

مشكلات المرشدين التربويين في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم وعلاقتها بتقييم مديري المدارس لأدائهم

الكلمات المفتاحية: المشكلات، المرشدين التربويين ، الاداء.

أ.د. سناء عبدالزهرة الجمعان

أ.م.د. أمل عبدالرزاق المنصوري

جامعة البصرة/ كلية التربية للعلوم الانسانية

جامعة البصرة /كلية التربية للبنات

Sanaa-hameed@uobasrah.edu.iq

Amal.aimanssori@uobasrah.edu.iq

الملخص

ان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مشكلات المرشدين التربويين وتقييم مدرائه لأدائهم فضلاً عن ايجاد العلاقة الارتباطية بين مشكلات المرشدين وتقييم المديرين المدارس التي يعملون فيها لأدائهم الوظيفي ، واستعمل لتحقيق اهداف هذه الدراسة مقياس البرديني (2006) في حين استعمل مقياس شومان (2008) لقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشد التربوي ، وشارك في هذه الدراسة ٦٠ مرشداً ومرشدة (٢٥ ذكراً ، ٣٥ انثى) ومديري مدارس المرشدين والمرشدات نفسها في مدينة البصرة ، وأشارت النتائج الى مجموعة من المشكلات التي تواجهها عينة المرشدين والمرشدات وان تقييم أدائهم الوظيفي كان متوسطاً ولا توجد هناك علاقة ارتباطية بين مشكلات المرشدين وتقييم المديرين للأداء الوظيفي.

مشكلة البحث

أصبح مفهوم الارشاد التربوي في المدارس يقترن بأي نظام تربوي متطور ذلك لكونه عملية تربوية اجتماعية انسانية تسعى لتطوير العملية التربوية ورفع كفاءتها وتحسين مردودها ومعالجة المشكلات التي تواجهها بأساليب عملية تربوية نفسية لمساعدة الطلبة على التكيف للمحيط المدرسي والبيئة التي يعيشون فيها ، الا ان عمل المرشد نفسه قد يواجه بعض المعوقات اذا لم يتم التصدي لها تصبح العملية الارشادية وفائدتها دون المستوى المطلوب ، لذا تكمن مشكلة البحث الحالي في التعرف على المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين وتعيق اداءهم لأدوارهم على الوجه الاكمل لخدمة العملية التعليمية ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن الاسئلة :

ما ابرز المشكلات التي يواجهها المرشدون التربويون في المدارس؟
 ما مستوى الاداء الوظيفي للمرشد التربوي ، كما يراه مدير مدرسته؟
 ما علاقة المشكلات التي يعاني منها المرشد التربوي بمستوى ادائه الوظيفي
 حسب تقييم المدرسة له؟

أهمية البحث

ان تنمية الموارد البشرية تعد اليوم محور التنمية الشاملة ، اذ يعد الانسان هو اداة التنمية وغايتها معاً فلا تنمية من دون بشر ، ولا يمكن للبشر ان يحققوا معدلات افضل من التنمية والانتاج دون ان توفر لهم من الخدمات المادية والاعتبارية ومنها الخدمات النفسية (خدمات الارشاد النفسي) التي من خلالها تحفز طاقاتهم الكامنة لتحقيق الاهداف المرسومة (جاسم ، ٢٠١١، ص٩) لقد كان الارشاد النفسي ممارساً منذ القدم دون ان يأخذ هذا الاسم ، ودون ان يكون له برنامجاً منظماً ، ومع تطور المجتمع ، وتعقد الحضارة ، والتقدم العلمي والتكنولوجي وتطور التعليم وتعدد فروعها ، اصبح للارشاد النفسي أسسه ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه ، واصبح يقوم به اخصائيون مؤهلون علمياً وفنياً (الزعيبي ، ٢٠٠١، ص٢٧) .

