

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من
وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

إعداد

ناصر رفيق توفيق السلامه

إشراف

د. وائل أمين القاضي

2003

أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من
وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

إعداد

ناصر رفيق توفيق السلامه

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2004 /2/10م وأجيزت

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة:-
.....	1- د. وائل أمين القاضي / رئيساً
.....	2- د. عبد الكريم محمود القاسم / ممتحناً خارجياً
.....	3- د. علي سعيد بركات / عضواً
.....	4- د. حسني فهمي المصري / عضواً

الإهداء

إلى كل من ذكر الله ففاضت عيناه....

إلى والدي ووالدتي افتخاري وقدوتي....

إلى زوجتي وبناتي لينا، وزهراء، و سارة

حياتي وأملي.....

إلى إخوتي وأخواتي سندي وعزوتي.....

إلى روح الشهيد عميد عزمي راتب الياموني

رمز الفداء والعطاء.....

إلى أصدقائي جميعهم.....

إلى كل من كان له حق علينا.....

اهدي إليهم بحثي هذا.....

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي منحني القدرة _ رغم الظروف الصعبة التي نعيشها _ كي أنجز هذا الجهد المتواضع.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور وائل القاضي الذي كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث رعاه الله وحفظه من كل سوء وأمد الله في عمره. كما وأتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي الدكتور جودت سعادة الذي قدم لي المساعدة ابتداءً جزاه الله كل الخير.

كما وأتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور عبد الكريم قاسم والدكتور علي بركات والدكتور حسني المصري الذين ساهموا في تطوير هذا الجهد المتواضع بأفضل شكل كما هو عليه الآن.

ولا أنسى أن أتقدم بالشكر والتقدير للسادة المحكمين الذين كان لهم الفضل الأكبر في إخراج أداة الدراسة.

كما وأخص بالشكر والتقدير وزارة التربية والتعليم التي قامت بتسهيل مهمتي في جمع المعلومات من كل من مديرتي التربية في جنين وقباطية، وزملائي المعلمين والإداريين الذين قاموا بتعبئة الاستبيانات. وزملائي المرشدين في كل من مديرتي جنين وقباطية على دعمهم لي.

وأخيراً أشكر الذين قدموا لي المساعدة دون تردد فلهم الشكر والعرفان على مساهمتهم جميعاً في إنجاز هذا البحث.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	صفحة العنوان	1
ب	لجنة المناقشة	2
ت	الإهداء	3
ث	الشكر والتقدير	4
ج	فهرس المحتويات	5
خ	فهرس الجداول	6
ر	فهرس الملاحق	7
ز	الملخص باللغة العربية	8
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها	9
2	مقدمة الدراسة	10
6	مشكلة الدراسة	11
7	أسئلة الدراسة	12
8	أهداف الدراسة	13
8	أهمية الدراسة	14
9	حدود الدراسة	15
9	مصطلحات الدراسة	16
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	17
13	الإطار النظري	18
33	الدراسات السابقة	19
33	الدراسات العربية	20
44	الدراسات الأجنبية	21
52	تعقيب على الدراسات السابقة	22
56	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	23
57	منهج الدراسة	24
57	مجتمع الدراسة	25
63	أداة الدراسة	26

الصفحة	الموضوع	الرقم
66	صدق الأداة	27
66	ثبات الأداة	28
67	متغيرات الدراسة	29
68	إجراءات تطبيق الدراسة	30
68	المعالجات الإحصائية	31
69	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	32
70	نتائج الدراسة	33
95	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	34
96	مناقشة النتائج	35
120	التوصيات	36
121	المقترحات	37
123	المراجع	38
124	المراجع العربية	39
128	المراجع الأجنبية: (References)	40
132	الملاحق	41
B-F	الملخص باللغة الإنجليزية (abstract)	42

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
58	توزيع مجتمع الدراسة على مديريتي جنين وقباطية حسب متغير الجنس والمسمى الوظيفي.	1
58	أسماء المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم في جنين وعدد المعلمين والإداريين في كل مدرسة	2
60	أسماء المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم في قباطية وعدد المعلمين والإداريين في كل مدرسة	3
61	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المديرية.	4
61	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.	5
62	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.	6
62	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة.	7
62	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	8
63	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير مكان السكن.	9
63	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.	10
65	توزيع فقرات الإستبانة على مجالات الدراسة المختلفة.	11
66	معامل ثبات كرونباخ ألفا على مجالات الأداة والدرجة الكلية.	12
72	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديريتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال الاجتماعي.	13
73	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديريتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال العلمي والمهني.	14

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
15	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين لمجال الشخصية.	75
16	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال الفني التطبيقي.	77
17	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، والدرجة الكلية مرتبة ترتيباً تنازلياً.	78
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المديرية.	79
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الجنس.	81
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.	82
21	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة.	84
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	85

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
87	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن.	23
88	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير التخصص.	24
89	عدد الذين أجابوا على السؤال المفتوح في كل من مديرية جنين وقباطية ونسبهم المئوية حسب متغير الجنس.	25
90	إقتراحات المعلمين والإداريين في مديرتي جنين وقباطية لتطوير أداء المرشد التربوي.	26

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
133	الإستبانة قبل التحكيم	1
138	التعديلات التي أجريت على الإستبانة	2
143	الإستبانة بعد التحكيم وفي شكلها النهائي	3
147	أسماء السادة المحكمين الذين قاموا بتحكيم الإستبانة	4
148	كتاب تسهيل المهمة	5
149	كتاب الموافقة على إجراء الدراسة في المدارس	6
150	الكتاب الموجه إلى المدارس في مديرية جنين	7
151	الكتاب الموجه إلى المدارس في مديرية قباطية	8
B+C+D+E+F	الملخص باللغة الإنجليزية	9

أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية
من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

إعداد

ناصر رفيق توفيق السلامه

إشراف

الدكتور وائل القاضي

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، حيث تحددت مشكلة الدراسة من خلال السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين لأداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية؟

السؤال الثاني: ما دور متغيرات الدراسة (المديرية، والجنس، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، والتخصص) على أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين وقباطية؟

وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين، والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين وقباطية والتابعة لوزارة التربية والتعليم في فلسطين للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2002/2003م)، والبالغ عددهم (826)، إدارياً ومعلماً، لكن الذين استجابوا على أداة الدراسة بلغ عددهم (782)، إدارياً ومعلماً، ولذلك اعتبروا هم مجتمع الدراسة. وأجريت الدراسة على مجتمع الدراسة بأكمله، وتم إجراء التحليل الإحصائي على (782) إستبانة. وقام الباحث بتطوير إستبانة ضمت أربعة مجالات هي: (مجال العلاقات الاجتماعية، مجال الشخصية، المجال العلمي والمهني، المجال الفني التطبيقي) وبلغ عدد الفقرات (54) فقرة، بعد أن تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين، وتم استخراج معامل الثبات وحسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbac Alpha) عن طريق حساب معامل

الاتساق الداخلي للأداة. وكانت معاملات الثبات للمجالات كما يلي وبالترتيب: مجال العلاقات الاجتماعية (0.88)، مجال الشخصية (0.92)، المجال العلمي والمهني (0.89)، المجال الفني التطبيقي (0.91)، وكانت على الدرجة الكلية (0.97). واعتمد الباحث في دراسته الحالية المنهج الوصفي المسحي، كما تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتحليل النتائج. وقد استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمعطيات ككل، ولكل مجال من مجالات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الحالية إلى عدد من النتائج كان من أهمها ما يلي:

1. اتضح أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية كان كبيراً على المستوى الكلي للمجالات الأربعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.95)، أي ما نسبته (79%).
2. تبين من نتائج الدراسة أن المجال الشخصي حصل على المرتبة الأولى بين المجالات حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في مدارس مديرتي جنين وقباطية كبيراً جداً حيث حصل على متوسط حسابي (4.05)، أي بنسبة (81%).
3. تبين من نتائج الدراسة لبقية المجالات أن المجال المهني حصل على المرتبة الثانية، ومجال العلاقات الاجتماعية حصل على المرتبة الثالثة، في حين حصل المجال الفني التطبيقي على المرتبة الرابعة. حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في مدارس مديرتي جنين وقباطية كبيراً على المجالات الثلاثة حيث حصلت على المتوسطات الحسابية التالية وبالترتيب (3.99, 3.98, 3.80)، أي ما نسبته وبالترتيب (79.8%, 79.6%, 76%).

وكذلك تبين من نتائج الدراسة أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً للمتغيرات الآتية:

1. متغير المديرية: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين أعلى من مستوى أدائه في مديرية قباطية، وفي جميع المجالات.
2. متغير الجنس: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي عند الإناث أعلى من مستوى أدائه عند الذكور، وفي جميع المجالات.
3. متغير المسمى الوظيفي: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي بالترتيب لصالح مستوى (مدير، سكرتير، نائب مدير، معلم)، وكانت الفروق في مجال الشخصية بالترتيب لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، معلم، سكرتير)، وكانت الفروق في المجال العلمي والمهني، والمجال الفني التطبيقي، وعلى المستوى الكلي بالترتيب لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، سكرتير، معلم).
4. متغير الخبرة: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً لمتغير الخبرة، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي، والمجال العلمي والمهني، بالترتيب لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 5 سنوات فأقل، من 6 سنوات - 10 سنوات)، وكانت الفروق في مجال الشخصية، والمجال الفني التطبيقي بالترتيب لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، من 6 سنوات - 10 سنوات، 5 سنوات فأقل)، وكانت الفروق على المستوى الكلي بالترتيب لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 5 سنوات فأقل، من 6 سنوات - 10 سنوات).
5. متغير المؤهل العلمي: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي بالترتيب لصالح مستوى (دبلوم فأقل، بكالوريوس+ دبلوم عالي، ماجستير)، وكانت الفروق في المجال العلمي المهني، ومجال الشخصية، والمجال الفني التطبيقي وكذلك الأمر فيما يتعلق بالمستوى الكلي وبالترتيب، لصالح مستوى (بكالوريوس+دبلوم عالي، دبلوم فأقل، ماجستير).
6. متغير مكان السكن: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً لمتغير مكان السكن، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي بالترتيب لصالح مستوى (مدينة، مخيم، قرية)، وكانت

الفروق في المجال العلمي والمهني، والمجال الشخصي، والمجال الفني التطبيقي، وكذلك الأمر على المستوى الكلي بالترتيب، كانت جميعها لصالح مستوى (مخيم، مدينة، قرية).

7. متغير التخصص: تبين أن مستوى أداء المرشد التربوي يختلف تبعاً لمتغير التخصص، حيث كانت الفروق في مجال العلاقات الاجتماعية، والمجال العلمي والمهني، ومجال الشخصية بالترتيب لصالح مستوى (علمي، أدبي، أخرى)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي بالترتيب لصالح مستوى (أدبي، علمي، أخرى)، وكانت الفروق على المستوى الكلي بالترتيب لصالح مستوى (علمي، أدبي، أخرى).

وقد أوصى الباحث بعدة توصيات أهمها:

- 1- يوصي الباحث وزارة التربية والتعليم ومسؤولي قسم الإرشاد التربوي بتوفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد.
- 2- تأهيل المرشدين التربويين في مجال إجراء الأبحاث والدراسات الميدانية ومتابعتها مع المرشدين التربويين.
- 3- يوصي الباحث بإجراء دراسات تقييمية أخرى تتعلق بأداء المرشد التربوي بمديريات التربية والتعليم الأخرى في فلسطين من قبل المدراء والمعلمين والطلبة والمرشدين التربويين.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها النظرية

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها النظرية

مقدمة الدراسة:

يعتبر الإرشاد التربوي جانباً مهماً من جوانب العملية التربوية التي تقدمها المدرسة للطلبة دون استثناء، لأنه يدخل في كل مفرداتها بدءاً بشخصية المعلم الذي يقدم الخبرة العملية وطريقة التعامل التي تسود المدرسة وتحديد الاختيار المهني للطلاب وتحقيق التوافق الأكاديمي والنفسي والاجتماعي، مروراً بظهور الكثير من المشكلات التربوية في المدرسة كظاهرة الغياب والتسرب والرسوب. كل ذلك دعا إلى أن تكون هناك حاجة لخدمات المرشد التربوي في المدارس إذ يسهم بدور إيجابي في تسهيل مهمة إدارة المدرسة وهيئتها التدريسية في حل مشكلات الطلبة وتوجيه سلوكهم من أجل الإسهام في عملية رفع تحصيلهم. إن أهمية الدور الذي يقوم به المرشد التربوي في المدرسة، يتأثر بطبيعة العلاقات التي ينسجها المرشد التربوي مع أعضاء الهيئة التدريسية واتجاهاتهم نحو المرشد التربوي ومدى تقبل المعلمين والإداريين لهذا الدور الذي يقوم به المرشد التربوي.

ويعتبر موزر (Moser) من الذين أكدوا على شخصية المرشد كمتغير فعال في نجاحه إذ يقول: "إن شخصية المرشد هي أكثر المتغيرات أهميةً لمساعدة الآخرين، فنجاح المرشد يعتمد بدرجة كبيرة على سماته الشخصية بغض النظر عن مستوى تدريبه، ولم ينكر أحد أهمية التدريب والفهم العلمي، إذ أنه من الصعب أن يقال بأن التدريب دائماً يأتي من حيث الأهمية في الدرجة الثانية بعد شخصية المرشد، ولكن المنطقي أن يقال بأن الواحد منهما لا فائدة منه بدون الآخر، وأن كل واحد هو دالة الآخر." (Moser, 1963, P.197).

وقد أكد روجرز (Rogers) على أن حساسية المرشد للعلاقات الإنسانية أمرٌ ضروري حيث يقول: " إن الشخص الذي لا يعرف كيف يتفاعل مع الآخرين هو الذي يكون متأكدًا أن تعليقاته، وملاحظاته، ستكون مزعجة للآخرين أو أنها لا تجلب السرور لهم، والذي لا يشعر بالمحبة أو الكره الذي ينشأ بينه وبين الآخرين أو بين اثنين من معارفه، فإنه لا يصلح لأن يكون مرشدًا ناجحاً " (Rogers, 1942).

والعلاقة بين الإرشاد والتربية هي علاقة تكامل فعلية الإرشاد جزء لا يتجزأ من العملية التربوية وقد أكد فون (Vaughar, 1975) بأنه لا يمكن التفكير في التربية بدون الإرشاد وأن العلاقة بينهما متبادلة حيث أن كلا العمليتين تعليم وتعلم في تعديل السلوك، حيث أن الهدف العام المتوخى من تعديل السلوك هو التخفيف من المعاناة الإنسانية وتحسين وتطوير أداء الإنسان ليكون أكثر قدرة على التوافق مع تحديات الحياة وصعوباتها (الخطيب، 1994).

وفي الواقع أن المؤسسات التعليمية هي المجال الحيوي للإرشاد التربوي حيث تهتم التربية بالطالب ككل وبنموه كوحدة واحدة وبشخصيته من كل جوانبها جسمياً، وعقلياً، واجتماعياً، وفي التربية الحديثة يتركز الاهتمام بحاضر الطالب في ضوء ماضيه من أجل التخطيط لمستقبله، فالتربية الحديثة تتضمن التوجيه والإرشاد النفسي كجزء متكامل (الفرخ، وتيم، 1999).

وتزداد العلاقة بين الإرشاد وأهداف التعليم في المراحل التعليمية المختلفة مع زيادة الاهتمام من قبل الدول المختلفة بإيجاد حلول للمعوقين والمحرومين، والتربية تتضمن الكثير من عناصر التوجيه ولا يمكن أن نفصل بينهما فكل منهما يتضمن عناصر من الآخر ويلاحظ أن الخدمات التربوية وخدمات الإرشاد التربوي توجه معظمها إلى نفس الأعمار تقريباً في مرحلتي الطفولة والشباب (أبو عيطة، 1997، ص25).

وقد وجدت عملية التوجيه والإرشاد التربوي في مختلف المدارس في بلدان العالم منذ العام (1908)، وقدمت الخدمات الإرشادية في السابق بشكل غير منتظم من قبل المعلمين دون أن يطلق عليها الإرشاد التربوي، ودون أن تأتي هذه الخدمات ضمن برنامج يستند إلى أسس ونظريات إرشادية تقدم من قبل مرشدين متخصصين، وهذا النمط من الخدمات يتطلب أن تكون العملية التربوية متكاملة تستهدف نمو الطلبة ككل، وتنمي شخصياتهم من كافة الجوانب باعتبارها عملية تسعى إلى مفهوم الطلبة كأفراد.

وتتضح حاجة المجتمعات النامية إلى خدمات التوجيه والإرشاد التربوي بشكل أكثر إلحاحاً لحاجتها إلى الشرائح المختلفة التي تسهم في تنميتها الاجتماعية والاقتصادية، وعدم توفر هذه الشرائح المؤهلة تخلق صعوبات أمام هذه النتيجة (المدرسة وحدة تدريب، ملف الإرشاد المدرسي، 2002، ص2).

إن الحاجة إلى الإرشاد التربوي تتمثل في مساعدة الطلبة على رسم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدرات الطلبة وميولهم وأهدافهم، وتحقيق الهدف الخاص بالإرشاد التربوي (تحقيق النجاح تربوياً) وذلك من خلال معرفة الطلبة، وفهم سلوكهم، ومساعدتهم في الاختيار السليم لنوع الدراسة، ومناهجها، والاستمرار في الدراسة، وحل ما يعترضه من ضغوط، ومشكلات، وأيضاً التطلع المستقبلي والتخطيط للمستقبل التربوي في ضوء دراسته للماضي والحاضر التربوي.

وفي ظل المعاناة التي عاناها المجتمع الفلسطيني والنظام التربوي الفلسطيني خلال فترة الاحتلال، والضغوط التي تعرض لها الطلبة والمعلمون، انتقل النظام التربوي الفلسطيني إلى التطور في ظل السلطة الوطنية، حيث أدخلت برامج عديدة للنظام التربوي كان منها الإرشاد التربوي، الذي أدخل إلى المدارس الفلسطينية للارتقاء بفاعلية النظام التعليمي. والإرشاد

التربوي يمثل تجربة حديثة في فلسطين بتسلم السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم، حيث قامت باستحداث قسم خاص بالتوجيه والإرشاد التربوي، من أجل تقديم الخدمات الإرشادية لطلبة مدارسها. فقامت عام (1996) بتعيين مسؤول لقسم التوجيه والإرشاد لكل مديرية من مديريات التربية والتعليم الحكومية ومرشدين تربويين في مدارسها (مصلح، 1998، ص7).

وتقدم خدمات الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية في فلسطين عن طريق عدد من المرشدين التربويين عددهم (354) مرشداً/ة منهم (254) مرشداً/ة في مديريات الضفة الغربية و (100) مرشداً/ة بمديريات قطاع غزة. وبلغ عدد المدارس الحكومية المستفيدة من برامج الإرشاد التربوي (718) مدرسة منها (515) مدرسة في مديريات الضفة الغربية و (203) مدرسة في قطاع غزة (الدنبيك، 2000، ص2).

ولأهمية نجاح دور المرشد التربوي في المدرسة وخدمة لجهود وزارة التربية والتعليم لإنجاح هذا البرنامج، ونجاح العملية الإرشادية التي تعتمد بالدرجة الأولى على أداء المرشد التربوي وفعاليتها في المدرسة، إذ يختلف أداء المرشد التربوي من مرشد إلى آخر، وبما أن المرشد التربوي هو عادةً المتخصص الأول في العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد التربوي، وخاصة عملية الإرشاد نفسها، لذا يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد التربوي في المدارس بدون المرشد التربوي. حيث أن أداء المرشد الجيد يسهم في نجاح العملية الإرشادية (زهرا، 1988، ص 345).

ومن هنا أراد الباحث الكشف والتعرف على الأداء الذي يقوم به المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس محافظة جنين- التي يعمل بها الباحث كمرشد تربوي - من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين. وانطلاقاً من أن التغذية الراجعة - التي يحصل عليها المرشد التربوي وكذلك وزارة التربية والتعليم من زملاء المرشد التربوي في المدرسة من

إداريين ومعلمين - مهمة جداً من أجل التعرف على هذا الأداء من خلالهم, وذلك من أجل تطوير أداء المرشد التربوي نحو الأفضل والإسهام في إنجاح برنامج التوجيه والإرشاد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين.

مشكلة الدراسة:

يلعب المرشد التربوي دوراً مهماً وحاسماً في نجاح العملية الإرشادية تبعاً لأدائه الذي يقوم به في خدمة جمهور الطلبة ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات, والمشكلات التي تعترض طريقهم. ونظراً للدور المهم الذي يقوم به كل من المرشدين التربويين والإداريين ومعلمي المدرسة في إنجاح العملية التعليمية التعلمية، والإسهام في تقديم نوعية تعليم جيد للطلبة، ولتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، كل ذلك يمكن أن يأتي من خلال العلاقة التي تربط العاملين في المدرسة، وخاصة العلاقة القائمة بين المرشد التربوي، والإداريين، ومعلمي المدرسة، ومدى التعاون القائم بينهم، حيث يلعب ذلك دوراً مهماً في تحقيق ذلك. لذا ومن خلال كون الباحث مرشداً تربوياً في المدارس الحكومية، وأثناء لقائه مع كثير من الإداريين، والمعلمين لاحظ عدم رضا عند البعض منهم، والرضا عند البعض الآخر عن أداء المرشد التربوي في المدارس التي يعملون فيها، حيث يتذمر الإداريون، والمعلمون من أداء المرشد التربوي، وفعاليته في المدارس الحكومية، ويختلف هذا التذمر من مدير إلى آخر ومن معلم إلى آخر باختلاف أداء المرشد التربوي، وحسب طبيعة المرشد التربوي وفهمه لدوره، فهل هذا التذمر يعود إلى عدم قيام المرشد التربوي بدوره كما يجب؟ أم أنه يعود لعدم فهم الإداريين، والمعلمين لدور المرشد التربوي؟ أم يعود إلى أن الإداريين والمعلمين يحسدون المرشد التربوي؟ أم ماذا؟ لا نعرف. كل هذا استدعى من الباحث الوقوف عند هذه المشكلة التي يمكن صياغتها من خلال السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين لأداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية؟

السؤال الثاني: ما دور متغيرات الدراسة (المديرية، والجنس، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، والتخصص) على أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية؟

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين؟
- 2- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير المديرية؟
- 3- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير الجنس؟
- 4- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي؟
- 5- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة؟
- 6- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟
- 7- هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين لأداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية.
- 2- بيان أثر متغيرات الدراسة (المديرية، والجنس، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، والتخصص) على أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية.
- 3- المساهمة في تفعيل دور الإداريين والمعلمين في العملية الإرشادية في المدارس الثانوية الحكومية وخاصة في مدارس مديرتي جنين وقباطية.
- 4- تقديم توصيات ومقترحات مناسبة للجهات المعنية من أجل مساعدة المرشد التربوي في توضيح دوره في المدارس الحكومية لتحسين أدائه من خلال حصوله على التغذية الراجعة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من العناصر الآتية:

- 1- لحدثة موضوع التوجيه والإرشاد التربوي في المدارس الحكومية في فلسطين بعد أن أُدخل الإرشاد التربوي إلى المدارس الحكومية عند قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، حيث بدأ إدخال الإرشاد التربوي في المدارس الثانوية أولاً في العام (1996). ولهذا فإن هذا البحث قد يساعد قسم التوجيه والإرشاد التربوي في نجاحه وزيادة فاعليته.
- 2- الكشف عن أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين، والمعلمين من أجل خلق واقع أفضل من الوعي والمعرفة لكل من الإداريين، والمعلمين، والمرشدين، والمهتمين بالإدارة المدرسية والإرشاد التربوي من أجل تحسين العملية الإرشادية المقدمة للطلبة.

3-تعتبر هذه الدراسة مرجعاً للمرشدين التربويين، والإداريين، والمعلمين يمكن الاستفادة منها في تقييم أداء المرشد التربوي، وتقديم التوصيات للجهات المعنية من أجل خدمة جمهور الطلبة، وخدمة الإعلام الإرشادي.

4- أهمية إيجاد طاقم من المرشدين التربويين قادر على تقديم المساعدة الإرشادية للطلبة بفاعلية وأداء أكبر لاسيما في الظروف التي يعيشها الطلبة في فلسطين في انتفاضة الأقصى وحاجة الطلبة الماسة للإرشاد التربوي في هذه الفترة بالذات

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المحددات الآتية:

1-المحدد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على جميع المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين، وقباطية التي يتواجد بها مرشد تربوي.

2-المحدد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على جميع الإداريين، والمعلمين في كل المدارس الحكومية الثانوية (التي يتواجد بها مرشد تربوي)، في كل من مديرتي جنين، وقباطية.

3-المحدد الزماني: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2002/2003).

4-تحدد نتائج الدراسة بصدق وثبات الأداة.

5-يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمعات المماثلة.

مصطلحات الدراسة:

المرشد التربوي:

هو شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في أحد التخصصات الآتية: (إرشاد نفسي، تربية وعلم نفس، خدمة اجتماعية، علم اجتماع) وهو شخص متفرغ لتقديم الخدمات النفسية، والتربوية، والاجتماعية، وخدمات البحث العلمي للطلبة، بحيث تتداخل هذه

الخدمات، وتتكامل لتقابل حاجات الطلبة الإرشادية، وتسعى لتحقيق خدمات البرنامج الإرشادي، وهو أيضاً شخص متميز بحيث يشكل مصدر الأمن والأمان للطلاب. (مهارات توجيهية من أوراق دورة العروب، 1998، ص 27).

الإرشاد التربوي:

هو عملية مساعدة الطالب في فهم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته، وميوله، وأهدافه، وفي اختيار نوع الدراسة، والمناهج الدراسية التي تساعد في اكتشاف الإمكانيات التربوية التي تساعد في النجاح، وتحديد المشكلات التربوية، وعلاجها بما يحقق التوافق التربوي. (زهران، 1982، ص 11).

المعلمون:

يشمل جميع المعلمين، والمعلمات، في المدارس الحكومية الثانوية في كل من مدارس مديرتي جنين، وقباطية والتي يتواجد فيها مرشدون تربويون.

الإداريون:

يشمل كل من مديري المدارس، ونائبيهم، والسكرتير، في المدارس الثانوية الحكومية في كل من مدارس مديرتي جنين، وقباطية.

أداء المرشد التربوي:

ويقصد به في هذه الدراسة (كل ما يقوم به المرشد التربوي من أنشطة متنوعة في المجالات الاجتماعية، والشخصية، والعلمية المهنية، والوظيفية) والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات الإداريين، والمعلمين على فقرات الاستبانة والتي تتناول المجالات المذكورة.

المجال الاجتماعي:

ويقصد به قدرة المرشد التربوي على بناء علاقات اجتماعية ناجحة مع الإداريين، والمعلمين في المدارس الحكومية الثانوية، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات الإداريين، والمعلمين على فقرات الاستبانة والمتعلقة بالمجال الاجتماعي.

المجال العلمي والمهني:

ويقصد به إلمام المرشد التربوي بمهام عمله وسعة إطلاعه العلمي على مستجدات الإرشاد التربوي من خلال الندوات، والمؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد التربوي، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات الإداريين، والمعلمين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال العلمي، والمهني.

المجال الشخصي:

ويقصد به السمات التي يتصف بها المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها من استجابات الإداريين، والمعلمين على فقرات الاستبانة، والمتعلقة بالمجال الشخصي.

المجال الفني التطبيقي:

ويقصد به الممارسات والأعمال التي يقوم بها المرشد التربوي في المدرسة من خلال تطبيق مجالات عمله الإرشادي والمتمثلة في استجابات الإداريين، والمعلمين على فقرات الاستبانة المتعلقة بالمجال الفني التطبيقي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

الدراسات الأجنبية

تعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري لموضوع الدراسة، وللدراسات السابقة العربية منها، والأجنبية التي أمكن للباحث الوصول إليها، وفيما يلي بيان ذلك:-

الإطار النظري:

مفهوم الأداء:

هناك عدد من المفاهيم لمعنى الأداء سنحاول أن نتعرف عليها كي نوضح معناها وسنحاول أولاً التعرف على معنى الأداء في اللغة، حيث قام الباحث بالإطلاع على عدد من معاجم اللغة العربية سنحاول التطرق إلى معنى الأداء من خلال هذه المعاجم. حيث وجد الباحث في المعجم الوسيط أن معنى أدى الشيء: قام به. وتأدى الأمر: تهيأ وتيسر. أما معنى كلمة الأداء فيقصد به التأدية والتلاوة (مصطفى، 1976، ج1، ص10).

أما في لسان العرب فقد وجد الباحث أن أدى الشيء: أوصله، والاسم الأداء، وهو أدى للأمانة، بمد الألف، والعامية قد لهجوا بالخطأ، فقالوا فلان أدى للأمانة، وهو لحن غير جائز. قال أبو منصور: ما علمت أحداً من النحويين أجاز أدى لان أفعل في باب التعجب لا يكون إلا في الثلاثي، ولا يقال أدى بالتخفيف بمعنى أدى بالتشديد، ووجه الكلام أن يقال فلان أحسن أداءً. وأدى دينه تأديةً أي قضاها. والاسم الأداء (ابن منظور، 1992، ج 14، ص 25).

أما في المنجد فقد وجد الباحث أن أداء: تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق، أما أدى: عمل ما عليه، قام بما هو ملزم به. أدى الواجب: قام بوفاء ما وجب أو استحق عليه، أو أتم وأنجز، أدى مهمة، أدى خدمة: أسداها. أدى دوراً: قام به. تأدى الأمر: قضى (حشيمة، 1986، ص 14).

ونأتي للتعرف على مفهوم الأداء الذي تحدث عنه العلماء فمنهم من تحدث عن الأداء وأهميته للتحفيز حيث يمكن أن يعبر عن الأداء كدالة لقدرة الفرد، ومعلوماته، وتحفيزه، ويمكن أن تصاغ المعادلة التالية: الأداء = التحفيز (القدرة + المعلومات). ويعني هذا مع فرص توافر القدرة لدى الشخص على العمل إلى جانب توافر المعلومات لديه فإننا لا نضمن مع ذلك أن نحصل على أداء جيد لأنه مرهون بالدور الذي يلعبه عمل جوهري آخر وهو الحافز. فلا يكفي أن يكون الفرد قادراً على العمل وإنما الأهم أن تتوافر لديه الرغبة في العمل وتتوافر هذه الرغبة للفرد عن طريق تحفيزه على الأداء الجيد والفعال. وهنا تبرز أهمية أن يكون في سياسة أي مؤسسة لرفع أداء موظفيها أن تحفزهم للقيام بالأداء الجيد (هاشم، 1980، ص 279).

وهناك من ربط الأداء بالمهارة حيث ربط بلقيس مفهوم المهارة بالأداء حيث يرى أن الأداء يشكل الصورة الملاحظة للسلوك في أثناء قيام الفرد أو الجماعة بممارسة المهارة، أو تنفيذ المهمة أو إنجاز العمل المنشود. حيث يتم الحكم على الأداء بالقدر الذي يلتزم فيه الفرد بخطوات التنفيذ في ضوء معيار الأداء المقبول (المتفق عليه).

