** | 11 | .68** | .54** |
| 2 | .70** | .71** | 12 | .80** | .71** |
| 3 | .48** | .38* | 13 | .66** | .71** |
| 4 | .56** | .40* | 14 | .73** | .70** |
| 5 | .51** | .52** | 15 | .83** | .71** |
| 6 | .78** | .73** | 16 | .77** | .73** |
| 7 | .69** | .68** | 17 | .89** | .75** |
| 8 | .56** | .38* | 18 | .86** | .70** |
| 9 | .80** | .71** | 19 | .88** | .74** |
| 10 | .72** | .73** | 20 | .93** | .83** |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

جدول (٢): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والدرجة الكلية

| | التخطيط | الانفتاح | الاستعداد | الكفايات الإرشادية ككل |
|---|---|---|---|---|
| التخطيط | 1 | | | |
| الانفتاح | .916** | 1 | | |
| الاستعداد | .639** | .618** | 1 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| الكفايات الإرشادية ككل | .918** | .918** | .867** | 1 |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

**ثبات أداة الدراسة: الكفايات الإرشادية:**

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (٣٠)، 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 (٣) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٣): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

| المجال | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|---|---|---|
| التخطيط | 0.89 | 0.81 |
| الافتتاح | 0.86 | 0.84 |
| الاستعداد | 0.84 | 0.87 |
| الكفايات الإرشادية ككل | 0.88 | 0.92 |

**صدق البناء: الأداء الوظيفي:**

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠)، حيث أن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٤٦-٠,٨٠)، والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

| رقم الفقرة | معامل الارتباط مع الأداة | رقم الفقرة | معامل الارتباط مع الأداة |
|---|---|---|---|
| 1 | .77** | 13 | .61** |
| 2 | .64** | 14 | .60** |
| 3 | .55** | 15 | .80** |
| 4 | .75** | 16 | .76** |
| 5 | .55** | 17 | .61** |
| 6 | .46* | 18 | .60** |

| رقم الفقرة | معامل الارتباط مع الأداة | رقم الفقرة | معامل الارتباط مع الأداة |
|---|---|---|---|
| 7 | .77** | 19 | .80** |
| 8 | .70** | 20 | .74** |
| 9 | .55** | 21 | .60** |
| 10 | .75** | 22 | .80** |
| 11 | .55** | 23 | .74** |
| 12 | .46* | 24 | .61** |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

ثبات أداة الدراسة: (الأداء الوظيفي)

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (٣٠)، 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 (٥) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٥): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة

| المجال | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|---|---|---|
| الأداء الوظيفي | 0.87 | 0.94 |

## المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع متغيرات الدراسة وأسئلتها وذلك من خلال إدخال المعلومات إلى الحاسوب وتحليلها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت أساليب إحصائية بسيطة مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية لبيان خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها وإحصاءات متقدمة من اختبار تحليل التباين T-testواختبار تحليل التباين الأحادي F-test لبيان الفروق والدلالات الإحصائية للمتغيرات.

## إجراءات الدراسة:

١. الحصول على الموافقات الضرورية واللازمة لإجراء الدراسة.

٢. حصر أفراد عينة الدراسة، والبالغ عددهم (٨٠) مديراً ومديرةً بالطريقة المحددة والمشار إليها سابقا.

٣. التحقق من صدق وثبات الاستبانتين.

٤. توزيع استبانة حول الكفايات الإرشادية التي يمتلكها المرشد التربوي، واستبانة حول الأداء الوظيفي على (٨٠) مدير ومديرة مدرسة في مدينة عمان (٣٦) ذكور و(٤٤) إناث. ثم قامت الباحثتان باسترداد الاستبانات وجمع البيانات، ثم تم تحليل هذه البيانات إحصائياً.

## متغيرات الدراسة:

المتغيرات الرئيسة: الكفايات الإرشادية، الأداء الوظيفي.

