

إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس والمرشدين التربويين في محافظة ديالى

م. د. نور طالب توفيق

المديرية العامة لتربية ديالى

The performance of the educational counselor from the point of view
of school principals and educational counselors in Diyala Governorate
DR.noor talib tawfiq Directorate General of Diyala Education

Dr.noor.talib.91@gmail.com

doi 10.58564/MABDAA.62.2.2023.476

مستخلص البحث :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة ديالى . ولتحقيق أهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس (إداء المرشد التربوي) بالإعتماد على نظرية السمات لـ(ويليامسون) ، إذ تكون المقياس بصيغته الأولية من (٢٨) فقرة موزعة على (٧) مجالات ، وتم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لإستخراج الصدق الظاهري للمقياس ، وأصبح المقياس في صيغته النهائية مكون من (٢٨) فقرة ، ثم تم تطبيقه على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (٣٠٠) مدير ومرشد تربوي ، وتم إستخراج الخصائص الاحصائية لفقرات المقياس ، وتم التأكد من ثبات المقياس بعدة طرق وهي إعادة الاختبار إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٨٤) ، والطريقة الثانية معادلة ألفا كرونباخ إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٧٩)، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية ، وقد عولجت البيانات بوسائل احصائية عدة بإستعمال الحقيبة الاحصائية من برنامج SPSS ، وتوصلت الباحثة إلى عدد من النتائج والتوصيات والمقترحات . الكلمات المفتاحية : إداء ، المرشد التربوي .

Abstract

: The current research aims to : Identifying the level of educational counselor performance from the point of view of school principals in Diyala Governorate In order to achieve the objectives of the current research, the researcher built a scale (the performance of the educational counsellor) based on the traits theory of (Williamson), as the scale in its initial form consisted of (28) items distributed over (7) domains, and the scale was presented to a group of experts and specialists to extract the apparent truth. For the scale, and the scale became in its final form consisting of (25) items, Through determining the weights and preparing the scale instructions and the method of correction, the researcher applied the scale on a reconnaissance sample to see the clarity of the paragraphs, and then it was applied to a statistical analysis sample consisting of (300) educational directors and counsellors, and through the statistical analysis sample, the statistical characteristics of the scale paragraphs were extracted, and it was confirmed From the stability of the scale in several ways, which is the re-test, as it reached the correlation coefficient (0,84), and the second method is the Cronbach's alpha equation, as it reached the correlation coefficient (0,79) The data has been processed by several statistical methods using the statistical bag of the SPSS program, and the researcher reached a number of results, recommendations and proposals. The performance , educational counselor

مشكلة البحث :

يعاني أغلب المرشدين التربويين من العلاقة غير الجيدة بينهم وبين مدراء المدارس مما يؤدي ذلك إلى إختلاف الآراء في تقييم عمل المرشد التربوي في المدرسة ، أو أن بعض الأفراد في المؤسسة التربوية يجهل عمل المرشد التربوي وما هي أهميته في المدرسة ، لذلك نجد أن العلاقة غير جيدة مع بعض المدراء ، لذلك نرى إن وراء كل سلوك أنساني دافع يجعل الفرد يلجأ الى أخفاء بعض الخصائص عن الآخرين ، فيحاول بعض الأفراد

لإنكار ذلك عن طريق خداع ذاته والعمل على تشويه المعلومات لأجل تعزيز مكانته في المجتمع ، (hoorens,2006, p:8)بدأ دور المرشد التربوي بالزيادة والأهمية نتيجة للدور الذي يلعبه المرشد التربوي في نجاح العملية التعليمية والعلاقة الجيدة بينه وبين طلبته، مما أدى ذلك إلى زيادة المشاكل بينه وبين مدرء المدارس نتيجة لأهميته الفعالة وكل هذه ممكن أن تؤثر العلاقة في المدرسة وتختلف هذه العلاقة من مدير إلى آخر ومن مرشد إلى آخر ، لذلك تجلت مشكلة البحث الحالي خلال علاقة الباحثة مع عدد من المرشدين التربويين في محافظة ديالى التي تبين أن هنالك علاقة غير جيدة بين مدرء المدارس والمرشدين التربويين ، مما أدى إلى ظهور إحساس للباحثة أن تقييم إداء المرشد التربوي يختلف ما بين المرشد والمدير على نفس الفقرات ، مما دفع الباحثة إلى عمل إستبانه إستطلاعية مقدمة للمرشد التربوي على شكل سؤال هو : هل تعتقد أن مدير مدرستك يعاملك بطريقة سيئة وغير ودية أو العكس ؟ فإذا كانت الإجابة نعم يجيب المرشد التربوي على سؤال مفتوح إنكر موقف شعرت به بإساءة من مدير مدرستك ، كذلك قدمت إستبانه إستطلاعية لبعض من مدرء المدارس على شكل سؤال هو هل أنت راضي عن عمل مرشد مدرستك ؟ فقد وزعت هذه الإستبانه بالطريقة العشوائية البسيطة ، ولذلك عملت الباحثة على الإجابة على التساؤل التالي : هل يوجد إختلاف في تقييم إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مدير المدرسة والمرشد نفسه ؟ .