ويمكن الإشارة إلى المهارة بأنها: نمط محدد من الأداء الملاحظ، أو غير الملاحظ الذي يستدعي معالجة، وتنسيق لما تحقق لدى الفرد من خبرات سابقة. أي يمكن وصف المهارة العملية بأنها: نمط من الأداء المتقن الموجه نحو إنجاز عمل من الأعمال أو مهمة معينة بسيطة أو معقدة. (بلقيس ومرعي، 1985، في علم النفس التربوي، جامعة القدس، 1996، ص 153).

ويقصد بيتر (Peter) بالأداء (أداء كل من الموظفين، والفرق بينهم) أي الاهتمام بما يقوم به البعض بالفعل، لا بما يمكنهم تحقيقه. حيث تحدث عن أنه يمكن الحصول على أداء الشخص من خلال: الآراء السابقة فيما يتعلق بالموظفين، حيث يمكن اللجوء إلى المدراء، والزملاء، والعملاء المحليين، والدوليين، وغيرهم لتحصل على تقييم الأداء (هافارد، 2001، ص 115).

مفهوم التقييم:

يقصد بالتقييم أنه عملية تحديد القيمة، وهي عملية تغذية هامة تكشف عن مدى فعالية برنامج معين أو مدى نجاحه أو فشله، وهي عملية جماعية تعاونية يشترك فيها المسؤولون عن البرنامج، تخطيطاً وتنفيذاً ومن الذين يخدمهم البرنامج الكل يشترك في عملية التقييم. (زهران، 1988، ص 448).

أما بلوم (Bloom, 1967) وصحبه فقد عرفه بأنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار، الأعمال، الحلول، الطرق، ...الخ. وأنه يتضمن استخدام المكان، والمستويات، والمعايير لتقدير مدى كفاية الأشياء، ودقتها، وفعاليتها، ويكون التقييم كمياً أو كيفياً. أما ثورندايك وهانن (Thorndike & Hagen) فعرفاه على أنه وصف شيء ما تم الحكم على قبول أو ملامته ما وصف (أبو لبده، 1985، ص 63).

وخلاصة القول أن التقييم هو بيان قيمة الشيء وهو يستند إلى القياس أو الوصف الكمي وقد يعتمد على الوصف الكيفي أو اللفظي فقط. وبصورة عامة يمكن القول أن التقييم التربوي هو إصدار حكم على مدى تحقيق الطالب، أو الجهاز التعليمي للأهداف التربوية (أبو لبده، 1985، ص 77).

أما تقييم أداء العاملين فبقصد به (دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية أيضاً، للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى (الباقي وحنفي، 1988، ص 305).

أهداف التقييم العامة للمؤسسة التربوية:

إن أي مؤسسة تريد أن تقوم بعملها بأكمل وجه لا بد أن تقوم بالتقييم كي تحقق أهداف التقييم

العامة التالية:

- 1- معرفة مدى تحقيق الهدف أو الأهداف التربوية المرسومة وهذا هو الهدف الرئيس للتقييم.
- 2- الكشف عن فعالية الجهاز التربوي أو مختلف الدوائر والأقسام والبرامج.
- 3- التأكد من صحة القرارات والآراء التي اتخذت إبان زحمة العمل ودون سند من بحث أو علم أو تجريب.
- 4- الاطمئنان إلى الجهات المسؤولة أو المؤسسات تقدم الخبرات اللازمة للتلاميذ أم لا.
- 5- الحصول على معلومات وإحصاءات خاصة بمدى الإنجازات والأوضاع الراهنة لرفع التقارير لمن يهمهم الأمر من أجل التخطيط للمستقبل (أبو لبد، 1985، ص 68).

طرق تقييم أداء العاملين:

لقد ثبت وجود فروق واختلاف بين الأفراد وبعضهم البعض، وهي ظاهرة عامة تلاحظ دائماً في جميع نواحي الحياة، وهذه الفروق لها تأثيرها على صلاحية العمل وجودة أدائه وأخيراً استمرارية الشخص في العمل أو تركه. ولهذا مهم لنا التعرف على طرق تقييم أداء العاملين، ومن هذه الطرق:

- 1- طريقة التوزيع الإجباري. تهدف هذه الطريقة إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم والميل إلى إعطاء تقديرات عالية أو منخفضة لمعظم المرؤوسين. لذلك تلزم بعض المنشآت والرؤساء المباشرين توزيع تقديراتهم على الأفراد بما يتمشى مع التوزيع التكراري العادي وتعطى لهم نسب معدة مسبقاً، يقيم الموقف من قبل المسؤولين على أثره. ولكن من الواضح أن هذه الطريقة لا تلائم المؤسسات التي لديها عدد قليل من الموظفين.
- 2- طريقة الوقائع الحرجة: الأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد من الوقائع التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل، ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين، ويقرر ما إذا

كانت من تلك الوقائع أن تحدث منهم أثناء أدائهم لعملهم، ومن أحدث الأساليب المتبعة في تقييم أداء الفرد، هو أسلوب قوائم المراجعة وهي: عبارة عن قائمة تحتوي على عدد من الأسئلة تتعلق بسلوك العامل وأدائه، ويطلب من الرئيس المباشر وضع علامة نعم أو لا حسب رأيه في العامل. ثم تقوم إدارة الأفراد بإعداد قيم لكل سؤال لا يعلمها الرؤساء القائمون بالتقييم، والهدف من ذلك تقليل احتمالات تحيزهم.

3- طريقة التقييم على أساس النتائج: تعتبر هذه الطريقة من الطرق الحديثة المتبعة في التقييم، وتلخص في العناصر الرئيسية التالية:

أ-يقوم الرئيس المباشر بالاجتماع بالمرؤوسين، لوضع الأهداف أو النتائج المطلوبة من المرؤوس، والمدة التي يجب تحقيق النتائج من خلالها.

ب-يقوم الرئيس المباشر بدور كبير في مساعدة المرؤوس، وتقديم النصح له، والتأكد من العمل بأنه يسير وفق الخطة المحددة، وتذليل العقبات التي تعترض التنفيذ.

ت-عند الانتهاء من المدة المحددة تتم عملية التقييم. يتوقف نجاح هذه الطريقة على مدى إلمام المرؤوس بعمله، وكذلك على درجة دافعيته نحو العمل.

4- طريقة إخطار المرؤوس بنتائج التقييم: هناك من يؤيد فكرة أن يتعرف المرؤوس على نتائج التقييم، وهناك من يعترض من أن ذلك قد يخلق مشاكل كثيرة في علاقات العمل. ولكن من حق المرؤوس ذو الكفاءة والأداء الجيد أن يحصل على تقييم يشيد بكفاءته، وهو حافز له للحفاظ على هذا المستوى، وأيضاً الموظف ذو الأداء القليل أن يحصل على تغذية راجعة، للتعرف على نقاط الضعف لتجنبها، ونقاط القوة كي يحافظ عليها. إذاً هناك ضرورة أن تكون تقارير الأداء علنية، لأنها تخلق جو من التعاون بين الرئيس، والمرؤوس وتزيد الثقة فيما بينهم. ويجب أن يتولى الرئيس المباشر إخبار المرؤوس بمستوى أدائه، ويوجهه ويقدم النصح والإرشاد له. إلا أنه يؤخذ من قبل البعض على هذه الطريقة بأنه قد يساء إلى العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين، وقد يعمد الرئيس إلى إعطاء تقديرات عالية إلى المرؤوسين. ويفضل أن يتم التركيز في هذه الطريقة على النتائج والأداء، وليس النقد لشخصية المرؤوس (الباقي وحنفي، 1988، ص 325-328).

التطور التاريخي للإرشاد التربوي:

الإرشاد النفسي بمفهومه العام والواسع قديم قدم العلاقات الإنسانية، ومن طبيعتنا كبشر وخلال مواجهتنا لمشاكلنا أن نتكلم إلى الأصدقاء، والأقارب ممن نثق بهم، وأحياناً نتلقى تقبلاً واحتراماً منهم ونساعد من قبلهم، ونتلقى بعض الحلول، وأصول هذا العلم يمتد إلى القرن التاسع عشر (1850 أو 1880)، أو قبل ذلك التاريخ (الزعيبي، 1994، ص11).

وظهر الإرشاد النفسي استجابة للظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والمشاكل التي تترتبت عليها في القرن الماضي، فقد كان للثورة الصناعية، وإحلال الآلة محل العامل، وعدم المساواة الاجتماعية، والاقتصادية، ومظاهر الفقر، والظلم، والفساد دافعاً لدى المعنيين للبحث عن علاج لهذه العيوب الاجتماعية الموجودة، والتي نتجت عن التحول الصناعي، وأصبحت هناك مبادئ لاستئصال الفقر، والجهل، والجريمة، وهذا المناخ أوجدته حركة الإصلاح الاجتماعي، وقد عمل على نشأة الإرشاد النفسي وتيسير نموه. ويذكر الباحثون أن هناك عوامل عديدة تعد الأسس التي قام عليها الإرشاد النفسي وهي: التوجيه المهني، وحركة القياس النفسي، والتأكيد على العوامل المعرفية والدافعية للسلوك، وهذه هي أصول علم النفس الإرشادي، التي ذكرتها (لجنة التعريف في قسم علم النفس التابعة لرابطة علم النفس الأمريكية ABA) (سليمان، 1986).

أما في القرن العشرين فظهر الإرشاد النفسي، وكان مرتبطاً بحركة التوجيه المهني على يد فرانك بارسونز (Parsons)، الذي أسس في عام (1908) مكتب التوجيه المهني في بوسطن بأمريكا. وقد وجدت عملية التوجيه والإرشاد التربوي منذ عام (1908) في مختلف المدارس في بلدان العالم. وقد كان لبارسونز دور مهم عندما نشر تقريره عن التوجيه المهني ودعا إلى إتباع أساليب معينة في التوجيه المهني، وخاصة إدخال التوجيه المهني إلى المدارس، لإعداد الشبان إلى الحياة العملية، وتوجيههم إلى المهن الملائمة، وانتشر مع ذلك الإرشاد في معظم بلدان

العالم، وبعد تغيير النظرة إلى المهن، واختلاف نظرة الناس إلى العمل كما كان في السابق، الأمر الذي استدعى إدخال التوجيه في المدارس (مرسي، 1976).

وفي عام (1910) صدرت أول مجلة للتوجيه المهني. وفي عام (1913) أسست أول جمعية للإرشاد النفسي (الزعيبي، 1996، ص 30).

وفي بريطانيا نشأ التوجيه والإرشاد في عام (1914)، حين نشر ترومان كيللي Truman, (Kelley) رسالته عن التوجيه والإرشاد التربوي، للحصول على درجة الدكتوراه وكان هدفه في نظره محددًا في مساعدة الطالب على اختيار الدراسة الملائمة له (مرسي، 1976، ص 11).

وفي عام (1921) تم إنشاء المعهد القومي لعلم النفس الصناعي، وبعدها نشأ الإرشاد النفسي نتيجة لالتقاء تيارات فكرية مختلفة (المعروف، 1980).

وفي الثلاثينات من القرن الماضي بدأ الإرشاد العلاجي يتمايز عن الإرشاد المهني، والإرشاد التربوي، حيث أخذ يركز على المشكلات الشخصية، وأصبح يعرف باسم الإرشاد الشخصي (الزعيبي، 1996، ص 3).

وفي عام (1931) دخل الإرشاد النفسي إلى المدارس من أوسع أبوابه، وأصبح ينظر إليه على أنه سلسلة من النشاطات، والأفعال تسري خلاله كل النشاطات التربوية، وبذلك دخل الإرشاد النفسي إلى التربية على أساس أن لكل شخص فرديته، وحقه في تلقي التعليم الذي يتفق مع تلك الفردية، ويعود الفضل لكل من سيموند، ويليامسون اللذين شكلا البداية الحقيقية لنشأة الإرشاد النفسي.

وفي فرنسا ظهر الإرشاد في نهاية النصف الأول من القرن التاسع عشر، وفي مطلع القرن العشرين، ونشطت حركة التوجيه في فرنسا، حيث أصبح (137) مركزاً للتوجيه في العام (1946)، إذ اهتمت الحكومة بالتوجيه المهني للشباب معتبرة إياه من مهامها الأساسية. (العامودي، 1992).

وفي الأربعينات من هذا القرن أثرت مفاهيم التحليل النفسي (سيجموند فرويد) في زيادة الاهتمام بالصحة النفسية، والعلاج النفسي، والذي اهتم بالمشكلات الشخصية، والانفعالية، ولذلك تعد فترة الأربعينات وما قبلها هي سنوات التكوين لعلم النفس الإرشادي.

وفي الخمسينات ظهر الإرشاد غير المباشر، أو العلاج المتمركز حول المتعالج على يد روجرز، حيث عدل الأسلوب المباشر السابق ولفت الأنظار إلى أن المرشد، والمعالج يقومان بعلاج الناس وليس المشكلات (زهران، 1980، ص، 43).

وفي سنة (1947) اعترفت جمعية علم النفس الأمريكية بالإرشاد النفسي كميدان تمنح فيه الدبلومات، والدرجات العالية، وتكون في الجمعية في عام (1953) قسم خاص للإرشاد النفسي، وأنشئت أقسام للإرشاد في جامعات العالم، وأصبح الإرشاد النفسي مهنة له مكانته في كثير من المدارس، والمصانع، والقوات المسلحة، وكثير من المؤسسات الاجتماعية، وأصبح له فروع كالإرشاد التربوي، والمهني، والأسري... الخ. ولهذا تعد فترة الخمسينات، وبداية الستينات مرحلة الولادة والنمو السريع، وأصبح الإرشاد النفسي أكثر تخصصاً، وله وسائله المتعددة، ومراكزه الخاصة، كما وأصبح للإرشاد النفسي خدمات ذات برنامج مخطط، بعد أن كان مجرد خدمات محددة، وأصبح متمركزاً حول المسترشد، أكثر من تمركزه حول المشكلات (زهران، 1980، ص، 45).

أما في الدول العربية فقد أُدخلت خدمات التوجيه والإرشاد نتيجة التغيرات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية التي طرأت على المجتمع العربي، ونتيجة للتقدم التكنولوجي والحضاري، وزيادة عدد الطلبة في المدارس، والتغيرات في العمل (أبو بطانة، 1986، ص 6).

ويقول (أبو رضوان، 1988) أن الانتقال من المجتمع الزراعي إلى المجتمع الصناعي، والحياة المدنية المعقدة، وضعف العلاقات الإنسانية البسيطة بين الأشخاص، وتغير بعض القيم والاتجاهات، وضعف الثقة بالنفس نتيجة العزلة التي يعاني منها الأفراد، وخروج الأم والأب للعمل، وانشغالهم في توفير متطلبات الحياة لأبنائهم، من هنا تبرز الحاجة الماسة للتوجيه والإرشاد، وإلى وجود مرشدين، وأشخاص متخصصين، ووجود مراكز، وبرامج للإرشاد في المدارس، وبخاصة المدارس المتوسطة، والثانوية ضمن برامجها التعليمية لخدمة الأفراد (رضوان، 1988، في ملف الإرشاد المدرسي، المدرسة وحدة تدريب، ص 6).

وتعتبر مصر أول دولة عربية تهتم بإعداد المرشدين التربويين، حيث أدخلت وزارة التربية والتعليم المصرية مجموعة من العاملين إلى كلية التربية بجامعة عين شمس للتخصص في الإرشاد، وتخرجت عام (1955) دفعة كان عددها (75) خريجاً. وفي العام (1960) اقترحت الوزارة بتعيين مرشد نفسي لكل (300) طالب، وفي العام (1960م) تقرر إنشاء مراكز التوجيه والإرشاد في المدارس تحت إشراف متخصصين في العملية الإرشادية (سليمان، 1986، ص7).

وقد أنشئت جمعية علم النفس المصرية في العام (1952)، (سهام أبو عيطة، 1997 ص38).

وفي العراق تم تطبيق تجربة الإرشاد عام (1977) في عدد من المدارس المتوسطة، والثانوية، وعين مرشد تربوي من حملة البكالوريوس في العلوم التربوية أو النفسية في كل مدرسة مشمولة بالإرشاد (الجبوري، 1981، ص، 14).

أما في تونس والجزائر فقد أُوجدت مراكز توجيه نفسي وتربوي في المدارس التي تقدم خدماتها ضمن مختلف المراحل الدراسية، وكذلك أُدخلت برامج التوجيه والإرشاد في الكويت، وليبيا، والإمارات العربية (أبو غزالة، 1985، في ملف الإرشاد المدرسي، المدرسة وحدة تدريب).

أما في الأردن بدأت الخدمة الإرشادية تدخل مدارس المملكة عند تغيير النظام التعليمي الثانوي، وظهور ما يسمى بالمدرسة الشاملة، عام (1971) إذ تم تعيين 6 مرشدين في بعض مدارس عمان، عام (1971)، فالإرشاد ظهر لتحقيق أهداف المدرسة الثانوية، وتوزيع الطلبة على التشعبات التي تتناسب وقدراتهم التخصصية (أبو عيطة، 1997، ص40).

وفي عام (1980) طرأ تطور على البرنامج الإرشادي، حيث عُني بالتوجيه المهني، وتدريب المرشدين على تقديم خدمة الإرشاد المهني لمساعدة الطلبة على اتخاذ القرار، واختيار المهنة، وفي عام (1981) ظهر اهتمام بالعمل على تحسين نوعية الخدمات الإرشادية، وزيادة فعاليتها في مجالات الإرشاد النفسي، والاجتماعي، وشؤون الطلبة التعليمية والسلوكية. ففي العام (1986) بدىء بالتوسع في فتح مراكز الإرشاد في جميع مدارس المملكة لجميع المراحل التعليمية، ذكوراً، وإناثاً، حيث بلغ عدد مراكز الإرشاد (862) مركزاً، عام (1995) بينما بلغ عدد المدارس (4000) مدرسة (أبو عيطة، 1997، ص، 40).

أما في فلسطين، فقد بدأت حركة التوجيه والإرشاد التربوي كمحاولة أولية في جامعة بيرزيت، وبتسلم السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم، استحدثت قسماً خاصاً بالتوجيه والإرشاد التربوي، من أجل تقديم الخدمات الإرشادية لطلبة مدارسها، فقامت عام (1996) بتعيين مسؤول لقسم التوجيه والإرشاد التربوي لكل مديرية من مديريات التربية والتعليم الحكومية، ومرشدين تربويين في المدارس الحكومية (مصلح، 1995، ص، 7).

تغطي خدمات الإرشاد في المدارس الحكومية في فلسطين التي تقدم لطلابها خدمة الإرشاد التربوي عن طريق المرشدين التربويين الذين عددهم (354) مرشدة، منهم (254) مرشدة في مديريات الضفة الغربية، و (100) مرشدة بمديريات قطاع غزة، لعام (2000) حيث بلغ عدد المدارس الحكومية المستفيدة من برنامج الإرشاد (718) مدرسة، منها (515) مدرسة في مديريات الضفة الغربية، و (203) مدرسة في قطاع غزة، كما خصصت وزارة التربية والتعليم فريقاً متخصصاً من المشرفين المعيّنين في مكاتب المديريات بالإشراف الإداري، والمهني على فريق المرشدين التربويين في المدارس التي تقدم خدمة الإرشاد التربوي، حيث بلغ عددهم عام (2000/1999)، (14) مشرف إرشاد، بواقع مشرف لكل مديرية، كما بلغ عدد الطلبة الذكور، والإناث الذين تتوفر في مدارسهم خدمة الإرشاد التربوي في الضفة الغربية والقطاع، لعام (2000/1999)، (398309) طلاب، وطالبات، منهم (243950) طالباً في الضفة الغربية، و (154359) طالباً في قطاع غزة، علماً بأن عدد الطلبة الذكور، والإناث في المدارس الحكومية هي: (586777) طالباً، وطالبة، وبالتالي تكون نسبة الطلبة الذكور، والإناث في جميع المدارس الحكومية هي: (86%) . (الدنك، 2000، ص 2، في ملف الإرشاد المدرسي، المدرسة وحدة تدريب، ص، 7).

مفهوم التوجيه والإرشاد كما عرفه بعض الباحثين:

يعرف الإرشاد النفسي بأنه: علاقة تتسم بالاحترام المتبادل، والاتصال الفعال، والأصالة، وتقبل المرشد التام للمسترشد، مع التركيز على حاجاته، ومشاكله، ومشاعره (Poy & Pine, 1968).

أو أنه: عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته، ويدرس شخصيته، ويعرف خبراته، ويحدد مشكلاته، وينمي إمكانياته، ويحل مشكلاته في ضوء معرفته، ورغبته، وتعليمه، وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه (زهران، 1982، ص، 9).

كما عرفه (أبو لبد، 1980، ص 17) بأنه: " علاقة تفاعلية بين فردين، حيث يحاول أحدهما وهو المرشد مساعدة الآخر وهو المسترشد كي يفهم نفسه فهماً أفضل بالنسبة إلى مشكلاته في الحاضر، والمستقبل ".

كما عرفه (Piefesa & Hoffman، 1978، ص 7) الإرشاد النفسي بأنه: " عملية مساعدة الأفراد في تحقيق فهم أكثر لأنفسهم، وحل مشكلاتهم ".

كما عرفه (عمر، 1992، ص، 46) الإرشاد النفسي بأنه: " عملية تعليمية تساعد الفرد على أن يفهم نفسه، بالتعرف على الجوانب الكلية المشكلة لشخصيته حتى يتمكن من اتخاذ قراراته بنفسه، وحل مشكلاته بموضوعية مجردة، مما يسهم في نموه الشخصي، وتطوره الاجتماعي، والتربوي، والمهني، ويتم ذلك خلال علاقة إنسانية بينه وبين المرشد النفسي، الذي يتولى العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية منها بخبراته المهنية ". لقد عرف زهران التوجيه والإرشاد تعريفاً شاملاً فقال: (بأنها العملية الواعية، والمستمرة، والمخطط لها، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد، لكي يعرف ويفهم ذاته، ويدرس شخصيته، جسماً، وعقلياً، وانفعالياً. ويفهم خبراته، ويحدد مشكلاته، وحاجاته، ويعرف الفرص المتاحة له، وأن يستخدم ويبني إمكانياته بذكاء إلى أقصى حد مستطاع، وأن يحدد اختياراته ويتخذ قراراته، ويحل مشكلاته في ضوء معرفته، ورغبته،

بالإضافة إلى التعليم، والتدريب الخاص الذي يحصل عليه عن طريق المرشدين، والمربين، والوالدين في مراكز التوجيه والإرشاد، وفي المدارس وفي الأسرة، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته، وتحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، والتوفيق شخصياً، وتربوياً، ومهنياً، وأسرياً، وزواجياً (زهران، 1982، ص 10).

أما الحياتي فقد عرف التوجيه " أنه مجموعة من الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله، وأن يستغل إمكانياته الذاتية، من محددات، ومهارات، واستعدادات، وميول، وأن يستغل إمكانيات بيئته، فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانياته من ناحية، وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى، نتيجة لفهمه لنفسه وبيئته ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل، فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلاً عملياً يؤدي إلى تكيفه مع نفسه، ومجمعه فيبلغ أقصى ما يبلغه من النمو والتكامل في شخصيته ". كما عرف الحياتي الإرشاد التربوي فقال: " هو عملية مساعدة الفرد في أن يفهم الخطط التربوية التي تتلاءم مع قدراته، وميوله، وأهدافه، وفي اختيار نوع الدراسة، والمناهج والمواد الدراسية التي تساعد في اكتشاف الإمكانيات التربوية، التي تساعد في النجاح، وتشخيص المشكلات التربوية، وعلاجها بما يحقق توافقه التربوي بصفة عامة ". (الحياتي، ملف الإرشاد المدرسي، دورة المدرسة وحدة تدريب، ص 9).

وهناك العديد من التعريفات التي تطرقت إلى كل من مفهوم التوجيه والإرشاد التربوي إلا أنها تصب في نفس الهدف.

دور المرشد التربوي في المدارس الفلسطينية:

هناك أدوار يقوم بها المرشد التربوي في المدارس، وهناك العديد من الباحثين الذين ذكروا وتطرقوا لبعض هذه الأدوار، ونود ذكر اللائحة العامة لمهام فعالية المرشد التربوي، ودوره كما

- حددها (محمود، 1984) في (كراس التدريب لوزارة التربية والتعليم، الإرشاد المدرسي، المدرسة وحدة تدريب، ص 30) على النحو الآتي:
- 1-تخطيط وتطوير برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي.
 - 2-الإرشاد النفسي، والفردى، والجماعى للطلبة.
 - 3-جمع المعلومات عن التلاميذ، وتنظيمها في سجلات، وتطبيق اختبارات نفسية، تفسر نتائجها.
 - 4-التخطيط التربوي، والمهني للطلبة بالتعاون مع الطاقم التدريسي وأولياء الأمور.
 - 5-الإحالة: إحالة الطلاب الذين يحتاجون إلى خدمات متخصصة صحية أو علاجية لا تقع ضمن اختصاص المرشد.
 - 6-التعيين: المساعدة في توزيع التلاميذ في الصفوف، والأنشطة المناسبة لقدراتهم واستعداداتهم.
 - 7-العمل كمستشار لهيئة المدرسة (الإدارة، والمعلمين) في القضايا التربوية.
 - 8-إجراء البحوث، والدراسات المتعلقة بالطلبة، والهيئة التدريسية.
 - 9-الاتصال بالمجتمع المحلي، لتوضيح دور المرشد التربوي في برنامج الإرشاد. (محمود، 1984، ص 30).

دور المرشد التربوي كما حددتها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية:

- إعداد خطة للإرشاد المدرسي، وإطلاع مدير المدرسة، وأعضاء الهيئة التدريسية، وأولياء أمور الطلبة عليها.
- التعرف على مشاكل الطلبة، عن طريق المسح الميداني، وتوعية الهيئة التدريسية، وأولياء أمور الطلبة لتلك الحاجات، والمشاكل، وإظهار أهمية الإرشاد، وإبراز دور المرشد.
- أما في مجال الإرشاد فهناك عدة متطلبات لضمان تقديم الخدمات الإرشادية تتلخص في:
 - 1- المحافظة على السرية التامة، فلا يجوز إطلاع أحد على ملف المسترشد الخاص به.
 - 2- يستفيد المرشد من غياب أحد المعلمين، باستغلال الحصة من أجل تقديم إرشادات تهم الطلبة.

3- عمل ملفات للطلبة ذوي الحاجات الخاصة، بحيث تتضمن استمارة الحالة الشخصية للطلاب، ووضعها الصحي، والاجتماعي (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ملحق رقم (458/4364 /1996م)).

وكما أن (دورة الإرشاد التربوي لمديري ومديرات المدارس الفلسطينية، 1999) أشارت إلى الفعاليات والأدوار الآتية للمرشد التربوي:

أولاً: الأدوار الأساسية:

أ- الجانب الإداري:

يقوم المرشد التربوي بالتعريف بدوره الإرشادي في بداية استلام عمله الإرشادي. لكل من المدير، والهيئة التدريسية، والمجتمع المحلي، وأهالي الطلبة، والطلبة أنفسهم، ويتكرر ذلك في بداية كل عام دراسي للمعلمين، والطلبة الجدد، ويجتمع مع المعلمين، والمدير، والأهالي بعد التنسيق مع المدير، ويحضر المنتديات، والمحاضرات، ويتناول موضوعات تهم الطلبة، وتكون ذات هدف وقائي، أو نمائي، أو علاجي، ويتدخل وقت الأزمات الطارئة، ويضع خطة ثلاثية عمله الإرشادي، وبعد النشرات موضعاً فيها طبيعة عمله، والموضوعات التي تهم الطلبة. ويقوم المرشد التربوي بدور المستشار للهيئة التدريسية، والإدارة المدرسية بالقضايا التربوية المختلفة، ويتابع حالات الغياب المتكرر، والمتأخر أو أي حالات أخرى محالة من قبل الإدارة المدرسية، وأولياء الأمور (دورة الإرشاد التربوي لمديري ومديرات المدارس الفلسطينية، 1999م، ص32).

ب- الجانب الفني:

1- إجراء مقابلات فردية للطلبة، وتقديم استشارات لهم فيما يواجهونه من صعوبات وقضايا تهمهم.

2- يقوم بجمع المعلومات عن الطلبة، وينظمها من خلال سجل الطالب الإرشادي، (البطاقة التراكمية للطالب) لاستخدامها لأغراض إرشادية.

- 3- العمل على رفع التحصيل الدراسي للطلبة، من خلال زيادة دافعيتهم للدراسة، وتعريفهم بعادات الدراسة الجيدة، وخفض مستوى القلق والخوف من الامتحان.
- 4- أن يقوم بالتوجيه الجماعي في الصفوف، حيث يناقش المرشد مع طلبة الصف الواحد موضوعات وقضايا تهمهم، وتزودهم بالمعلومات التي لا تتوفر في المناهج الدراسية، الأمر الذي يسهم في مساعدتهم في حل مشاكلهم وتعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم.
- 5- يقوم المرشد التربوي بالإرشاد الجمعي، حيث يتم النقاش مع مجموعات صغيرة، يتراوح عددها من (5-7)، لمناقشة ما يواجهونه من مشاكل مشتركة، ويساعدهم من خلال جلسات على فهم جوانب تلك المشاكل، واقتراح الحلول المناسبة لها، ومن خلال تبادل خبراتهم في التعامل مع هذه المشاكل، الأمر الذي يؤدي إلى نمو قدراتهم، ومهاراتهم في مواجهة مشكلاتهم المستقبلية، وتعديل اتجاهاتهم، وأنماط سلوكهم.
- 6- يقوم المرشد بمقابلة أولياء الأمور، ويقدم لهم استشارات في القضايا التي تهم أبناءهم.
- 7- يقوم المرشد التربوي بالزيارات المنزلية أحياناً، وتكون لأغراض إرشادية تهم الطالب المزار.
- 8- يساعد المرشد الطلبة بالتعرف على ميولهم المهنية، وقدراتهم، وتعريفهم بالمهن المختلفة، ومساعدتهم لاتخاذ القرار بخصوص مهنة المستقبل.
- 9- يعمل المرشد التربوي على وضع برنامج لاستقبال الطلبة الجدد، وتهيئتهم للتكيف مع البيئة المدرسية الجديدة.

ثانياً: الأدوار الثانوية.

1- دور المرشد التربوي في مجال النشاطات المدرسية:

أ-يقوم بالتعاون مع رؤساء الأنشطة المختلفة (العلمية، والثقافية، والاجتماعية، والصحية) بتوظيف الأنشطة المدرسية كأساليب وقائية، وعلاجية للحالات الفردية التي يتعامل معها المرشد التربوي.

ب- من خلال لقاءات المرشد التربوي الفردية، والجماعية يُبرز المرشد التربوي أهمية النشاطات المدرسية للطلبة، ويوظفها في تنمية ميولهم، وقدراتهم، وفي تكوين توجهات مهنية لديهم، الأمر الذي يسهم في اختيار مهنة المستقبل، باتخاذهم القرار في ذلك.

ت- يتابع المرشد التربوي عمل لجنة خدمة البيئة، (لجنة الإرشاد التربوي) وفي المدارس الابتدائية يتولى دوراً إشرافياً على نشاطاتها ومهامها (دورة الإرشاد التربوي لمديري ومديرات المدارس الفلسطينية، 1999، ص 33).