و لقد اصبح الارشاد التربوي من التخصصات المهمة في الوقت الحاضر وذلك لازدياد حاجة افراد المجتمع للعون والمساعدة ، ولتعاظم المشكلات الاجتماعية في المجتمعات الانسانية (الزيود ، ٢٠٠٢ ، ص١٩٧) ووجود ضرورة الى تقديم خدمات التوجيه والارشاد التربوي في المدرسة واتباع المنهج النمائي والوقائي والعلاجي مع الطلبة وذلك بهدف جعلهم اكثر توافقاً مع انفسهم سعداء في مدارسهم عن طريق تقديم خدمات رعاية النمو النفسي السوي ، ومساعدتهم في التغلب على ازمات النمو ، والمشكلات النفسية التي تواجههم حتى لا تتفاقم وتزداد حدتها (زهرا ، ١٩٨٨ ، ص٤٢٠) لذا يعتبر وجود مرشدين تربويين في المدارس من الحاجات الضرورية لتيسير العملية التربوية والتعليمية على حد سواء.

وان تحسين فاعلية الارشاد امر ضروري للعملية التربوية بمجملها ، كما ان مستقبل الارشاد يعتمد على توفير بيانات محسوسة حول فوائده ومحدداته (العاجز ، ٢٠٠١ ، ص٦ ، Nelson –jones ,2004,p4) .

ولكي نقيم مستوى اداء المرشد والعملية الارشادية هناك عدة وسائل واساليب ، اذ يتم تقويمه من قبل المشرفين والمدراء والطلبة انفسهم ، ويعد تقويم مدير المدرسة من اكثر الامور اهمية وتأثيرا في عمل المرشد ودفاعيته بوصفه اكثر الاشخاص احتكاكا به ، وهو يلمس مردودات عمل المرشد على الطلبة والتدريسيين والمدرسة بشكل عام .

ويسهم تقييم مدير المدرسة لأداء المرشد التربوي في تفعيل دور المرشد التربوي داخل المدرسة وفي انجاح وتحقيق اهداف الارشاد التربوي وتحقيق اكبر قدر من الصحة النفسية للطلبة التي تعتبر متطلباً لإنجاح العملية التعليمية ، كون المديرين داعمين اساسيين في انجاح برنامج الارشاد التربوي في المدرسة . ويمثل البحث الحالي محاولة هادفة للمساهمة في تقييم حالة المرشد النفسي التي هو عليها الآن في مدارسنا من حيث المشكلات التي يعاني منها و تقييم مدير مدرسته التي يعمل بها لمستوى أدائه. وترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها تبحث في:

- تحديد المشكلات التي يعاني منها المرشد التربوي كما يدركها بنفسه.
- التعرف على جوانب القوة و الضعف في مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي كما يدركه مدير مدرسته.
- مساعدة المسؤولين في تطوير وتحسين خدمات التوجيه والارشاد التربوي من خلال التعرف على تقييم المديرين لأداء المرشد التربوي.
- تساعد هذه الدراسة المخططين للتعليم في التعرف على المشكلات التي تعيق عمل المرشدين لوضع خطط لتحسين ظروف عملهم وتلافي نواحي القصور لديهم.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. قياس مشكلات المرشدين التربويين.
٢. تقويم أداء المرشدين التربويين من وجهة نظر مدراءهم.

٣. إيجاد فيما اذا كانت هناك علاقة بين مشكلات المرشد التربوي وتقييم مدير المدرسة لأدائه.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين من كلا الجنسين في مدارس مديرية التربية

و مدرائهم للعام الدراسي 2011-2012 .

تعريف المصطلحات:

1 - المشكلات

تعريف كود (Good): أي موقف مبهم أو مربك أو موقف باعث على التحدي سواء كان موقفا طبيعيا أم مصطنعا بحيث يحتاج حله إلى تفكير تأملي. (Good,1937,p438).

تعريف حلمي: شيء يشعر به الفرد ولكنه لا يجد له حلا مباشراً. (حلمي، 1961،ص15).

2 - المرشد التربوي: هو الشخص المعين من قبل وزارة التربية و التعليم ليقوم بعملية ارشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها. (العاجز، 2001، ص 4).

3- الأداء: ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلا أو عملا أو إنجازا حيث يقوم البعض بتسمية هذا العمل و الفعل بالأداء ، لأن كلمة أداء أكثر شمولية من الإنجاز ، وأيضاً لأن كلمة الأداء تتطوي على الإنجاز لمهنة ما والقيام الفعلي والحقيقي بها. (الرفاعي، 1982، 319).