أهمية البحث :

الإرشاد التربوي يعد مجموعة من الخدمات التي يقدمها أخصائيو علم النفس والمرشدين التربويين إلى فئة معينة ، وقد يعتمدون في ذلك على مبادئ وإجراءات لتفسير سلوك الأفراد بطريقة صحيحة وإيجابية ، حيث أن المرشد التربوي يؤكد على الجوانب الايجابية في عمله وان الخدمات التي يقدمها المرشد تهدف الى إكساب الطالب المهارات الشخصية والاجتماعية والقدرة على حل مشكلاته وأتخاذ القرار المناسب بشأنها ، (أبو أسعد ، ٢٠١١ : ص ١٨) ، ونتيجة للتقدم الذي نشهده في مختلف مجالات الحياة إزدادت الحاجة الى الارشاد النفسي من قبل الافراد وكذلك نتيجة التغيرات الاسرية والاجتماعية والاقتصادية ، مما أدى الى ازدياد القلق والتوتر وبروز اعراض لأشكال سلوكية تعيق عملية التعلم ، مما جعل الطلبة بحاجة ماسة الى الارشاد النفسي وهذه الخدمات تعد ضرورة لابد من توفيرها للطلبة كافة في مختلف المراحل، (الخطيب، ٢٠١٤، ص: ١٥) وتبرز أهمية الإرشاد التربوي من خلال اهتماماته بالفرد السوي وغير السوي ، فهو يقدم خدماته للأفراد الذين يعانون من اضطراب ويحاول إعادتهم إلى مرحلة السواء ويقدم خدماته للأفراد الأسوياء الذين يرغبون في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم الاجتماعي ويدخل الإرشاد التربوي في كل مفاصل الحياة الإنسانية حيث يدخل في مجال الأسرة والمجال الاجتماعي ويدخل إلى المدرسة والمعامل والمصانع والمهن الأخرى ، (الدفاعي ، ٢٠١٠ : ص ١٩ - ٢٠) ونظراً لأهمية مهنة الإرشاد النفسي في الأوساط العلمية والإجتماعية ، أصبح ينظر إليه كخبرة إنسانية في عالم متغير ضعفت فيه العلاقات الإنسانية ، وقد يكون عمل المرشد التربوي هو البرامج الإرشادية التي تسمح للأفراد التعاون فيما بينهم لتحقيق أهدافهم المشتركة ، وكذلك إتاحة فرص للتعبير عن الآمال ومشاركة بعضهم البعض في تلك الإهتمامات والهموم بهدف وصول المسترشد للتوافق السليم مع نفسه والآخرين ، (العاسمي ، ٢٠١٥ : ص ٢٥) فالمرشد النفسي يولد قاعدة معرفية تعزز الكفاءة والفاعلية، وان استعمال هذه القاعدة يعد فن لتتمية المهارات التي يمكن تطبيقها على المسترشدين ، وقد تشير الادبيات على اهمية المرشد النفسي في ان يكون واقعياً وانساناً وان يقدم الدعم والاهتمام للمسترشد والتعاطف معه، (نيستل، ٢٠١٥، ص: ٢٥ - ٢٧) ، فأصبحت الحاجة ماسة الى خدمات المرشد سواء في المؤسسات التربوية او داخل الاسرة والمجتمع بشكل عام، ومع تقدم الحياة اصبح للارشاد النفسي نظريات واساليب وبرامج وتقنيات تمثل القاعدة والانطلاق للمرشد لفهم المسترشد وتحديد مشكلاته ومساعدته على تجاوزها، (بلان، ٢٠١٥، ص: ١٣) وبالنظر إلى أهمية العملية الإرشادية ودور المرشد الفعال في التغلب على معاناة الحياة اليومية وفي تدبير صعوبات الحياة المهنية والتربوية والأسرية فيجب توفير الإرشاد لكل فرد يحتاج إلى الدعم والتوجيه والمرافقة النفسية والإرشاد يعده مطلب في جميع مراحل نموه وأماكن تواجده ، فالإنسان معرض للعديد من المشكلات الشخصية والتربوية والمهنية والزوجية والأسرية والتي تتطلب تدخل طرف ثالث للمساعدة على حلها وتجاوزها ، (زغبوش وعلوي ، ٢٠١١: ص ٨٠) لذا فأن العملية الإرشادية فن وعلم إذ يعمل المرشد التربوي على الاستماع الى المسترشد ويهتم به ويدخل عالمه للتعرف على أفكاره الخاصة ، أي كيف يرى المسترشد الأمور وكيف يحلها ، لذلك نجد أن الإرشاد يضيف حالة من التوازن ، فعمل المرشد هو إقامة علاقات إرشادية تشمل بناء علاقات ناجحة وتشخيص وتقويم وصياغة الأهداف الإرشادية وحل المشكلات ، الإنهاء ، المتابعة ، البحث والتقييم ، (نستول ، ٢٠١٥ : ص ٨١) .

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى :

- ١- التعرف على مستوى إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة ديالى .
- ٢- التعرف على مستوى إداء المرشد التربوي من قبل وجهة نظر المرشدين التربويين في محافظة ديالى .

٣- دلالة الفروق الأحصائية في تقييم مستوى إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس تبعا لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

٤- العلاقة الارتباطية بين تقييم أداء المرشد التربوي من وجهة نظره ومن وجهة نظر المدير

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بمدراء المدارس والمرشدين التربويين في محافظة ديالى للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) .