2- دور المرشد التربوي في مجال الخدمات الصحية المدرسية:

أ- من خلال الملاحظة لسجل الطالب الإرشادي يتعرف على الطلبة الذين يعانون من مشكلات جسمية، وصحية، كضعف البصر، وأمراض القلب، والروماتيزم، والإعاقات المختلفة، وينسق مع أعضاء الهيئة التدريسية، لمراعاة هذه الحالات في توزيع أماكن جلوسهم في الصف، وممارسة الأنشطة التي تتطلب بذل جهد بدني كالتدريبات الرياضية.

ب- يتعرف على حالات الأمراض المعدية، من خلال التعاون مع الإدارة، والمعلمين، ويجري العمل على عزلها، ثم وضع البرامج الوقائية لمواجهة انتشارها.

ت- ينسق المرشد التربوي مع لجان الأنشطة المختلفة، (الثقافية، والعلمية، والصحية) لوضع برنامج يتعلق بالتوعية الصحية، وإبراز العادات السيئة في الجلوس، والغذاء وما إلى ذلك.

3- دور المرشد التربوي في مجلس الضبط:

يعمل المرشد التربوي كمستشار لمجلس الضبط، حول ظروف ووضع الطالب المحال إلى مجلس الضبط، حيث تعرض عليه الحالة قبل إنجاز القرار، ويعمل مع الحالة بعد اتخاذ قرار مجلس الضبط.

4- يعمل المرشد التربوي على تطبيق، وتطوير بعض الاختبارات البسيطة لأهداف إرشادية.

5-يستطيع المرشد التعامل بشكل هادىء وسلس، مع أسلوب العقاب البدني، والنفسي، واللفظي داخل المدرسة.

6-يعمل بشكل هادىء وسلس مع شكاوى الطلبة، حول أساليب التدريس، وتعامل المدرسين داخل المدرسة.

وهناك بعض الممارسات، والأعمال التي لا يفضل للمرشد التربوي القيام بها في المدرسة، لأنها تؤثر على مهنته كمرشد تربوي، وعلى علاقته الإرشادية مع الطلبة. وهي:

1-المناوبة.

2-المراقبة في الامتحانات المدرسية التي يعمل فيها كمرشد تربوي.

3-الإشراف المباشر على المقاصف المدرسية.

4-الإشراف على اللجان التي تتاط إليها أعمال المحافظة على الهدوء والنظام في المدرسة، أو الدخول إلى الصفوف بغرض الضبط فقط.

5-توزيع المساعدات المالية، أو العينية على الطلبة، وجمع الرسوم المدرسية.

6-الإشراف المباشر على الرحلات المدرسية.

7-تحويل الطلبة بشكل مباشر إلى العيادات الطبية.

8-كتابة الإنذارات، والتنبيهات للطلبة.

9-الإشراف المباشر على أنشطة الكشافة، والمرشدات (الزعبي، 1994، ص 240).

الصفات التي تميز المرشد التربوي الفعال

إن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة المرشد التربوي الشخصية، والمهنية، فصفات المرشد التربوي لها دور كبير في نجاح دوره الإرشادي، الذي يقوم به في المدرسة، وهناك فرق بين مرشد تربوي، وآخر وهناك من يقوم بعمله بأداء جيد وفاعلية، ومنهم من يقوم بعمله دون اكتراث، وهذا يؤدي إلى نجاح المرشد التربوي بالقيام بدوره، أو يؤدي إلى فشله.

وقد قال روجرز أنه إذا أردنا أن تكون العملية الإرشادية فعالة، يجب أن يتميز المرشد بثلاث قيم هي: الثبات: أي أن يكون المرشد نفسه تماماً كاملاً، وشخصية متكاملة، وكل شيء عنه يجب أن يكون له رنة حقيقية. العاطفة: أي أن يكون لديك اجتماع بالعميل، وخلق بيئة ثقة بطريقة يشعر فيها بأنه معني به وآمن. والرعاية الإيجابية غير المشروطة: والمرشد يحتاج أن يكون إلى جانب المسترشد، وأن يكون معه بحاسة حقيقية، حتى يمر المسترشد بتجربة الانضمام. هذه القيم الثلاث: الثبات، والعاطفة، والرعاية الإيجابية غير المشروطة هي مهمة لدرجة قصوى إذا أراد المرشد أن يكون فعالاً بشكل كامل (الزيود، 1998، ص 18).

وقد أجريت عدة دراسات لتحديد الصفات التي يجب أن تتوفر في المرشدين التربويين، من أهمها دراسة بايلي (Baily, 1942) والتي اعتمدها على تحليل واجبات المرشدين، وتقارير الهيئات المختلفة عن مستوياتهم، وأحكام الدارسين لنظم دراسة الصفات وتقييمها، وتم التوصل إلى أن المرشدين يجب أن يتصفوا بصفات العاملين بالمجال التربوي، والتي تتمثل في العدالة، والإخلاص، والثقافة الاجتماعية، والصحة الجسمية، والنفسية، وغيرها إضافة إلى إدراك الشباب وفهمهم، والتعاطف معهم، والثبات الانفعالي، والقدرة على التعامل مع الناس، وميولهم، واتساع معلوماتهم، والقدرة على التقويم، واتخاذ القرار (سهام أبو عيطة، 1997، ص 110).

وفي دراسة أبو عيطة، و شريف جاء أن المرشد الفعال، يتميز عن المرشد غير الفعال، والذي جاء في الترتيب المتأخر في الصفات الآتية:

- 1-نسبة الذكاء مرتفعة.
- 2-أقل ربية وغيره من الآخرين، ويتقبل الآخرين، ويتوافق معهم بسهولة.
- 3-بسيط غير متصنع، وغير معقد.
- 4-ينمو ويتطور بالعمل الجماعي، ولا يكتفي بالعمل الفردي، وقد يتصف كل من المرشد ذي الترتيب العالي (الفعال)، والترتيب المنخفض (غير الفعال) بأنه:

ودود مهتم بالآخرين وقابل التكيف، متزن انفعالياً وواقعياً، يقظ ويعبر عن نفسه ومرح، صابر وقوي الإرادة وذو ضمير حي، معاصر ويحب لقاء الناس، متحرر، شاعري حساس يهتم بجذب انتباه الآخرين، متشكك ومنسحب أو مكتئب، متحفظ نفعي قادر على فهم نفسه والآخرين، خيالي متكبر، شديد العناية بالتفاصيل ومتقلب المزاج، رابط الجأش وتأثره الواقعي ضعيف.

أما زهران (1982) فقد ركز على المظهر العام، الذكاء سرعة البديهة، التفكير المنطقي والحكم السليم، سعة الإطلاع والثقافة العامة، وحب الاستطلاع، تنوع الخبرات، والقدرة على التصرف بالمواقف المختلفة التسامح، المرونة العقلية، الاهتمام بالآخرين، النضج الاجتماعي، والقدرة على التعاون مع الآخرين، روح المرح، والثقة بالنفس، وفهم الذات واعتبارها، والقدرة على تحمل المسؤولية والقيادة والاهتمام بمشكلة المسترشد، والصبر والمثابرة، والعمل والتفاوض، التوافق النفسي والصحة النفسية.

وقد وضع (عمر، 1984) بعد اطلاعة على عدد من الدراسات، صفات المرشد النفسي في المجتمع الإسلامي، مؤيداً ذلك بالآيات الكريمة، والأحاديث النبوية على النحو التالي:

1-مساعدة الآخرين وإيثارهم على النفس. مؤيداً بقوله تعالى: " ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة"(الحشر، 9).

2-حب الاختلاط بالناس، وحسن المعاملة، والذي يتمثل في فريضة الحج وصلاة الجماعة والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

3-الصبر، مؤيداً ذلك بقوله تعالى: "وإن تصبروا وتتقوا فإن ذلك من عزم الأمور" (آل عمران، 186).

4-الإخلاص، مؤيداً ذلك بقوله تعالى: "إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً." (الكهف، 3).

5-الصدق مؤيداً ذلك بقوله تعالى: "ليجزى الله الصادقين بصدقهم" (الأحزاب، 23).

6-التعاطف والرفق والرحمة مؤيداً ذلك بقوله تعالى: " وجعلنا في قلوب الذين اتبعوه رأفةً ورحمةً" (الحديد, 27).

وقوله صلى الله عليه وسلم " مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى".

7-الثبات الانفعالي مؤيداً ذلك بقوله تعالى: " ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن " (النحل، 125) ، وقوله صلى الله عليه وسلم "ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب " رواه البخاري.

8-التسامح والتماس العذر مؤيداً ذلك بقوله تعالى: "وليعفوا وليصفحوا ألا تحبون أن يغفر الله لكم " (النور, 22).

9-حسن الخلق, مؤيداً ذلك بقوله صلى الله عليه وسلم "البر حسن الخلق, والإثم ما حاك في نفسك, وكرهت أن يطلع عليه الناس" (رواه مسلم)، (عمر, 1984 في أبو عبيدة, 1997، ص 116).

الدراسات السابقة:

تناولت موضوع الإرشاد التربوي دراسات كثيرة، أجنبية، وعربية، ومحلية، حيث ألفت الضوء على أهمية الإرشاد التربوي، ودور المرشد التربوي، وعلى ضوء مراجعة الباحث لهذه الدراسات، وجد الباحث أن هناك الكثير من الدراسات التي بحثت بالإرشاد التربوي، ودور المرشد التربوي، وهذا يعود باعتقادي إلى أهمية الدور الذي يقوم به المرشد التربوي في المدارس. وسنتطرق إلى الدراسات التي تطرقت إلى أداء المرشد التربوي، وبعض الدراسات القريبة من مجال الدراسة. وسنتعرف إلى العديد من هذه الدراسات العربية والأجنبية بادئين بالدراسات العربية.

أولاً: الدراسات العربية:

ومن هذه الدراسات ما قام به رجب (1977) وهي بعنوان " مدى تقبل طلبة المرحلة الثانوية في الأردن للعملية الإرشادية ".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تقبل الطلبة في المدارس الثانوية في عمان لعملية الإرشاد، ولدور المرشد فيها، والتعرف على الفرق في التقبل بين الطلبة من الذكور، ومن الإناث في المدارس التي تتوفر فيها خدمة الإرشاد التربوي، وبين طلبة المدارس من الذكور والإناث والتي لا تتوفر فيها خدمة الإرشاد التربوي. واستخدمت هذه الدراسة إستبانة مكونة من (39) فقرة، وطبقت على عينة قوامها (566) طالباً، وطالبة، وتألفت العينة من مجموعتين من الطلبة الذين أجابوا على الاستبيان، مجموعة من المدارس التي تتوفر فيها الخدمات الإرشادية، ومجموعة أخرى لا تتوفر فيها الخدمات الإرشادية. وقد تبين من النتائج، أن (62%) من الطلبة دلت نتائجهم على مستوى متوسط أو مرتفع من التقبل، في حين أن (38%) من الطلبة فيهم المستوى المناسب من التقبل للعملية الإرشادية. ومن عوامل عدم التقبل للعملية الإرشادية التي أظهرتها الدراسة:

- 1- النظرة السلبية للإرشاد، والرجوع إلى الآباء في حل المشكلات.
- 2- تفضيل بعض الطلبة الاعتماد على النفس في حل المشكلات.
- 3- عدم إيمان الطلبة بقدرة المرشد، وكفائته في مساعدتهم.

وأجرى الحبور (1981) دراسة بعنوان " تقويم تجربة التوجيه والإرشاد التربوي في المدرسة الثانوية من وجهة نظر المديرين والمرشدين والطلبة ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية في العراق، والمعوقات التي يواجهها المرشد، والتي تؤثر على تحقيقه لأهدافه، وتؤثر على فعاليته في بغداد.

واشتملت العينة على (24) مديراً و (480) طالباً، وطالبة من المدارس التي يتواجد فيها مرشدين تربويين، وعددها (12) مدرسة. وتبين النتائج بأن المعلمين غير متعاونين مع المرشد التربوي، لأنهم يحملون أفكاراً سلبية، وتوقعات خاطئة وسلبية عن عملية الإرشاد، وهناك معوقات انفردت بها عينة الطلاب ونذكر بعضاً منها:

- 1- يتوقع الطلبة من المرشد التربوي عدم الاحتفاظ بسرية المعلومات.
- 2- الخجل من عرض مشكلاتهم على المرشد التربوي، لأنه أكبر سناً من المسترشد.
- 3- الخوف من إدارة المدرسة عند زيارة المرشد التربوي.

وفي دراسة أجراها الخطيب (1982) التي بحثت هذه الدراسة في " العوامل الشخصية التي ترتبط بفعالية المرشد المدرسي في الأردن ".

هدفت هذه الدراسة الإجابة على السؤالين التاليين:

- 1- ما هي العوامل الشخصية التي ترتبط بفعالية المرشد المدرسي في الأردن؟
- 2- هل تختلف هذه العوامل باختلاف الجنس؟

وقد استخدم الباحث اختبار كاتل المكون من (16) سمة، لقياس السمات الشخصية لدى أفراد العينة، إما للكشف عن المرشدين الفعالين، وغير الفعالين، فقد طور الباحث مقياساً مكوناً من (40) فقرة لهذا الغرض، معتمداً فيه على مشرفي الإرشاد في مكاتب التربية والتعليم، لتقدير مدى فعالية المرشدين، وعرض هذا المقياس على عدد من المحكمين الذين أجمعوا على صدقه. أُعطي هذا المقياس للمشرفين على الإرشاد في كل من عمان، والزرقاء، وإربد، لتقدير مدى فعالية المرشدين التابعين لمكاتبهم، حيث بلغ عدد المرشدين التابعين لمكاتبهم (160) مرشداً ومرشدة، بعدها أخذ (30) مرشداً ممن حصلوا على أعلى الدرجات، نصفهم من الذكور، والنصف الآخر من الإناث، أخذ أيضاً (30) مرشداً ممن حصلوا على أدنى الدرجات، نصفهم

أيضاً من الذكور، والنصف الآخر من الإناث، وأجرى عليهم اختبار كاتل للشخصية، ثم استخراج درجاتهم، وأخضعت هذه الدرجات لعملية تحليل التباين الثنائي (2x2).

أظهرت النتائج أن هناك خمسة عوامل فقط من الستة عشر، لها ارتباط بفعالية المرشد، وهذه العوامل هي: غير متحفظ/ متحفظ، ذكي/ غبي، هادئ/سهل الإثارة، مغامر/ خجول، متصل/اتكالي. وكان ذلك كله لصالح المرشدين الفعالين حيث ظهر أن المرشدين الفعالين أقل تحفظاً، وأكثر ذكاءً وهدوءاً ومغامرةً، كما أنهم أكثر استغلالاً من المرشدين غير الفعالين. أما بخصوص متغير الجنس فتبين أنه لا يوجد أي عامل من العوامل الستة عشر يرتبط بجنس دون آخر.

وقد أظهرت النتائج أيضاً أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للتفاعل بين عاملي الجنس، والفعالية على سبعة عوامل هي: ذكي/غبي، هادئ/سهل الإثارة، مغامر/خجول، مستقل/اتكالي، منضبط/غير منضبط، شكاك/غير شكاك، داهية/ساذج. وقد أوصى الباحث ووضح، أنه يمكن رسم الخريطة الشخصية للمرشدين الفعالين، والتي تختلف عما عليه عند المرشدين غير الفعالين. ويمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لمعاونة القائمين على الإرشاد، في التنبؤ بفعالية المرشدين، في ضوء أدائهم على اختبار كاتل للشخصية، حيث يرى الباحث أن دراسته أضافت محكاً آخر إلى المعايير الأخرى، التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار الطلاب وقبولهم في الإرشاد التربوي.

وقام الرحال (1986) بإجراء دراسة بعنوان "العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي

في الأردن".

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي، وتحديد مقدار ما تشرحه بعض هذه العوامل من تباين في الفعالية الإرشادية، عند عينة من المرشدين النفسيين في الأردن. وقد حاولت الدراسة الإجابة على السؤالين الآتيين وبالتحديد:

1- كم تشرح عوامل الموضوعية، والتوازن الانفعالي والاستدلال والاستنتاج، والتواد والصداقة والمقدرة الاجتماعية، والثقة بالآخرين، وضبط الذات، والجنس، والعمر، ومستوى التحصيل العلمي، والتخصص، والخبرة، وحضور الدورات الخاصة بالمرشدين، كل على حده من التباين في الفعالية الإرشادية بين المرشدين النفسيين؟ وهل مقدار هذا التباين دال إحصائياً؟

2- كم تشرح العوامل السابقة مجتمعة من هذا التباين؟ وهل مقدار هذا التباين دال إحصائياً؟

أما عينة الدراسة فقد اشتملت على فئتين من الأفراد هما: فئة المرشدين التي تكونت من (80) مرشدة و (70) مرشداً، من مدارس وزارة التربية والتعليم في كل من مديريات محافظة عمان، وإربد. أما الفئة الثانية فهي من فئة المسترشدين التي تكونت من (400) طالبة، و(350) طالباً، ممن كانوا على علاقة إرشادية بالمرشدين الذين تشكلت منهم عينة الدراسة. وقد قيست الفعالية الإرشادية، من استجابات المسترشدين على قائمة تقدير فعالية المرشد، (CEI) وهو اختبار أعده لندن، ورفاقه المطور للبيئة الأردنية (القيسي، 198). واستخدم اختبارين على عينة المرشدين هما: اختبار كاتل (16. P.F) المطور للبيئة الأردنية. (قراعين، 1980)، لقياس السمات التالية: (A) ذكي، أو أكثر ذكاء مقابل أقل ذكاء. (B) حي الضمير، مواضب، مثالي مقابل نفعي، لا أبا لي. (C) شكاك، مرتاب مقابل يثق بالناس. (L) ذو خيال، صاحب تخيلات مقابل موضوعي. (M) مستقل مقابل الاعتماد على الجماعة. (Q2) منضبط مقابل غير منضبط. (Q3) متوتر مقابل غير متوتر. (Q4) أما الاختبار الثاني فكان الجزأين الأول والثاني من اختبار لونجبيوت لقياس النمو الفكري المطور للبيئة الأردنية، كما يقول الخليلي (Khalili, 1980). وأظهرت نتائج الدراسة، أن متغير الثقة بالآخرين، كان له أكبر الأثر في تباين الفعالية الإرشادية، وجاء ترتيبه الأول في معادلة تحليل الانحدار المتعدد التدرجي، أما متغير التوازن

الانفعالي، فجاء في المرتبة الثانية، وجاء متغير الاستدلال والاستنتاج في المرتبة الثالثة، في حين أن متغير حضور الدورات الخاصة بالمرشد، جاء ترتيبه في المرتبة الرابعة.

وقام أبو الهيجاء (1988) بدراسة بعنوان "تقييم فعالية المرشد التربوي كما يدركها المديرون والمعلمون والمرشدون والمسترشدون في المدرسة الأردنية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية المرشد التربوي في المدرسة الأردنية، وقد اختار الباحث عينة مكونة من خمسة وعشرين فرداً، تمثل أربع فئات هي: المعلمون، والمديرون، والمرشدون، والمسترشدون، وطور لهذا الغرض أداة مكونة من أربع وثمانين صفة مقترحة للمرشد الفعال، وهذه الصفات هي:

1- تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع المجتمع المدرسي المحلي.

2- تكوين المناخ الملائم للمسترشد.

3- الكفاية الشخصية والجدارة المهنية للمرشد.

4- قدرة المرشد على المتابعة من أجل التشخيص والتقييم.

5- قدرة المرشد على مراعاة خصائص الطلاب المسترشدين.

6- قدرة المرشد على تنمية المهارات والقيم عند المسترشد.

وكان لهذه الدراسة أربعة أسئلة هي:

1- هل تختلف الفئات الأربعة في تقديرها لفعاليات المرشد التربوي في المدرسة الأردنية؟
وإستخدام الباحث للإجابة عن هذا السؤال تحليل التباين المتعدد، وتبين بأن ليس هناك فروق دالة إحصائية بين فئات الدراسة الأربعة، من حيث نظرتها لفعالية المرشد التربوي.

2- هل يتوفر في المرشدين التربويين الحد الأدنى من الفعالية الإرشادية؟

إستخدام التحليل الإحصائي (T.test) من أجل المقارنة بين متوسطات درجات الفئات الأربعة، والمعيار المشتق من الفئة المشرفة على الإرشاد في المملكة، حيث أشارت النتائج إلى وجود

فروق ذات دلالة إحصائية: أي أن المرشد التربوي لم يصل إلى المستوى المطلوب في المدرسة الأردنية.

3- ما هي أكثر الأبعاد توافراً في المرشد التربوي، كما تدركها الفئات الأربعة في المدرسة الأردنية؟

4- ما هي أكثر الصفات توافراً في المرشد التربوي، كما تدركها الفئات الأربعة؟ لقد تبين من نتيجة الدراسة أن أكثر الصفات توفراً في المرشد التربوي الفعال حسب الصفات الأربعة هي: يتصف بالهدوء عند مواجهة مشاكل الطلاب، يحافظ على سرية ما يدلي به المسترشد، يهتم بمتابعة غياب الطلاب لمعرفة السبب، العلاقة الجيدة مع الجميع، مساعدة المسترشدين، احترام المسترشدين، النزاهة في العمل، يتصف بالتسامح أكثر من غيره، الاهتمام بمتابعة مشاكل الطلاب، مراعاة ظروف الطلاب الأسرية.

وقد لوحظ من نتائج الدراسة أن هناك نقصاً في فعالية المرشدين التربويين في المدارس الأردنية، وأن هناك الكثير من الفئات قليلة التوافر عند هؤلاء المرشدين التربويين، وقد أوصى الباحث المسؤولين عن العملية الإرشادية، العمل على تلاشي السلبيات، وذلك بالاعتماد على الكفايات المعتمدة في هذه الدراسة، والنتائج التي توصلت إليها.

وفي دراسة قام بها صالح (1991) وهي بعنوان " العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ

الإرشاد التربوي مهنة " .

وهدفت الدراسة إلى:

1- معرفة العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة.

2- معرفة العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة.

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل المشجعة وغير المشجعة تبعاً لمتغير

الجنس .

اقتصرت الدراسة على المرشدين التربويين الذين يزاولون مهنة الإرشاد التربوي في المدارس المتوسطة، والثانوية في مدينة بغداد للعام الدراسي 1990/1991م. واعتمد الباحث إستبانه مكونة من (55) عاملاً، منها (33) عاملاً مشجعاً، و(32) عاملاً غير مشجع لاختيار المهنة. وقد قام الباحث بمعالجة النتائج باستخدام التحليل الإحصائية المختلفة (معامل الارتباط بيرسونز، والوسط الحسابي المبرمج، والوزن المنوي، والاختبار الثاني). وتبين من نتائج الدراسة أن مجال الترقية والتقدم، قد حصل على المرتبة الأولى من مجالات العوامل المشجعة، وتلاه مجال الاعتراف والتقدير، وتبعه مجال الإنجاز. أما بخصوص العوامل غير المشجعة فقد جاء مجال الأجور والمحفزات في المرتبة الأولى، تلاه مجال الترقية والتقدم، ثم مجال الإنجاز بينما احتل مجال الاعتراف والتقدير المرتبة الخامسة. وبينت النتائج أيضاً أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات بالنسبة للعوامل المشجعة ولصالح الإناث، في حين أنه كان الفرق لصالح الذكور في العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة. واستنتج الباحث أن هناك حاجة لحملة إعلامية لتوضيح دور المرشد التربوي في وسائل الإعلام، وأن عامل الإنجاز من العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، ويسيطر شعور عند معظم المرشدين بعدم الرضا والغبن من عدم مساواتهم بأعضاء الهيئة التدريسية.

وأجرى النسور (1995) دراسة بعنوان " أثر توقعات المديرين والمعلمين والطلبة لدور المرشد على فعاليته في تقديم الخدمات الإرشادية". وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر توقعات المديرين، والمعلمين، والطلبة لدور المرشد على فعاليته في تقديم الخدمات الإرشادية، وبالتحديد هدفت الدراسة إلى التحقيق من مقدار التباين في فعالية المرشدين والمرشدات، والذي تفسره كل من توقعات المديرين، والمعلمين، والمعلمات، والطلاب، والطالبات لدور المرشد، مجتمعة، ومنفردة. ومن مقدار التباين في فعالية المرشدات الإناث الذي تفسره كل من توقعات المديرات، والمعلمات، والطالبات لدور المرشد، مجتمعة

ومنفردة. وتكون مجتمع الدراسة من مرشدي، ومرشدات، ومديري، ومديرات، ومعلمي، ومعلمات، وطلاب، وطالبات المدارس الثانوية الحكومية التي يوجد بها مرشدون في مديرتي تربية الزرقاء الأولى، والثانية. أما عينة الدراسة فتكونت من جميع المرشدين، والمرشدات، والمديرين، والمديرات والبالغ عددهم (21) مرشداً و(27) مرشدة و(21) مديراً و(27) مديرة، و (10%) من المجموع الكلي للمعلمين، والمعلمات، والبالغ عددهم (80) معلماً، و (92) معلمة، و (4%) من المجموع الكلي للطلبة في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي تربية الزرقاء الأولى، والثانية الذين اختيروا عشوائياً، والبالغ عددهم (311) طالباً، و(390) طالبة. واستخدم مقياس توقعات دور المرشد، الذي تمت الإجابة على فقراته من المديرين، والمعلمين، والطلبة. وكما استخدم اختبار فعالية المرشد، وتمت الإجابة عليه من قبل مشرفي الإرشاد. واستخدم الإحصاء الوصفي، ومعاملات الإنحدار المتعدد، ومعاملات الارتباط في تحليل النتائج، التي أظهرت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الطلبة، ولصالح الإناث، وأن هناك فروقاً إحصائية بين توقعات المعلمين التي تعزى لمتغير الجنس، حيث أن المعلمات يحملن اتجاهات أكثر إيجابية نحو برامج التوجيه والإرشاد من المعلمين الذكور.

وقام مصلح (1998) بدراسة هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في توقعات المعلمين، والطلبة لدور المرشد التربوي في محافظات سلفيت، ونابلس، والتي تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي). تكونت عينة الدراسة من (25%) من المدارس التي توجد بها مراكز إرشاد وتم اختيارهم باستخدام جدول الأرقام العشوائية وبلغ عددهم (207) معلم ومعلمة و (10%) من الطلبة وبلغ عددهم (450) طالباً، وطالبة. وقد توصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

أن هناك فروقاً بين المعلمين، والمعلمات والتي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، أما بخصوص الفرضية الثانية، والتي تقول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة المعلمين، والمعلمات لدور المرشد التربوي والتي تعزى لمتغير الخبرة، فقد تم إثبات

وصحة هذه الفرضية، أما بخصوص الفرضية الثالثة والتي تقول: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة المعلمين، والمعلمات لدور المرشد التربوي، والتي تعزى إلى المؤهل العلمي، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية. أما بخصوص الفرضية الرابعة، والتي تقول أنه لا توجد فروق بين متوسط استجابة الطلبة لدور المرشد التربوي والتي تعزى إلى متغير الجنس، فقد وجد الباحث أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث. أما بخصوص الفرضية الأخيرة والتي تقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والطلبة لدور المرشد التربوي فقد أظهرت النتائج صحة هذه الفرضية.

وأجرت رضوان (1998) دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى المشكلات والصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الحكومية في الضفة الغربية في عهد السلطة الوطنية، ومعرفة ما إذا كانت المشكلات كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل (الجنس، والخبرة في الإرشاد، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي، والموقع السكني). وقامت الباحثة بتطوير مقياس لقياس درجة صعوبة المشكلات عند المرشدين حيث يشمل المقياس خمسة مستويات مرتبة تصاعدياً من الأقل إلى الأكثر، وقد قامت الباحثة بدراسة المجتمع الكلي، لصغر حجم مجتمع الدراسة، البالغ عدد أفراد (200) مرشد تربوي ومرشدة موزعين على جميع مديريات الضفة الغربية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- مجال الاتجاهات نحو العملية الإرشادية، احتل الدرجة الأولى من حيث درجة الصعوبة على المقياس.

2- مجال ظروف العمل الحياتية، احتل الترتيب الثاني من حيث درجة الصعوبة على المقياس.

3- المشكلات الفنية، حصلت على الترتيب الثالث في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات.

4- مجال الإعداد والتدريب المهنيين، حصل على الترتيب الرابع في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات.

5- مجال المشكلات الطلابية، والمشكلات التدريبية، حصل على الترتيب الخامس في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات.

6- مجال الظروف الشخصية، والظروف المعيشية، حصل على الترتيب السابع في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات.

7- مجال مشكلات المرشد، وطبيعة العمل الإرشادي حصل على الترتيب الثامن في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات.

هذا وقد أوصت الباحثة عدة توصيات من أهمها:

- 1- توفير الإمكانيات المادية، والمعنوية التي تساعد المرشد التربوي على القيام بالأنشطة الإرشادية، وتحسين ظروف عمل المرشد.
- 2- توفير مكان مخصص لممارسة المرشد لعمله الإرشادي.
- 3- تحقيق التوازن بين عدد المرشدين والمسترشدين.
- 4- توضيح مفهوم الإرشاد لأولياء الأمور، والمجتمع المحلي.

وقام أبو فرحة (1999) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظر المرشدين أنفسهم، وأراد الباحث معرفة هذه العوامل من خلال مجالات أربعة هي: المجال الاقتصادي، والمجال الاجتماعي، والمجال المهني، والمجال الشخصي. ويهدف الباحث إلى معرفة ما إذا كانت هذه العوامل الأربعة تختلف تبعاً لمتغيرات كل من (الجنس، والخبرة، والتخصص العلمي، والمحافظه). وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، والبالغ عددهم (227) مرشداً ومرشدةً واستخدم الباحث إستبانة قام بإعدادها معتمداً على إستبانة أخرى تتعلق بالعوامل المشجعة وراء اتخاذ مهنة التدريس مهنة في الأردن لصلاح ياسين (1980). وقد تأكد الباحث من صدق الاستبانة

بعرضها على محكمين بينما تأكد من ثباتها من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، حيث كان معامل الثبات الكلي للعوامل المشجعة (0.87) والعوامل غير المشجعة (0.82)، وتضمنت الاستبانة (67) فقرة على مجالات الدراسة، (32) فقرة للعوامل المشجعة (35) فقرة للعوامل غير المشجعة. واعتمد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحصول على النتائج. وتوصلت الدراسة إلى أن المجال المهني حصل على المرتبة الأولى من بين المجالات للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، وتلاه المجال الاجتماعي، فالاقتصادي الذي تدنت نسبته حيث حصل أيضاً على المرتبة الأولى في العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة وتلاه المجال المهني، والاجتماعي، والشخصي. وبينت الدراسة أن العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تختلف تبعاً للمتغيرات المختلفة التالية: (الجنس، والخبرة، والتخصص العلمي) كما أظهرت فروقاً ما بين العوامل المشجعة وغير المشجعة تبعاً لمتغير المحافظة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

منها ما قام به كل من جينس، وروب، وبانك في دراستهم.