4. تقييم الأداء: من التعاريف الشاملة لتقييم الأداء أنه "عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به. فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد. والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة أيضاً. ويركز ها المفهوم على الأداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفته، ويعاير ذلك بالإنجاز المتوقع منه أداءه." (صالح، 2004 ، ص 137).

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

لقد أصبح مجال الإرشاد النفسي من التخصصات الهامة في حياة الإنسان المعاصر، وذلك لازدياد حاجة هذا الإنسان لمن يأخذ بيده ويساعده على حل مشكلاته، حيث تزايدت حدة الضغوط النفسية والمشكلات النفسية و الاجتماعية نظراً لتغير نمط الحياة وتباعد العلاقات بين الأفراد، وكذلك التغيرات الاجتماعية والاقتصادية و التكنولوجية والتطورات التي تحدث في ميدان التربية و التعليم، حيث أصبح الفرد اليوم يعيش جملة من الصراعات النفسية الناجمة عن التغيرات الأسرية التي تحدث في مجتمعاتنا، وهذا ما يؤكد على أهمية وضرورة توجيه الفرد وإرشاده نفسياً في عصرنا الراهن، وذلك بهدف الوقاية من الوقوع في الاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية، وكذلك تقوية ثقته بنفسه وشعوره بالأمن ومساعدته على حل المشكلات في جميع المجالات التربوية والمهنية والزواجية و الأسرية، مما يساعد الفرد على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والتمتع بقدر عال من الصحة النفسية. (الخطيب، 2004، ص 32).

والإرشاد عملية فنية متخصصة تشير إلى العلاقة التفاعلية التي تنشأ بين طرفين أحدهما المسترشد الذي يواجه مشكلات وعوائق وصعوبات مختلفة، والآخر المرشد التربوي الذي بحكم خبرته في مجال الإرشاد قادر على تقديم المساعدة للمسترشد، ليفهم نفسه والعالم من حوله بقصد توجيه نموه بحيث تصل إمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة وفقاً لحاجته وميوله واتجاهاته في كافة المجالات العقلية و الجسمية و النفسية والاجتماعية (العزة، 2009، ص 10) ، وخدمات الإرشاد مقامة أساساً على افتراض أن كل الناس هم بحاجة إلى تطوير مهاراتهم النفسية الحياتية المختلفة (Nelson-Jones 2005,p70).

وأصبحت وظيفة المرشد النفسي من الوظائف الأساسية في المدرسة الحديثة التي تهدف إلى مساعدة التلاميذ على تنمية أنفسهم ووقايتهم من الانحراف وعلاج مشاكلهم من خلال العملية التربوية

ومساعدة الإدارة المدرسية و المعلمين وأولياء الأمور على أن يقوموا بمسؤولياتهم في تنمية التلاميذ ووقايتهم من الانحراف وعلاج مشاكلهم مما يجعل

مهمة المرشد التربوي لا تقل أهمية عن مهمة المعلم في المدرسة الحديثة (زهرا، 2002، ص6). وإن تحسين فاعلية الإرشاد أمر ضروري للعملية التربوية بمجملها، كما أن مستقبل الإرشاد يعتمد على توفير بيانات محسوسة حول فوائده ومحدداته. (العاجز، 2001، ص6،6، Nelson-Jones 2005,p6,6).

الدراسات السابقة:

دراسة القيسي (1986).

وهدفت الدراسة إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها المرشدون التربويون و المرشحات التربويات في المدارس وتكونت عينة الدراسة من (279) مرشداً تربوياً ومرشدة تربوية واستخدم الباحث إستبانة معدة لتحديد الصعوبات التي تواجه المرشدين و المرشحات. وأسفرت الدراسة عن وجود صعوبات عديدة قسمت إلى مجالات هي: مجال العمل مع أولياء أمور الطلبة، ومجال العمل مع اللجنة الفرعية للإرشاد التربوي، ومجال العمل مع المشرف الاختصاصي على عمل المرشد التربوي.