تحديد المصطلحات:

١- **الإداء:** هو إيصال الشيء وإتمامه وقضائه . وأدى الشيء أي أوصله (أبن منظور ، ١٩٩٤ : ص ٢٥) .

٢- **المرشد التربوي:** عرفه ويليامسون (بأنه الشخص الذي يعمل على تنظيم قدرات المسترشد ويرتكز على الإختبارات والمقاييس ويوفر معلومات للمقارنة الإجتماعية والتي يحتاجها المسترشد لتحسين تقديره الذاتي) ، (أبو أسعد وعربيات، ٢٠١٢: ص ٢٥١) .

الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة

اولا // نظرية السمات لـ (ويليامسون) : يعد ويليامسون أبرز رواد هذه النظرية ، إذ تعد إحدى نظريات علم النفس التي تهدف إلى دراسة الشخصية البشرية وكذلك قياس الاختلافات التي تميز كل فرد عن غيره ويقصد بالسمة هي الصفة الشخصية أو البدنية أو الإنفعالية أو الاجتماعية ، ومفتاح نجاح هذه النظرية هو أن الفرد يجب أن يكون لديه الصفات التي تجعله على أن يكون فعالا ، وقد تلعب هذه النظرية دور حيوي في تحديد الهدف المهني الفردي الخاص بكل فرد وتساهم في تحديد القدرات الخاصة به ، وقد تعتمد هذه النظرية بشكل كامل على المرشد لأنه يستطيع أن يختار الحل المناسب لمشكلة العميل الذي لا يستطيع أن يجد الحل الأنسب ، (أبو أسعد وعربيات ، ٢٠١٢ : ص ٢٤٨) .

من أهم مفاهيم النظرية :-

١- السلوك: أن سلوك الإنسان يمكن أن ينظم بطريقة مباشرة، وكذلك ممكن قياس السمات والعوامل المحددة له بإستعمال الاختبارات والمقاييس للوقوف على الفروق والسمات التي تميز شخصية الفرد .

٢- الشخصية: هي عبارة عن نظام يتكون من مجموعة سمات أو عوامل مستقلة تمثل مجموع أجزائها .

٣- السمات : هي الصفات "العقلية والجسمية أو الانفعالية أو العقلية قد تكون فطرية أو مكتسبة يتميز بها الفرد عن غيره ، وقد تعبر عن استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك. وتمتد السمات على طول متصل أو بعد يوضح أن معظم الناس يقعون في مكان ما حول منتصف هذا المتصل أو البعد، وفي نهاية المتصل من الجانبين يوجد عدد قليل من الأفراد لديهم هذه السمة في أقصى صورها تطرفا. وقد حاول بعض علماء النفس حصر سمات الشخصية إذ تم تقسيم السمات بصفة عامة على النحو التالي:

أ- سمات مشتركة: هي تلك السمات التي يتسم بها الأفراد جميعا .

ب- سمات فريدة: هي تلك التي لا تتوافر إلا لدى فرد معين ، وقد لا توجد على نفس الهيئة بالضبط لدى الآخرين.

ت- سمات سطحية: وهي السمات التي تكون واضحة أو ظاهرة لدى الجميع .

ث- سمات مصدرية: وهي تلك السمات الكامنة التي قد تعتبر أساس السمات السطحية.

ج- سمات مكتسبة : قد تنتج هذه السمات أو الصفات عن فعل العوامل البيئية وهي سمات متعلمة.

ح- سمات وراثية: وهي سمات تكوينية تنتج عن العوامل الوراثية ولا تحتاج إلى تعليم.

خ- سمات دينامية : هي التي تهيئ الفرد وتدفعه نحو تحقيق الأهداف.

د- سمات القدرة : هي التي تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف ، (نستول ، ٢٠١٥ : ص ٣٩٢-٣٩٣)إن العلاقة بين المرشد والمسترشد يجب أن يكون المرشد حساسا لحاجات ورغبات المسترشد وكذلك يجب أن يتصف المرشد بالتعاون والتقبل والدفع والمشاركة الوجدانية مع المسترشد إذ يعمل على خفض المشكلات خلال التعرف عليها وعلى أسبابها ، والعمل على التأكيد على حل المشكلات أكثر من تغيير صفات أو عيوب المسترشد ، ومن هنا يتضح أن العلاج يهدف إلى أن يكون المسترشد واعيا بأفكاره الآلية والتعامل مع التفكير غير المنطقي وكذلك إستعمال إستجابات سلوكية ومعرفية لمواجهة المثيرات المزعجة والعمل على حل المشكلة بإشراك المسترشد ، (أبو أسعد وعربيات ، ٢٠١٢ : ٢٣٣ - ٢٣٤) .