(Jensen & Robb & Bank, 1970). حيث قام الباحثون بين عامي (1967-1969) بدراسة نتائج عينة مكونة من (34) مرشدة نصفهن قدرن من قبل زميلاتهن في الربع الأعلى، والنصف الآخر أخذن من الربع الأدنى من التقدير. ووجد أن اللواتي قدرن بدرجات عالية كن أكثر قابلية لأن يكن اجتماعيات، وأكثر استقراراً عاطفياً، وأكثر موضوعية، وأكثر كبتاً من اللواتي قدرن بدرجة أقل، وذلك على مقياس "Minnesota Teacher Attitude Inventory".

وأجرى ديزلفستروا (Disivestro, 1973) دراسة بعنوان " دور مرشد المدرسة الثانوية كما يصفه المديرين ونائبوا المديرين والمرشدين في مقاطعة أنديان ". وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الموافقة لدى هذه الفئات على أهمية دور مرشد المدرسة الثانوية في أنديانا، وقد

اشتملت العينة على عينة عشوائية نسبتها (10%) من مجتمع الدراسة. واستخدم الباحث أداة قياس من تصميم (Tessell, 1972) ورفاقه، وقد اشتملت الدراسة على (99) صفة من صفات المرشد وقسمت إلى (11) بعداً. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1- إن التفاعل والعلاقات الجيدة مع المديرين، والمعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور، كما يراها المديرون تزيد من فاعلية العملية الإرشادية.
- 2- كان رأي المديرين أن البحث والتقييم من أهم أدوار صفات المرشد لتفاعله مع العملية الإرشادية.

وقام هاسارد (Hassard, 1976) في (أبي الهيجاء، 1988). بإجراء هذه الدراسة في خمس ولايات أمريكية من مقاطعة أونتاريو (Ontario) الجنوبية الغربية. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور المثالي الفعال للمرشد في المدارس الثانوية، وذلك كما يدركها المديرون، وتكونت عينة الدراسة من ستة وتسعين (96) مرشداً وسبعة وستين مديراً ونائب مدير، وقد اعتمدت هذه الدراسة على تقدير المديرين، واستخدم الباحث أدوات القياس التالية: قائمة وظيفة المرشد، ومقابلات مع مجموعة من المديرين. وتوصلت الدراسة إلى أن المرشد ذا الفعالية يتميز بالصفات التالية:

- 1- التعاون من أجل التخطيط لدعم السياسة التعليمية.
- 2- إجراء الدراسات لمعرفة المشاكل وإيجاد الحلول.
- 3- أن يتصف بالكفاية العلمية من أجل تقييم فعالية البرامج المدرسية.
- 4- أن يتصف ببناء علاقات متفاعلة (كونه تربوياً) مع المدرسة والمجتمع.
- 5- أن يتصف بمساعدة الطلاب على التخطيط الوظيفي واتخاذ القرار المناسب.
- 6- قدرته على جمع المعلومات من المسترشدين.

- وأجرى روي (Roy, 1980) في (أبو فرحة، 1999). دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين صفات المرشد الشخصية واتجاهات المرشدين نحو عملهم، وفعاليتهم الإرشادية. وتكونت عينة الدراسة من المرشدين والمسترشدين حيث كان عدد المرشدين (32) مرشداً و(69) مسترشداً. واستخدم الباحث في هذه الدراسة أدوات القياس التالية لقياس فعالية المرشدين:
- 1- اختبار كاليفورنيا النفسي (CPI) وذلك لقياس الصفات المختارة للمرشدين.
 - 2- باريت (BRI)، (Baret Relationship Inventory).
 - 3- اختبار بور تر لاتجاهات المرشدين نحو عملهم.
 - 4- مقياس تقييم المرشدين (The Counselor Evaluation Rating Scale.) (CERS).

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

- 1- إن المرشدين الأكثر فعالية، هم أكثر اهتماماً بخبرات الآخرين وشعورهم.
- 2- إن المرشدين الأكثر فعالية، كانوا أكثر قدرة على تحمل المسؤولية وأكثر تقبلاً للذات، وأكثر تسامحاً ومرونة مع الآخرين.
- 3- ومن حيث الاتجاهات كان المرشدون ذوو الفعالية الإرشادية العالية أكثر رضا وقناعة في عملهم وأنفسهم، وأن المرشدين الأصغر سناً كانوا أكثر فعالية من المرشدين الأكبر سناً.

وقامت برنت بدراسة (Brent, 1981). هدفت إلى معرفة آراء المرشدين التربويين والأخصائيين النفسانيين من حيث إعداد المرشد أكاديمياً وتأهيله ومعرفة ما إذا كان المرشد يحتاج إلى إجازة الإرشاد. طبقت هذه الدراسة على الطرفين على عينة بلغت (116) مرشداً في مقاطعة أدا هو (Idaho) وبلغ معدل سنوات الخبرة عند المرشدين (9.4) سنوات وكانت مؤهلاتهم: (68%) من المرشدين الحاصلين على درجة أعلى من الماجستير و (18%) منهم حاصلون على درجة ماجستير، و (12%) حاصلون على درجة دكتوراه و (2%) من المرشدين

أقل من ماجستير. وأوضحت الدراسة من وجهة نظر المرشدين التربويين أن المرشدين كانوا أكثر حماساً من علماء النفس لإجازة المرشد وتأهيله تربوياً، وكما أوضحت الدراسة أن كلاً من الطرفين المرشدون التربويون، والأخصائيون النفسيون يرون بأن المرشدين بحاجة إلى إجازة في الإرشاد.

وفي دراسة قام بها موريس وهيشن (Morris & Hucschen, 1990) بعنوان " توقعات المعلم لأداء المرشد ".

تم توزيع استبيانات لكل معلم ومرشد في (17) مدرسة وتبين من النتائج أن المعلمين رتبوا أدوار المرشدين على النحو التالي:

1-التشاور أو التحدث مع أولياء الأمور.

2-الإرشاد الفردي مع الطلبة.

3-التشاور مع الإدارة.

وكان المعلمون والمرشدون قرييون من بعضهم البعض في اتفاقهم فيما يتعلق بالتشاور مع المعلمين وبالإرشاد الفردي مع الطلبة.

وأجرى أولسن، (Olson, 1993) دراسة بعنوان " مدراء المدارس ومفاهيمهم عن فعالية المرشدين التربويين مع، أو بدون الخبرات العملية ".

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر الخبرات التعليمية على المرشدين التربويين وعلى أدائهم، وذلك عن طريق تئمين وتقييم مدراء المدارس للمرشدين التربويين مع الخبرة التعليمية السابقة أو بدون الخبرة التعليمية السابقة للمرشد التربوي. وعلى الرغم من أن بعض مدراء المدارس وصفوا بعض التعليقات حول حاجة المدارس للمرشدين إلا أن النتائج أشارت إلى عدم وجود

فروقات بين المجموعات التي عملت كمدرسين وبعض المجموعات التي لم تزاول مهنة التعليم في المدارس الابتدائية والثانوية.

وفي دراسة قام بها كل من هارديستي وديلرد (Hardesty & Dillard, 1994) بعنوان " دور مرشدي المدرسة الابتدائية مقارنةً مع مرشدي المدارس الأساسية والثانوية ومواجهاتهم " وتكشف هذه الدراسة كيف أن مرشدي المدارس الثانوية يمكن أن يكون عملهم أكثر قيمة وفاعلية للمدارس من مرشدي المدارس الأساسية أو الابتدائية عن طريق فحص أعراض المرشدين في نظرتهم لمستويات المراحل المختلفة كشيء مهم. وأن مرشدي المراحل العليا أدوارهم مشابهة أكثر للإداريين بالمقارنة مع مرشدي المراحل الابتدائية.

وقام كلارك (Clark, 1995) بدراسة بعنوان " العقلنة ودور المرشد المدرسي ". هدفت هذه الدراسة إلى عملية التبرير المنطقي لوظيفة المرشد التربوي، وكما تهدف إلى استخدام أسلوب العقلنة في التفاعلات الداخلية وردود الأفعال عند التعامل مع الطلبة والمعلمين، حيث تقدم هذه الدراسة أمثلة متنوعة، وكل نوع من أنواع التفاعلات، كما تصف هذه الدراسة ديناميات التبرير المنطقي في المدارس، واستخدام العقلانية عندما يواجه المرشد التربوي تدخلاً من قبل الأهل والمعلمين في طبيعة عمله، كما تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن استخدام التبرير المنطقي للمرشدين وإعطاء أمثلة على تدخل الذات لدى المرشد التربوي.

وقام جيلاني، (Ghilani, 2000) بعنوان " دور وأداء المرشد في المدارس العليا وتلقيه من قبل الطلاب والخريجين، والمعلمين، والإداريين، في مدرسة في ضاحية منطقة أولكاني بولاية بنسلفانيا ".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الاختلافات في دور وأداء المرشد الإشرافي في المدارس العليا والملاحظ من قبل خريجي المدارس العليا، والمعلمين، والإداريين في مدرسة ضاحية بنسبورغ.

وقد جاءت فكرة هذه الدراسة من مدى التناقض الكثير بين إدراكات الطلاب, والمعلمين, والإداريين نتيجة تجربة المرشد المؤلف وهو كمرشد في مدرسة عليا, ونتيجة العمل المستمر لتعريف الدور كان من الضروري أن نعرف مع من نعمل لكي ندرك ونقيم دورنا وأدائنا. ومن هنا جاء غرض المؤلف في هذه الدراسة لقياس هذه الاختلافات في الدور والأداء بين خريجي المدارس العليا, والمعلمين, والإداريين, وهذه الفكرة للدراسة مقتبسة عن دراسة لوييس, عام 1979, هذا الاقتباس الذي كُون من قبل جوتاردي, (Gottardi 1983) قرر الباحث استخدام نموذج أداء جوتارس (Gottard, sopinionnaire model) من أجل فحص مدى عمليتها على دور وأداء المرشد التربوي. واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي من أجل جمع المعلومات والبيانات وبعد ذلك تم تحليل النتائج من أجل المقارنة وإيجاد التناقض لتبيين مدى إدراك خريجي المدارس العليا, والمعلمين, والإداريين. وبينت الدراسة أن أحد المعطيات المهمة لهذه الدراسة هي أن خريجي المدارس العليا, والمعلمين, والإداريين, يدل على أنهم يعتقدون ويؤمنون أن أدوار المرشد السبعة المشمولة بالمسح لها وظائف مهمة للمرشد التربوي. بينما يوجد هناك اختلافات في مجالات أداء المرشد, والطلاب الخريجين, والمعلمين, والإداريين, كل هؤلاء الفئات يلاحظون ويشهدون على أداء المرشد التربوي, الذي يتفق مع الشخص المتوسط في كل المجالات.

وأجرت كوكريك, (Kocarek, 2001) دراسة بعنوان " فهم العلاقة بين فاعلية الذات في الإرشاد وبين القلق, ومستوى التطور والخبرة وأداء المرشد التربوي ".

جاءت هذه الدراسة من خلال كل من نظرية فاعلية الذات لبندورا (Pandora's theory) ونظرية الإدراك الاجتماعي فيما بعد. وقد زودت نظرية فاعلية الذات لبندورا المرشد بمفاهيم هيكلية نظرية حيث استغلت نظرية بندورا في مجالات مختلفة. في هذه الدراسة جاء التركيز على فاعلية الذات للمرشد وأهميتها في التدريب. أما متغيرات الدراسة فجاءت (القلق والتوتر,

والمستوى المتطور للمتدرب، حدة التدريب، والخبرة في الإرشاد، والتطبيق ثم تحديدها). وقد هدفت الدراسة إلى:

- 1- استعمال المتغيرات الخمسة في الدراسة للتنبؤ بمدى تأثيرها على أداء المرشد.
- 2- اختبار متغيري فعالية الذات (CSE) عند المرشد ومستوى التطور في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد والحقل التدريبي.
- 3- وقد أكتشف أخيراً أن مستوى التطور، متغير وسطي بين مستوى التدريب وفعالية الذات من العينة التي جمعت من (117) طالب ماجستير في الإرشاد التربوي، في ثلاث مراحل من التدريب قبل ممارسة الإرشاد وبعد ممارسة الإرشاد والحقل التدريبي.

إن المرشدين قد أتموا عملية بيان مفصل بتقييم الذات، وبيان لحالة التوتر، واستبيان مستويات المرشد المنقحة، بعدما أتموا عملية تصنيف تقييم المرشد للمتغيرات الخمسة (القلق والتوتر، وفعالية الذات، ومستوى التطور، وعدد الدورات، ومدة الخبرة الإرشادية) وقد قيموها مجتمعة. وقد جاءت النتائج أن كلاً من فاعلية الذات والمستوى التطويري يختلفان بشكل كبير في المستويات الثلاث للتدريب، والمستوى التطويري لم تثبت الدراسة أنه وسيط متقلب. وقد اجمعوا على أن هذه المتغيرات جميعها مهمة لتحسين أداء المرشد، وينبغي على المرشدين تطوير هذه المتغيرات لتحسين أدائهم. وتوصلت الدراسة إلى أن فاعلية الذات كانت في أعلى مستوياتها في التدريب وأنها تعزز في التدريب وقد بينت أن فاعلية الذات متغير مهم للتنبؤ بأداء المرشد، وقد حصل على أعلى مستوى. أما فيما يتعلق بالمستوى التطويري للمرشد فله تأثير إيجابي وقوي في الترابط مع فاعلية الذات للدلالة على مسألة القياس. أما المعوقات في عملية المستوى التطويري كوسيط متغير لم تكن ذات أهمية متناقضة مع البحث السابق الذكر وهكذا ينبغي لنا التحقق والبحث بشكل أكبر.

وفي دراسة أجراها هيلمان (Hillman, 2001) وقد جاءت بعنوان " تحليل لمفاهيم الدور والرضى الوظيفي للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية في ترينداد وتياجو". هدفت الدراسة إلى بلورة مفهوم دور المرشد التربوي في المدارس الثانوية وضرورة استناده إلى معايير توضح بذلك هذا الدور والمفهوم، ويمكن لنا بلورة هذا المفهوم من خلال تحديد تلك المفاهيم التي يقوم بها المرشد التربوي نفسه والتي يساعد بها مدراء المدارس والمعلمين والطلبة لتوضيح ما يجب على المرشد التربوي القيام به، وهذا يعتمد على نظام المدرسة الموجود. وتوضيح دور المرشد يتم من خلال توضيح العلاقة بين دور المرشد التربوي ورضاه الوظيفي عن عمله، وبالتعاون المشترك بين مدير المدرسة والمعلمين والطلبة، والمرشدين التربويين، وقناعتهم بهذا العمل يسهم في تحقيق الأهداف المتوخاة. استخدم الباحث الدراسة الوصفية التي هدفت إلى اكتشاف تلك المفاهيم التي تم الاستجابة لها. وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين، والمديرين، والطلبة، والمرشدين، أما عينة الدراسة فتكونت من (35) مرشداً تربوياً و(35) مدير مدرسة و(100) معلم، و(200) طالب. وتكونت أداة الدراسة من (37) فقرة والتي وزعت على الفئات المذكورة آنفةً، أما بخصوص المرشدين فقد أعطي المرشدون استبانتيين وهي قائمة الرضا الوظيفي، والتي تحمل (77) فقرة، وتعطى (7) مجالات رئيسية يقوم بها المرشدون التربويون. وقد بينت النتائج وجود فروقات كبيرة في المفهوم بين كل من المرشدين، والمدراء، والمعلمين، والطلبة عن الدور المثالي للمرشد التربوي، وكما بينت النتائج وجود تشابه في المفاهيم بين المديرين والمرشدين عن دور المرشد التربوي، أما المفاهيم عند المعلمين والطلبة فقد كانت مفاهيمهم متشابهة تماماً في حين أن مفاهيم المرشدين التربويين اختلفت تماماً عن مفهوم المعلمين والطلبة. وبينت الدراسة أيضاً أن التباين والاختلاف لدى المرشدين التربويين حول المفهوم الحقيقي والمثالي لخدماتهم فقد بينت علاقة ضئيلة برضاهم الوظيفي باستثناء بعض الحالات. وكما بينت الدراسة أن المرشدين التربويين في المدارس الثانوية كان لديهم مستوى عالٍ من المستوى الوظيفي بشكل عام. إن مستوى الرضا الوظيفي الذي تم تسجيله من قبل

مرشدي المدارس الثانوية يجب أن يكون بمثابة الحافز لهؤلاء الذين يخططون المناهج التربوية ليقدموا الدعم الوظيفي والأدائي القوي للمرشدين التربويين. وقد أوصى الباحث بالآتي:

- 1- الحاجة إلى الإجماع بالرأي لبلورة مفهوم ومعيار دور المرشد التربوي.
- 2- لا بد من وجود معايير يستند إليها المرشد التربوي في عمله.
- 3- لكي تتم العملية بنجاح لا بد من أن تشترك الجهود سوية لتحديد هذا المفهوم من خلال: المنهاج التربوي، والوسائل التربوية جميعها، والإجراءات العملية.

وقام جالندر، (Chandler, 2002) بدراسة جاءت بعنوان " مفهوم مدرء المدارس الثانوية لدور المرشد التربوي".

على الرغم من أن المرشدين التربويين يعملون في المدارس العامة منذ فترة طويلة إلا أن دورهم لا زال غير واضح لمدرء المدارس، ويعتبر مدير المدرسة نفسه هو المسؤول الذي يحدد دور وصلاحيات المرشد التربوي إلى حد كبير. إذ جاء هدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم مدرء المدارس الثانوية بالنسبة لدور المرشد التربوي في المدرسة. أما الأسئلة الرئيسية والأساسية التي تم طرحها في هذه الدراسة فهي:

- 1- كيف ينظر مدرء المدارس الثانوية إلى مفهوم دور المرشد التربوي؟
- 2- إلى أي درجة تتفق مفاهيم مدرء المدارس الثانوية مع عمل وأداء المرشد التربوي؟
- 3- وماذا يقترح لنا الأدب التربوي في ماهية دور المرشد التربوي؟
- 4- كيف يبيلور مدرء المدارس مفهوم عمل المرشد التربوي وتقديم العمل والمساعدات والتسهيلات له من أجل القيام بعمله؟

اقتصرت عينة الدراسة على أعضاء و مدرء المدارس الثانوية الذي مضى عليهم أكثر من خمس سنوات في الإدارة المدرسية. وقد بلور مدرء المدارس هؤلاء دور المرشد التربوي من خلال أدائه الوظيفي ومهاراته الضرورية وصفاته الشخصية، وتحديداً هناك ست وظائف للمرشد

التربوي في المدارس هي: الدفاع عن الطفل، وتسجيل الملاحظات الإرشادية، ومهمات إدارية، ومرجع للطلبة في مشاكلهم، ووظيفة تربوية، وتخطيط تربوي في توجيه وتعليم الدائرة الإرشادية. وقد بينت الدراسة أنه لا بد من أن يتمتع المرشد التربوي في قدرته على حل المشكلات، والتحلي بالطبيعة الهادئة، وقدرته على الاتصال الجيد مع الأفراد، والقدرة على التعامل في وقت الأزمات، والتحلي بروح الدعابة. وكل هذا يعتمد على التوقعات المتوخاة من أداء المرشد التربوي.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة يمكن ملاحظة ما يلي:

1- إن الدراسات السابقة الأجنبية منها والعربية والتي بحثت في موضوع الأداء للمرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، كانت قليلة (في حدود علم الباحث)، مما يعطي أهمية لهذه الدراسة ويؤدي إلى ميلاد بحوث جديدة من قبل باحثين آخرين في هذا المجال.

2- استفاد الباحث من الدراسات الأجنبية والعربية من ناحية الإجراءات والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة من أجل بناء أداة الدراسة، لاسيما من دراسة أبو الهيجاء (1988)، حيث اعتمد الباحث في بناء دراسته على جزء من أداة الدراسة لأبي الهيجاء.

3- تشابهت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجتمع الدراسة حيث طبقت على فئة الإداريين والمعلمين، حيث تشابهت في ذلك مع دراسة كل من الحبور (1981)، ودراسة أبو الهيجاء (1988)، ودراسة النصور (1995)، ودراسة مصلح (1998)، ودراسة ديزلفسترو (Desivestro, 1973)، ودراسة هاسارد (Hassard, 1976)، ودراسة موريس، وهيشن، (Morris & Hucschen, 1990)، ودراسة أولسن، (Olson, 1993)، ودراسة جيلاني، (Gilani, 2000)، ودراسة هيلمان (Hillman, 2001)، ودراسة جاندر، (Chandler, 2002).

4-توصلت بعض هذه الدراسات إلى وجود علاقة بين أداء المرشد التربوي وصفاته الشخصية كما في دراسة الخطيب، (1982)، ودراسة جالندر، (Chandler, 2002).

5-تشابهت هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة في أنها درست كل مجتمع الدراسة حيث اعتبر مجتمع الدراسة عينة الدراسة وهذه الدراسات: دراسة أبو فرحة (1999)، ودراسة رضوان، (1998). في حين اختلفت عن بقية الدراسات في أنها استخدمت عينة ممثلة لتطبيق دراستها.

6-تشابهت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في المتغيرات المختلفة التي استخدمتها الدراسة الحالية التي سنوضحها حسب كل متغير وتشابه الدراسات المختلفة التي استخدمت نفس المتغيرات:

أ-متغير الجنس: تشابهت هذه الدراسة مع دراسة الخطيب (1982)، ودراسة الرحال، (1986)، ودراسة صالح، (1991)، ودراسة النسور، (1995)، ودراسة مصلح، (1998)، ودراسة رضوان، (1998)، ودراسة أبو فرحة، (1999).

ب-متغير المديرية: لا يوجد دراسة تطرقت إلى هذا المتغير كما هو في هذه الدراسة الحالية.
ت-متغير المسمى الوظيفي: تناولت هذا المتغير بعض الدراسات منها ودراسة هيلمان (Hillman, 2001)، ودراسة جيلاني، (Gilani, 2000)، ودراسة برنت، (Brent, 1981)، ودراسة النسور، (1995).

ث-متغير الخبرة: تناولت بعض الدراسات العربية والأجنبية هذا المتغير لتبين أهميته كما في الدراسة الحالية منها: دراسة الرحال، (1986)، ودراسة مصلح، (1988)، ودراسة رضوان، (1988)، ودراسة أبو فرحة، (1999)، ودراسة أولسن، (Olson, 1993)، ودراسة هيلمان (Hillman, 2001).

ج-متغير المؤهل العلمي: تناولت هذا المتغير أيضاً عدد من الدراسات السابقة الأجنبية والعربية هي دراسة الرحال، (1986)، ودراسة مصلح، (1998)، ودراسة رضوان، (1998)، ودراسة برنت (Brent, 1981).

ح- متغير مكان السكن: تناولته كمتغير أيضاً دراسة كل من أبو فرح، (1999)، ودراسة الرحال، (1986).

خ- متغير التخصص: تناولته كمتغير أيضاً دراسة كل من أبو فرح، (1999)، ودراسة رضوان، (1998)، ودراسة الرحال، (1986).

في ضوء هذا التطرق لمتغيرات الدراسة للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية نلاحظ أن الدراسات العربية تتناول الكثير من المتغيرات في حين أن الدراسات الأجنبية عدد متغيراتها أقل من عدد المتغيرات التي تتناولها الدراسات العربية حيث أن الكثير منها لا تتناول إلا متغيراً واحداً في الغالب. ونلاحظ أن الدراسة الحالية قد تناولت سبعة متغيرات وهذا ما قد يميزها عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية.

7- بينت الدراسة الحالية أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية أداء جيد.

8- اتفقت بعض توصيات هذه الدراسة مع بعض توصيات عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية أهمها دراسة كل من رضوان، (1998)، ودراسة هيلمان (Hillman, 2001) ودراسة جاندر، (Chandler, 2002).

9- توصلت بعض الدراسات السابقة أن النظرة السلبية للإرشاد التربوي لا زالت قائمة الأمر الذي يؤثر على فعالية المرشد التربوي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق الأداة.
- ثبات الأداة.
- متغيرات الدراسة.
- إجراءات تطبيق الدراسة.
- المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق وثبات الأداة المستخدمة، ومتغيرات الدراسة، وإجراءات تطبيق الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي استخدمها الباحث لاستخلاص النتائج، وفيما يلي بيان ذلك:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي، وذلك نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، باستخدامه الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم توزيعها على جميع المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جنين ومن ثم تم استلامها من المبحوثين.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين، والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديريات جنين وقباطية والتابعة لوزارة التربية والتعليم في فلسطين لكل من مديرتي جنين، وقباطية للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2002/2003. والبالغ عددهم (826) إدارياً ومعلماً، لكن الذين استجابوا لأداة الدراسة بلغ عددهم (782) إدارياً ومعلماً، ولذلك اعتبروا هم مجتمع الدراسة. وأجريت الدراسة على مجتمع الدراسة بأكمله، وتم إجراء التحليل الإحصائي على (782) إستبانة.

والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة على مديرتي جنين وقباطية حسب متغير الجنس والمسمى الوظيفي.

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة على مديرتي جنين
وقباطية حسب متغير الجنس والمسمى الوظيفي.

المجموع الكلي	مجموع الإداريين الذكور والإناث	الإداريات الإناث	الإداريون ذكور	مجموع المعلمين الذكور والإناث	المعلمات الإناث	المعلمون الذكور	الجنس والمسمى الوظيفي المديرية
419	79	35	44	340	161	179	جنين
407	81	38	43	326	155	171	قباطية
826	160	73	87	666	316	350	المجموع

*تم الحصول على المعلومات من مديريات التربية والتعليم في محافظة جنين وقباطية.

الجدول (2)

أسماء المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم في جنين وعدد المعلمين والإداريين في كل مدرسة.*

الرقم	اسم المدرسة	المعلمين	الإداريين
1	جنين الثانوية للبنين	18	3
2	بنات جنين الثانوية	22	3
3	بنات الزهراء الثانوية	18	3
4	بنات الخنساء الثانوية	13	3
5	السلام الثانوية للبنين	17	3
6	برقين الثانوية للبنين	9	3
7	بنات برقين الثانوية	9	3
8	اليامون الثانوية للبنين	20	3
9	بنات اليامون الثانوية	15	3
10	سيلة الحارثية الثانوية للبنين	15	3
11	بنات سيلة الحارثية الثانوية	14	3
12	الشهيد نجيب الأحمد الثانوية	7	3

		للبنين	
3	16	بنات يعبد الثانوية	13
3	17	الشهيد عز الدين الثانوية للبنين	14
3	7	كفرذان الثانوية للبنين	15
2	8	بنات كفرذان الثانوية	16
2	8	دير أبو ضعيف الثانوية للبنين	17
2	7	بنات دير أبو ضعيف الثانوية	18
2	7	الجملة الثانوية للبنين	19
2	7	بنات الجملة الثانوية	20
2	11	جلقموس الثانوية للبنين	21
2	9	بنات جلقموس الثانوية	22
2	8	بنات جلبون الثانوية	23
3	8	فقوعة الثانوية للبنين	24
2	8	بنات فقوعة الثانوية	25
3	8	عائين الثانوية للبنين	26
2	7	بنات عائين الثانوية	27
2	5	طورة الغربية الثانوية للبنين	28
2	8	برطعة الثانوية للبنين	29
2	7	العرقه الثانوية للبنين	30
2	7	ذكور جلبون الثانوية للبنين	31
79	340	31 مدرسة	المجموع

* تم الحصول على المعلومات من مديرية التربية والتعليم في جنين.

الجدول (3)

أسماء المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم

في قباطية وعدد المعلمين والإداريين في كل مدرسة.*

الرقم	اسم المدرسة	المعلمين	الإداريين
1	طوباس الثانوية للبنين	13	3
2	بنات طوباس الثانوية	15	3
3	عرابة الثانوية للبنين	15	3
4	بنات عرابة الثانوية	15	3
5	الشهيد عزت أبو الرّب الثانوية	15	3
6	بنات قباطية الثانوية	10	3
7	بنات قباطية الثانوية الغربية	8	2
8	ذكور تياسير الثانوية	9	2
9	الشهيد فريد غنام الثانوية للبنين	10	2
10	بنات جبع الثانوية	11	3
11	رابا الثانوية للبنين	7	2
12	بنات رابا الثانوية	5	2
13	الزبادة الثانوية للبنين	10	3
14	بنات الزبادة الثانوية	11	2
15	سيلة الظهر الثانوية للبنين	15	3
16	بنات سيلة الظهر الثانوية	13	2
17	بنات سيريس الثانوية	11	2
18	صانور الثانوية للبنين	9	3
19	مدرسة طمون الثانوية للبنين	12	3
20	عجة الثانوية للبنين	12	3
21	بنات عجة الثانوية	7	3
22	ذكور عقابا الثانوية	8	3
23	بنات عقابا الثانوية	8	3
24	عنزا الثانوية للبنين	7	2
25	بنات عنزا الثانوية	9	3

2	5	ذكور فحمة الثانوية	26
1	6	فحمة الثانوية للبنات	27
3	13	كفرراعي الثانوية للبنين	28
3	14	بنات كفرراعي الثانوية	29
3	11	ميثلون الثانوية للبنين	30
3	12	بنات ميثلون الثانوية	31
81	326	31 مدرسة	المجموع

* تم الحصول على المعلومات من مديرية التربية والتعليم في قباطية.

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

1 - متغير المديرية:

الجدول (4)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المديرية.

النسبة المئوية %	التكرار	المديرية
49.9	390	جنين
50.1	392	قباطية
100	782	المجموع

2 - متغير الجنس:

الجدول (5)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
51.3	401	ذكر
48.7	381	أنثى
100	782	المجموع

3-متغير المسمى الوظيفي:

الجدول (6)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

النسبة المئوية %	التكرار	المسمى الوظيفي
79.5	622	معلم
8	62	مدير
6.0	47	نائب مدير
6.5	51	سكرتير
100	782	المجموع

4 -متغير الخبرة:

الجدول (7)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة.

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة
28.9	226	أقل من 5 سنوات
37.0	289	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
34.1	267	11 سنة فأكثر
100	782	المجموع

5- متغير المؤهل العلمي:

الجدول (8)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
19.43	152	دبلوم فأقل
74.93	586	بكالوريوس+دبلوم عالي
5.63	44	ماجستير
100	782	المجموع

6-متغير مكان السكن:

الجدول (9)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير مكان السكن.

النسبة المئوية %	التكرار	مكان السكن
27.4	214	مدينة
68.7	537	قرية
4.0	31	مخيم
100	782	المجموع

7 -متغير التخصص:

الجدول (10)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.

النسبة المئوية %	التكرار	التخصص
37.2	291	علمي
59.6	466	أدبي
3.2	25	أخرى
100	782	المجموع

أداة الدراسة:

ولمعرفة أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، وبعد أن قام الباحث بمراجعة الأدب التربوي، والدراسات السابقة، والاستفادة منها، وقد حصل الباحث على إستبانة من دراسة أبو الهيجاء، (1988)، والمتعلقة بتقييم فعالية المرشد التربوي كما يدركها المديرين والمعلمون والمرشدون والمسترشدون في المدرسة الأردنية. وقد استفاد الباحث من

الإستبانة من الجزء المتعلق بتقييم المدراء والمعلمين لفعالية المرشد التربوي في إستبانته, كما واستفاد الباحث من دراسة عرار (2000) والمتعلقة بقياس سمات المرشد التربوي الفعال من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية. واستفاد الباحث أيضاً من الأدب التربوي الذي تحدث عن صفات المرشد التربوي الفعال وبناءً على ذلك طور الباحث أداة قياس دراسته المتعلقة بأداء المرشد التربوي.