دراسة رمح (1986).

وهدفت الدراسة إلى معرفة الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي في المرحلة المتوسطة في بغداد وطبقت إستبانة الدراسة على (59) مرشداً ومرشدة و (59) مديراً ومديرة في المدارس المتوسطة في مدينة بغداد ودلت نتائج الدراسة على وجود صعوبات دالة احصائياً ومن أهمها: عدم تعاون المعلمين مع المرشد التربوي، وضعف التعاون ما بين الأسرة و المدرسة، وضعف وسائل الاعلام بالنسبة لتجربة الإرشاد، وعدم استخدام أساليب الإرشاد المناسبة التي تحقق الهدف، والحاجة إلى وجود مكان مناسب للقيام بالإرشاد الجماعي، وقلة الدعم المادي من أجل تنفيذ النشاطات الإرشادية.

دراسة أبو الهيجاء (1988).

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فعالية المرشد التربوي في المدارس الأردنية، وما هي انطباعات المديرين و المعلمين و المرشدين و المسترشدین نحو هذه الفعالية، كانت عينة الدراسة مكونة من (320) فرداً من المديرين و المعلمين و

المرشدين و المرشدين في المدارس الأردنية وقد طور الباحث أداة للدراسة مكونة من (84) فقرة موزعة على (6) مجالات في تكوين العلاقات مع المجتمع المدرسي، وهي تكوين المناخ الملائم للمرشد، و الجدارة المهنية، والمتابعة ، والتشخيص ، وخصائص الطلاب ، وقدرة المرشد على تنمية الاتجاهات والمهارات والقيم عند المرشد ، ولقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها :

- المرشد التربوي لم يصل الى المستوى المطلوب تربوياً في المدرسة الاردنية .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المديرين والمرشدين ، نحو فاعلية المرشد التربوي.

دراسة هافمان ومارتن (Huvvman& Martin1993)

هدفت الدراسة الى معرفة مدى أدراك كل من المديرين والمعلمين ، والاباء والطلبة لدور المرشد التربوي بالمدارس الاساسية ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) طالباً من الصف السادس والثامن ، (١١١) من الاباء ، و (٤٣) من المعلمين ، و (٨) من المدراء ، من مدارس متوسطة في المناطق الدقيقة ، استخدام الباحث أداة خاصة للوصول الى ادراك المعلمين ، والمديرين والاباء والطلبة لدور المرشد في المدارس ، توصلت الدراسة لعدة نتائج ومنها :

- أن المعلمين والمديرين قد فهموا دور المرشد كبدايل للمديرين بسبب قيامهم بالوظائف الادارية .
- أن قلة فهم الطلاب والاباء لدور المرشد ، يرجع الى فهمهم الخاطئ لدور المرشد على أنه دور اداري فقط .

دراسة ما كدويل (Mcdowell ، ١٩٩٥)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الفروق في فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور مرشدي المدارس الثانوية . وعينة الدراسة كانت عينة من المديرين والمرشدين والمعلمين مقاطعة بايرون المستقلة ، واستخدام الباحث أداة خاصة للتعرف على فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور المرشد . وأشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود اختلافات في فهم دور مرشدي المدارس بين اعضاء العينة فيما يلي : الارشاد الفردي ، والجامعي ، والاكاديمي ، واطهرت النتائج أن هناك فروقاً جوهرية في توقعات المعلمين اذا ما قورنت بتوقعات المديرين والمرشدين فيما يتعلق بتخطيط الجدول الرئيسي ، وأعباء الصف .

دراسة شومان (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة الى معرفة وتقويم مستوى الاداء الوظيفي للمرشدين النفسيين من وجهة نظر مدراء مدارسهم في محافظات قطاع غزة ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم الوظيفي وذلك في ضوء بعض متغيرات الدراسة . وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٧) مرشد ومرشدة من العاملين في كل من وكالة الغوث الدولية و المرشدين النفسيين العاملين في وزارة التربية والتعليم ، موزعين ما بين ذكور وأناث وكالة وحكومة حسب الجنس وجهة العمل . وتوزع مقياس الاداء على مديري ومديرات المدارس على اختلاف انواعها وذلك لاستطلاع آراءهم حول أداء المرشدين والمرشدات النفسيين العاملين في مدارسهم . ويتكون المقياس من (٢٧) عبارة وزعت على ثلاثة ابعاد . وأشارت النتائج الى مستوى المرشد النفسي حسب تقييم مدراء المدارس بأن المرشد كان نسبة أدائه (٨٨%) هي نسبة جيدة جداً وهي تدل على أن هناك مستوى مرتفع في أداء المرشدين من وجهة مدرائهم .