ثانيا // الدراسات السابقة

١- دراسة (السلامه ، ٢٠٠٣) ((إداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين))هدفت هذه الدراسة التي أجريت في جامعة النجاح الوطنية إلى التعرف على اداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية في مدارس

مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من المعلمين والاداريين ، إذ بلغ مجتمع الدراسة (٨٢٦) معلما وإداريا وقد أجريت الدراسة على المجتمع بأكمله ، أما أداة القياس كان مقياس مكون من (٥٤) فقرة معتمداً على المنهج الوصفي ، وقد تم إستعمال عدد من الوسائل الإحصائية مثل معادلة الفاكرونباخ والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وغيرها ، إذ توصلت الدراسة إلى أن مستوى اداء المرشد التربوي في المدارس الثانوية كان كبيرا على المستوى الكلي للمجالات الاربعة ، كذلك اتضح أن مستوى الاداء عند الاناث اعلى من مستوى الاداء عند الذكور وغيرها من نتائج الدراسة الحالية ، (السلامه ، ٢٠٠٣)

الفصل الثالث // منهجية البحث وإجراءاته

١- **منهج البحث** : يعتبر منهج البحث كخطوة أو طريقة يتبعها الباحث لتحديد إجراءات وطرائق جمع وتحليل البيانات ، إذ يعمل الباحث خلاله بتصميم البحث إذ يختلف التصميم باختلاف الهدف من البحث ، فمن الممكن أن يكون الهدف إكتشاف عوامل أو إيجاد علاقة بين مجموعة من المتغيرات ، (النجار وآخرون ، ٢٠١٠ : ص ٣٦) ، فقد إعتمدت الباحثة على منهج البحث الوصفي في هذا البحث .

٢- **مجتمع البحث** : يعد مجتمع البحث المجموعة الكلية من الأفراد أو العناصر التي يسعى الباحث الى أن يعمم عليها نتائج البحث التي تكون ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ، (علي ، ٢٠١١ : ص ٣٨٤) ، وبذلك تكون مجتمع البحث الحالي من مدرء المدارس الثانوية والمرشدين التربويين في محافظة ديالى والبالغ عددهم (٥٢٤) مدير ومديرة ، موزعين على (٥) أقضية في محافظة ديالى هي (بعقوبة ، الخالص ، المقدادية ، بلدروز ، خانقين) .

٣- **عينة البحث** : يقصد بالعينة إنموذج مسحوب من المجتمع الكلي للبحث يتم إختيارها على وفق قواعد محددة وذلك لغرض تمثيل المجتمع تمثيلا جيدا ، (أبو بكر ، ٢٠١٦ : ص ٩٧) ، وقد تعد إختيار العينة بالطريقة العشوائية أفضل طريقة لأختيار عينة البحث لأنها ممثلة للمجتمع الأصلي وكذلك تعطي الفرصة لجميع الأفراد لأختياره في العينة ، (أبو علام ، ٢٠١١ ، ص ١٧٠) ، وفقاً لذلك تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبذلك تضمنت عينة البحث (٣٠٠) فردا مقسمين على (١٥٠) مدير و (١٥٠) مرشد تربوي .

٤- **أداة البحث** : قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس اداء المرشد التربوي بالاعتماد على نظرية السمات لـ (وليامسون) على وفق خطوات حددها كل من ألن وين (Allen&Yen,1979,p.118-119) وهي :

أ- **تحديد المفهوم** : إعتمدت الباحثة على تعريف وليامسون (بأنه الشخص الذي يعمل على تنظيم قدرات المسترشد ويرتكز على الإختبارات والمقاييس ويوفر معلومات للمقارنة الإجتماعية والتي يحتاجها المسترشد لتحسين تقديره الذاتي) ، (أبو أسعد وعربيات، ٢٠١٢: ص ٢٥١) .

ب- **تحديد مجالات المقياس** : أكدت نظرية السمات لـ (وليامسون) أن الفرد يتميز بعدة سمات إعتمدت عليها الباحثة في بناء مقياس إداء المرشد وهي (المشتركة ، الفريدة ، السطحية ، المصدرية ، المكتسبة ، الديناميكية ، القدرة) .

ت- **صياغة الفقرات وتوزيعها على كل مجال من المجالات** : قامت الباحثة ببناء مقياس مكون من (٢٨) فقرة بشكل أولي بما يتلاءم مع النظرية المتبناة، وقد تم توزيع الفقرات على المجالات السبع بواقع (٤) فقرات لكل مجال، وكذلك حددت الباحثة بدائل الإجابة على الفقرات وهي (تتطبق عليه بشدة ، تتطبق عليه ، لا تتطبق عليه ، لا تتطبق عليه أبدا) تأخذ الدرجات من (١-٥) بالتوازي .

ث- **عرض المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من الخبراء والمختصين** : بعد الإنتهاء من بناء المقياس بصيغته الأولى عملت الباحثة على عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس والقياس والتقويم لغرض تقويم المقياس الذي بني لقياس مستوى إداء المرشد التربوي بمراعاة مدى صلاحية الفقرات ، والحكم على صلاحية كل فقرة ، وأي تعديل يقترحه ، وبعد ذلك تم مراجعة أرائهم وملاحظاتهم ، وقد إعتمدت الباحثة على النسبة المئوية إذ إستبقت الباحثة الفقرات التي حصلت على نسبة إتفاق (٧٥٪) فأكثر ، وإضافة إلى ذلك إقترح الخبراء تعديل بعض الفقرات وعملت الباحثة بذلك .