وقد تكونت أداة الدراسة, والتي تقيس وجهة نظر الإداريين والمعلمين في أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية في مديريات جنين وقباطية من جزأين هما:
الجزء الأول: أشتمل على المعلومات الشخصية الأولية وهي: (المديرية, والجنس, والمسمى الوظيفي, والخبرة, والمؤهل العلمي, ومكان السكن, والتخصص).
الجزء الثاني: تكون هذا الجزء من (54) فقرة من أجل قياس أداء المرشد التربوي من وجهة نظر الإداريين والمعلمين موزعة على أربعة مجالات هي:

1- مجال العلاقات الاجتماعية.

2- المجال العلمي والمهني.

3- مجال الشخصية.

4- المجال الفني التطبيقي.

والجدول (11) يوضح توزيع فقرات الإستبانة على مجالات الدراسة المختلفة.

الجدول (11)

توزيع فقرات الإستبانة على مجالات الدراسة المختلفة.

الرقم	المجالات	الفقرات	المجموع
1	العلاقات الاجتماعية	(1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10)	10 فقرات
2	العلمي والمهني	(11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26)	16 فقرة
3	الشخصية	(27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41)	15 فقرة
4	الفني التطبيقي	(42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54)	13 فقرة

وقد اعتمد الباحث سلماً خماسي القياس، معتمداً على مقياس ليكر

(Liker Scale) والذي تكون من خمسة مستويات هي:

- 1- موافق بقوة (5) درجات.
- 2- موافق (4) درجات.
- 3- محايد (3) درجات.
- 4- معارض (درجتان).
- 5- معارض بقوة (1) درجة.

وطلب من المستجيبين وضع إشارة (x) على يسار كل فقرة تبعاً لسلم الاستجابة بما يتلاءم مع آرائهم الشخصية. وتم صياغة كل فقرات الإستبانة صياغة إيجابية لكي تصل عدد الفقرات الموزعة على المجالات (54) فقرة. وقد تضمنت الإستبانة في نهايتها سؤالاً مفتوحاً طلب الباحث من المبحوثين ذكر ثلاثة أمور تسهم في تطوير أداء المرشد التربوي في المدرسة من أجل إثراء الدراسة.

صدق الأداة:

اعتمد الباحث للتأكد من صدق الأداة, مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة النجاح الوطنية وفي جامعة القدس المفتوحة فرع / جنين، معظمهم من حملة درجة الدكتوراه وعدد من حملة الماجستير, ومرشدين مقيمين في مديرتي التربية والتعليم في جنين وقباطية, وذلك لإبداء آرائهم في فقرات الإستبانة من حيث قياسها للمجال المراد قياسه وملاءمتها له, أو إضافة فقرات أو حذف فقرات بما يتناسب وطبيعة الدراسة. وقد أخذ الباحث بآراء المحكمين حيث تم تعديل الكثير من الفقرات من حيث صياغتها وملاءمتها للمجال حيث حذفت بعض الفقرات وأضيفت أخرى واعتمد الباحث إجماع المحكمين لإجراء الحذف أو التعديل.

ثبات الأداة:

من أجل ثبات الأداة, تم توزيع مجموعة من الاستبيانات على عينة من مجتمع الدراسة نفسه وجرى تطبيق الأداة عليهم لمرة واحدة, وتم تضمين نتائجهم مع النتائج النهائية, وتم استخراج معامل الثبات وحسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) عن طريق حساب معامل الاتساق الداخلي للأداة. والجدول (12) يوضح معاملات الثبات المحسوبة لكل مجال من مجالات الدراسة.

الجدول (12)

معامل ثبات كرونباخ ألفا على مجالات الأداة والدرجة الكلية

المجالات	معامل الثبات
العلاقات الاجتماعية	0.88
العلمي والمهني	0.92
الشخصية	0.89
الفني التطبيقي	0.91
الدرجة الكلية	0.97

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة. (Independent variables) وهي:

- 1-المديرية: ولها مستويان: جنين، وقباطية.
- 2- الجنس: وله مستويان: ذكر، أنثى.
- 3-المسمى الوظيفي: وله أربعة مستويات: معلم، مدير، نائب مدير، سكرتير.
- 4-الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: خمس سنوات فأقل، 6 - 10سنوات، 11 سنة فأكثر.
- 5- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات: دبلوم فأقل، بكالوريوس + دبلوم عالي، ماجستير.
- 6-مكان السكن: وله ثلاثة مستويات: مدينة، قرية، مخيم.
- 7- التخصص: وله ثلاثة مستويات: علمي، أدبي، آخر.

ثانياً: المتغيرات التابعة: (Dependent Variables):

تتمثل في استجابات أفراد مجتمع الدراسة على أداة الدراسة المتعلقة بأداء المرشد التربوي موزعة على المجالات الآتية وفقراتها:

- 1-مجال العلاقات الاجتماعية. ويتكون من الفقرات الآتية: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10).
- 2- المجال العلمي والمهني. ويتكون من الفقرات الآتية: (11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26).
- 3- مجال الشخصية. ويتكون من الفقرات الآتية: (27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41).
- 4- المجال الفني التطبيقي. ويتكون من الفقرات الآتية: (42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54).

إجراءات تطبيق الدراسة:

قام الباحث بإجراء دراسته وفق الخطوات الآتية بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة في قياس الهدف الذي وضعت من أجله:

1-مناقشة خطة البحث من قبل لجنة المناقشة والحصول على موافقة لجنة المناقشة على الموضوع.

2-إعداد أداة الدراسة والعمل على تقنينها.

3-الحصول على كتاب تسهيل المهمة من قبل الجامعة.

4-الحصول على إذن من وزارة التربية والتعليم لتطبيق الإستمابنة في مدارس مديريتي جنين وقباطية.

5-تحديد أفراد مجتمع الدراسة.

6-توزيع الإستمابنات على كل مجتمع الدراسة في كل من مديريتي التربية والتعليم في جنين وقباطية، وذلك بالتعاون مع مسؤولي التعليم العام في المديريتين.

7-جمع الإستمابنات من الميدان.

8-تفريغ المعلومات ومعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية:

بعد تفريغ الإستمابنات ومعالجتها بالحاسب الآلي تم معالجتها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتحليل النتائج. وقد استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمعطيات ككل، ولكل مجال من مجالات الدراسة، ولكل فقرة من فقرات هذه الدراسة، وكذلك استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للإجابة عن السؤال الأول، وللمقارنة بين كل من متغيرات الدراسة استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة الأخرى.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع.

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن.

تاسعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال المفتوح.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة حول أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، وعلاقة أداء المرشد التربوي بعدد من المتغيرات هي:

1-المديرية.

2-الجنس.

3- المسمى الوظيفي.

4-الخبرة.

5-المؤهل العلمي.

6-مكان السكن.

7-التخصص.

وقد تم عرض هذه النتائج تبعاً لتسلسل الدراسة وفيما يلي بيان لذلك:

أولاً:النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين؟

وللإجابة على هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لجميع فقرات أداة الدراسة موزعة على مجالاتها والمستوى الكلي، ونتائج الجداول (13)، (14)، (15)، (16)، تبين ذلك، فيما يبين الجدول (17) ترتيب المجالات والمستوى الكلي مرتبةً ترتيباً

تتازلياً حسب مستوى الأداء الأكبر لأداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت النسب التالية:

- 1- (80%) فأكثر مستوى الأداء كبير جداً.
- 2- (70% - أقل من 80%) مستوى الأداء كبير.
- 3- (60% - أقل من 70%) مستوى الأداء متوسط.
- 4- (50% - أقل من 60%) مستوى الأداء قليل.
- 5- أقل من (50%) مستوى الأداء قليل جداً.

وفيما يلي عرض النتائج حسب المجالات:

المجال الاجتماعي

يتضمن هذا المجال (10) فقرات، والجدول (13) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال. ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية للمستوى الكلي لأداء المرشد التربوي.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال الاجتماعي.

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية %	مستوى الأداء
1	يحرص على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع المعلمين والإداريين.	4.31	86.2	كبير جداً
2	متابع لاحتياجات الطلبة ومشكلاتهم مع أولياء الأمور.	4.01	80.2	كبير جداً
3	يتعاون مع الإداريين والمعلمين من أجل تحقيق الأهداف الإرشادية.	4.18	83.6	كبير جداً
4	يشارك بفعالية بالأنشطة المدرسية.	3.74	74.8	كبير
5	يتفاعل مع الزملاء والطلبة في المدرسة بإيجابية.	4.16	83.2	كبير جداً
6	يشارك مربى الصفوف في حل مشكلات الطلبة.	4.03	80.6	كبير جداً
7	يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والمعلمين من جهة أخرى.	3.87	77.4	كبير
8	يفهم الآخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا.	3.79	75.8	كبير
9	يعمل بروح الفريق.	3.95	79	كبير
10	يقيم علاقات جيدة مع مؤسسات المجتمع المحلي الاجتماعية.	3.73	74.6	كبير
	المستوى الكلي	3.98	79.6	كبير

*أقصى مستوى للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (13) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، كان كبير على الفقرات 10, 4, 7, 8, 9) حيث تراوحت النسب المئوية للإستجابة عليها بين (74.6% - 79%)، وكان كبير جداً على الفقرات (1, 2, 3, 5, 6)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (80.2% - 86.2%)، وكان مستوى الأداء كبير على المستوى الكلي للمجال الاجتماعي، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها إلى (79.6%).

المجال العلمي والمهني:

يتضمن هذا المجال (16) فقرة، والجدول (14) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال. ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية للمستوى الكلي لأداء المرشد التربوي.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال العلمي والمهني.

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية %	مستوى الأداء
11	يسعى لتطوير نفسه مهنيًا.	3.97	79.4	كبير
12	يحاول أن يتغير نحو الأفضل.	4.02	80.4	كبير جداً
13	يتكيف مع المواقف المختلفة.	3.99	79.8	كبير
14	ملتزم بواجباته الإرشادية المختلفة.	4.05	81	كبير جداً
15	ينمي قدرة الطلبة على العمل الجماعي.	3.90	78	كبير

16	يحترم مهنته ويهتم بها.	4.16	83.2	كبير جداً
17	يتصف بالموضوعية في عمله.	4.03	80.6	كبير جداً
18	يحافظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها من المسترشدين.	4.29	85.8	كبير جداً
19	يتصف بسعة إطلاعه العلمي والمهني.	3.91	78.2	كبير
20	ملم في مجال عمله الإرشادي.	4.06	81.2	كبير جداً
21	يراعي الأسس النفسية للطلبة.	4.05	81	كبير جداً
22	قادر على تقديم الخدمات الإرشادية للطلبة بوعي تام.	4.01	80.2	كبير جداً
23	يشارك في الندوات العلمية.	3.81	76.2	كبير
24	يعد تقارير دورية حول الإرشاد في المدرسة.	3.90	78	كبير
25	يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة في الإرشاد.	3.70	74	كبير
26	قادر على تشخيص الحالات الإرشادية.	3.94	78.8	كبير
	المستوى الكلي	3.99	79.8	كبير

*أقصى مستوى للإستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (14) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، كان كبير على الفقرات (11, 13, 15, 19, 23, 24, 25, 26)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (74%-79.8%) ، وكان كبيراً جداً على الفقرات (12, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (80.2%-85.8%) وكانت كبيرة على المستوى الكلي للمجال العلمي والمهني حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها (79.8%).

مجال الشخصية:

يتضمن هذا المجال (15) فقرة، والجدول (15) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال. ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية للمستوى الكلي لأداء المرشد التربوي.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين لمجال الشخصية.

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية %	مستوى الأداء
27	سلوكه نموذج إيجابي للطلبة.	4.06	81.2	كبير جداً
28	يلتزم بالقوانين العامة للمدرسة.	4.22	84.4	كبير جداً
29	لديه وضوح في شخصيته.	4.1	82	كبير جداً
30	مظهره العام لائق.	4.25	85	كبير جداً
31	يستمع أكثر مما يتكلم.	3.88	77.6	كبير
32	يحافظ على ثباته وهدوئه الإنفعالي.	4.07	81.4	كبير جداً
33	يتمتع بالقدرة على العطاء بالرغم من ضغوط العمل.	3.96	79.2	كبير
34	يتمتع بالقدرة على تحمل المسؤولية.	4.1	82	كبير جداً
35	ثقتة بنفسه عالية.	4.22	84.4	كبير جداً
36	يتخذ القرارات الفعالة في مجال عمله.	3.94	78.8	كبير

37	يتعامل مع الأزمات الطارئة بثقة.	4	80	كبير جداً
38	مبادر في مجال عمله.	4	80	كبير جداً
39	أسلوب عمله مقنع.	3.89	77.8	كبير
40	يتمتع بوجه بشوش.	4.18	83.6	كبير جداً
41	يتقبل النقد البناء بخصوص عمله.	3.87	77.4	كبير
	المستوى الكلي	4.05	81	كبير جداً

*أقصى مستوى للإستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (15) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، كان كبير على الفقرات (31, 33, 36, 39, 41)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (77.4-79.2%) وكان كبيراً جداً على الفقرات (27, 28, 29, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 40)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (80%-84.4%)، وكان كبيراً جداً على المستوى الكلي لمجال الشخصية حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها إلى (81%).

المجال الفني التطبيقي:

يتضمن هذا المجال (13) فقرة، والجدول (16) يبين المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المجال. ويبين أيضاً المتوسط الحسابي، والنسب المئوية للمستوى الكلي لأداء المرشد التربوي.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين للمجال الفني التطبيقي.

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية %	مستوى الأداء
42	يناقش ويتناول موضوعات تربوية داخل الصفوف.	4.00	80	كبير جداً
43	يقوم بتفعيل مجلس الآباء في المدرسة.	3.67	73.5	كبير
44	يقوم بعمل مجالات حائط.	3.63	72.6	كبير
45	يتباحث مع المعلمين باستمرار بأمراتهم الطلبة وتتعلق بمشكلاتهم.	3.82	76.4	كبير
46	يحضر الاجتماعات الدورية في المدرسة.	3.92	78.4	كبير
47	يتابع الطلبة المحولون من جانب المدير والمعلمين.	4.08	81.6	كبير جداً
48	تظهر نتائج إيجابية على الطلبة الذين يتابعهم المرشد التربوي في غرفته.	3.71	74.2	كبير
49	يتعامل مع اللجان المختلفة في المدرسة بشكل فعال .	3.73	74,6	كبير
50	منظم في عمله.	4.04	80.8	كبير جداً
51	يساهم في توفير الاستقرار النفسي للطلبة.	3.89	77.8	كبير
52	يجري دراسات وبحوث ميدانية حسب حاجات الإرشاد التربوي.	3.54	70.8	كبير
53	يتمتع بقدرات تخطيطية ممتازة.	3.68	73.6	كبير

كبير	73.6	3.68	يقوم بتوزيع نشرات تربوية على الطلبة.	54
كبير	76	3.80	المستوى الكلي	

*أقصى مستوى للإستجابة (5) درجات

يتضح من الجدول (16) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، كان كبيراً على الفقرات (43، 44، 45، 46، 48، 49، 51، 52، 53، 54)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (70.8% - 78.4%)، وكان كبيراً جداً على الفقرات (42، 47، 50)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (80% - 81.6%)، وكانت كبيرة على المستوى الكلي للمجال الفني التطبيقي حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها إلى (76%).

ترتيب المجالات:

تراوحت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات الدراسة المتعلقة بأداء المرشد التربوي بين (3.80-4.05)، والجدول (17) يوضح ذلك:

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، والدرجة الكلية مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	المجالات	متوسط الإستجابة*	النسبة المئوية%	مستوى الأداء
1	الشخصية	4.05	81	كبير جداً
2	العلمي والمهني	3.99	79.8	كبير
3	العلاقات الاجتماعية	3.98	79.6	كبير
4	الفني التطبيقي	3.80	76	كبير
	المستوى الكلي	3.95	79	كبير

*أقصى مستوى للإستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (17) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين كان كبيراً جداً على مجال الشخصية، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليه إلى (81%)، وكان كبيراً على المجالات (العلمي والمهني، والعلاقات الاجتماعية، والفني التطبيقي)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (76%-79.8%)، وكان كبيراً على المستوى الكلي لأداة الدراسة حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليها إلى (79%).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المديرية؟
وللإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (18) تبين ذلك:

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المديرية.

الرقم	المجالات	المديرية		قباطية (ن=392)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	4.08	0.54	3.87	0.64
2	العلمي والمهني	4.07	0.52	3.90	0.61
3	الشخصية	4.15	0.54	3.95	0.64
4	الفني التطبيقي	3.89	0.59	3.71	0.71
	المستوى الكلي	4.05	0.50	3.86	0.61

يتضح من الجدول (18) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف عن مستوى أداء المرشد التربوي في مدارس مديرية قباطية ولصالح مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين على جميع المجالات، حيث كانت المتوسطات الحسابية لمستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين لهذه المجالات (4.08, 4.07, 4.15, 3.89)، بينما كانت المتوسطات الحسابية لمستوى أداء المرشد التربوي في مديرية قباطية لهذه المجالات (3.87, 3.90, 3.95, 3.71)، وكانت الفروق على المستوى الكلي لأداء المرشد التربوي لصالح مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين. حيث كان المتوسط الحسابي (4.05)، بينما كان مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية قباطية (3.86).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (19) تبين ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الجنس.

الرقم	المجالات	الجنس	
		أنثى (ن=381)	ذكر (ن=401)
		المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
1	العلاقات الاجتماعية	4.04	3.91
2	العلمي والمهني	4.01	3.97
3	الشخصية	4.05	4.04
4	الفني التطبيقي	3.85	3.75
	المستوى الكلي	3.99	3.92

يتضح من الجدول (19) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح مستوى الإناث على جميع المجالات، حيث كانت المتوسطات الحسابية لمستوى الإناث لهذه المجالات (4.04, 4.01, 4.05, 3.85)، بينما كانت المتوسطات الحسابية لمستوى الذكور لهذه المجالات (3.91, 3.97, 4.04, 3.75)، وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى الإناث حيث كان المتوسط الحسابي (3.99) بينما كان المتوسط الحسابي لمتوسط الذكور (3.92).

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول
 (20) تبين ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس
 الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر
 كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

الرقم	المسمى الوظيفي المجالات	معلم (ن=622)		مدير (ن=62)		نائب مدير (ن=47)		سكرتير (ن=51)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	3.96	0.62	4.042	0.48	4.02	0.54	4.041	0.62
2	العلمي والمهني	3.96	0.58	4.08	0.48	4.11	0.51	4.04	0.65
3	الشخصية	4.04	0.60	4.10	0.45	4.19	0.53	3.96	0.74
4	الفني التطبيقي	3.77	0.68	3.91	0.44	4.00	0.60	3.78	0.67
	المستوى الكلي	3.93	0.57	4.03	0.42	4.08	0.50	3.95	0.63

يتضح من الجدول (20) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي لصالح مستوى (مدير، سكرتير، نائب مدير، معلم)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.042, 4.041, 4.02, 3.96)، وكانت الفروق في المجال العلمي والمهني لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، سكرتير، معلم)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.11, 4.08, 4.04, 3.96)، وكانت الفروق في مجال الشخصية لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، معلم، سكرتير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.19, 4.10, 4.04, 3.96)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، سكرتير، معلم)، حيث كانت المتوسطات الحسابية (4.00, 3.91, 3.78, 3.77). وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى (نائب مدير، مدير، سكرتير، معلم)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.08, 4.03, 3.95, 3.93).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (21) تبين ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة.

الرقم	الخبرة	5 سنوات فأقل (ن=226)		6 سنوات-10 سنوات (ن=289)		11 سنة فأكثر (ن=267)	
		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	3.98	0.60	3.92	0.59	4.03	0.62
2	العلمي والمهني	3.97	0.58	3.95	0.55	4.04	0.59
3	الشخصية	4.023	0.60	4.025	0.60	4.10	0.59
4	الفني التطبيقي	3.77	0.67	3.78	0.65	3.84	0.66
	المستوى الكلي	3.94	0.57	3.92	0.55	4.00	0.57

يتضح من الجدول (21) أن أداء المرشد التربوي في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير الخبرة، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 5 سنوات فأقل، 6 سنوات -10 سنوات)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.92, 3.98, 4.03)، وكانت الفروق في المجال العلمي والمهني لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 5 سنوات فأقل، 6 سنوات-10 سنوات)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.95, 3.97, 4.04). وكانت الفروق في مجال الشخصية لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 6 سنوات - 10 سنوات، 5 سنوات فأقل)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.023, 4.025, 4.10)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 6 سنوات - 10 سنوات، 5 سنوات فأقل)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.77, 3.78, 3.84)، وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى (11 سنة فأكثر، 5 سنوات فأقل، 6 سنوات-10 سنوات)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.92, 3.94, 4.00).

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديريات جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟
وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (22) تبين ذلك.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديريتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الرقم	المؤهل العلمي المجالات	دبلوم فأقل (ن=152)		بكالوريوس +دبلوم عالي (ن= 586)		ماجستير (ن=44)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	4.00	0.62	3.99	0.58	3.73	0.73
2	العلمي والمهني	3.99	0.60	3.99	0.57	3.93	0.57
3	الشخصية	4.05	0.63	4.06	0.59	3.94	0.56
4	الفني التطبيقي	3.80	0.66	3.81	0.66	3.71	0.71
	المستوى الكلي	3.95	0.59	3.96	0.55	3.83	0.58

يتضح من الجدول (22) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديريتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي لصالح مستوى (دبلوم فأقل، بكالوريوس +دبلوم عالي، ماجستير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي (4.00, 3.99, 3.73)، وكانت الفروق في

المجال العلمي المهني لصالح مستوى (بكالوريوس+دبلوم عالي، دبلوم فأقل، ماجستير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي (3.99, 3.99, 3.93)، وكانت الفروق في مجال الشخصية لصالح مستوى (بكالوريوس+دبلوم عالي، دبلوم فأقل، ماجستير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.06, 4.05, 3.94)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي لصالح مستوى (بكالوريوس+دبلوم عالي، دبلوم فأقل، ماجستير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.81, 3.80, 3.71) وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى (بكالوريوس+دبلوم عالي، دبلوم فأقل، ماجستير)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.96, 3.95, 3.83).

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (23) تبين ذلك

الجدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن.

الرقم	مكان السكن	مدينة (ن=214)		قرية (ن=537)		مخيم (ن=31)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	4.02	0.60	3.965	0.62	3.967	0.39
2	العلمي والمهني	4.00	0.58	3.98	0.58	4.05	0.40
3	الشخصية	4.08	0.61	4.03	0.60	4.17	0.48
4	الفني التطبيقي	3.81	0.69	3.79	0.66	3.88	0.50
	المستوى الكلي	3.98	0.53	3.94	0.57	4.02	0.37

يتضح من الجدول (23) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير مكان السكن، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي لصالح مستوى (مدينة، مخيم، قرية)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.02, 3.967, 3.965)، وكانت الفروق في المجال العلمي والمهني لصالح مستوى (مخيم، مدينة، قرية)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.05, 4.00, 3.98)، وكانت الفروق في مجال الشخصية لصالح مستوى (مخيم، مدينة، قرية)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.17, 4.08, 4.03)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي لصالح مستوى (مخيم، مدينة، قرية)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.88, 3.81, 3.79)، وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى (مخيم، مدينة، قرية)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.02, 3.98, 3.94).

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير التخصص؟
وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابة أفراد مجتمع الدراسة على مجالات أداة الدراسة وعلى المستوى الكلي ونتائج الجدول (24) تبين ذلك.

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير التخصص.

الرقم	التخصص	علمي(ن=291)		أدبي(ن=466)		أخرى(ن=25)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العلاقات الاجتماعية	3.99	0.59	3.98	0.61	3.86	0.55
2	العلمي والمهني	4.00	0.54	3.98	0.60	3.93	0.48
3	الشخصية	4.05	0.57	4.04	0.62	4.01	0.49
4	الفني التطبيقي	3.80	0.64	3.81	0.68	3.73	0.55
	المستوى الكلي	3.96	0.54	3.95	0.58	3.88	0.46

يتضح من الجدول (24) أن أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين يختلف تبعاً لمتغير التخصص، حيث كانت الفروق في المجال الاجتماعي لصالح مستوى (علمي، أدبي، أخرى) حيث كانت

المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.99, 3.98, 3.86)، وكانت الفروق في المجال العلمي والمهني لصالح مستوى (علمي, أدبي, أخرى) حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.00, 3.98, 3.93)، وكانت الفروق في مجال الشخصية لصالح مستوى (علمي, أدبي, أخرى) حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (4.05, 4.04, 4.01)، وكانت الفروق في المجال الفني التطبيقي لصالح مستوى (أدبي, علمي, أخرى)، حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.81, 3.80, 3.73)، وكانت الفروق على المستوى الكلي لصالح مستوى (علمي, أدبي, آخر) حيث كانت المتوسطات الحسابية كما يلي: (3.96, 3.95, 3.88).

تاسعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال المفتوح والذي نصه:

أذكر ثلاثة أمور تسهم في تطوير أداء المرشد التربوي في المدرسة؟
من خلال تفريغ السؤال المفتوح تبين للباحث أنه أجاب عن السؤال المفتوح (448) مبحوث من الاستبيانات المرتجعة والبالغة (782) أي ما نسبته (57%) من المستجيبين ككل. والجدول (25) يوضح ذلك.

الجدول (25)

عدد الذين أجابوا عن السؤال المفتوح في كل من مديرية جنين وقباطية ونسبهم المئوية حسب متغير الجنس.

الجنس المديرية	ذكر	النسبة %	أنثى	النسبة %	المجموع	النسبة %
جنين	136	30	81	18	217	48
قباطية	124	28	107	24	231	52
المجموع	260	58	188	42	448	100

يتضح من الجدول (25) أن نسبة المستجيبين على السؤال المفتوح من مديرية قباطية كانت أعلى من نسبة المستجيبين من مديرية جنين حيث بلغ عدد الذين أجابوا السؤال المفتوح من

مديرية قباطية (231) أي ما نسبتهم (52%) في حين بلغ عدد الذين أجابوا السؤال المفتوح من مديرية جنين (217) أي ما نسبته (48%)، وحسب متغير الجنس يتضح لنا أن عدد الذين أجابوا السؤال المفتوح من الذكور (260) أي ما نسبته (58%) في حين بلغ عدد الإناث اللواتي أجبن السؤال المفتوح (188) أي ما نسبته (42%).

قام الباحث بتفريغ جميع الاستبانات وحصل على الكثير من الإقتراحات بلغت (57) إقتراحاً سيتم عرضها مع تكراراتها ونسبها المئوية حسب الأهمية ونسبة التكرارات الأعلى والجدول (26) يوضح ذلك:

الجدول (26)

إقتراحات المعلمين والإداريين في مديرتي جنين وقباطية لتطوير أداء المرشد التربوي

الرقم	نص الإقتراح
1	تطوير المرشد التربوي مهنيًا من عقد دورات وندوات ومشاركته في المؤتمرات وإطاعه العلمي على المستجدات.
2	التنسيق والتعاون التام بين المرشدين التربويين وكل من الإداريين والمعلمين.
3	الافتتاح بأهمية عمل المرشد التربوي من قبل الطلبة والإداريين والمعلمين والمجتمع المحلي، وتعاونهم معه.
4	أن يكون دوام المرشد التربوي مركزاً كاملاً في المدرسة لا نصف مركز.
5	وجود غرفة خاصة بالمرشد التربوي مجهزة بكافة التجهيزات اللازمة لعمل المرشد التربوي.
6	تخصيص حصص إرشادية للمرشد التربوي في البرنامج العام للمدرسة.
7	توفير الإمكانيات المادية له وجميع الاحتياجات اللازمة لعمله.
8	أن يتصف المرشد التربوي بشخصية جيدة وأسلوب مقنع ويمثل قدوة للآخرين.
9	توعية الطلبة والمعلمين بأهمية الإرشاد التربوي للطلاب في

المدارس الحكومية الثانوية.	
العمل على متابعة الطلبة بشكل متواصل والتعرف على أحوالهم النفسية.	10
إعطاء المرشد التربوي صلاحيات أوسع في عمله المدرسي.	11
إخلاص المرشد التربوي في عمله.	12
تحديد مهام المرشد التربوي في المدرسة بشكل واضح.	13
تفعيل مجلس الآباء وتعاونهم مع المرشد التربوي.	14
متابعة الطلبة من قبل المرشد التربوي من خلال أولياء أمور الطلبة والإدارة ودراسة خلفياتهم الأسرية.	15
عقد اجتماعات دورية مع المعلمين من قبل المرشد التربوي كلما دعت الحاجة لمناقشة أمور تتعلق بالطلبة وإشراكهم في حل المشكلة.	16
عقد محاضرات وتوزيع نشرات تربوية دورية على الطلبة والمعلمين.	17
دعوة أولياء أمور الطلبة لزيارة المدرسة للتعرف على أوضاع أبنائهم.	18
أن يحافظ المرشد التربوي على سرية المعلومات عن الطالب.	19
أن يكون المرشد التربوي على علاقات جيدة مع زملاء.	20
أن يتوفر للمرشد التربوي الاستقلالية في العمل وتوفير الظروف المريحة له.	21
متابعة عمل المرشد التربوي من قبل المسؤولين في الإدارات التربوية.	22
متابعة الحالات الإرشادية مهما كانت الصعاب والابتعاد عن اليأس.	23
زيارة أولياء الأمور المنوي إرشادهم ومتابعتهم.	24
التخطيط الجيد من قبل المرشد التربوي ومسؤولي الإرشاد.	25
إحساس المرشد التربوي بجدوى عمله، وملاحظته لنتائج إيجابية في ميدان عمله.	26
تحفيز الطلبة من قبل المرشد التربوي على تحسين علاقاتهم مع أعضاء الهيئة التدريسية.	27
الاستعانة بمرشدين آخرين وتبادل الزيارات بينهم عندما يتعذر عليه مساعدة الآخرين.	28
مساعدة الطلبة في معالجة الضعف الدراسي عند الطلبة، ومساعدتهم في اكتساب عادات دراسية سليمة.	29
التركيز على الجانب الديني والأخلاقي لدى الطلبة في عملية إرشادهم.	30

إعطاء بعض الإيضاحات للمدراء والمعلمين للتعامل مع الطلبة.	31
تقديم كلمة إرشادية أمام الطلبة أسبوعياً. تفعيل دور الإرشاد التربوي في الإذاعة الصباحية.	32
على المرشد أن لا يفرط في التقرب من الطلبة لأن لا يؤدي ذلك إلى تمييع شخصياتهم.	33
منح المرشد التربوي شعوراً بأهميته في المدرسة.	34
زيادة الأنشطة اللامنهجية في المدرسة، ومشاركة المرشد بها.	35
أن يكون المرشد التربوي من نفس البلد حتى يتمكن من متابعة أمور الطلبة.	36
أن يكون هناك خطة عمل منظمة من قبل قسم الإرشاد التربوي.	37
تحسين الراتب للمرشد بشكل ملحوظ.	38
أن يبعث المرشد التربوي رحلات علمية إلى مدارس أجنبية لزيادة خبراتهم الإرشادية.	39
إمام المرشد التربوي بالمنهاج المدرسي بشكل فعال.	40
التركيز في الإرشاد التربوي على المرحلة الأساسية وليس الثانوية لأنها مرحلة بناء الطلبة وتأسيسهم.	41
استخدام أسلوب الثواب والعقاب مع الطالب.	42
أن يكون هناك ملفات إرشادية لكل صف وطالب لتسهيل متابعتهم.	43
إجراء دراسات تربوية على الطلبة على مستوى المديریات ومقارنتها مع بعضها البعض والاستفادة منها لمساعدة الطلبة.	44
معالجة مشاكل العنف في المدارس.	45
تعريف الطلبة بقوانين التربية.	46
توفير مساعد عام للمرشد التربوي كي يقوم بعمله على أكمل وجه.	47
تفعيل دور المكتبة المدرسية لخدمة الإرشاد التربوي ووجود كتب إرشادية خاصة.	48
العمل على إطلاع المرشد التربوي من قبل الإدارة على أي مشكلة يتعرض لها أي طالب في ظل غياب المرشد عن المدرسة وإشراكه في حلها ليكون على صلة بالمشكلات التي تحدث في المدرسة.	49
أن لا توضع الإعاقات الإدارية من قبل الإداريين والمسؤولين أمام عمل المرشد التربوي.	50
أن يشارك في اللجان المختلفة بشكل فعال في المدرسة.	51
أن لا يخرج الطالب من الحصة للإرشاد الفردي.	52

زيادة عدد المرشدين في المدارس.	53
تعيين بديل للمرشد التربوي خاصة المرشحات في حال تغيبها في إجازة أمومة.	54
وضع صندوق مقترحات يمكن الطلبة من طرح مشكلاتهم دون إحراج من أحد وأخذ الحل عن طريق الرسائل عن طريق المرشد التربوي.	55
تحسين البيئة المدرسية والمجتمعية للطلاب.	56
عمل مسرحيات تعالج قضايا نفسية لدى الطلبة.	57

يتضح من الجدول أن هناك (57) اقتراحاً من المعلمين والإداريين لتطوير عمل المرشد التربوي في المدارس، وسيتم التطرق لأهم ثمانية إقتراحات وهي: حيث كان لتطوير المرشد مهنيًا الإقتراح الأول للمعلمين حيث إقترحه (99) مستجيب، وحصل التنسيق مع الإداريين والمعلمين على المرتبة الثانية من الإقتراحات حيث إقترحه (78) مستجيب. أما المرتبة الثالثة فكان إقتناع الإداريين والمعلمين والمجتمع المحلي والطلبة بدور المرشد التربوي وإقترحه (75)، وإقترحوا أن يكون دوام المرشد التربوي مركزاً كاملاً في المدرسة لا نصف مركز، جاء في المرتبة الرابعة وإقترحه (66) مستجيب، وجاء في المرتبة الخامسة الإقتراح أن يتوفر للمرشد التربوي غرفة إرشادية مستقلة وملائمة لعمله في المرتبة الرابعة إذ إقترحه (61) مستجيباً، أما الإقتراح الذي جاء في المرتبة السادسة فهو: أن يتم تخصيص حصص إرشادية للمرشد التربوي في الحصص الإرشادية حيث إقترحه (51) مستجيب، وتساوى الإقتراح السابع والثامن وهما توفير الإمكانيات المادية للمرشد التربوي، وأن يتصف المرشد التربوي بشخصية جيدة وأسلوب مقنع، حيث إقترحه (47) مستجيب. وهناك العديد من الإقتراحات المهمة على الرغم أنها لم تأخذ نسبة كبيرة من التكرارات لذلك اكتفى الباحث أن تكون موضحة ومذكورة في الجدول فقط.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها تبعاً لأهداف الدراسة. حيث هدفت هذه الدراسة التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين. وكذلك معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين أداء المرشد التربوي وعدد من المتغيرات هي:

- 1-المديرية.
- 2-الجنس.
- 3-المسمى الوظيفي.
- 4-الخبرة.
- 5-المؤهل العلمي.
- 6-مكان السكن.
- 7-التخصص.