وأن أكثر أبعاد المقياس ايجابية من وجهة نظر المدراء اتجاه المرشدين هو البعد الاول " الشخصية العامة " بمتوسط حسابي ٢.٧٠٠٥ ونسبة مئوية ٩٠% ، يليه البعد الثالث " المهارات الاجتماعية " بمتوسط حسابي ٢.٦٤٧ ونسبة مئوية ٨٨.٢% ، ثم البعد الثاني " الجانب الاداري " بمتوسط حسابي قيمته ٢.٦١٣ ونسبة ٨٧.١٢ .

اجراءات البحث

مجتمع البحث

يتألف المجتمع من المرشدين التربويين في المدارس التابعة لمديرية تربية محافظة البصرة البالغ عددهم (١٩٩) مرشداً ومرشدة ، (٦٩) منهم من الذكور و (١٣٠) من الاناث موزعين على مركز وأقضية البصرة (جدول ١) .

جدول ١ : مجتمع البحث

الجنس	المركز	القرنة	ابي الخصيب	الزبير	المجموع
الذكور	٤٢	١٢	٥	١٠	٦٩
الاناث	٩٠	١٠	١٧	١٣	١٣٠
المجموع	١٣٢	٢٢	٢٢	٢٣	١٩٩

عينة البحث :

أجريت هذه الدراسة على عينة من المرشدين التربوية مكونة من (٦٠) مرشداً ومرشدة تمثل هذه العينة (٣٠%) من المجتمع الدراسة (٣٥) منهم من الاناث و (٢٥) من الذكور موزعين على مركز واقضية المحافظة جدول (٢)
جدول ٢ : توزيع افراد عينة البحث

الموقع / الجنس	الذكور	الاناث
مركز المحافظة	٩	١٣
الاقضية	١٢	٢٠
النواحي	٤	٢
المجموع	٢٥	٣٥

أداتا البحث

اعتمدت الباحثان مقياس (البرديني ٢٠٠٦) لقياس مشكلات المرشدين التربويين ، أذ يتألف المقياس من (٥٣) فقرة موزعة في ثلاث محاور ، يتعلق المحور الاول بالاعداد والتدريب والمحور الثاني بالادارة والهيئة التدريسية ، أما المحور الثالث فيتعلق بظروف عمل المرشدين التربويين .

ولقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مدير المدرسة أعتمد مقياس (شومان ٢٠٠٨) ، ويتألف المقياس من (٣٠) فقرة ، في ثلاثة ابعاد يقيم من خلالها مدير المدرسة مرشديه في ثلاث ابعاد هي : الشخصية العامة والجانب الاداري ، والمهارات الاجتماعية .

تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والارشاد النفسي لبيان مدى صلاحيتها ، وبعد التعديلات التي أجريت على بعض الفقرات ، أصبح المقياسان جاهزين للتطبيق .

عينة تطبيق المقياس

تم تطبيق مقياس مشكلات المرشدين التربويين على عينة البحث الاساسية والتي بلغت (٦٠) مرشداً ومرشدة (٢٥) منهم من الذكور و (٣٥) من الاناث . كما

طبق مقياس تقييم اداء المرشدين التربويين على مدرائهم البالغ عددهم (٦٠) مديراً ومديرة .

صدق المقياس

اعتمدت الباحثان الصدق الظاهري كمؤشر لصدق المقياسيين وذلك من خلال عرض المقياسيين على مجموعة من التدريسيين الخبراء المختصين في مجال الارشاد النفسي وعلم النفس للتأكد من صدق فقرات المقياسيين ، وقد جرت تعديلات على بعض الفقرات حيث اعتمدت الباحثان اتفاق (٨٠%) من المحكمين مقياس لصدق الفقرة .