ج- **تطبيق الفقرات على العينة الأساسية** : بعد إكمال إجراءات البناء وتعديل الخبراء عملت الباحثة على تطبيق المقياس المكون من (٢٨) فقرة على عينة البحث الأساسية ، إذ قامت بتوزيع المقياس إلكترونياً على (١٥٠) مدير ومديرة و (١٥٠) مرشد ومرشدة تم سحبهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث الأصلي وقد تم ذلك في المدارس الإعدادية التابعة لمحافظة ديالى .

ح- **تصحيح المقياس** : تم الإعتماد على خمسة بدائل وهي (تتطبق عليه بشدة ، تتطبق عليه ، لا تتطبق عليه ، لا تتطبق عليه أبدا) إذ أعطيت كل فقرة درجة تتراوح ما بين (١ - ٥) كما موضح المقياس بصيغته الأولى في ملحق (١) وبالتالي فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب (١٤٠) وأقل درجة هي (٢٨) والوسط الفرضي البالغ (٨٤) درجة

✱ **التحليل الإحصائي :** يعد التحليل الإحصائي من المتطلبات الأساسية لبناء المقاييس النفسية والتربوية ، فيكون الهدف منه هو الأبقاء على الفقرات المميزة وحذف الفقرات غير المميزة ، (الدليمي والمهداوي ، ٢٠١٦ : ص ١٤٤) ، فقامت الباحثة بحساب القوة التمييزية بإستعمال (إسلوب المجموعتين المتطرفتين) ، إذ عملت على تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي ثم رتبت نتائج الإستيبيانات ترتيب تصاعدي وفرز المجموعة العليا من المجموعة الدنيا بنسبة ٢٧٪ لكل مجموعة ثم إستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين وبغ ذلك عملت على حساب قيمة الإختبار التائي لمجموعتين مستقلتين وتقارن هذه القيمة المستخرجة مع القيمة الجدولية التائية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وإتضح أن جميع فقرات المقياس تتمتع بقوة تمييزية جيدة .

✱ الخصائص السيكومترية لمقياس وهم التفوق /

أ- **الصدق الظاهري :** قامت الباحثة بحساب الصدق الظاهري للمقياس خلال عرضه على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الدراسة . ويعد هذا الإجراء أفضل وسيلة للصدق الظاهري حيث يقوم عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للسمة المقاسة كما موضح سابقاً .

ب- **صدق البناء :** ويعد من اهم انواع الصدق وقد قامت الباحثة بحساب هذا النوع من الصدق خلال استخراج التمييز كما موضح سابقاً ومحكات الحكم داخلي وخارجي وهي (ارتباط درجة الفقرة بدرجة الكلية للمقياس , ارتباط الفقرات بالمجال) .

ت- **مؤشرات الثبات :** Reliability يقصد بالثبات إتساق الدرجات التي يحصل عليها الأفراد إذا ما طبق عليهم المقياس أكثر من مرة ، (أبو أسعد والغريز ، ٢٠٠٩ : ص ٨٧) ، وقد استعملت الباحثة معامل ألفا كرونباخ إذ بلغ الثبات بهذه الطريقة (٠,٧٩) ، وكذلك تم إستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار إذ بلغ معامل الثبا (٠,٨٤) وهذا يعد معامل ثبات جيد .

✱ **الوسائل الإحصائية :** لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي إستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة بإستعمال البرنامج الإحصائي (spss) لأجل التحقق من الخصائص السيكومترية وإستخراج النتائج ، ومن ضمن هذه الوسائل :

- الإختبار التائي لعينة واحدة
- الإختبار التائي لعينتين مستقلتين
- الإختبار التائي لإستخراج دلالة معاملات الارتباط .
- معامل ارتباط بيرسون .

الفصل الرابع // نتائج البحث

١- التعرف على مستوى إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة ديالى للتحقق من هذا الهدف قامت الباحثة بإستخراج الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث (المدرء) والتي بلغت (٩٣,٣٢) وبإنحراف معياري بلغ (٢٣,٩٢) في حين بلغ الوسط الفرضي (٨٤) وقد تم إستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة مستقلة ، فقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٤,٧٧) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) ودرجة حرية (١٤٩) ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على إن مدرء المدارس قيموا إداء المرشد التربوي بترقيم واضح وبكل حدية والجدول يوضح ذلك .جدول (١) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدى المدرء

العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
١٥٠	٩٣,٣٢	٨٤	٢٣,٩٢	٤,٧٧	١,٩٦

٢- التعرف على مستوى إداء المرشد التربوي من قبل وجهة نظر المرشدين التربويين في محافظة ديالى .

للتحقق من هذا الهدف قامت الباحثة بإستخراج الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث (المرشدين التربويين) والتي بلغت (١١٠,١٨) وبإنحراف معياري بلغ (١٩,٣٠) في حين بلغ الوسط الفرضي (٨٤) وقد تم إستعمال الإختبار التائي لعينة واحدة مستقلة ، فقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٦,٦٧) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) ودرجة حرية (١٤٩) ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على إن عينة البحث المرشدين التربويين قيموا أدائهم بصورة دقيقة وواضحة ، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك .جدول (٢) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدى المرشدين التربويين

العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
١٥٠	١١٠,١٨	٨٤	١٩,٣٠	١٦,٦٧	١,٩٨