وذلك من خلال أربعة مجالات، يعتقد الباحث بأهميتها لأداء المرشد التربوي في المدارس

الحكومية الثانوية وهي:

- 1- مجال العلاقات الاجتماعية.
- 2-المجال العلمي والمهني.
- 3- مجال الشخصية.
- 4- المجال الفني التطبيقي.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تراوحت بين (4.05) و (3.80)، وكان أعلى مستوى أداء للمرشد التربوي (4.05)، جاء في مجال الشخصية، بينما جاء المجال الفني التطبيقي ترتيبه الأخير على الرغم أنه جاء بمستوى أداء كبير بلغ (3.80) في حين جاء مستوى الأداء الكلي للمرشد التربوي، (3.95) ونسبة مئوية مقدارها (79 %) حيث يعتبر هذا المستوى من الأداء كبيراً، ويدل على أن وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في أداء المرشد التربوي في محافظة جنين ذات مستوى أدائي كبير. إلا أن هذا الأداء يختلف من مجال إلى آخر، وفيما يلي عرض هذه النتيجة ومناقشتها تبعاً لترتيب مستوى أداء المرشد التربوي والمجالات هي:

1- مجال الشخصية.

لقد حصل هذا المجال على مستوى أدائي كبير جداً حيث حصل على متوسط حسابي (4.05)، ونسبة مئوية مقدارها (81%) وهذه النسبة تمثل مستوى أداء كبير جداً.

وبالنظر إلى فقرات هذا المجال فقد حصلت الفقرة (30) والتي نصها (مظهره العام لائق)، كبير جداً وكانت نسبتها (85%). وهذا قد يعود إلى اهتمام المرشد التربوي بهندامه وحرصه عليه لأهميته في مجال عمله، من أجل أن يتقبل الآخرين مساعدته ويكون قدوة للآخرين. في حين أن الفقرة (41) والتي نصها (يتقبل النقد البناء بخصوص عمله) فقد حصلت على أقل نسبة مقارنة مع الفقرات الأخرى على الرغم أنها حصلت على مستوى أداء كبير حيث كانت نسبتها

(77.4). ويعود السبب في ذلك إلى أن المرشد التربوي يتقبل النقد من الآخرين وذلك من المتطلبات المهمة للمهنة.

إن دلت هذه النتائج على شيء فإنما تدل على أن متطلبات مهنة الإرشاد التربوي تتطلب من المرشد أن يكون ذات سمات شخصية مميزة، بالإضافة إلى قدرته على تقمص شخصية مميزة تلقى إعجاب الآخرين. وجاءت هذه الدراسة متفقة مع دراسة الخطيب (1982)، في أن للعوامل الشخصية ارتباطاً وثيقاً بفعالية المرشد التربوي وكان ذلك كله لصالح المرشدين الفعالين، واختلفت مع كل من دراسة أبو الهيجاء (1988) حيث جاء ترتيب المجال الشخصي في المرتبة الأخيرة من الأهمية، واحتلت الظروف الشخصية في دراسة رضوان (1998)، المرتبة السادسة من الأهمية بين المجالات الأخرى. لذا اختلفت مع دراسة رضوان.

2_المجال العلمي والمهني:

لقد حصل المجال العلمي والمهني على مستوى أداء كبير للمرشد التربوي، حيث حصل على متوسط حسابي (3.99)، أي ما نسبته (79.9)، وهذه النسبة تمثل مستوى أداء كبير، وهي قريبة جداً من أن تمثل مستوى أداء كبير جداً حيث تساوت عدد الفقرات التي حصلت على مستوى أداء كبير، وعدد الفقرات التي حصلت على مستوى أداء كبير جداً، حيث بلغت (8) فقرات لكل منها. وبالنظر إلى فقرات هذا المجال فقد حصلت الفقرة (18)، والتي نصها (يحافظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها من المسترشدين)، على مستوى أداء كبير جداً، حيث حصلت على مستوى أداء (4.29)، ونسبة مئوية مقدارها (85.8)، وهذه النسبة هي ثاني أعلى نسبة حصلت عليها هذه الفقرة بين جميع الفقرات في جميع المجالات.

ويرى الباحث أن ذلك قد يعود إلى السرية التي تمثل المبدأ المهم والمحور الأهم في عمل المرشد التربوي في المدارس، إذ تم التركيز على تحقيق مبدأ السرية منذ البداية في عمل المرشد

التربوي حيث يتطرق المرشد التربوي في توضيح دوره للمعلمين والإداريين عن مبادئ عمل المرشد التربوي وعن هذا المبدأ بالتحديد، وأيضاً تعتبر السرية مهمة جداً في عملية خلق الثقة ما بين المرشد التربوي والمسترشدين مما ينعكس إيجاباً على دور المرشد التربوي في المدرسة وجاءت هذه النتيجة منققة تماماً مع دراسة أبو الهيجاء (1988)، حيث أن جميع الفئات الأربعة التي شملتها دراسته اتفقت على أن أكثر صفة توافراً لدى المرشدين التربويين في الأردن هي: (يحافظ على سرية المعلومات التي يدلي بها المسترشد) في مجال تكوين المناخ الملائم للمسترشد. أما الفقرة التي حصلت على أقل مستوى في هذا المجال فهي الفقرة (25)، والتي نصها (يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة بالإرشاد)، حيث حصلت على مستوى أداء (3.70)، أي ما نسبته (74%)، وهذه النتيجة تعتبر ذات مستوى أداء كبير، على الرغم من أنها حصلت على أقل مستوى بين الفقرات في هذا المجال، وقد يعود حصول هذه الفقرة على هذه النتيجة بين الفقرات، إلى قلة المؤتمرات المتعلقة بالإرشاد التربوي التي تعقد في فلسطين، وإن دلت نتائج هذا المجال على شيء فإنما تدل على أن الإداريين والمعلمين ينظرون إلى المرشدين التربويين في المدارس على أنهم مؤهلين علمياً ومهنياً وأنهم على مستوى أداء كبير في المجال العلمي والمهني، ويعزوا الباحث ذلك إلى أن معظم المرشدين التربويين الذين يعملون في المدارس الحكومية يختارون بدقة من قبل وزارة التربية والتعليم، حيث أن هناك الكثير من الخريجين الذين يتنافسون على هذه الوظيفة كونها المجال الحيوي لخريج تخصصات العلوم الإنسانية، فيتم اختيارهم من الخريجين المميزين، والملمين في مجال تخصصهم الإرشادي، وهذا ما أكدته استجابة الإداريين والمعلمين، على الفقرة (20)، والتي نصها: (لم في مجال عمله الإرشادي)، حيث حصلت على متوسط حسابي (4.06)، وبنسبة (81.2)، أي مستوى أداء كبير جداً، وأيضاً ما أكدته الفقرات (22، 14، 16). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى نجاح معظم المرشدين التربويين في عملهم وظهور أثر ذلك لدى الإداريين والمعلمين في المدارس الحكومية الثانوية، ووعي الإداريين والمعلمين لأهمية دور المرشد التربوي والإرشاد التربوي في المدارس. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من أبو فرحة (1999)، حيث حصل المجال المهني

على المرتبة الأولى من بين المجالات للعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة، وتتفق مع دراسة ها سارد (1976)، أن (المرشد ذا الفعالية يتميز ويتصف بالكفاية العلمية والمهنية من أجل تقييم فعالية البرامج الإرشادية)، واختلفت مع دراسة كل من رضوان (1998) حيث حصل مجال الإعداد والتدريب المهني على الترتيب الرابع في مجال الصعوبة على مقياس المشكلات. واختلفت أيضاً مع دراسة الرحال (1986)، حيث حصل متغير حضور الدورات الخاصة بالمرشدين المرتبة الرابعة تباين الفعالية الإرشادية. واختلفت أيضاً مع دراسة الحبوري (1981)، بالنسبة للطلبة حيث يتوقع الطلبة من المرشد التربوي عدم الاحتفاظ بسرية المعلومات.

مجال العلاقات الاجتماعية:

لقد حصل هذا المجال على مستوى أداء كبير، حيث حصل على الترتيب الثالث بين المجالات من حيث الأهمية، إذ حصل على متوسط حسابي (3.98)، ونسبة مئوية مقدارها (79.6). وبالنظر إلى فقرات هذا المجال نجد أن فقراتها تساوت أيضاً كما في المجال السابق، المجال العلمي والمهني، إذ حصلت خمس فقرات على مستوى أداء كبير جداً، وخمسة فقرات حصلت على مستوى أداء كبير، وقد احتلت الفقرة الأولى والتي نصها (يحرص على بناء علاقات اجتماعية مع الإداريين والمعلمين)، على أعلى متوسط حسابي بين جميع الفقرات في كل المجالات حيث حصلت على متوسط حسابي (4.31)، ونسبة مئوية مقدارها (86.2%)، أي على مستوى أداء كبير جداً، ويعزو الباحث السبب إلى أن المرشد التربوي يخفف العبء الملقى على عاتق كل من الإداريين والمعلمين فيما يتعلق بالمشكلات السلوكية ومتابعتها. وربما يعود السبب إلى حرص المرشد التربوي في المدارس الحكومية على بناء علاقات اجتماعية مع الإداريين والمعلمين وزملائه في العمل إذ يدرك المرشد أهمية مثل هذه العلاقات في إنجاح عمله والعملية الإرشادية في المدارس وقد يعود أيضاً إلى أن المرشد التربوي استطاع أن ينجح في تكوين مثل هذه العلاقات، وإرضاء الهيئات التدريسية عن علاقات المرشد التربوي الاجتماعية مع هذه الهيئات كما أظهرت الفقرة المذكورة، أما الفقرة (10)، والتي نصها (يقيم علاقات جيدة مع

مؤسسات المجتمع المحلي)، حيث حصلت على متوسط حسابي (3.73)، ونسبة مئوية (74.6)، أي مستوى أداء كبير برغم أنها حصلت على أقل متوسط حسابي بين الفقرات، وربما يعود السبب في أن المرشد التربوي علاقته مع مؤسسات المجتمع المحلي ضعيفة بالنسبة إلى علاقته مع الزملاء أو أن مجال عمله واسع ولا يستطيع إلا أن يحصرها داخل المدرسة كي يستطيع القيام بواجبه المهني حسب الأولويات. أو قد يعود السبب إلى ضعف استجابة مؤسسات المجتمع المحلي بالتجاوب مع المرشد التربوي في المدارس.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من أبو فرحة (1999)، حيث حصل المجال الاجتماعي على الترتيب الثالث بين المجالات وعلى درجة تشجيع متوسطة، واتفقت أيضاً مع دراسة صالح (1991)، حيث حصل مجال الترقية والتقدير على الترتيب الأول في العوامل المشجعة والترتيب الثاني في العوامل غير المشجعة. واتفقت أيضاً مع دراسة أبو الهيجاء (1988)، حيث أن العلاقات الجيدة مع الطلاب كان ترتيبها الأول كما أدركتها فئة المديرين، والمرشدين، والمسترشدين، في حين لم تظهر هذا الترتيب بالنسبة لفئة المعلمين إذ اختلف معها في هذا الخصوص حيث جاء ترتيبها الأخير، واتفقت مع كل من دراسة ديزلفستروا (Disviestro, 1973)، ودراسة هاسارد (Hassard, 1976)، في أن التفاعل والعلاقات الجيدة مع المديرين والمعلمين والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي تزيد من فعالية عمل المرشد التربوي.

المجال الفني التطبيقي:

احتل هذا المجال أدنى مستوى من الأداء للمرشد التربوي بين المجالات الأربعة، حيث حصل على متوسط حسابي (3.38)، ونسبة مئوية مقدارها (76%)، حيث أنه حصل على متوسط أداء كبير بالرغم من أنه احتل أدنى مستوى أداء للمرشد التربوي بين المجالات. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن نتائج أداء المرشد التربوي في المدرسة غير ملموس بشكل واضح بالنسبة للإداريين والمعلمين، فالإداريين والمعلمين لا يلمسون كل مجالات عمل المرشد التربوي

التي يعمل عليها في المدرسة، وأيضاً لأن أثر الإرشاد التربوي لا يظهر مباشرة وبحاجة إلى وقت حيث أن هناك أهمية للوقت في العملية الإرشادية لخدمة الإعلام الإرشادي. وبالنظر إلى فقرات هذا المجال فقد حصلت الفقرة (54)، والتي نصها (يتابع الطلبة المحولين من قبل المدير). على متوسط حسابي (4.08)، ونسبة مئوية (81.6)، وربما يفسر هذا من خلال المتابعة الفعلية من قبل المرشد التربوي للحالات التي تحول للمرشد التربوي من قبل المدير وأن المرشد التربوي لا يقصر في متابعة مثل هذه الحالات بالتحديد، لأن المدير سيتابع مثل هذه الحالات المحولة من قبله للمرشد التربوي، ويتعرض المرشد التربوي للسؤال من قبل المدير عن هذه الحالات. ويعتبر الإرشاد الفردي من الجوانب الملموسة في عمل المرشد التربوي في المدارس بل الجانب الحيوي والرئيس لمجال عمله. في حين أن الفقرة (52) والتي نصها (يجري دراسات وبحوث ميدانية حسب حاجات الإرشاد التربوي)، حصلت على متوسط حسابي (3.54)، ونسبة مئوية (70.8)، وهذه النسبة هي أدنى نسبة حصلت عليه الفقرات جميعها وربما يعود السبب في أن المرشد التربوي قد لا يجري دراسات ميدانية كثيرة في المدرسة بحيث لا يلمسه معظم الإداريين والمعلمين وقد يجري دراسات ميدانية قليلة وقد تكون في الغالب دراسة أو دراستين خلال الفصل الدراسي الواحد إن سمحت له الظروف، وفي الغالب تكون في بداية العام الدراسي، وقد أجريت هذه الدراسة في نهاية العام الدراسي، وقد يكون حصولها على هذه النسبة بسبب هذا، أو بسبب قلة خبرة المرشدين التربويين في مجال إجراء الدراسات والبحوث العلمية. ونلاحظ أن المجال الفني التطبيقي حصل على أدنى مستوى بين المجالات على الرغم أنه يمثل مستوى أداء كبير فقد جاءت المتوسطات الحسابية للعديد من الفقرات قريبة من مستوى أداء متوسط، وهذا ما نلاحظه في الفقرات (43، 44، 53، 54)، ويعزو الباحث السبب في أن المرشد التربوي قد لا يقوم بهذه المجالات في مدرسته بحيوية وفاعلية كبيرة، حيث أن جميع الفقرات هذه تتعلق بأشياء تطبيقية وملموسة في عمل المرشد التربوي مثل: (عمل مجالات حائط، تفعيل مجلس الآباء، يتمتع بقدرات تخطيطية، توزيع نشرات تربية على الطلبة. ونتائج هذا المجال تتفق مع دراسة كل من رضوان (1998)، حيث احتل مجال مشكلات المرشد وطبيعة

عمله الإرشادي على الترتيب الثامن والأخير بين المجالات المختلفة. واتفقت أيضاً مع دراسة صالح (1991)، حيث احتل مجال الإنجاز الترتيب الأخير في مجالات العوامل المشجعة، والمجال قبل الأخير في العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنةً. واتفقت أيضاً مع دراسة موريس وهيشن (Morris & Hucshen)، حيث رتبت أدوار المرشدين على النحو التالي: (التشاور أو التحدث مع أولياء الأمور، والإرشاد الفردي مع الطلبة، والتشاور مع الإدارة). واتفقت أيضاً مع دراسة هيلمان (Hillman, 2002)، في أن المرشدين التربويين في المدارس الثانوية لديهم مستوى أداء أعلى مستوى الأداء العام. واختلفت مع دراسة أبو الهيجاء (1988)، في أن هناك نقصاً في أداء المرشد التربوي في المدارس الأردنية.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المديرية؟
من خلال مراجعة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي تبعاً لمتغير المديرية يمكن ملاحظة ما يلي:

وجد الباحث أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في مديرية جنين يختلف عن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مديرية قباطية ولصالح مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين، وعلى جميع المجالات. حيث كان المتوسط الحسابي لمستوى أداء المرشد التربوي في مديرية (4.05) في مديرية جنين، وكان متوسط مستوى أداء المرشد التربوي (3.36) في مديرية قباطية. وفي محاولة من الباحث لتفسير هذا، وجد الباحث أن السبب قد يعود إلى أن معظم المرشدين التربويين ذوي الخبرة الطويلة الذين يعملون بقسم الإرشاد التربوي معظمهم بقوا في المدارس التابعة لمديرية جنين، حيث يكون أدائهم أفضل من أداء المرشدين التربويين التابعين

لمديرية قباطية كون معظمهم مرشدين جدد وذوي خبرة قليلة. وقد يعود إلى تفاوت نظرة كل من الإداريين والمعلمين وفهمهم لدور المرشد التربوي في كل من مديرتي جنين وقباطية وأن نظرة كل من الإداريين والمعلمين في مديرية جنين قد تكون أفضل من نظرة كل من الإداريين والمعلمين في مديرية قباطية، وقد يكون نسبة من الإداريين والمعلمين في مدارس مديرية قباطية غير مقتنعين بعمل بعض المرشدين التربويين في مديرية قباطية، الأمر الذي أثر على النتيجة، وربما يعود السبب إلى أن مديرية قباطية حديثة التكوين إذ أن مدارسها كانت أصلاً تابعة لمدارس مديرية جنين وأصبحت مديرية بعد أن قسمت مديرية جنين وتكونت منها مديرية قباطية، وربما أن مديرية جنين يعتبرها الكثيرون مركز جذب أقوى للمرشدين التربويين أكثر من مديرية قباطية لاعتبارها المركز، فيتم اختيار المرشدين التربويين بصورة أدق كون التنافس بين المرشدين التربويين على المراكز الموجودة لإشغال وظيفة المرشد التربوي كثيرة في حين أن المراكز المتنافس عليها محدودة أصلاً، فيكون هناك فرصة أمام لجنة المقابلة في مديرية جنين كي تختار المرشد التربوي على أساس الكفاءة العالية وعلى أساس وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بصورة أكبر من مديرية قباطية. وعلى الرغم من هذا التفسير فإن الباحث يرى ضرورة أن يتحرى المسؤولون في الإرشاد التربوي في مديرية قباطية عن أسباب ذلك كي يساهموا في علاج هذا الموضوع.

وجاءت هذه النتيجة منقفة مع دراسة أبو فرحة (1999)، حيث وجد اختلافاً في العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة تبعاً لمتغير المحافظة.

ثالثاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الجنس؟

من خلال مراجعة نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي تبعاً لمتغير الجنس، يمكن ملاحظة ما يلي:

بالنظر إلى المستوى الكلي لأداء المرشد التربوي على جميع المجالات، يتضح أن المتوسط الحسابي للإناث أعلى من المتوسط الحسابي للذكور، حيث حصلت الإناث على متوسط حسابي (3.99)، بينما حصل الذكور على متوسط حسابي (3.92)، وكذلك الأمر لجميع المجالات حيث أعطت الإناث مستوى أداء أعلى مما أعطاه الذكور حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي كبيراً جداً على المجالات الاجتماعية، والعلمية، والفنية بالنسبة للإناث وكان كبيراً على المجالات الاجتماعية، والعلمية، والفنية بالنسبة للذكور. ويعزو الباحث السبب في حصول المرشحات على نسبة أداء أعلى من المرشدين الذكور إلى أن خبرة المرشحات الإناث في تربية الأبناء أكثر من خبرة المرشدين الذكور وذلك لأنهن يمضين فترات أطول مع الأطفال في البيت لتربيتهم والعناية بهم. وقد يعود السبب في أن أداء المرشحات التربويات في مدارس الإناث أفضل من أداء المرشدين التربويين في مدارس الذكور، في أن المرشحات والمعلمات يأخذن الإرشاد التربوي بجدية أكبر من هذه الجدية عند المرشدين الذكور. وفرص العمل أمام الفتيات محدودة نتيجة القيود التي يضعها عليهن المجتمع وكونها وجدت فرصة للعمل بوظيفة مرشدة تربوية، حيث تعتبرها الفتاة فرصة لها كي تستطيع تحقيق ذاتها من خلال هذه الوظيفة، فتعمل بجدية أكبر في حين أن المرشدين التربويين قد يكونون أقل جدية بمهنة الإرشاد التربوي والتي قد لا تلي الرضا الوظيفي لبعض المرشدين التربويين أمام المهن الأخرى فيكون أكثر قدرة على تشخيص الحالات الإرشادية ومتابعتها من المرشدين التربويين. وربما يرجع السبب أيضاً إلى أن الفتيات يحتجن المساعدة الإرشادية أكثر من الذكور، حيث أن الفتاة لا تستطيع الخروج من المنزل دون قيود فيواجهن صعوبات أكثر من الذكور لا سيما في فترة المراهقة، وهذا قد يجعل الإناث يلجأن أكثر للمرشحات التربويات أكثر من لجوء الذكور إلى المرشدين التربويين الأمر الذي يلمس من قبل الإداريين والمعلمين في مدارس الإناث أكثر من مدارس الذكور، حيث تقدم

المرشدات التربويات خدمات إرشادية ملموسة بشكل أكبر من الخدمات التي تقدم في مدارس الذكور من قبل المرشدين التربويين ولهذا جاءت هذه النتيجة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من مصلح (1998)، حيث بينت دراسته أن هناك فروقاً بين متوسطات توقعات المعلمين والمعلمات وبين متوسطات توقعات الطلاب والطالبات لدور المرشد التربوي ولصالح الإناث. كما وافقت مع دراسة النسور (1995)، في أن المعلمات والطالبات يحملن اتجاهات إيجابية نحو برامج التوجيه والإرشاد من اتجاهات المعلمين والطلاب الذكور. وافقت أيضاً مع دراسة صالح (1991)، بخصوص العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة حيث جاءت النتيجة لصالح الإناث في حين اختلفت مع دراسة صالح بخصوص العوامل غير المشجعة حيث جاءت النتيجة لصالح الذكور.

واختلفت أيضاً مع دراسة أبو فرحة (1999)، بخصوص العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة حيث كانت النتيجة لصالح الذكور، في حين أنها اتفقت معها بخصوص العوامل غير المشجعة في أنها جاءت لصالح الإناث. كما اختلفت مع دراسة الخطيب (1982)، والتي بينت أنه لا يوجد أي عامل من عوامل الشخصية الستة عشر المرتبطة بفعالية المرشد التربوي يرتبط بجنس دون آخر.

رابعاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي؟
وفيما يتعلق بنتائج السؤال الرابع والخاص بمستوى أداء المرشد التربوي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي فيمكن ملاحظة ما يلي:

كان هناك اختلاف في مستوى أداء المرشد التربوي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي على جميع المجالات, وسنحاول توضيح هذه الفروق وتفسيرها حسب كل مجال.

المجال الاجتماعي:

كان هناك فرق في المجال الاجتماعي بين كل من مدير, وسكرتير, ونائب مدير, ومعلم على مستوى أداء المرشد التربوي ولصالح المسمى الوظيفي بالترتيب (مدير, سكرتير, نائب مدير, معلم), حيث كانت المتوسطات الحسابية بالترتيب (4.042, 4.041, 4.02, 3.96), ويمكن لنا أن نفسر هذه النتيجة في أن المرشد التربوي قريب جداً من المدير أو السكرتير اجتماعياً حيث يقضي المرشد التربوي الكثير من وقته إما بغرفة المدير أو بغرفة السكرتير وأحياناً تكون غرفته مشتركة مع السكرتير ويقضي معظم وقته مع الإداريين في مشاور واجتماع وتنسيق, الأمر الذي ينشئ علاقات اجتماعية قوية فيما بينهم في حين أن المعلم ونائب المدير يدخلون الصفوف باستمرار وإمكانية احتكاكهم بالمرشد التربوي تكون أقل من احتكاك المرشد التربوي بكل من المدير والسكرتير. ولهذا قد تكون جاءت هذه النتيجة. وهذا التفسير ما أكدته دراسة (Hillman, 2002), حيث بينت وجود تشابه في المفاهيم بين المرشدين التربويين والمدراء عن دور المرشد التربوي, في حين اختلفت هذه المفاهيم تماماً بين المرشدين التربويين والمعلمين. واتفقت مع دراسة جيلاني (Ghilani, 2000), التي بينت وجود فروقات كبيرة عن دور وأداء المرشد الإشرافي في المدارس العليا بين كل من المرشدين, والمدراء, والمعلمين, والطلبة وبينت أيضاً وجود تشابه في المفاهيم بين المديرين والمعلمين عن دور المرشد, في حين أنها اختلفت تماماً عن مفهوم المعلمين والطلبة. على الرغم أن جميع الفئات اتفقت على أداء المرشد الذي يتفق مع الشخص المتوسط في كل المجالات. واختلفت مع دراسة النسور (1995), في أن النتائج لم تظهر أي أثر لتوقعات المعلمين والمديرين الذكور في تباين فعالية المرشدين الذكور.

المجال العلمي والمهني:

يتضح من النتائج لهذا المجال أن هناك اختلافاً في تقييم الفئات الأربعة لأداء المرشد التربوي حيث جاءت الفروق في المجال العلمي والمهني لصالح (نائب مدير, مدير, سكرتير, معلم), حيث كانت المتوسطات الحسابية وبالترتيب (4.11, 4.08, 4.04, 3.96), وجاءت هذه النتيجة متفقة مع المجال الفني التطبيقي بالترتيب وعلى المستوى الكلي لأداء المرشد التربوي, ويمكن لنا أن نفسر هذه النتيجة من حيث وضوح الدور لهذه الفئات الأربعة مختلف حيث يتابع المدير الأمور الإدارية للمرشد التربوي ويوكل نائبه بمتابعة الأمور الأخرى حيث ينشغل المدير والسكرتير في تسيير أمور المدرسة جميعها مع تركيزهم على الأمور الإدارية في حين أن نائب المدير قد تتوفر له الفرصة في التعرف على الأمور المهنية لطبيعة عمل المرشد التربوي من خلال تفويضه بعض الصلاحيات من قبل مدير المدرسة, حيث جاءت هذه النتيجة. في حين أن المعلم حصل على أدنى مستوى ربما يعود إلى عدم وضوح الدور أيضاً له وبشكل أكبر من الفئات الأخرى حيث لم تسمح له طبيعة عمله بالجلوس مع المرشد التربوي بمفرده كما لدى الفئات الأخرى حيث يقضي معظم وقته بالتدريس أو التصحيح.

ونرى أن الإداريين أكثر إطلاعاً من المعلمين على أداء المرشد التربوي بخصوص المجال العلمي والمهني.