ثبات المقياس :

اعتمدت الباحثان طريقة اعادة الاختبار كمؤشر لثبات المقياسيين حيث تم اعادة الاخبار لعينه مؤلفه من (١٠) مرشدين بعد مرور اسبوعين فكانت قيمة معامل ارتباط بيرسون لدرجات الاختبارين (٠.٨٠) بالنسبة لمقياس مشكلات المرشدين التربويين و(٠.٧٧) لمقياس اداء المرشدين ، وهاتان القيمتان تعدان مؤشراً جيداً على ثبات المقياسيين .

تصحيح المقياس

اعتمد مقياس مشكلات المرشدين على السلم الثلاثي كبداية للاستجابة على فقرات المقياس وتصحيحه ، وكانت بدائل المقياس (اعاني كثيراً ، اعاني احياناً ، لا اعاني) ، وتم اعطاء الدرجات (٢،١،٠) على التوالي لبداية المقياس فتكون بذلك اعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على مقياس المشكلات (١٠٦) ، واقل درجة (٠) . والمتوسط الفرضي للمقياس هو (٥٣) ، وكذلك الحال بالنسبة لمقياس تقييم اداء المرشد التربوي الذي كانت بدائله (أطلاقاً ، أحياناً ، دائماً) ، اعطيت الدرجات (٢،١،٠) على التوالي للاستجابة على بدائل المقياس ، وبذلك تكون اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (٦٠) وأوطأ درجة (٠) والمتوسط الفرضي للمقياس (٣٠) درجة .

الوسائل الاحصائية

١. معادلة فيشر

٢. الاختبار التائي لعينة ومجتمع (البياتي واثناسيوس ٢٥٦)

٣. معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين مشكلات المرشدين التربويين ومستوى تقييم المدير لادائهم ، ومعامل ثبات المقياس . (عوض ، ١٩٨٤، ص ١١٠).

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً : الهدف الاول : قياس مشكلات المرشدين التربويين

تم تحقيق هذا الهدف من خلال تطبيق مقياس مشكلات المرشدين التربويين (اجراءات الفصل الثالث) على عينة البحث ويجاد الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات المقياس جدول (٣) .