المتغيرات الفرعية: الجنس (ذكر- أنثى)، وسنوات الخبرة (٥ سنوات فما دون- أكثر من ٥ سنوات)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس- دبلوم تربوي). والجدول (٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

| | الفئات | التكرار | النسبة |
|---|---|---|---|
| الجنس | ذكر | 36 | 45.0 |
| | أنثى | 44 | 55.0 |
| سنوات الخبرة | اقل من ٥ سنوات | 48 | 60.0 |
| | من ٥ سنوات فأكثر | 32 | 40.0 |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 46 | 57.5 |
| | دبلوم تربوي | 34 | 42.5 |
| | المجموع | 80 | 100.0 |

## نتائج الدراسة:

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في تربية عمان الأولى مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرقم | الرتبة | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ٣ | ١ | الاستعداد | 4.12 | .541 | مرتفع |
| ١ | ٢ | التخطيط | 2.73 | .259 | متوسط |
| ٢ | ٣ | الانفتاح | 2.53 | .368 | متوسط |
| | | الكفايات الإرشادية ككل | 3.07 | .249 | متوسط |

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (2.53-4.12)، حيث جاء مجال الاستعداد في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.12)، بينما جاء مجال الانفتاح في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.53)، وبلغ المتوسط الحسابي للكفايات الإرشادية ككل (3.07).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

## أولا: التخطيط للعمل الإرشادي:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتخطيط للعمل الإرشادي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ٦ | ١ | يعتمد على قياسات الخط القاعدي القبلي والبعدي لتقييم العمل الإرشادي في المدرسة | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ٢ | ٢ | يراعي المصادر البيئية والإمكانات المتوفرة عند التخطيط للعمل الإرشادي | 3.60 | .739 | متوسط |
| ١ | ٣ | يمسح حاجات الطلبة في المدرسة بداية العام الدراسي | 2.97 | .729 | متوسط |
| ٣ | ٤ | تتسم خطته الإرشادية بالمرونة | 2.53 | 1.102 | متوسط |
| ٥ | ٥ | يقوم بوضع أهداف الإرشاد بمفرده بدون مشاركة احد | 2.00 | .746 | متوسط |
| ٤ | ٦ | يقيم البرنامج الإرشادي أثناء التنفيذ وبعده | 1.58 | .839 | متوسط |

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| | | التخطيط ككل | 2.73 | .259 | متوسط |

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (1.58-3.72)، حيث جاءت الفقرة رقم (٦)، والتي تنص على "يعتمد على قياسات الخط القاعدي القبلي والبعدي لتقييم العمل الإرشادي في المدرسة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤) ونصها "يقيم البرنامج الإرشادي أثناء التنفيذ وبعده" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.58)، وبلغ المتوسط الحسابي للتخطيط ككل (2.73).

## ثانيا: الانفتاح على العالم وسعة الأفق والاطلاع:

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالانفتاح على العالم وسعة الأفق والاطلاع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٠ | ١ | يتمتع بمهارة في استخدام الانترنت للوصول للمعارف الجديدة في مختلف الحقول المعرفة | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ١٣ | ١ | يواجه صعوبة في التعامل مع المسترشدين القادمين من خارج منطقته | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ٩ | ٣ | يراعي في الأساليب الإرشادية الثقافة السائدة في المجتمع | 2.85 | .731 | متوسط |
| ١٢ | ٣ | لديه إلمام بالأطر النظرية للإرشاد والأساليب الإرشادية المختلفة | 2.85 | .731 | متوسط |
| ٧ | ٥ | لديه القدرة على التعامل مع جميع الفئات العمرية للمسترشدين | 2.00 | .746 | متوسط |
| ١٤ | ٥ | يتوجه إلى طلب المساعدة من الجهات والمؤسسات المختصة التي تقدم الخدمات النفسية والاجتماعية | 2.00 | .746 | متوسط |

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ٨ | ٧ | يمتلك القدرة على إقناع الآخرين والتأثير فيهم | 1.53 | .900 | متوسط |
| ١١ | ٧ | يراعي المرحلة العمرية ومتطلباتها عند بناء البرنامج الإرشادي | 1.53 | .900 | متوسط |
| | | الانفتاح ككل | 2.53 | .368 | متوسط |

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (1.53-3.72)، حيث جاءت الفقرتان رقم (١٠ و١٣) وتنصان على "يتمتع بمهارة في استخدام الانترنت للوصول للمعارف الجديدة في مختلف الحقول المعرفة" و"يواجه صعوبة في التعامل مع المسترشدين القادمين من خارج منطقته" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، بينما جاءت الفقرتان رقم (٨ و١١) ونصهما "يمتلك القدرة على إقناع الآخرين والتأثير فيهم" و"يراعي المرحلة العمرية ومتطلباتها عند بناء البرنامج الإرشادي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.53)، وبلغ المتوسط الحسابي للانفتاح ككل (2.53).