المجال الشخصي:

يتضح من النتائج لهذا المجال أيضاً أن نائب المدير حصل على أعلى متوسط حسابي لمستوى أداء المرشد التربوي وكذلك المدير جاء ترتيبه كما في المجال السابق, في حين اختلف ترتيب المعلم والسكرتير, فكان الترتيب كالتالي: (نائب مدير, مدير, معلم, سكرتير), وكانت المتوسطات الحسابية بالترتيب (4.19, 4.10, 4.04, 3.96), وربما يعود السبب إلى أن نائب المدير على صلة ومعرفة بشخصية المرشد التربوي من خلال تعامله معه أكثر من غيره من خلال تفويض

الصلاحيات التي يمنحها إياها مدير المدرسة، وكذلك الأمر فيما يتعلق بمدير المدرسة. فنائب المدير والمدير صلتهم بالمرشد التربوي أكبر لا سيما في معالجة ومتابعة المشكلات التي تحدث بالمدرسة والتباحث فيها مع المرشد التربوي حيث تبرز شخصية المرشد التربوي أثناء معالجتها، وهم أقرب الناس صلةً للتعرف على شخصية المرشد التربوي في التعامل مع مثل هذه المشاكل فجاءت هذه النتيجة. أما بالنسبة للسكرتير الذي حصل على متوسط أقل من المعلم، فقد يعود السبب في أن المرشد التربوي قد يحظى باهتمام أكبر من السكرتير من قبل المدير الأمر الذي ينظر إليه السكرتير بعين من الحسد والحساسية لذا جاءت هذه النتيجة باستجابته بشكل أقل على هذا المجال من استجابته على المجالات الأخرى. وقد يعود السبب في أن علاقة المرشد التربوي بالسكرتير من بين الإداريين بالتحديد حيث حصل المعلمين على متوسط حسابي أعلى من السكرتير في اقتصار علاقة السكرتير بالمرشد التربوي على الأمور الإدارية.

المجال الفني التطبيقي:

يتضح من النتائج فيما يتعلق بالمجال الفني التطبيقي أن هناك فروقاً في المجال الفني التطبيقي وجاءت لصالح (نائب مدير، مدير، سكرتير، معلم)، حيث كانت المتوسطات الحسابية وبالترتيب (4.00, 3.91, 3.78, 3.77)، ويمكن لنا أيضاً تفسير ذلك من خلال معرفة الأمور التي يتعامل معها المرشد التربوي ومجالات عمله في المدرسة حيث يتعلق هذا الجانب في الأمور التي تم تنفيذها على أرض الواقع حيث أن نائب المدير والمدير والسكرتير الذي يرفع التقارير ويكتبها على الحاسب الآلي فيتعرف أكثر من المعلمين على الإنجازات التي حققها المرشد التربوي حيث يتعامل مع الموضوع من ناحية كتابية، في حين أن المعلم لديه أقل فرصة في رؤية تقارير المرشد التربوي الشهرية والتي يكتب بها إنجازات عمله الإرشادي. ويمكن أن نفسر لماذا حصل نائب المدير على متوسط أعلى من متوسط المدير في أن المتابع الفعلي للأمور الإجرائية والتطبيقية لمجالات عمل المرشد التربوي لا سيما بمتابعة الحضور والغياب للطلبة حيث يفوض من قبل المدير بذلك فيصبح على صلة أكثر من المدير لمعرفة مجالات عمل المرشد التربوي

وإنجازاته، وأن الإداريين بفئاتهم الثلاث أكثر إطلاعاً من المعلمين على أداء المرشد التربوي في المجال الفني التطبيقي. فجاءت هذه النتيجة.

خامساً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي تبعاً لمتغير الخبرة، وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي كان لأصحاب الخبرة الأكبر (11 سنة فأكثر)، حيث حصلوا على متوسط حسابي (4.00)، وكان تقييم مستوى أداء المرشد التربوي كبيراً جداً، يليهم أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل)، حيث حصلوا على متوسط حسابي (3.94)، أي مستوى أداء كبير، ثم أصحاب الخبرة (6-10 سنوات)، حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.92)، أي مستوى أداء كبير.

ومن خلال النظر في هذه النتيجة على المستوى الكلي يتضح لنا أن متغير الخبرة لم يكن له أثر واضح على المستوى الكلي ولكن بالنظر إلى المجالات المختلفة يتضح لنا أن متغير الخبرة كان له أثر واضح على مجالي الشخصية والمجال الفني التطبيقي حيث كان الترتيب فيه لصالح (11 سنة فأكثر، 6-10 سنوات، 5 سنوات فأقل)، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفئات على مجال الشخصية وبالترتيب (4.10، 4.025، 4.023)، أي مستوى أداء كبير جداً. بينما كان المتوسط الحسابي للمجال الفني التطبيقي وبالترتيب (3.84، 3.78، 3.94)، أي مستوى أداء كبير. أي أنه كلما زادت الخبرة عندهم كلما كان مستوى أداء المرشد التربوي في نظرهم أفضل وهذا ينسجم مع المنطق القائل بأن للخبرة الميدانية دوراً هاماً في إعطاء الحكم على الأمور بشكل أفضل، بينما لم تكن هذه النتيجة هكذا في المجالين العلمي والمهني، ومجال العلاقات الاجتماعية، حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي بالنسبة للعلاقات الاجتماعية لصالح (11

سنة فأكثر, 5 سنوات فأقل, 6-10 سنوات), حيث كان المتوسط الحسابي لهما وبالترتيب (4.03, 3.98, 3.92), أي مستوى أداء (كبير جداً, كبير, كبير), ربما يعود السبب إلى أن المرشد التربوي يعمل بشكل حثيث مع المعلمين الجدد وخاصة في بداية كل عام دراسي في توضيح دور المرشد التربوي كونه معلماً جديداً بحيث تسمح له الفرصة في أن يجلس مع الإداريين والمعلمين الجدد فترة أطول . الأمر الذي يعزز تنمية العلاقات الاجتماعية وانسجامها ما بين الإداريين والمعلمين الجدد والمرشد التربوي. وكذلك الأمر فيما يتعلق بالمجال العلمي والمهني حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي لصالح (11 سنة فأكثر, 5 سنوات فأقل, 6-10 سنوات), حيث كان المتوسط الحسابي لهما وبالترتيب (4.04, 3.97, 3.95), ويمكن أن نعزو ذلك إلى أن الإداريين والمعلمين الجدد لديهم فناعة أكثر من الإداريين والمعلمين ذوي الخبرة (6-10 سنوات), بالإرشاد التربوي وعمل المرشد التربوي وفهم أكبر لدوره. وربما يعود السبب إلى أن هؤلاء الإداريين والمعلمين الجدد وذوي الخبرة الأقل أقرب لتفهم حاجات الإرشاد التربوي في المدارس نتيجة الصعوبات التي يواجهونها في عملهم كونهم موظفين جدد الأمر الذي يشعرهم بإحساس هذه الحاجة أكثر من غيرهم من المعلمين والإداريين ذوي الخبرة (6-10 سنوات). وقد يعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين الجدد أي الخريجين الجدد من الجامعة والذين ينخرطون في سلك التعليم حديثاً لديهم معرفة بالإرشاد التربوي أكثر من غيرهم من خلال المساقات التي يحصلون عليها في الجامعة والمتعلقة بالإرشاد التربوي، وعلم النفس التربوي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مصلح (1998), في أن هناك أثراً واضحاً لمتغير الخبرة حيث كانت توقعات المعلمين ذوي الخبرة الأقدم أكبر لدور المرشد التربوي في المجالين الشخصي, والفني التطبيقي. واتفقت أيضاً مع دراسة أبو فرحة (1999), في أن هناك أثراً للخبرة بخصوص العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة, واختلفت معها في العوامل غير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة, بخصوص المجال الاقتصادي. واتفقت مع دراسة كاترين

كولبرين (Kocarek, 2001), التي دلت على أهمية التدريب والخبرة لتطوير فعالية وتحسين أداء المرشد التربوي.

واختلفت مع دراسة روي (Roy, 1980), في أن المرشدين التربويين الأصغر سناً كانوا أكثر فعالية من المرشدين الأكبر سناً. واختلفت أيضاً مع دراسة (Olson, 1993), حيث أن النتائج أشارت إلى عدم وجود فروقات بين المجموعات التي عملت كمدرسين وحصلت على خبرة تعليمية والمجموعات التي لم تزاوّل مهنة التدريس في المدارس الابتدائية في تقييم المرشدين من قبل المدرّاء في التعرف على أثر الخبرات التعليمية على أداء المرشد التربوي.

سادساً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بهذا السؤال والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي, وجد الباحث أن هناك فروقاً بين متوسطات المؤهلات العلمية المختلفة للإداريين والمعلمين على مستوى أداء المرشد التربوي حيث اتفقت مع دراسة أبو فرحة (1999), التي أظهرت أن هناك أثراً واضحاً بين التخصصات المختلفة والمتعلقة بالعوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنةً. وتعارضت مع دراسة رضوان (1998), التي لم تظهر فروقاً تبعاً لمتغير التخصص. وقد وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي لمستوى أداء المرشد التربوي على المستوى الكلي كان حسب الترتيب التالي: (بكالوريوس + دبلوم عالي, دبلوم فأقل, ماجستير), حيث حصلت هذه المؤهلات على

المتوسطات الحسابية التالية: (3.96, 3.95, 3.83), أي مستوى أداء كبير, ونلاحظ أن الفروقات فيما بين المؤهلات الثلاثة قريبة على الرغم أن هناك فروقاً في متوسطاتهم الحسابية وسنحاول تفسيرها, وقد يعود السبب إلى أن الإداريين ذوي المؤهل (بكالوريوس + دبلوم عالي),

هو نفس مستوى مؤهلات المرشدين التربويين العلمي فيكونون أقرب لتقييم المرشدين التربويين من غيرهم. فجاءت في المرتبة الأولى بينما الفئة دبلوم فأقل حصلت على الترتيب الثاني بعد البكالوريوس والدبلوم العالي وربما يعود السبب إلى أن مستواهم العلمي أقل من مستوى المرشد التربوي ويوجد فارق في المؤهل العلمي حيث أن هؤلاء هم في الغالب من الإداريين والمعلمين ككبري السن حيث يمتلكون من الخبرة الطويلة الكافية لتقييمهم فجاءت هذه النتيجة. ويعزز هذا السبب النتيجة التي حصل عليها ما حصل عليه الإداريون والمعلمون ذوو المؤهل العلمي دبلوم فأقل في المجال الاجتماعي حيث حصلوا على متوسط حسابي (4.00)، أي مستوى أداء كبير جداً. وكان أعلى مما حصلت عليه المؤهلات الأخرى في هذا المجال حيث أن الإداريين والمعلمين دبلوم فأقل باعتقادي هم بحاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية حيث أن الجوانب الاجتماعية تهمهم لأن أعمارهم أكبر من أعمار زملائهم وهذا ما يجدونه بالمرشد التربوي وهو حرص المرشد التربوي على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين. فجاءت هذه النتيجة. أما بخصوص المؤهل ماجستير فقد حصل على أدنى متوسط حسابي لمستوى أداء المرشد التربوي على المستوى الكلي وعلى جميع المجالات وهذا جاء عكس المنطق القائل أن من يحمل مؤهل علمي أعلى لديه نظرة أفضل للإرشاد التربوي والتربية الحديثة كون الإرشاد يشكل تجربة حديثة في فلسطين. وربما يعود السبب في أن أداء المرشد التربوي في المدارس - على الرغم من حصوله على مستوى أداء كبير - إلى أن هذا الأداء للمرشد التربوي لا يحقق طموح حملة الماجستير، فجاءت هذه النتيجة. وقد يعود السبب في أنهم أقدر من غيرهم على إصدار الحكم على أداء المرشد التربوي كونهم ذو سعة ومعرفة بالبحث العلمي وتعبئة الاستبيانات. فجاءت هذه النتيجة.

سابعاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السابع والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بهذا السؤال والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن. وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي لمستوى أداء المرشد التربوي كان للإداريين والمعلمين الذين يسكنون المخيم حيث بلغ متوسطهم الحسابي (4.02)، أي مستوى أداء كبير جداً. وربما يعود السبب لتعدد الحياة بالمخيم، والصعوبات النفسية والاقتصادية التي يعاني منها سكان المخيمات تجعل هؤلاء المعلمين والإداريين يشعرون بأهمية وجود الإرشاد التربوي أكثر من غيرهم حيث يتحسسون المساعدة التي يقدمها المرشد التربوي للطلبة أكثر من غيرهم. أما الإداريون والمعلمون الذين يسكنون المدينة فجاء ترتيبهم الثاني حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.98)، أي مستوى أداء كبير، وربما يعود السبب أيضاً إلى تعدد حياة المدينة أكثر من حياة الريف حيث أن أهل المدن قد يرون حاجة ماسة للإرشاد التربوي أكثر من القرية التي يتميز مجتمعها في البساطة والملاحظ أن عمل المرشد التربوي في المدينة أكثر من عمله في القرية لأن إيمانهم بالإرشاد التربوي قد يكون أعلى من إيمان أهل القرية فجاء الترتيب الأخير حيث حصل المعلمون والإداريون الذين يسكنون القرية على أقل متوسط حسابي بلغ (3.94)، أي مستوى أداء كبير، وربما يعود السبب كما ذكرنا سابقاً إلى أن الصعوبات والمشكلات الموجودة في القرية هي أقل من المشكلات والصعوبات الموجودة في المدن حيث قد يقتصر عمل المرشد التربوي في القرية على حصص التوجيه الجماعي لعدم إقتناع الطلبة أيضاً بدور المرشد التربوي، الأمر الذي يجعل المعلمين لا يلمسون عمل المرشد التربوي بكل مجالاته وجوانبه كما هو في المدينة والمخيم. وقد يكون لانتفاضة الأقصى دوراً في بروز هذه النتيجة حيث تركزت انتفاضة الأقصى في المدينة والمخيم أكثر من القرية، حيث برزت الحاجة بشكل أكبر للإرشاد التربوي في مثل هذه الظروف المعاشة في المدينة عنها في القرية. فجاءت هذه النتيجة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو فرحة (1999)، التي أظهرت فروقاً ما بين العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنةً تبعاً لمتغير المحافظة.

ثامناً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن والذي نصه:

هل يختلف أداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين تبعاً لمتغير التخصص؟

من خلال مراجعة النتائج المتعلقة بهذا السؤال والخاصة بمستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية تبعاً لمتغير التخصص، وجد الباحث أن أعلى متوسط حسابي كان لصالح (علمي، أدبي، أخرى)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية على المستوى الكلي وبالترتيب (3.96, 3.95, 3.88)، أي مستوى أداء كبير. ولجميعهم ولكن كان الفرق لصالح العلمي، وربما يعود السبب إلى أن الإداريين والمعلمين ذوي التخصصات العلمية يلمسون مستوى أداء المرشد التربوي بشكل أكبر من الإداريين والمعلمين ذوي التخصصات الأخرى كون المرشد التربوي يتعامل بكثرة مع ضعف الطلبة بالمواد العلمية، أكثر من طلبة الأدبي، وخاصة الضعف في مادة الرياضيات وحاجتهم إلى المساعدة من قبل المرشد التربوي في معالجة هذا الضعف. واهتمام الإداريين والمعلمين بالتخصص العلمي أكثر من التخصصات الأخرى في المدرسة حيث يطلب من المرشد باستمرار متابعة الطلاب ذوي التخصصات العلمية بشكل أكبر من التخصصات الأخرى الأمر الذي قد يلمس به أداء المرشد التربوي بين المعلمين ذوي التخصص العلمي بشكل أكبر من المعلمين ذوي التخصصات العلمية والأخرى. أما بخصوص التخصصات الأخرى، والمقصود به تجاري، زراعي، صناعي. ربما يعود السبب في حصوله على أقل متوسط حسابي إلى كون هذه التخصصات حديثة العهد لا سيما تخصص التجاري حيث وجد في بعض المدارس الثانوية منذ عام واحد فهو تخصص حديث العهد في المدارس وما زال هؤلاء المعلمين ذوي

معرفة بسيطة بالإرشاد التربوي مقارنةً مع معلمي التخصصات الأخرى. و عددهم أقل من عدد الإداريين والمعلمين ذوي التخصصات العلمية والأدبية الأمر الذي قد يؤثر على النتيجة.

و اتفقت هذه النتائج مع دراسة أبو فرحة (1999)، التي تقول باختلاف العوامل المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنةً تختلف تبعاً لمتغير التخصص.

تاسعاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع (المفتوح) والذي نصه:

أذكر ثلاثة أمور تسهم في تطوير أداء المرشد التربوي في المدرسة؟

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالسؤال المفتوح والاقتراحات التي قدمها المعلمون والإداريون حيث قدموا (57)، اقترحا نحاول أن نناقش أهم ثمانية إقتراحات من هذا السؤال، حيث جاء الاقتراح الأول في أن المعلمين يرون أن على المرشد التربوي أن يطور نفسه مهنيًا من خلال الإطلاع على المراجع الحديثة وحضور الدورات والندوات. حيث إقترحه (99) معلماً وإدارياً. وربما يعود السبب أنه على الرغم من أن المرشد التربوي يحمل مؤهلاً علمياً وتخصصاً أكاديمياً يؤهله أن يكون مرشداً إلا أن الإرشاد التربوي يعتمد على المهارات الإرشادية في تقديم الخدمة الإرشادية لجمهور الطلبة حتى لو كان لديه مهارة فهو بحاجة إلى أن يطور نفسه باستمرار حتى يقدم الخدمة الإرشادية على أكمل وجه. وكان الاقتراح الثاني: ضرورة التنسيق والتعاون التام بين المرشدين التربويين وكل من الإداريين والمعلمين. حيث اقترحه (78)، معلماً وإدارياً، وربما يعود السبب في أن المعلمين والإداريين مدركون لأهمية التنسيق في إنجاز أي عمل لا سيما العملية الإرشادية التي تعتمد العمل بروح الفريق، إذ كانت العلاقة في بداية العمل الإرشادي وعمليات التنسيق غير واضحة بين المرشدين التربويين من جهة والمدراء والمعلمين من جهة أخرى. أما الاقتراح الثالث الذي اقترحه (75)، معلماً وإدارياً، فجاء بضرورة الاقتناع بأهمية عمل المرشد التربوي، من قبل جمهور الطلبة، والمعلمين، والإداريين، والمجتمع المحلي. وربما يعود السبب في ترتيب هذا الإقتراح في أنه لا زال هناك رواسب في المفاهيم الخاطئة

عن الإرشاد التربوي الموجودة في مجتمعنا الفلسطيني والعربي. أما الاقتراح الرابع الذي اقترحه (66)، معلماً وإدارياً، حيث كان نصه: ضرورة أن يكون دوام المرشد التربوي مركزاً كاملاً في المدرسة لا نصف مركز. وربما يعود السبب في إعطاء هذه الأهمية للحاجة الماسة لوجود المرشد التربوي في مدرسة واحدة حيث يلمس الجميع أن المرشد التربوي يتأثر عمله بوجوده في مدرستين كما هو عليه الآن في المدارس الحكومية، لكن وجوده في مدرسة واحدة يزيد من فعالية عمله الإرشادي في المدارس، حيث يحدث نوع من التوازن بين حجم المرشدين والمسترشدين في المدارس الحكومية في فلسطين. أما الاقتراح الخامس الذي اقترحه (61)، معلماً وإدارياً، والذي جاء نصه: ضرورة وجود غرفة خاصة للمرشد التربوي مجهزة بكافة التجهيزات، وهذا الإقتراح باعتقاد الباحث يعتبر من أهم الإقتراحات التي تم اقتراحها للمساهمة في تطوير عمل المرشد التربوي، ولا يخفى على الجميع المعاناة التي يعانها المرشد التربوي من عدم وجود غرفة إرشادية، أو وجوده في غرفة مشتركة مع السكرتير أو مخزن كتب أو المختبر أو المكتبة كما هو الحال في الكثير من المدارس الحكومية، وبنفس الوقت يطلب منه أن يكون فعالاً. إن عدم وجود غرفة إرشادية للمرشد التربوي بالضرورة أن يؤثر على أداء المرشد التربوي وفعاليته لا سيما على صلب عمله الإرشادي المتمثل في الإرشاد الفردي والاستشارات التربوية التي يقدمها للطلبة. وجاء الاقتراح السادس والذي نصه: تخصيص حصص إرشادية للمرشد التربوي في البرنامج المدرسي العام حيث اقترحه (51)، معلماً وإدارياً، ويعزو الباحث سبب هذا الإقتراح إلى أن الكثير من المعلمين يتذمرون من أخذ المرشد التربوي لبعض حصصهم حتى يدخل الصفوف لإعطاء الطلبة حصص توجيه جماعي، لأنه يؤثر أيضاً على الطلبة من الناحية الأكاديمية. أما الاقتراح السابع فحث على ضرورة توفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التربوي وكان عدد المقترحين (47)، معلماً وإدارياً، حيث يشعر المعلمون بضرورة توفر الإمكانيات المادية لتحسين أداء المرشد التربوي، وبما أن المرشد يوفر احتياجاته من الميزانية العامة للمدرسة وهذا بطبيعة الحال يؤثر على ميزانية المدرسة وعلى أداء المرشد التربوي بعدم حصوله على ما يريد من الميزانية العامة. وإذا قصد المعلمون

والإداريون أن يوفر للمرشد التربوي أموالاً بحيث يوزعها على الطلبة المحتاجين، فهذا الإقتراح غير مقبول لأنه يتنافى مع طبيعة ومهنة عمل المرشد التربوي حيث يقتصر عمله على توفير خدمات إرشادية. إن كان الإقتراح كذلك، هذا مؤشر لنا بعدم وضوح الدور للمرشد التربوي عند هذه الفئة الأمر الذي يتطلب منا كمرشدين تربويين في المدارس الحكومية الثانوية العمل على هذا الجانب مع المعلمين والإداريين. أما الإقتراح الثامن الذي يعتبر من الإقتراحات المهمة على الرغم من أنه جاء في الترتيب الثامن، والذي نصه: على المرشد التربوي أن يتصف بشخصية جيدة وأسلوب مقنع وسلوكه قدير للآخرين، حيث إقترحه (47)، معلماً وإدارياً، وقد تساوى مع الإقتراح السابق في عدد المقترحين. وهو باعتقادي اقتراح مهم وهو الأساس لعمل أي مرشد تربوي حيث تلعب الشخصية دوراً مهماً في تقديم الخدمات الإرشادية بفعالية وهذا ما أكده الأدب التربوي، والعديد من الدراسات ومنها دراسة الخطيب (1982)، التي ركزت على الكثير من الصفات الواجب توفرها في المرشد التربوي وارتباطها بفعالية عمله.

وهناك العديد من الإقتراحات الأخرى المهمة والتي تعكس واقع العمل الإرشادي في فلسطين، وجب على المسؤولين في وزارة التربية والتعليم دراستها بعناية تامة، وأخذها على محمل الجد، كونها نابعة من فئة تربوية داعمة للعملية الإرشادية والإرشاد التربوي. واتفقت هذه المقترحات مع توصيات الباحثة صافية رضوان (1998)، التي أوصت في دراستها عدة توصيات هي:

- 1- توفير الإمكانيات المادية والمعنوية التي تساعد المرشد التربوي على القيام بالأنشطة الإرشادية وتحسين ظروف عمل المرشد.
- 2- توفير مكان مخصص لممارسة المرشد لعمله الإرشادي.
- 3- تحقيق التوازن بين عدد المرشدين والمسترشدين.
- 4- توضيح مفهوم الإرشاد لأولياء الأمور والمجتمع المحلي.

واتفقت هذه المقترحات مع دراسة, ديزلفستروا (Disivestro, 1973), مع نتائج هذه الدراسة التي أكدت على أهمية التفاعل والعلاقات الجيدة مع المديرين, والمعلمين والطلاب, وأولياء الأمور كما يراها المديرون تزيد من فعالية العملية الإرشادية, حيث اتفقت مع المقترح الثاني الذي يؤكد على أهمية التعاون والتنسيق لتطوير العمل الإرشادي المدرسي. واتفقت هذه المقترحات مع دراسة ها سارد (Hassard, 1976), التي توصلت إلى أهمية أن يتصف المرشد ببناء علاقات متفاعلة مع الزملاء في المدرسة ومع المجتمع المحلي. واتفقت هذه المقترحات أيضاً مع دراسة كل من جاندر (Chandler, 2002), التي بينت أنه لا بد للمرشد التربوي من أن يكون قادراً على الاتصال الجيد مع الآخرين لإنجاح عمله. واتفقت هذه المقترحات أيضاً مع دراسة كاترين, كوكريك (Kocarek, 2001), والتي توصلت إلى أهمية التدريب في زيادة فاعلية الذات لدى المرشد والتي تعتبر عاملاً مهماً للتنبؤ بأداء المرشد التربوي. وخاصة فيما يتعلق بالمقترح الأول والمتعلق بتطوير المرشد التربوي مهنيًا من خلال الدورات والندوات وإطلاعه على كل المستجدات في مجال عمله.

التوصيات والمقترحات

التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها ومقترحات المعلمين والإداريين يوصي الباحث بما يلي:

1- أتضح من خلال نتائج الدراسة أن مستوى أداء المرشد التربوي في مديرية جنين أفضل من أداء المرشد التربوي في مديرية قباطية، لذا يوصي الباحث المسؤولين عن الإرشاد في هذه المديرية إعطاء هذه النتيجة الأهمية والعمل على تحري أسباب ذلك من خلال القيام بدراسات لمعرفة السبب، لإيجاد طرق العلاج من أجل تحسين مستوى أداء المرشدين التربويين بشكل أفضل مما هو عليه الآن.

2- يوصي الباحث وزارة التربية والتعليم ومسؤولي قسم الإرشاد التربوي، بتوفير الإمكانيات المادية والاحتياجات اللازمة لعمل المرشد التربوي مثل: وجود غرفة خاصة بالمرشد التربوي مجهزة بكافة متطلبات العملية الإرشادية، وأن يكون دوام المرشد التربوي مركزاً كاملاً في المدرسة لا نصف مركز، وإعطائه صلاحيات أوسع في عملية الإرشاد في المدرسة، وأن تخصص له حصص إرشادية في البرنامج العام في المدرسة، لإكساب المرشد التربوي شعوراً بأهميته في المدرسة.

3- أتضح من خلال النتائج المتعلقة بالمجال الفني التطبيقي أن الفقرة (52) والتي نصها (يجري دراسات وبحوث ميدانية حسب حاجات الإرشاد التربوي) على أقل متوسط حسابي بين الفقرات جميعها، لذا يوصي الباحث المسؤولين في وزارة التربية والتعليم ومسؤولي قسم الإرشاد التربوي في المساهمة في تأهيل المرشدين التربويين في مجال إجراء الأبحاث والدراسات الميدانية ومتابعتها مع المرشدين التربويين.

4- يوصي الباحث بإجراء دراسات تقييمية أخرى تتعلق بأداء المرشد التربوي بمديريات التربية والتعليم الأخرى في فلسطين من قبل المديرين والمعلمين والطلبة والمرشدين التربويين.

المقترحات

1- الاهتمام الخاص بتطوير أداء المرشد التربوي مهنيًا وعملياً من قبل وزارة التربية والتعليم وذلك من خلال:

أ- زيادة الدورات التي تعطى للمرشد التربوي، وأن تكون دورات متخصصة في الإرشاد الفردي، لإكساب المرشد التربوي مهارات خاصة تساهم في رفع أدائه في الجانب التطبيقي للتعامل مع الطلبة بفعالية أكبر.

ب- توفير مكتبة إرشادية خاصة للمرشدين التربويين تتوفر فيها المراجع الإرشادية الحديثة ذات القيمة العلمية، لمساعدة المرشدين على الإطلاع العلمي على المستجدات الحديثة.

ج- إشراك المرشدين التربويين في المؤتمرات الإرشادية العالمية من خلال إرسالهم إلى الخارج، وحصولهم على خبرة إرشادية تفيدهم في تطوير أنفسهم.

2- العمل على زيادة التنسيق والتعاون القائم بين المرشدين التربويين وكل من الإداريين والمعلمين وإشراكهم بشكل أكبر في العملية الإرشادية، لإنجاح العملية الإرشادية.

3- العمل على تحسين الصلة بين المرشدين التربويين والمجتمع المحلي بمؤسساته المختلفة وزيادة التواصل مع أهالي الطلبة من خلال: تفعيل مجلس الآباء في المدرسة، ودعوة أهالي الطلبة لزيارة المدرسة باستمرار، وتفعيل الزيارات المنزلية لأهالي الطلبة- المحتاجين إلى المساعدة- من قبل المرشد التربوي.

4- العمل على نشر الوعي الإرشادي في المدرسة من خلال:

أ- عمل مجالات حائط خاصة بالإرشاد التربوي.

ب- توزيع نشرات إرشادية على الطلبة.

ج- عمل مجلة إرشادية من قبل كل المرشدين التربويين في كل منطقة وتوزيعها على الطلبة والمعلمين والمجتمع المحلي.

د- عقد الندوات العلمية للطلبة وأهاليهم في المدارس المختلفة.

هـ - تفعيل دور الإرشاد التربوي في الإذاعة المدرسية.

و- عمل مسرحيات تعالج قضايا نفسية، خلال الأنشطة التي تقام في المدرسة.

5-قيام المرشدون التربويون بمتابعة الحالات الإرشادية مهما كانت الصعاب, والابتعاد عن اليأس في متابعتها, ومساعدة الطلبة في معالجة الضعف الدراسي, والتركيز على الجانب الديني والأخلاقي لدى الطلبة في عملية إرشادهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

- القرآن الكريم.
- الحديث الشريف.
- أبو بطانة، عبد الله، (1986). التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، نماذج من التجارب القومية والعربية. مجلة التربية الجديدة، العدد: 37، السنة الثالثة عشرة.
- أبو غزالة، هيفاء، (1985). دليل المرشد التربوي. المطبعة الأردنية، عمان.الأردن.
- أبو فرحة، ماجد، (1999). العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ. الإرشاد التربوي مهنة عند المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.
- أبو عيطة، سهام درويش، (1997). مبادئ الإرشاد النفسي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
- أبو لبة، سبع، (1980). الإرشاد العملي في الميادين النفسية التربوية المهنية. (مترجم)، جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان. الأردن.
- أبو لبة، سبع، (1985). مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، ط3. جمعية المطابع التعاونية، عمان. الأردن.
- ابن منظور، جمال الدين، (1992). لسان العرب. 14مج. ط2، دار صادر، بيروت. لبنان.
- أبو الهيجا، أحمد سليمان، (1988). تقييم فعالية المرشد التربوي كما يراها المديرون والمعلمون والمرشدون والمسترشدون في المدرسة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. الأردن.

- الباقي، صلاح الدين عبد، وحنفي، عبد الغفار، (1988). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- جامعة القدس المفتوحة، (1996) علم النفس التربوي. فلسطين.
- الحبوري، خضير، (1981). تقويم تجربة التوجيه والإرشاد التربوي في المدرسة الثانوية من وجهة نظر المديرين والمرشدين والطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد. العراق.
- حشيمة، كميل اسكندر، (1956)، المنجد، دار المشرق، بيروت. لبنان.
- الحياتي، عاصم محمود ندى، (1989). الإرشاد التربوي النفسي، مطبعة التعليم العالي في الموصل، بغداد.
- الخطيب، صالح أحمد يوسف، (1982). العوامل الشخصية التي ترتبط بفعالية المرشد المدرسي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية. عمان.
- الرحال، سامية، (1986). العوامل المؤثرة في فعالية المرشد المدرسي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك. الأردن.
- الزعيبي، أحمد محمد، (1994)، الإرشاد النفسي نظرياته اتجاهاته مجالاته، ط1، دار الحكمة اليمانية للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، صنعاء، اليمن.
- الزيود، نادر فهمي، (1998). الدليل العملي للمرشدين النفسيين التربويين. (مترجم)، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
- الفرخ، كاملة، وتيم، عبد الجابر، (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، ط1، دار شفاء للنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
- المعروف، صبحي عبد اللطيف، (1980). التوجيه التربوي والإرشاد النفسي في الأقطار العربية، مطبعة الجميل، بغداد.