٣- دلالة الفروق الأحصائية في تقييم مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس تبعا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) لغرض معرفة دلالة الفروق في تقييم مستوى أداء المرشد التربوي حسب متغير الجنس بين الذكور والإناث ، قامت الباحثة بإستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وتم إستخراج القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الذكور والإناث التي بلغت (٦,٦٩) وبانحراف معياري للذكور (٢٤,١٣) وللإناث (١٧,٥) مما إتضح أن الوسط الحسابي للذكور البالغ (١٠٤,٨) أعلى من الوسط الحسابي للإناث البالغ (٨١,٨٤) قد شملت العينة (٧٥) فرد من الذكور و (٧٥) فرد من الإناث ، وهذا يدل على أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين المدرء الذكور والإناث في تقييم أداء المرشد التربوي مما يدل على أن المدرء الذكور ذو علاقة جيدة مع المرشدين التربويين بصورة أعلى من المدرء الإناث ، والجدول رقم (٣) يوضح ذلك جدول (٣) يوضح الفروق الإحصائية في تقييم اداء المرشد من وجهة نظر مديري المدارس تبعا لمتغير الجنس (ذكور / إناث)

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
ذكور	٧٥	١٠٤,٨	٨٤	٢٤,١٣	٦,٦٩	١,٩٨
إناث	٧٥	٨١,٨٤		١٧,٥		

٤- دلالة الفروق الإحصائية في تقييم أداء المرشد التربوي من وجهة نظره ومن وجهة نظر المدير . لغرض معرفة الفروق إحصائية في تقييم مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظره ومن وجهة نظر المدير ، قامت الباحثة بإستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وتم إستخراج القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق التي بلغت () وبانحراف معياري للمدرء (٢٣,٩٢) وللمرشدين التربويين (١٩,٣٠) مما إتضح أن الوسط الحسابي للمدرء بلغ (٩٣,٣٢) أقل من الوسط الحسابي للمرشدين التربويين الذي بلغ (١١٠,١٨) قد شملت العينة (١٥٠) مدير ومديرة و (١٥٠) مرشد ومرشدة ، وهذا يدل على أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين المدرء والمرشدين التربويين في تقييم أداء المرشد التربوي مما يدل على أن المدرء كانوا أكثر حدية في تقييم المرشد التربوي من المرشد نفسه ، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك . جدول (٤) يوضح الفروق الإحصائية في تقييم اداء المرشد من وجهة نظره ومن وجه نظر المدير .

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
المدرء	١٥٠	٩٣,٣٢	٨٤	٢٣,٩٢		١,٩٨
المرشدين	١٥٠	١١٠,١٨		١٩,٣٠		

ثانيا // النتائج

قد توصل البحث الحالي إلى عدة نتائج ومنها نتائج الهدف الأول الذي توصل إلى الوسط الحسابي لتقييم اداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديروا المدراس أعلى من الوسط الفرضي للمقياس ، مما نستنتج أن مدير المدرسة ملاحظ بشكل جيد لعمل المرشد التربوي في المدرسة لكن بحسب العلاقة الإجتماعية بين المرشد والمدير فبعض المرشدين يكون أكثر تقربا من المدير مما أظهر البعض تقييم جيد للمرشد التربوي لكن البعض الآخر كان يعمل بصمت وبعيدا عن مدير مدرسته فنلاحظ إختلاف في تقييم الإداء بين المدرء وعلى حسب رأي الباحثة أن العلاقة الإجتماعية الجيدة مع مدير المدرسة تؤدي إلى عمل ناجح وكذلك تقييم جيد للمرشد التربوي حيث أن المدير الذي يكون على إطلاع بإعمال المرشد وحله لمشكلات الطلبة سواء كانت تربوية أو غير ذلك تزيد من مكانة المرشد التربوي أكثر من المرشد الذي يعمل بصمت بعيدا عن الكادر الإداري والتدريسي ، أما نتائج الهدف الثاني فقد أظهرت أن المرشد التربوي قد فاق بشدة المدير في تقييم عمله أو إداؤه إذ نلاحظ أن الوسط الحسابي لتقييم الأداء للمرشد قد زاد كثيرا عن مدير المدرسة مما يدل على أن المرشد التربوي وحده من يعلم ويعي عمله وكيف يتقنه مهما كانت العلاقة قوية أو ضعيفة بينه وبين مدير المدرسة مما يتضح للبعض أن المرشد قد بالغ في تقييم أدائه لكن رأي الباحثة كونها مرشدة تربوية وكذلك على علاقات واسعة مع بعض المرشدين التربويين في المحافظة ترى أن هذا التقييم كان في محله لإداء المرشد التربوي لأنه هو

فقط من يرى ويقيم عمله ، أما النتائج المتعلقة بالهدف الثالث إتضح أن المدراء الذكور كانوا ذات تقييم أعلى للمرشد التربوي في المدرسة من الإناث وإن كان يدل على شيء فإنه دل على علاقة المدير المهنية الجيدة مع المرشد التربوي في سبيل تحقيق أهداف العملية التربوية وكذلك تدل على العلاقة غير الجيدة بين بعض المدراء الإناث مع المرشيدات التربويات ولأسباب شخصية أو قد تكون مهنية ، أما الهدف الأخير لهذا البحث فهو يوضح الفرق بين تقييم اداء المرشد من وجهة نظره ومن وجهة نظر المدير فلاحظنا أن النتائج كانت ذات فرق واضح جدا بين المدير والمرشد أي أن تقييم المرشد لنفسه كان أعلى بكثير من تقييم المدير له مما يدل على أن المرشد ذو شخصية واضحة ومقيم جيد ودقيق لنفسه .