## ثالثا: الاستعداد والنمو المهني:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاستعداد والنمو المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرتبة | الرقم | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ١ | ١٩ | يتابع المسترشدين الذين كان يرشدهم سابقا | 4.28 | .763 | مرتفع |
| ٢ | ٢٠ | يصارح المسترشدين بأنه قد لا يملك القدرة على العمل معهم بنجاح | 4.24 | .534 | مرتفع |
| ٣ | ١٧ | يحرص على متابعة الندوات والمؤتمرات العلمية المختصة بعمله عبر وسائل الاتصال المختلفة | 4.14 | .823 | مرتفع |
| ٤ | ١٨ | يشارك في دورات تدريبية متخصصة | 4.08 | 1.041 | مرتفع |
| ٥ | ١٦ | يساعد كل شخص يأتي لطلب المساعدة منه | 4.06 | 1.011 | مرتفع |
| ٦ | ١٥ | لديه رغبة في مواصلة دراسته العليا في الإرشاد | 3.91 | 1.105 | مرتفع |
| | | الاستعداد ككل | 4.12 | .541 | مرتفع |

يبين الجدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية تراوحت مابين (3.91-4.28)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٩) والتي تنص على "يتابع المسترشدين الذين كان يرشدهم سابقا" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.28)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٥) ونصها "لديه رغبة في مواصلة دراسته العليا في الإرشاد" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.91). وبلغ المتوسط الحسابي للاستعداد ككل (4.12).

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى والجدول (١١) يوضح ذلك:

**جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٦ | ١ | يتابع طلبة المدرسة ويكتشف الحالات التي بحاجة لخدمات إرشادية | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ٢٠ | ١ | يعقد برامج توعية صحية للوقاية من كل ما يضر بصحة الطلبة (كتعاطي المخدرات والتدخين) | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ٢٣ | ١ | يحافظ على مظهره العام | 3.72 | .675 | مرتفع |
| ٤ | ٤ | يستفيد من جماعات النشاط في المدرسة لتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد | 3.60 | .739 | متوسط |
| ١٠ | ٤ | يقوم بإعداد لوحات تعريفيه ومجلات حائط توضح العمل الإرشادي وأهدافه | 3.60 | .739 | متوسط |
| ٣ | ٦ | يستخدم السجلات الإرشادية المطلوبة في | 3.10 | 1.074 | متوسط |

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| | | عمله بشكل منظم | | | |
| ٩ | ٦ | يهيئ الغرفة الإرشادية بما يحقق أهداف العملية الإرشادية | 3.10 | 1.074 | متوسط |
| ١ | ٨ | يعد خطة إرشادية تشمل جميع الخدمات التوجيهية والإرشادية | 2.97 | .729 | متوسط |
| ٧ | ٨ | يقدم المقترحات والتقارير الدورية حول برامج التوجيه والإرشاد التي ينفذها في المدرسة | 2.97 | .729 | متوسط |
| ١٥ | ١٠ | يقدم الخدمات الإرشادية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة | 2.85 | .731 | متوسط |
| ١٩ | ١٠ | يقوم بعقد أسبوع للإرشاد المهني والتوعية به | 2.85 | .731 | متوسط |
| ٢٢ | ١٠ | يلتزم بالأخلاق الإسلامية قولا وفعلا | 2.85 | .731 | متوسط |
| ٥ | ١٣ | يشترك في اللجان والمجالس المدرسية بما يخدم رسالته الإرشادية | 2.53 | 1.102 | متوسط |
| ١١ | ١٣ | يسعى لزيادة معرفته العلمية والثقافية من خلال المتابعة المستمرة في مجال تخصصه | 2.53 | 1.102 | متوسط |
| ٢ | ١٥ | ينفذ الخطة الإرشادية التي يعدها | 2.17 | 1.145 | متوسط |
| ٨ | ١٦ | يوظف التجهيزات المدرسية لخدمة أهداف الإرشاد | 2.17 | 1.145 | متوسط |
| ١٣ | ١٧ | يجري لقاءات فردية وجمعية للتعرف على مشكلات الطلبة | 2.00 | .746 | متوسط |
| ١٧ | ١٧ | يستعين بمصادر متعددة لجمع المعلومات المتعلقة بمشكلات الطلبة | 2.00 | .746 | متوسط |
| ٢٤ | ١٧ | يتمتع بالاتزان الانفعالي في المواقف التي تتطلب ردود فعل انفعالية | 2.00 | .746 | متوسط |
| ٦ | ٢٠ | يستثمر علاقته بالمعلمين لتحقيق أهداف الإرشاد في المدرسة | 1.58 | .839 | متوسط |
| ١٢ | ٢٠ | يتقيد بفترات العمل ويستغلها لإنجاز الأهداف | 1.58 | .839 | متوسط |
| ١٤ | ٢٢ | ينفذ برامج الإرشاد الجمعي ويتعاون مع المعلمين لتحقيق ذلك | 1.53 | .900 | متوسط |