-النسور، احمد محمد محمود، (1995). أثر توقعات المعلمين و المديرين والطلبة لدور المرشد على فعالية في تقديم الخدمات الإرشادية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

-رجب، وسيمة، (1977). مدى تقبل طلبة المرحلة الثانوية في الأردن للعملية الإرشادية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان. الأردن.

-رضوان، صافية، (1998). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في مدارس الضفة الغربية الحكومية في عهد السلطة الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين.

-صالح، مهدي صالح، (1991). العوامل المشجعة وغير المشجعة لاتخاذ الإرشاد التربوي مهنة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد. العراق.

-عامودي، كفي، (1992). المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين في المملكة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد. الأردن.

-زهرا، حامد عبد السلام، (1980). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

-زهرا، حامد عبد السلام، (1982). التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.

-زهرا، حامد عبد السلام، (1988). التوجيه والإرشاد النفسي، ط6، عالم الكتب، القاهرة.

-سليمان، عبد الله، (1986). الإرشاد النفسي، تطور مفهومه، وتميزه، حوليات كلية الآداب، ص7.

-مرسي، سيد عبد الحميد، (1975). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، الخانجي، القاهرة.

-مصطفى، إبراهيم، وآخرون، (1976). المعجم الوسيط. 8 مج، دار إحياء التراث العربي، المكتبة العلمية، طهران.

- مصلح, معتصم عزيز نمر، (1998). **توقعات المعلمين والطلبة لدور المرشد التربوي في محافظتي سلفيت ونابلس**, رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين.
- هاشم، زكي محمود، (1980). **الجوانب السلوكية في الإدارة**. ط3، وكالة المطبوعات، الكويت.
- هافارد، بوب، (2001). **كيف تقيم أداء موظفيك**، ترجمة د. خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة. مصر.
- وزارة التربية والتعليم، (2002). **كراس التدريب، ملف المدرسة وحدة تدريب، ملف الإرشاد المدرسي**, رام الله. فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم، (1999). **كراس التدريب، ملف دورة الإرشاد التربوي لمديري ومديرات المدارس الفلسطينية**, رام الله. فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم، (1996)، **مهام المرشد في المدرسة، نشرة رقم (4634/8/459)**، فلسطين.

References: ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bodenhorn, Nancy. (2001). **Development of the school counselor self – efficiency scale**. PH.D. Dissertation, Michigan State University.
- Brent, M.S. (1981). **Counselor licensure as perceived by counselors and psychologists**, the personal and guidance journal, 1987, Vol. No. 2, 80-82.
- Chandler, Wanda Rooke. (2002). **Secondary principal's Perception of the counselor role**. PH.D. Dissertation, University of Virginia.
- Claiborn, Charles. (1995). **Influence Processes in Supervision**. E.R.I.C.Ab.
- Clark, Arthur-J. (1995). **Rationalization and Role of the school counselor** .P238-91.E.R.I.C.Ab.
- Deep, Barbara- Jo. (2000). **School counseling outside of the box: An investigation of truncated counseling intervention in secondary schools**. Ph.D Dissertation, Syracuse University.

- Disilvestro, F.R.(1973). **The Role of the secondary school counselor in Indian as described by superintendents, secondary school counselors.** Dissertation Abstract International Vol. 34, No. 12, 7534- A.
- Ghilani, Michael P. (2000).**The role and performance of the high school guidance counselor as perceived by senior students, teachers and administrators in suburban school district in all egheny County Pennsylvania.** EdD_ Dissertation, Duquesne University.
- Hazard, J. H. (1977). **Perceptions of Ideal Counselor Role Held by Secondary School Principals in south Western Ontario.** Dissertation Abstract International, Vol. 37, No.12, 7543 –A.
- Huffman, J.L. (1993).**Perception of the Role of Middle School Counselor.** At the Annual Meeting of South Eastern Psychological Association, (39th, Atlanta, GA, March 24-27). (ERUC. ED60586).
- Jensen, David G.; Robb, George P.; Bank, Edward G. (1970). **Characteristics of High-rate and Low-Rated Master Degree Candidates in counseling and Guidance;** Counselor Education and Supervision.
- Johnson, Jacqueline. (2000). **A Preliminary Investigation of the perceived degree of overlap in the roles and functions of school psychologists, school social workers, and school guidance counselors.** PH.D. Dissertation, State University of New York.

-Kocarek, Catherine Elizabeth.(2001).**Understanding the relationships among counseling self-efficacy, anxiety, developmental level, course work experience, and counselor performance.** Dissertation, Western Michigan University.

-Morris, T.A. & Hueschen, J. (1990).**Teacher Perceptions of Counselor Role of the Elementary School Counselor,** Dissertation Abstract International, 40, 5332-A .

-Moser, J. L. and Moser, R.S. (1963). **Counseling and Guidance: An Exploraion.** Englewood Cliffs, N; J.: Prentice-Hall.

-Olson, Margaret; Allen, Daniel. N (1993). **Principals; Perceptions of the Effectiveness of school counselors with and without Teaching Experience.** E.R.I.C.Ab.

-Rogers, Carl R, (1942). **Counseling and Psychotherapy:** Houghton Mifflin Company, New York.

-Roy, B. E. (1980). **Personality and Attitude Characteristics Effect Counselor: Supervision and Client Perspective** Dissertation Abstract International, Vol. 14, No.5, 2025-A.

-Sandhu, Daya. (1993). **Shifting Paradigms in secondary school counseling: changing incidentals to Essentials through Proactive Approaches.** U. S.; Kentucky.

-St. Brice, Hillman Edward. (2001). **An analysis of Role perceptions and job satisfaction of secondary school counselors in Trinidad and Tobago.** PH.D. Dissertation, Andrews University.

-Tentoni, Stuart.C. (1995), **The Mentoring of Counseling students: A concept in search of a paradigm.** E.R.I.C.Ab.

-Vaughan, T. (1975). **Education and the Aims of counseling: An European Perspective.** Oxford: Basil Blackwell.

الملاحق

أولاً: الإستبانة قبل التحكيم.

ثانياً: التعديلات التي أجريت على الإستبانة.

ثالثاً: الإستبانة بعد التحكيم وفي شكلها النهائي.

رابعاً: أسماء المحكمين.

خامساً: كتاب تسهيل المهمة.

سادساً: كتاب الموافقة على إجراء الدراسة في المدارس.

سابعاً: الكتاب الموجه إلى المدارس في مديرية جنين.

ثامناً: الكتاب الموجه إلى المدارس في مديرية قباطية.

تاسعاً: الملخص باللغة الإنجليزية.

الملحق (1)

الإستبانة قبل التحكيم:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم التربوية

حضرة المدير/ة الفاضل/ة.....حضرة المعلم/ة الفاضلة/ة

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول (أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين) وذلك من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، أرجو التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة، علماً بأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة.

أولاً/ البيانات الأولية:-

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-المديرية: جنين قباطية
- 3-المسمى الوظيفي: معلم مدير نائب مدير سكرتير
- 4-الخبرة: أقل من 5 سنوات. من 5 سنوات -10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5-العمر: من 20-29 من 30-39 من 40-49 أكثر من 50 سنة
- 6- المؤهل العلمي: توجيهي دبلوم بكالوريوس أو دبلوم عالي ماجستير

الباحث

ناصر رفيق السلامه

مجال العلاقات الاجتماعية:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					لديه القدرة على بناء علاقات اجتماعية مع الهيئة التدريسية.	1
					يتصل بأولياء الأمور لمتابعة احتياجات الطلبة.	2
					يتعاون مع المدير والمعلمين من أجل تحقيق الأهداف المدرسية.	3
					يشارك بالأنشطة المدرسية.	4
					تربطه علاقات اجتماعية ايجابية مع الجميع.	5
					يتفاعل مع جميع الزملاء والطلاب في المدرسة.	6
					يشرك مربى الصفوف في حل مشكلات الطلاب.	7
					يقيم علاقات ايجابية مع الطلبة.	8
					يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والهيئة التدريسية من جهة أخرى.	9
					لديه القدرة على فهم الآخرين.	10
					لديه القدرة على العمل المشترك.	11
					لديه إمام بمؤسسات المجتمع المحلي	12

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
	الاجتماعية.					
مجال الشخصية:						
1	يشكل نموذج ايجابي للطلبة.					
2	يلتزم بالقوانين العامة للمدرسة.					
3	لديه وضوح في الشخصية.					
4	مظهره العام لائق.					
5	يستمتع أكثر مما يتكلم.					
6	يحافظ على ثباته الانفعالي وهدوئه.					
7	لديه القدرة على ضغط العمل.					
8	لديه القدرة على تحمل المسؤولية.					
9	لديه ثقة بنفسه.					
10	لديه قدرة على اتخاذ القرارات.					
11	لديه القدرة على الابتكار.					
12	لديه القدرة على المبادرة.					
13	لديه القدرة على الإقناع.					
14	يتمتع بالبشاشة.					
15	يتميز بالثقة بالنفس وفهمه لذاته					
المجال العلمي والمهني:						
1	لديه القدرة على تطوير نفسه.					
2	لديه الرغبة في التغيير نحو الأفضل.					
3	يقدم اقتراحات جديدة لتطوير المدرسة.					
4	يستطيع التكيف في المواقف المختلفة.					
5	يلتزم بواجباته المختلفة.					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
6	ينمي قدرة الطلاب على العمل الجماعي.					
7	يتقبل النقد البناء بخصوص عمله.					
8	أحترم مهنته ويظهر اهتمامه بها.					
9	يتصف بالموضوعية في عمله.					
10	يحافظ على سرية عمله.					
11	يتصف بسعة إطلاعته العلمي والمهني.					
12	لديه إلمام بمجال عمله الإرشادي.					
13	يستطيع مراعاة الأسس النفسية للطلاب.					
14	يقدر على تقديم الخدمات الإرشادية لطلابه بوعي.					
مجال الأداء:						
1	يتناول موضوعات تربوية داخل غرفة الصف.					
2	يقوم بتفعيل مجلس الآباء في المدرسة					
3	يقوم بعمل مجلات حائط للطلبة من فترة لأخرى.					
4	يتباحث مع المعلمين باستمرار بأمور تهم الطلبة وتتعلق بهم.					
5	يحضر الاجتماعات الدورية في المدرسة.					

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					يتابع الطلبة المحولون من قبل المدير والمعلمين.	6
					يظهر نتائج ايجابية على الطلبة الذين يتابعهم المرشد التربوي بشكل فردي في غرفته.	7
					يلاحظ دور واضح للمرشد في التعامل مع اللجان المختلفة في المدرسة.	8
					منظم في عمله.	9
					لديه القدرة على توفير الأمن النفسي للطلاب.	10
					لديه القدرة على إجراء الدراسات والبحوث الميدانية حسب حاجة الإرشاد.	11
					يتمتع بقدرات تخطيطية ممتازة.	12
					يقوم بتوزيع نشرات تربوية على الطلبة.	13

الملحق (2)

التعديلات المقترحة على الإستبانة:

كان هناك بعض التعديلات المقترحة على الاستبانة بخصوص المتغيرات حيث كانت المتغيرات قبل التعديل ستة متغيرات هي بالترتيب:

(الجنس، المديرية، المسمى الوظيفي، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي). وأصبحت بعد التعديل سبعة متغيرات هن بالترتيب: (المديرية، الجنس، المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي، مكان السكن، التخصص). حيث حذف متغير العمر، وأضيف متغير مكان السكن والتخصص. وأيضاً أدخلت بعض التعديلات في محتوى بعض المتغيرات هي متغيرات الخبرة، والمؤهل العلمي، حيث كان محتوى متغير الخبرة:

أقل من خمس سنوات من خمس سنوات إلى عشر سنوات
 أكثر من عشر سنوات

وأصبحت بعد التعديل:

خمس سنوات فأقل من 6-10 سنوات 11 سنة فأكثر.

أما متغير المؤهل العلمي فكان محتواه:

توجيهي دبلوم بكالوريوس أو دبلوم عالي ماجستير

وعدل فأصبح:

دبلوم فأقل بكالوريوس + دبلوم عالي ماجستير

وقد تم إضافة سؤال مفتوح إلى الإستبانة بناءً على مقترحات السادة المحكمين لإثراء الدراسة والذي نصه: (أذكر/ي ثلاثة أمور تسهم في تطوير أداء المرشدة/ة التربوي/ة في المدرسة؟) كما أجريت بعض التعديلات في ترتيب مجالات الإستبانة واحتوت على أربعة مجالات هي: (مجال العلاقات الاجتماعية، مجال الشخصية، المجال العلمي والمهني، ومجال الأداء). وأصبحت المجالات وبالترتيب: (مجال العلاقات الاجتماعية، المجال العلمي والمهني، مجال الشخصية، المجال الفني التطبيقي).

التعديلات المقترحة على فقرات الإستبانة

الرقم	الفقرة	الملاحظات / التعديل
أ	الجزء المتعلق بمجال العلاقات الاجتماعية:	
1	لديه القدرة على بناء علاقات اجتماعية مع الهيئة التدريسية.	أُقترح أن تكون الصيغة (يحرص على بناء علاقات اجتماعية مع المعلمين والإداريين).
2	يتصل بأولياء الأمور لمتابعة احتياجات الطلبة.	أُقترح أن تكون الصيغة (متابع لاحتياجات الطلبة ومشكلاتهم مع أولياء الأمور).
3	متعاون مع المدير والمعلمين من أجل تحقيق الأهداف المدرسية.	استبدلت كلمة الإداريين (بالمدير) والإرشادية (بالأهداف المدرسية).
4	يشارك بالنشاطات المدرسية.	أضيفت كلمة (بفعالية) بعد كلمة يشارك.
5	يتفاعل مع جميع الزملاء والطلاب في المدرسة.	حذفت كلمة (جميع) وأضيفت كلمة (بايجابية) في نهاية الجملة واستبدلت كلمة (الطلبة بالطلاب).
6	يشارك مربّي الصفوف في حل مشكلات الطلاب.	استبدلت كلمة (يشارك بيشرك والطلبة بالطلاب).
7	يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والهيئة التدريسية من جهة أخرى.	تم استبدال كلمة (المعلمين بالهيئة التدريسية).
8	لديه القدرة على فهم الآخرين.	أُقترح أن تكون الصيغة (يفهم الآخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا).
9	لديه القدرة على العمل المشترك.	أُقترح أن تكون الصيغة (يعمل بروح الفريق).
10	لديه إلمام بمؤسسات المجتمع المحلي	أُقترح أن تكون الصيغة (يقيم علاقات

	الاجتماعية.	جيدة مع مؤسسات المجتمع المحلي (الاجتماعية).
الفقرات التي تم حذفها:		
1	تربطه علاقات اجتماعية ايجابية مع الجميع.	شطبقت الفقرة بكاملها بسبب تكرار مضمونها.
2	يقيم علاقات ايجابية مع الطلبة.	شطبقت الفقرة بكاملها بسبب تكرار مضمونها.
ب	الجزء المتعلق في المجال العلمي والمهني:	
1	لديه القدرة على تطوير نفسه.	أُقترح أن تكون الصيغة (يسعى لتطوير نفسه مهنيًا).
2	لديه الرغبة في التغيير نحو الأفضل.	أُقترح أن تكون الصيغة (يحاول أن يتغير نحو الأفضل بشكل مستمر).
3	يستطيع التكيف في المواقف المختلفة.	حذف كلمة (يستطيع) ووضع كلمة يتكيف مع مكان (التكيف).
4	يلتزم بواجباته المختلفة.	عدلت كلمة يلتزم إلى (ملتزم) وأضيفت كلمة الإرشادية قبل المختلفة.
5	ينمي قدرة الطلاب على العمل الجماعي.	عدلت كلمة الطلاب إلى الطلبة.
6	يحترم مهنته ويظهر اهتمامه بها.	عدلت إلى (ويهتم بها) بدل ويظهر اهتمامه بها.
7	يحافظ على سرية عمله.	أُقترح أن تكون الصيغة (يحافظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها من المسترشدين).
8	لديه إلمام بمجال عمله الإرشادي.	عدلت كلمة لديه إلمام إلى كلمة (لم في).
9	يستطيع مراعاة الأسس النفسية للطلاب.	أُقترح أن تكون الصيغة (يراعي الأسس النفسية للطلبة).
10	يقدر على تقديم الخدمات الإرشادية لطلابه بوعي.	عدلت إلى قادر على وأضيفت كلمة تام بعد كلمة بوعي.
الفقرات التي حذفت:		

1	يقدم اقتراحات جديدة لتطوير المدرسة
الفقرات التي أضيفت إلى هذا المجال	
1	يشارك في الندوات العلمية.
2	يعد تقارير دورية حول الإرشاد في المدرسة.
3	يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة في الإرشاد.
4	قادر على تشخيص الحالات الإرشادية.
ج	الجزء المتعلق بمجال الشخصية:
1	يشكل نموذج إيجابي للطلبة. حذفت كلمة يشكل وأضيفت كلمة (سلوكه).
2	لديه وضوح في الشخصية. عدلت كلمة في الشخصية إلى في شخصيته.
3	يحافظ على ثباته الإنفعالي وهدوئه. أعيد ترتيب الكلمات.
4	لديه القدرة على ضغط العمل. عدلت إلى (يتمتع بالقدرة على العطاء بالرغم من ضغوط العمل).
5	لديه القدرة على تحمل المسؤولية. استبدلت كلمة يتمتع بالقدرة (بلديه القدرة).
6	لديه ثقة بنفسه. عدلت إلى ثقته بنفسه عالية.
7	لديه القدرة على اتخاذ القرارات. عدلت إلى يتخذ القرارات الفعالة في مجال عمله.
8	لديه القدرة على الابتكار. عدلت إلى (يتعامل مع الأزمات الطارئة بثقة).
9	لديه القدرة على المبادرة. عدلت إلى (مبادر في مجالات عمله).
10	لديه القدرة على الإقناع. عدلت إلى (أسلوب عمله مقنع).
11	يتمتع بالبشاشة. أصبحت يتمتع بوجه بشوش.
الفقرات التي حذفت:	
1	يتميز بالثقة بالنفس وفهمه لذاته. حذفت لتكرار المضمون مع فقرة أخرى.

الفقرات التي أضيفت:		
1	يتقبل النقد البناء بخصوص عمله.	نقلت من مجال العلاقات الاجتماعية.
د	الجزء المتعلق بالمجال الفني التطبيقي:	
1	يتناول موضوعات تربوية داخل غرفة الصف.	أضيفت كلمة يناقش في بداية الجملة. واستبدلت كلمة الصفوف (بداخل الصف).
2	يتباحث مع المعلمين باستمرار بأمر تهم الطلبة وتتعلق بهم.	استبدلت كلمة مشكلاتهم بيهم.
3	يظهر نتائج إيجابية على الطلبة الذين يتابعهم المرشد التربوي بشكل فردي في غرفته.	عدلت كلمة (يظهر إلى تظهر وحذفت عبارة بشكل فردي).
4	يلاحظ دور واضح للمرشد في التعامل مع اللجان المختلفة بالمدرسة.	أصبحت (يتعامل مع اللجان المختلفة بالمدرسة بشكل فعال).
5	لديه القدرة على توفير الأمن النفسي للطلاب.	أصبحت الصياغة (يساهم في توفير الاستقرار النفسي للطلبة).
6	لديه القدرة على إجراء الدراسات والبحوث الميدانية حسب حاجات الإرشاد.	عدلت إلى (يجري دراسات وبحوث ميدانية حسب حاجات الإرشاد التربوي).

ملاحظة بخصوص عدد الفقرات: لم يطرأ أي تغيير على عدد فقرات الإستبانة قبل التحكيم وبعد التحكيم حيث بلغ عددها (54) فقرة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملحق (3)

الإستبانة في شكلها النهائي:



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم الإنسانية

حضرة الإداري/ة المحترم/ة حضرة المعلم/ة المحترم/ة

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول (أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين) وذلك من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، يرجى الإجابة على فقرات الإستبانة وذلك بوضع إشارة x في المكان المناسب لرأيك/ي علماً بأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة.

أولاً/ البيانات الأولية:-

1-المديرية: جنين قباطية

2-الجنس: ذكر أنثى

3-المسمى الوظيفي: معلم مدير نائب مدير سكرتير

4-الخبرة: خمس سنوات فأقل. من 6 سنوات -10 سنوات. سنة فأكثر.

5- المؤهل العلمي: دبلوم فأقل بكالوريوس + دبلوم عالي ماجستير

6-مكان السكن: مدينة قرية مخيم

7- التخصص: علمي أدبي أخرى

ملاحظة هامة: يرجى تعبئة الإستبانة من جميع الإداريين في المدرسة ومعلمي صفوف الثانوية فقط.

ثانياً: يرجى وضع إشارة x في المربع الذي يتفق ورأيك:

الرقم	العبارة	موافق بقوة	موافق	محايد	معارض	معارض بقوة
1	يحرص على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع المعلمين والإداريين.					
2	متابع لاحتياجات الطلبة ومشكلاتهم مع أولياء الأمور.					
3	يتعاون مع الإداريين والمعلمين من اجل تحقيق الأهداف الإرشادية.					
4	يشارك بفعالية بالأنشطة المدرسية.					
5	يتفاعل مع الزملاء والطلبة في المدرسة بإيجابية.					
6	يشارك مربي الصفوف في حل مشكلات الطلبة.					
7	يشكل حلقة وصل بين الطلبة من جهة والمعلمين من جهة أخرى.					
8	يفهم الآخرون كما هم لا كما يجب أن يكونوا .					
9	يعمل بروح الفريق.					
10	يقيم علاقات جيدة مع مؤسسات المجتمع المحلي الاجتماعية.					
11	يسعى لتطوير نفسه مهنيًا.					
12	يحاول أن يتغير نحو الأفضل بشكل مستمر.					
13	يتكيف مع المواقف المختلفة.					
14	ملتزم بواجباته الإرشادية المختلفة.					
15	ينمي قدرة الطلبة على العمل الجماعي.					
16	يحترم مهنته ويهتم بها.					

الرقم	العبارة	موافق بقوة	موافق	محايد	معارض	معارض بقوة
17	يتصف بالموضوعية في عمله.					
18	يحافظ على سرية المعلومات التي يحصل عليها من المسترشدين.					
19	يتصف بسعة إطلاعته العلمي والمهني.					
20	ملم في مجال عمله الإرشادي.					
21	يراعي الأسس النفسية للطلبة.					
22	قادر على تقديم الخدمات الإرشادية للطلبة بوعي تام.					
23	يشارك في الندوات العلمية.					
24	يعد تقارير دورية حول الإرشاد في المدرسة.					
25	يشارك في المؤتمرات العلمية المتعلقة في الإرشاد.					
26	قادر على تشخيص الحالات الإرشادية.					
27	سلوكه نموذج إيجابي للطلبة.					
28	يلتزم بالقوانين العامة للمدرسة.					
29	لديه وضوح في شخصيته.					
30	مظهره العام لائق.					
31	يستمع أكثر مما يتكلم.					
32	يحافظ على ثباته وهدوئه الإنفعالي.					
33	يتمتع بالقدرة على العطاء بالرغم من ضغوط العمل.					
34	يتمتع بالقدرة على تحمل المسؤولية.					
35	ثقتة بنفسه عالية.					
36	يتخذ القرارات الفعالة في مجال عمله.					
37	يتعامل مع الأزمات الطارئة بثقة.					
38	مبادر في مجالات عمله.					
39	أسلوب عمله مقنع.					

الرقم	العبارة	موافق بقوة	موافق	محايد	معارض	معارض بقوة
40	يتمتع بوجه بشوش.					
41	يتقبل النقد البناء بخصوص عمله.					
42	يناقش ويتناول موضوعات تربوية داخل الصفوف.					
43	يقوم بتفعيل مجلس الآباء في المدرسة.					
44	يقوم بعمل مجلات حائط من فترة لأخرى.					
45	يتباحث مع المعلمين باستمرار بأمر تهم الطلبة وتتعلق بمشكلاتهم.					
46	يحضر الاجتماعات الدورية في المدرسة.					
47	يتابع الطلبة المحولين من جانب المدير والمعلمين.					
48	تظهر نتائج إيجابية على الطلبة الذين يتابعهم المرشد التربوي في غرفته.					
49	يتعامل مع اللجان المختلفة في المدرسة بشكل فعال.					
50	منظم في عمله.					
51	يساهم في توفير الاستقرار النفسي للطلاب.					
52	يجري دراسات وبحوث ميدانية حسب حاجات الإرشاد التربوي.					
53	يتمتع بقدرات تخطيطية ممتازة.					
54	يقوم بتوزيع نشرات تربوية على الطلبة.					

ثالثاً: اذكر/ي ثلاثة أمور تسهم في تطوير أداء المرشدة/ة التربوي/ة في المدرسة:-

.....
.....
.....

شاكري لكم حسن تعاونك

الباحث

الملحق (4)

أسماء السادة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة:

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. جودت سعاده	جامعة النجاح
2	د.عبد عساف	جامعة النجاح
3	د.غسان الطو	جامعة النجاح
4	د.شحادة عبدو	جامعة النجاح
5	د.عبد الناصر القدومي	جامعة النجاح
6	د.حسني فهمي المصري	جامعة النجاح
7	د.ماهر أبو زنط	جامعة النجاح
8	د.منذر زيود	جامعة القدس المفتوحة.
9	د.علي فريحات	مدرسة اليامون الثانوية
10	د.عصام سمار	جامعة القدس المفتوحة.
11	الأستاذ محمود رمضان	جامعة النجاح
12	الأستاذ سائد ربايعة	جامعة القدس المفتوحة.
13	الأستاذ عبد اللطيف عثمانة	التربية والتعليم /التعليم العام.
14	الأستاذ محمد محا جنة	YMCA
15	الأستاذ إياد أبو هنطش	رئيس قسم الإرشاد والصحة/التربية جنين
16	الأستاذ سامر حامد	معلم ومحلل إحصائي /التربية
17	حسن مسا عيد	رئيس قسم الإرشاد والصحة/التربية قباطية

الملحق (5)

كتاب تسهيل المهمة:

الملحق (6)

كتاب الموافقة على إجراء الدراسة في المدارس.

الملحق (7)

كتاب التغطية الموجه إلى المدارس في مديرية جنين.

الملحق (8)

كتاب التغطية الموجه إلى المدارس في مديرية قباطية.

An- Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**"Educational Counselor Performance at Governmental Secondary
Schools in Jenin and Qabatya Directorates from Administrative and
Teachers Point of View."**

By

Nasser Rafiq Al-Salameh

Advisor

Dr. Wael Al-Qadi (Ph.D)

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Educational Administration, at An-Najah National University,
Nablus, Palestine.

2003

167

**"Educational Counselor Performance at Governmental
Secondary Schools in Jenin and Qabatya Directorates from Administrative
and Teachers Point of View."**

By

Nasser Rafiq Al-Salameh

Advisor

Dr. Wael Al-Qadi (Ph.D)

Abstract

The aim of the study is to recognize the educational counselor performance at governmental secondary schools in Jenin and from administratives and teacher's point of view. The problem of the study is restricted (or limited) through the following two questions:

1. What is administratives and teachers point of view for educational counselor performance at governmental secondary schools in Jenin and Qabatya Directorates.
2. What is the role of study variables (directorate, gender, occupational rank, experience, qualification, place of residence, specialization) on educational counselor performance at governmental secondary schools in Jenin and Qabatya Directorates?

The population of the study is consisted of the all administratives and teachers at governmental secondary schools in Jenin District for both Jenin and Qabatya Directorates during the second semester of the scholastic year

(2002- 2003) . They were (826). The numbers of teachers who respond on the study instrument were (782). Therefore, they themselves considered as the population of the study. The study is conducted on the whole population.

The researcher prepared and developed a questionnaire from the following fields :(social relations field, personality field, professional field, applicable technical field). The questionnaire is consisted of (54) items. After ensuring its content validity by proposing it on a group of judges. The researcher used Cronbach Alpha formula to get its reliability. This is achieved by calculating the internal consistency. The coefficient reliability of the fields were ranked successively as follow: social relation field (0.88), personality field (0.92), scientific and professional field (0.89), applicable technical field (0.91), the totally degree was (0.97).

The researcher in this study relied on the descriptive method. All the data collected in this study were analyzed by using (SPSS) computer programme to analyse the result. Different statistical techniques were used and they did include means, deviations, and percentages for all data.

The study showed the following results:

1- The level of educational counselor performance at governmental secondary schools in Jenin and Qabatya Directorates is high at the totally level for the four fields where means was (3.95) i.e. (79%).

2- Results of this study indicated that personal field has got the first rank among other fields. The level of educational counselor performance was very high from teacher's point of view in Jenin District where means was (4.05) i.e. (81%).

3-The results of other field's show that the professional field has got the second rank, social relations third, and applicable technical field as fourth. The level of educational counselor performance from administratives and teachers point of view in Jenin District of the three fields has got the following means successively: (3.80), (3.98), (3.99), i.e.(76%), (79%), (79.8).

In addition, the results show the level of educational counselor performance differs according to the following variables:

1-Directorate variable: the level of educational counselor performance in Jenin Directorate is higher than the level in Qabatya Directorate in all fields.

2-Gender variable: level of educational female counselor performance is higher than educational male counselor in all fields.

3-Occupational rank variable: the level of educational counselor performance differs according to the educational rank variable where the

differences were significant at the social field in favour of (principal, secretary, vice principal, teacher),and they were at personality field ranked in favour of (vice principal, principal, teacher, secretary), also; they were at professional scientific field and applicable technical field on the totally level in favour of (vice principal, principal, secretary, teacher).

4-Experience variable: the level of educational counselor performance differs according to the experience variable where the differences in the social field and scientific field in favour of the level (11 years and more, 5 years and less, from 6 years- 10 years) and the differences in personality and technical fields in favour of level (11 years and more, from 6 years- 10 years, 5 years and less) and the differences at the totally level in favour of level (11 years and more, 5 years and less, from 6 years- 10 years).

5-Qualification variable: level of educational counselor performance differs according to qualification variable where the differences in social field in favour of level (diploma and less, B.A, higher-diploma M.A), and the differences in the scientific, personality and technical fields as well as at the totally level in favour of level (B.A, higher diploma, diploma and less, M.A).

6-Place of Residence: level of educational counselor performance differs according to place of residence variable where the differences in the social field in favour of level (city, camp, village) and the differences in scientific, personality and technical fields as well as at the totally level in favour of level:(camp, city, village).

7-Specialization variable: level of educational counselor performance differs according to specialization variable where the differences in the social relations, scientific, and personality fields in favour of level (scientific, literary, others), the differences in the technical field in favour of level (literary, scientific, others) and the differences at the totally level in favour of level (scientific, literary, others).

The researcher recommends the following recommendations:

1-Ministry of Education and Educational counselor staff are recommended to save all financial possibilities and necessary needs for educational counselor work.

2-Rehabilitation of educational counselor in term of conducting research papers and field studies in order to peruse and discuss them with educational counselors.

3-Conducting other evaluation studies relating to educational counselor performance at Directorates of education in Palestine by principals, teachers, students, and educational counselors.