ثالثا // التوصيات :

- ١- الإهتمام بتطوير اداء المرشد من قبل وزارة التربية خلال بعض الندوات والورشات التدريبية لإكسابه مهارات خاصة .
- ٢- العمل على إقامة دورات تثقيفية للمدراء والمرشدين التربويين لزيادة العلاقة الاجتماعية بينهم والعمل بتعاون .
- ٣- العمل على نشر الوعي الإرشادي في المجتمع عامة والمدرسة خاصة وبيان أهم أعماله وإبراز دوره .
- ٤- العمل على تحسين الصلة والعلاقات بين الكادر الإداري والتدريسي وإقامة علاقات عائلية مع إسر الطلبة لتفعيل دور المرشد .

رابعا // المقترحات :

- ١- إجراء دراسة ميدانية تعمل على كشف أسباب العلاقة غير الجيدة بين المدير المرشد والعمل على إيجاد طرق علاجها لتحسين دور المرشد التربوي .
- ٢- إجراء دراسة مشابهة للبحث الحالي لكن على عينات مختلفة مثل الكادر التدريسي أو الطلبة .
- ٣- إجراء دراسات تقييمية أخرى بمديريات التربية المختلفة من عدة محافظات ومقارنة النتيجة مع نتائج البحث الحالي .

المصادر :-

- 1- Ibn Manzur, Jamal al-Din Muhammad bin Makram al-Ansari (2003): Lisan al-Arab, Part 1, Dar al-Hadith for Printing, Publishing and Distribution, Cairo - Egypt.
- 2- Abu Asaad, Ahmed Abdel Latif (2011): The Guidance Process, 1st edition, Dar Al-Kutub for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
- 3- Abu Asaad, Ahmed Abdel Latif and Arabiyat, Ahmed Abdel Halim (2012): Theories of Psychological and Educational Counseling, 2nd edition, Dar Al-Maysara for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
- 4- Abu Bakr, Mukhtar (2016): Foundations and Methods of Scientific Research, 1st edition, New Link International for Publishing and Training.
- 5- Abu Allam, Raja Mahmoud (2011): Research Methods in Psychological and Educational Sciences, 6th edition, Universities Publishing House, Cairo - Egypt.
- 6- Ballan, Kamal Youssef (2015): Theories of Psychological Counseling, 1st edition, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
- 6- Ballan, Kamal Youssef (2015): Theories of Psychological Counseling, 1st edition, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
- 7- Al-Khatib, Saleh Ahmed (2013): Psychological counseling in schools, its foundations, theories and applications, 1st edition, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman - Jordan.
- 8- Al-Dulaimi, Ihsan Aliwi and Al-Mahdawi, Adnan Mahmoud (2016): Tests and Standards in Education and Psychology, 1st edition, Dar Al-Hadithah for Printing and Publishing, Baghdad.
- 9- Al-Salama, Nasser Rafiq Tawfiq (2003): The performance of the educational counselor in government secondary schools in the Jenin governorate from the point of view of both administrators and teachers, An-Najah National University, published master's thesis.
- 10- Al-Asmi, Riad Nayel, A. (2015): Rational-Emotive-Behavioral Therapy between Theory and Practice, 1st edition, Dar Afsar Al-Alami for Publishing and Distribution, Amman - Jordan.
- 11- Al-Najjar, Fayza Jumah and Al-Najjar, Nabil Jumah and Al-Zoghbi, Majid Radhi (2010): Scientific research methods, an applied perspective, 1st edition, Amman - Jordan, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.

12- Nastul, Michael (2015): Introduction to psychological counseling from an artistic and scientific perspective, 1st edition, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, translated by Dr. Murad Ali Saad, Dr. Ahmed Abdullah Al-Sharifin, Amman - Jordan.

- ❖ Allen , M.J. & Yen , W. (1979) : **Introduction To Measurement Theory** , Brook Cole , California .
- ❖ Hoorens , V (2006) : Self – Favoring Biases , Self Presentation And The Self Other Asymmetry In Social Comparison , University OF Leuven .

الملاحق // ملحق رقم (١) م/ مقياس إداء عمل المرشد التربوي بصيغته الاولى الأستاذ المحترم تحية لكم .تروم الباحثة بإجراء بحثها الموسوم (إداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة ديالى) ، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس بالإعتماد على نظرية (السمات) (traits and factor theory) لـ (وليامسون) ، إذ عرف المرشد التربوي (بأنه الشخص الذي يعمل على تنظيم قدرات المسترشد ويرتكز على الاختبارات والمقاييس ويوفر معلومات للمقارنة الاجتماعية والتي يحتاجها المسترشد لتحسين تقديره الذاتي) ، (أبو أسعد وعربيات، ٢٠١٢:ص٢٥١) . ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ترجى الباحثة منكم إبداء أرائكم وملاحظاتكم العلمية السديدة في الفقرات التالية ، علما أن بدائل الاجابة هي (تنطبق عليه بشدة ، تنطبق عليه ، تنطبق عليه أحيانا ، لا تنطبق عليه ، لا تنطبق عليه أبدا) ، وقد أعتمدت الباحثة في بناء المقياس على سمات الشخصية التي حددها وليامسون ...مع جزيل الشكر والامتنانم .د نور طالب توفيق مديرية تربية ديالى السمة الأولى // السمات المشتركة وهي السمات التي يتسم بها الأفراد جميعا .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
١	يحافظ على سرية معلومات المسترشد			
٢	ملتزم بأخلاقيات المهنة والمجتمع			
٣	يقوم بنشر بوسترات ارشادية توعوية			
٤	يقدم جلسات إرشادية جمعية داخل الصف			