| الرقم | الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٨ | ٢٢ | يطلع إدارة المدرسة على ملخصات متابعته للطلبة بشكل دوري | 1.53 | .900 | متوسط |
| ٢١ | ٢٢ | يسعى لمعرفة كل ما يستجد من تطورات ومعلومات للاستفادة منها في مجال الإرشاد الوقائي | 1.53 | .900 | متوسط |
| | | الأداء الوظيفي ككل | 2.59 | .225 | متوسط |

يبين الجدول (١١) أن المتوسطات الحسابية تراوحت مابين (1.53-3.72)، حيث جاءت الفقرات رقم (١٦ و٢٠ و٢٣) والتي تنص على "يتابع طلبة المدرسة ويكتشف الحالات التي بحاجة لخدمات إرشادية" و"يعقد برامج توعية صحية للوقاية من كل ما يضر بصحة الطلبة (كتعاطي المخدرات والتدخين)" و"يحافظ على مظهره العام" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، بينما جاءت الفقرات رقم (١٤ و١٨ و٢١) ونصها "ينفذ برامج الإرشاد الجمعي ويتعاون مع المعلمين لتحقيق ذلك" و"يطلع إدارة المدرسة على ملخصات متابعته للطلبة بشكل دوري" و"يسعى لمعرفة كل ما يستجد من تطورات ومعلومات للاستفادة منها في مجال الإرشاد الوقائي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.53)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي ككل (2.59).

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:** ما مدى وجود علاقة بين الكفايات الإرشادية والأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الكفايات الإرشادية وبين الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى، والجدول (١٢) يوضح ذلك:

جدول (١٢): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الكفايات الإرشادية وبين الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى

| | | الأداء الوظيفي |
|---|---|---|
| التخطيط | معامل الارتباط ر | .684** |
| | الدلالة الإحصائية | .000 |
| | العدد | 80 |
| الانفتاح | معامل الارتباط ر | .501** |

| | | |
|---|---|---|
| | الدلالة الإحصائية<br>العدد | .000<br>80 |
| الاستعداد | معامل الارتباط ر<br>الدلالة الإحصائية<br>العدد | -.077<br>.498<br>80 |
| الكفايات الإرشادية ككل | معامل الارتباط ر<br>الدلالة الإحصائية<br>العدد | **.461<br>.000<br>80 |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتبين من الجدول (١٢) وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين الكفايات الإرشادية وبين الأداء الوظيفي للمرشدين من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى في جميع المجالات وفي الكفايات الإرشادية ككل باستثناء مجال الاستعداد.