جدول (3) الوسط المرجح والوزن المنوي لفقرات المقياس

ت	تسلسل الفقرة	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المنوي
١	١٢	ضعف التواصل مع من له علاقة بتفعيل دور المرشدين خارج المدرسة	١.٨٣٣٣	٩١.٦٧
٢	٢١	تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد	١.٨١٦٧	٩٠.٨٣
٣	٣	ضعف الاعلام الارشادي في البيئة المحلية	١.٨	٩٠
٤	٢٢	قصور تعاون الادارة مع المرشد	١.٨	٩٠
٥	١٨	وجود النمط الاداري المتسلط	١.٧٨٣٣	٨٩.١٧
٦	٥١	شعور المرشد بالعزلة بسبب قلة المتابعة من قبل مسؤوليه	١.٧٦٦٧	٨٨.٣٣
٧	٥	قلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة	١.٧٥	٨٧.٥
٨	١	ضعف الممارسة للأدوار التي تتطلب إعداد وتأهيل ارشاديا	١.٧٥	٨٧.٥
٩	٥٠	عدم ذهاب الطلبة الى المرشد خوفاً من سخرية زملائهم	١.٧٣٣	٨٦.٦٧
١٠	١٦	قلة الخبرة لدى بعض المرشدين في مجال العملية التربوية	١.٦٨٣٣	٨٤.١٧
١١	٢٨	عدم وجود فريق عمل ارشادي لمتابعة الارشاد التربوي في المدرسة	١.٨٦٣٣	٨٤.١٧
١٢	٢٧	ضيق وقت المرشد لا يسعفه للتوثيق في السجلات الارشادية	١.٦٦٦٧	٨٣.٣٣
١٣	٤٦	قلة تلبية بعض اولياء الامور الدعوات المدرسية	١.٦١٦٧	٨٠.٨٣
١٤	٣٦	ازدحام الصفوف بالإعداد الكبيرة من الطلبة	١.٥٦٦٧	٧٨.٣٣
١٥	١٧	قلة تفهم المدرسين لطبيعة العملية الارشادية	١.٥٣٣٣	٧٦.٦٧
١٦	٦	قلة الاختبارات النفسية لدى المرشد	١.٥٣٣٣	٧٦.٦٧
١٧	٤٧	اعتماد بعض اولياء الامور على الادارة المدرسية	١.٥٣٣٣	٧٦.٦٧
١٨	٥٢	عدم ملائمة مكان اجتماعات المرشدين مع زملائهم	١.٥١٦٧	٧٥.٨٣
١٩	٢٠	قصور تعاون المدرسين مع المرشد	١.٤٦٦٧	٧٣.٣٣
٢٠	٧	نقص المراجع المتوفرة في مادة الارشاد	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢١	١٤	عدم انتظام الدورات التدريبية	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢٢	٨	اقتصار الدورات التأهيلية على الدراسة النظرية	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢٣	١٠	قلة الانتماء لمهنة الارشاد التربوي	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢٤	٤١	غموض دور المرشد بالنسبة لأولياء الامور	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢٥	٤٥	قصور القدرة على التغيير لدى المرشدين	١.٤٣٣٣	٧١.٦٧
٢٦	٣٤	عدم لجوء بعض المدرسين للمرشد عند وقوع مشكلة	١.٤	٧٠
٢٧	١	ضعف الإعداد والتدريب المهني للمرشد	١.٣٨٣٣	٦٩.١٧
٢٨	٤٤	عدم وجود غرفة مستقلة للإرشاد الفردي والتوجيه الجماعي	١.٣٨٣٣	٦٩.١٧
٢٩	١٣	قصر المدة المعدة للتدريب	١.٣٦٦٧	٦٨.٣٣
٣٠	٢٣	غموض دور المرشد بالنسبة للإدارة	١.٣٦٦٧	٦٨.٣٣
٣١	٢٤	التقليل من اهمية العملية الارشادية للطلبة من قبل المدرسين	١.٣٦٦٧	٦٨.٣٣
٣٢	٢٥	ضعف العلاقات الاجتماعية بين المرشد والهيئة الادارية	١.٣٥	٦٧.٥
٣٣	٤٢	صعوبة تعامل المرشد مع الطلبة متدني التحصيل	١.٣٥	٦٧.٥
٣٤	٥٣	قلة تعاون المؤسسات المجتمعية مع المرشدين التربويين	١.٣١٦٧	٦٥.٨٣

٦٥	١.٣	عدم قيام المدرس/المرشد بعمله الارشادي	٣٥	٣٥
٦٤.١٧	١.٢٨٣٣	قلة تفهم المدرسين لطبيعة العملية الارشادية	١٥	٣٦
٦٢.٥	١.٢٥	قلة الاختبارات النفسية لدى المرشد	٢٩	٣٧
٦١.٦٧	١.٢٣٣٣	اعتماد بعض اولياء الامور على الادارة المدرسية	٢٦	٣٨
٦٠	١.٢	عدم ملائمة مكان اجتماعات المرشدين مع زملائهم	٣٠	٣٩
٥٨.٣٣	١.١٦٦٧	قصور تعاون المدرسين مع المرشد	٣٩	٤٠
٥٧.٥	١.١٥	نقص المراجع المتوفرة في مادة الارشاد	٤٠	٤١
٥٦.٦٧	١.١٣٣٣	عدم انتظام الدورات التدريبية	٩	٤٢
٥٥.٨٣	١.١١٦٧	قلة تقدير المدرء لأهمية العملية الارشادية	١٩	٤٣
٥٥	١.١	قلة الوقت لدى الطلبة للذهاب الى المرشد	٣٨	٤٤
٥٣.٣٣	١.٠٦٦٧	صرف المرشد عن اعماله بالاعمال الادارية	٣١	٤٥
٥٠.٨٣	١.٠١٦٧	عدم الاخذ برأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله	٤٣	٤٦
٥٠	١	نقل المرشد من مدرسته بشكل مفاجيء	٣٣	٤٧
٤٦.٦٧	٠.٩٣٣٣	قلة توفير الامكانيات المناسبة في المدارس للقيام بالانشطة الارشادية	٤٨	٤٨
٤٤.١٧	٠.٨٨٣٣	عدم انتظام الدورات التدريبية	١٤	٤٩
٤٤.٣٣	٠.٨٦٦٧	قلة تزويد المرشد بالنشرات التي تزيد من وعيه المهني	٣٧	٥٠
٤٢.٥	٠.٨٥	عدم تشجيع اولياء الامور ابنائهم للتعامل مع المرشد	٤٩	٥١
٤١.٦٧	٠.٨٣٣٣	لافتقار الى جمعيات تجمع جهود وخبرات المرشدين	٤	٥٢
٤	٠.٨٣٣٣	قلة الاهتمام بتجهيز اماكن تدريب المرشد	٢	٥٣