السمة الثانية // السمات الفريدة وهي السمات التي لا تتوافر الا لدى فرد معين ولا توجد على نفس الصورة عند الآخرين

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
٥	يتسم بالتفكير المنطقي والحكمة بحل مشكلات الطلبة			
٦	يتميز بالثبات والاتزان الانفعالي			
٧	يظهر نتائج إيجابية على الطلبة الذين يتابعهم			
٨	ذو ثقافة عالية وذكاء حاد			

السمة الثالثة // السمات السطحية وهي السمات الواضحة والظاهرة .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
٩	يهتم بمظهره أي ذو مظهر لائق وجميل			
١٠	يقوم بأنشطة لا صفية			
١١	تظهر عليه الابتسامة والبشاشة الدائمة			
١٢	محبوب من قبل طلبته والكادر التدريسي			

السمة الرابعة // السمات المصدرية وهي السمات الكامنة .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
١٣	يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية			
١٤	قادر على تقديم الخدمات الإرشادية بوعي تام			
١٥	متحرر من التعصب ولا تؤثر به الطوائف			
١٦	من الصعب عليه اقامة علاقات طيبة مع الكادر			

السمة الخامسة // السمات المكتسبة وهي التي تنتج من عوامل البيئة .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
١٧	يتابع مشاكل الطلبة مع اولياء الامور			
١٨	يصعب عليه الاتصال والتواصل مع الآخرين			
١٩	يكون حلقة وصل بين الطلبة والادارة			
٢٠	يتذمر عند طلب المساعدة منه			

السمة السادسة // السمات الديناميكية هي التي تهئ الفرد وتدفعه نحو الهدف

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
٢١	لديه الرغبة في التطور المهني والعلمي			
٢٢	يتسم بالذكاء الاجتماعي مع الآخرين			
٢٣	يملك سعة الاطلاع على الابحاث العلمية			
٢٤	يساعد المدير في عمله الاداري			

السمة السابعة // سمات القدرة وهي التي تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الهدف

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج تعديل
٢٥	ذو علاقة طيبة مع طلبته ومؤثر بهم			
٢٦	مخلص في عمله ويتمه على اكمل وجه			
٢٧	لديه القدرة على الانسحاب من المواقف التي تقلل من شأنه			
٢٨	ينفذ الطلبة نصائح المرشد بحب			

ملحق رقم (٢) المقياس بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تتطبق عليه بشدة	تتطبق عليه	تتطبق عليه احيانا	لا تتطبق عليه	لا تتطبق عليه ابدا
١	يحافظ على سرية معلومات المسترشدين					
٢	ملتزم بأخلاقيات المهنة والمجتمع					
٣	يقوم بنشر بوسترات ارشادية توعوية					
٤	يقدم جلسات إرشادية جمعية داخل الصف					
٥	يتسم بالتفكير المنطقي والحكمة بحل مشكلات الطلبة					
٦	يتميز بالثبات والاتزان الانفعالي					
٧	يظهر نتائج إيجابية على الطلبة الذين يتابعهم					
٨	ذو ثقافة عالية وذكاء حاد					
٩	يهتم بمظهره أي ذو مظهر لائق وجميل					
١٠	يقوم بأنشطة لا صفية					
١١	تظهر عليه الابتسامة والبشاشة الدائمة					
١٢	محبوب من قبل طلبته والكادر التدريسي					

١٣	يملك القدرة على تحمل المسؤولية				
١٤	قادر على تقديم الخدمات الإرشادية بوعي تام				
١٥	متحرر من التعصب ولا تؤثر به الطوائف				
١٦	من الصعب عليه اقامة علاقات طيبة مع الكادر				
١٧	يتابع مشاكل الطلبة مع اولياء الامور				
١٨	يصعب عليه الاتصال والتواصل مع الآخرين				
١٩	يكون حلقة وصل بين الطلبة والادارة				
٢٠	يتذمر عند طلب المساعدة منه				
٢١	لديه الرغبة في التطور المهني والعلمي				
٢٢	يتسم بالذكاء الاجتماعي مع الآخرين				
٢٣	يملك سعة الاطلاع على الابحاث العلمية				
٢٤	يساعد المدير في عمله الاداري				
٢٥	ذو علاقة طيبة مع طلبته ومؤثر بهم				
٢٦	مخلص في عمله ويتمه على اكمل وجه				
٢٧	لديه القدرة على الانسحاب من المواقف التي تقلل من شأنه				
٢٨	ينفذ الطلبة نصائح المرشد بحب				