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:** ما تأثير المتغيرات التالية (النوع، الخبرة، المؤهل العلمي) في رؤية مدراس المراس لواقع امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية؟

## أولاً: الفروق في ضوء متغير النوع

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى حسب متغير النوع، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر انوع على درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى

| | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التخطيط | ذكر | 36 | 2.75 | .277 | .518 | 78 | .606 |
| | أنثى | 44 | 2.72 | .246 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الانفتاح | ذكر | 36 | 2.58 | .358 | 1.132 | 78 | .261 |
| | أنثى | 44 | 2.48 | .375 | | | |
| الاستعداد | ذكر | 36 | 4.10 | .523 | -.289 | 78 | .773 |
| | أنثى | 44 | 4.13 | .561 | | | |
| الكفايات الإرشادية ككل | ذكر | 36 | 3.08 | .277 | .639 | 78 | .525 |
| | أنثى | 44 | 3.05 | .225 | | | |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتبين من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) تعزى لأثر النوع في جميع المجالات وفي الكفايات الإرشادية ككل.

## ثانياً: الفروق في ضوء متغير الخبرة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى حسب متغير الخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (١٤) يوضح ذلك:

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الخبرة على درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى

| | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التخطيط | أقل من ٥ سنوات | 48 | 2.71 | .274 | -1.057 | 78 | .294 |
| | من ٥ سنوات فأكثر | 32 | 2.77 | .235 | | | |
| الانفتاح | أقل من ٥ سنوات | 48 | 2.53 | .407 | .031 | 78 | .976 |
| | من ٥ سنوات فأكثر | 32 | 2.52 | .307 | | | |
| الاستعداد | أقل من ٥ سنوات | 48 | 4.15 | .551 | .588 | 78 | .558 |
| | من ٥ سنوات فأكثر | 32 | 4.07 | .532 | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الكفايات الإرشادية ككل | أقل من ٥ سنوات | 48 | 3.07 | .260 | .073 | 78 | .942 |
| | من ٥ سنوات فأكثر | 32 | 3.06 | .234 | | | |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتبين من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α = ٠,٠٥) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات وفي الكفايات الإرشادية ككل.

## ثالثاً: الفروق في ضوء متغير المؤهل العلمي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى حسب متغير المؤهل العلمي، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر المؤهل العلمي على درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية من وجهة نظر مدراء المدارس في مديرية تربية عمان الأولى

| | المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| التخطيط | بكالوريوس | 46 | 2.72 | .281 | -.492 | 78 | .624 |
| | دبلوم تربوي | 34 | 2.75 | .229 | | | |
| الانفتاح | بكالوريوس | 46 | 2.52 | .367 | -.244 | 78 | .808 |
| | دبلوم تربوي | 34 | 2.54 | .375 | | | |
| الاستعداد | بكالوريوس | 46 | 4.10 | .568 | -.360 | 78 | .720 |
| | دبلوم تربوي | 34 | 4.14 | .509 | | | |
| الكفايات الإرشادية ككل | بكالوريوس | 46 | 3.05 | .269 | -.534 | 78 | .595 |
| | دبلوم تربوي | 34 | 3.08 | .222 | | | |

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

يتبين من الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha$ = ٠,٠٥) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الكفايات الإرشادية ككل.

## مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج هذه الدراسة تبايناً واضحاً في آراء المديرين في تحديد المهمات التي تمارس في عمل المرشد التربوي، وهذا يتناقض مع ما خرجت به دراسة السميح (٢٠٠٤)، التي كان في نتائجها انسجام بين آراء المديرين والمشرفين في تصنيف هذه الممارسات بحسب أهميتها. فقد انفرد المديرون في إقرارهم بأن المرشدين يرون أنهم يقدمون القدوة الحسنة للطلبة، ولا يقوم المرشد التربوي بالتعامل مع المواقف اليومية داخل الصف وخارجه، وتحويل بعض الحالات إلى المرشد التربوي عند الحاجة، ولا يقدم المرشد خدمات التوعية الوقائية، واتفقوا أيضاً في معالجة المرشد التربوي للسلوك الطلابي السلبي داخل المدرسة، وتعزيز السلوك الإيجابي بين الطلاب. واتفق المديرين أيضاً أن المدير يتابع عمل المرشد التربوي ويدعمه، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السميح (٢٠٠٤)، في تصنيف مشاركة المرشد التربوي في أعمال مراقبة الطلبة في الامتحانات، ومتابعته لمذكرات الواجبات اليومية للخطة الإرشادية السنوية، ولا يجري المرشد دراسات تربوية تخدم عمله.

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثاني من حيث واقع امتلاك المرشدين التربويين مهارتي "التخطيط للعمل الإرشادي" و"الانفتاح على العالم وسعة الأفق والاطلاع" بدرجة متوسطة حيث كان المتوسط الحسابي (٢,٧٣، ٢,٥٣) والانحراف المعياري (٠,٢٥٩، ٠,٣٦٨) على التوالي، وهذا يعني تأثير العديد من العقبات على تحقيق طموحهم الكيفي في عملهم الإرشادي، وقلة توفير فرص الانفتاح على العالم الخارجي العربي والعالمي، للاطلاع على مدى تحقيقهم لأهداف العملية الإرشادية بكل نواحيها العلمية والإدارية، بينما يمتلكون مهارة "الاستعداد والنمو المهني" بدرجة مرتفعه حيث كان المتوسط الحسابي (٤,١٢) والانحراف المعياري (٠,٥٤١)، وهذا بطبيعته يؤكد أن المرشدين يسعون على تطوير أنفسهم بتقديم كل إمكاناتهم المهنية أمام إدارات المدارس، ليصلوا إلى مستوى تحقيق ذاتهم في عمليتهم المهنية الإرشادية.

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثالث من حيث مستوى أدائهم الوظيفي، والذي كان بشكل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي ككل (٢,٥٩) وهذا يعتبر غير مرض، ولذلك لا بد من إخضاع المرشدين التربويين في مديرية تربية عمان الأولى لدورات تدريبية وورش عمل، ولمتابعة حثيثة لمدى التطور في عملهم، من قبل

المشرفين الإداريين للمرشدين والمرشدات في المدارس في وزارة التربية والتعليم، وكذلك متابعتهم الفنية من قبل مدراء المدارس ومنحهم فرصاً للإبداع في مهامهم الوظيفية الإرشادية.

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الرابع والتي أظهرت وجود علاقة بين الكفايات الإرشادية للمرشدين التربويين وأداؤهم الوظيفي، وهذه نتيجة طبيعية وإيجابية إذ لا بد من امتلاك مهارات وقدرات من أجل الوصول إلى أداء وظيفي جيد ينعكس على أداء وسلوك الطلبة في المدارس.

وأظهرت نتائج السؤال الخامس أن متغير النوع ليس له أثر على وجهات نظر المدراء والمديرات، إذ أن المديرات لديهن قناعة بأن هناك اختلاف بين المرشدين التربويين في درجة امتلاكهم للكفايات الإرشادية بشكل متقارب مع وجهات نظر الذكور. حيث كان المتوسط الحسابي للذكور (٣,٠٨) والمتوسط الحسابي للإناث (٣,٠٥). وهذا يثبت أن مرآة انتقاد العملية المهنية الإرشادية ووجهة النظر إليها متشابهة نوعاً ما من قبل الجنسين و من قبل كل الوظائف الإدارية. واختلفت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة يوكسيل، وفوليا (yuksel, Fulya, 2012)، والتي وجدت فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في تقديم هذه الخدمات لصالح الإناث. كما اختلفت مع نتائج دراسة (الدواغره، 2006)، والتي أظهرت أن اتجاهات المعلمات أفضل من اتجاهات المعلمين في مجالات العمل مع أولياء الأمور، والرغبة في العمل في مجالات العمل مع أولياء الأمور، والرغبة في العمل في مجال الإرشاد.

كما أظهرت نتائج السؤال الخامس أن متغير سنوات الخبرة ليس لها أثر في وجهات نظر المدراء إذ أن وجهات نظر المدراء ذوي الخبرة (الأقل من ٥ سنوات) و(الأكثر من ٥ سنوات) متقاربة. حيث كان المتوسط الحسابي للمدراء الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات كان (٣,٠٧) والمتوسط الحسابي للمدراء الذين خبرتهم ٥ سنوات فأكثر كان (٣,٠٦)، وهذه نتيجة طبيعية إذ لا يختلف اثنان على أهمية توفر الكفايات الإرشادية عند المرشدين التربويين لكي يصل أداؤهم إلى مستوى متميز، والذي يؤكد على توفر مستوى مرتفع لديهم، من حيث متابعتهم لكل ما يخص العملية الإرشادية من خبرات وأبحاث ودراسات ومؤتمرات. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الدواغره، ٢٠٠٦)، والتي توصلت النتائج إلى عدم تأثر اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو العمل الإرشادي بمتغير مجال التخصص والخبرة.

وأيضاً أظهرت نتائج السؤال الخامس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha$ = ٠,٠٥) تعزى لمتغير المؤهل في جميع المجالات وفي الكفايات الإرشادية ككل، إذ أن جميع المدراء وبكافة مستوياتهم التعليمية يعرفون جيداً أهمية توفر المهارات اللازمة للمرشد حتى يكون قادراً على القيام بمهماته على أكمل وجه ومن

جميع النواحي الإرشادية، وهذا يتفق مع دراسة وليام (William, 2008)، التي أكدت على أهمية توفر الخبرات والمعارف وإلمام المرشدين والمسئولين بالمعايير الوطنية والمحلية للبرنامج الإرشادي، من أجل الوصول إلى أجندة شاملة للإرشاد وبرامج الإرشاد المدرسية، لتكون أكثر فاعلية في مستقبل الطلبة. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الدواغره، ٢٠٠٦)، والتي أظهرت أن اتجاهات المعلمين ذوي المؤهل العلمي الأعلى أفضل من اتجاهات المعلمين الأقل في الدرجة العلمية نحو عمل ومهام المرشد.

## التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة خلصت الباحثتان إلى بعض التوصيات:

- إعطاء أولوية مطلقة للمتخصصين في مجال الإرشاد التربوي والنفسي للعمل كمرشدين تربويين في المدارس، وتحديد إجراءات ملائمة لاختيار هؤلاء المرشدين.
- ضرورة وضع هيكلية متكاملة ووصف وظيفي واضح لدور المرشد التربوي، وعملية الإرشاد التربوي المدرسي بشكل عام.
- عمل دورات تدريبية لتنمية الكفايات الإرشادية لدى المرشدين التربويين.
- ضرورة تقديم الدعم المادي والمعنوي للمرشدين التربويين.
- تحفيز المتميزين من المرشدين التربويين مادياً ومعنوياً.
- ربط الترقي للمرشدين التربويين بعامل الكفاءة في الأداء وليس الخبرة.

## المقترحات:

- تقديم دراسات تختص بتقييم أداء المرشدين النفسيين والتربويين، وكيفية تطوير قدراتهم ومهاراتهم.
- إجراء دراسات مقارنة بين تطبيق المرشد النفسي للمهارات الإرشادية، ومتغيرات أخرى نحو نجاح العملية الإرشادية، وفاعلية العمل الإرشادي داخل المؤسسة، أو زيادة قدرته على حل المشكلات النفسية ومساعدة المسترشدين.
- تقديم دراسة للمعيقات المهنية لدى المرشد النفسي وأثرها على تطبيقه للمهارات الإرشادية في الجلسات.

- تقديم دراسات توضح دور مؤسسات الصحة النفسية والمشرفين والمـــدربين، وكذلك الجامعات في تطوير وتنمية المهارات الإرشادية لدى العاملين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي.

## المراجع:

### المراجع العربية:


١. أبو البصل، نغم محمد سليمان (٢٠١٤). "درجة معرفة المرشدين التربويين في محافظة البلقاء بجرائم الإنترنت من وجهة نظرهم، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٥٧، الجزء الأول، يناير.

٢. أبو يوسف، محمد (٢٠٠٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

٣. الأشول، عادل (٢٠٠٢). الإرشاد النفسي المصغر للتعامـــل مـــع المـــشكلات الدراسية، المجلة التربوية، عدد ٦٣، مجلد ١٦، ص ٢٤٥-٢٥١.

٤. الأقرع، عائشة (١٩٩٢). توقعات المرشدين والمديرين والمعلمين لدور المرشد التربوي في مديرية عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

٥. جاسم، زينب كاظم (٢٠١١). المشكلات التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد ١٩، العد ٢.

٦. الخطيب، محمد (٢٠٠٤). التوجيه والإرشاد بين النظرية والتطبيق، ط ٣، غزة، فلسطين: مطبعة جامعة الأزهر.

٧. الدواغره، حسان (٢٠٠٦). اتجاهات المعلمين في مدارس محافظة الكرك نحو العمل الإرشادي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

٨. ديراني، محمد (١٩٩٣). السمات الشخصية للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة دراسات (العلوم الإنسانية)، الجامعة الأردنية، المجلد العشرون (أ)، عدد٣.

٩. الزعبي، أحمد (٢٠٠٢). الإرشاد النفسي: نظرياته، اتجاهاته، مجالاته، عمان، الأردن: دار زهران للنشر.

١٠. السفاسفة، محمد (٢٠٠٣). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

١١. السفاسفه، محمد (٢٠٠٥). إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي والوقائي والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢١، العدد ٢.

١٢. سلطان، محمد (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي، القاهرة، مصر: دار الجامعة الجديدة.

١٣. السميح، عبدالمحسن (٢٠٠٤). مهام المرشد الطلابي بين الممارسة والتطبيق، مجلة جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، مجلد (١٦)، عدد (١).

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

١٥. صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد (١٩٩٤). علم النفس التربوي، ط ٤، القاهرة، مصر: الأنجلو المصرية للنشر.

١٦. الطراونه، نعمة (٢٠٠٧). أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد على اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

١٧. عبدالله، محمد (٢٠١٠). واقع عمل المرشد المدرسي ومهاراته. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مجلد (٨)، عدد (٢)، ص١٧٩- ٢٠٦.

١٨. عبدو، عبد القادر (٢٠٠٠). إدارة المدرسة الابتدائية، الجزء الثالث، القاهرة، مصر: مكتبة النهضة للنشر.

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

٢٠. عقل، محمود (٢٠٠٤). الإرشاد النفسي والتربوي، الرياض، السعودية: دار الخريجين للنشر.

٢١. علوان، رائد (٢٠٠٥). فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

٢٢. العنزي، خالد (٢٠٠٤). دور المرشد الطلابي كما يدركه مديرو المدارس المتوسطة والثانوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

٢٣. غانم، حجاج (٢٠٠٥). علم النفس التربوي، القاهرة، مصر: مكتبة عالم الكتب.

٢٤. القاضي، يوسف وآخرون (١٩٨١). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، الرياض، السعودية: دار المريخ للنشر.

٢٥. القذافي، رمضان (١٩٩٦). الإرشاد والتوجيه النفسي، الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي.

٢٦. محاسنه، محمد (٢٠٠٦). واقع التزام المرشد التربوي بأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظر المرشدين والمسترشدين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

٢٧. النسور، أحمد (١٩٩٥). أثر توقعات المديرين والمعلمين والطلبة لدور المرشد على فعاليته في تقديم الخدمات الإرشادية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

## المراجع الأجنبية:


28. **Hassord, J. (1977) Perception of Ideal Counselor Role by Secondary School Principles in South Western Ontario. Dissertation Abstracts International, 37 (1) ،684-A.**
29. **Nichter, M.; Li, Ch.; & Serres, Sh. (2007). A study of ASCA national standerds in Texas schools. Available at: http://cnx.org/content/m16613/latest/ (25th September 2014).**
30. **Patterson, (1967). The Counsler in the School. Newyourk: Mc Graw Hill, Book Company.**
31. **Smith, D. (2007). Introduction to Special Education: Making a Difference. (6th Ed). Boston: Pearson, Allyn and Bacon.**
32. **Wantz, R., & Firmin, M. (2011) Perceptions of Professional Counselors Survey of College Student Views. The Professional Counselor: Research and Practice, 1(1),71-81.**
33. **Williams, D. (2008). A psychotherapy researcher's perspective on therapist self-awareness and self-focused attention after a decade of research. Psychotherapy Research, 18, 139-146.**
34. **Yuksel.Sahin, Fulya (2012). School counselors,Assesment ot the Psychological counseling Services they offer at their schools Procedia Social and Behavioral Sciences Journal,47,327-339.**