واظهرت النتائج وجود مشكلات يعاني منها المرشدين في مدارس مديرية التربية وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسات سابقة مثل القيسي ١٩٨٦ ورمح ١٩٨٦ وستقوم الباحثان بتفسير الفقرات الخمس الاولى التي حصلت على اعلى وسط مرجح ووزن مؤوي ، وهي كالآتي :

١. ضعف التواصل مع من له علاقة بتفعيل دور المرشدين خارج المدرسة :

يحتاج المرشد التربوي الى اللقاء بالمسؤولين لطرح مشكلاته وايجاد الحلول ومناقشة ما يواجهه من صعوبات في تنفيذ خطته او حاجته الى دورات تدريبية في مجال ما او اعطاء مقترحات لتطوير العمل الارشادي ، الا ان الامر غير متاح للمرشد من خلال لقاءات او اجتماعات دورية محددة تتيح له المناقشة المباشرة او من خلال وسائل الاتصال الاخرى .

٢. تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد :

يعد المدير والمعاونين والمدرسين كلها جهات مسؤولة عن الطالب ومشكلاته وكل منهم له رأي ووجهة نظر قد تختلف في معالجة مشكلات الطلبة وقد لا يتفق هؤلاء على وجهة نظر واحدة وقد تكون للمرشد وجهة نظر تختلف الا ان تعدد السلطات يعيقه عن تنفيذ مخططاته .

٣. ضعف الاعلام الارشادي في البيئة المحلية :

ان الكثير من اولياء الامور ليست لديهم فكرة واضحة عن عمل المرشد التربوي والبعض يعتبره عنصراً غريباً يتدخل في شؤون ابنائهم وقد يتخوفون من مهمة المرشد ومعظمهم لا يلجأ للمرشد ويتعاون معه في حل مشكلات الابناء واخرين يعتقدون ان المرشد يحرض الابناء ضدهم ، ولاتسعى المدرسة لتوضيح دور المرشد في البيئة المحلية .
٤. قصور تعاون الادارة مع المرشد :

هناك ادارات تعمل على تحجيم دور المرشد والبعض تعيق عمله واخرى تخشى على مكانتها بين الطلبة حين ترى نجاح المرشد في التعامل واقبال الطلبة على الارشاد هذا من جهة ومن جهة اخرى قد لا تتعاون معه في اقامة النشاطات كالتوجيه المهني من استضافة وسفرات علمية .
٥. وجود النمط الاداري المتسلط :

رغم التغييرات الحاصلة الا ان الكثير من الادارات لا زالت متمسكة بالنمط التسلطي اذ انها تعتقده الاسلوب الامثل في فرض السيطرة على العاملين معها من مدرسين ومرشدين وطلبة وهي بذلك لاتؤمن بدور المرشد الذي يشجع الاخرين بالتعبير عن انفسهم وعن حاجاتهم ورغباتهم فهي بذلك تشكل عائقاً لعمل المرشد في مدرسته.

الهدف الثاني : تقييم اداء المرشد التربويين من قبل مدرائهم

تم تطبيق مقياس تقييم اداء المرشد التربوي على مدراء مدارس المرشدين عينة البحث الحالي وحسب الوسط الحسابي لعينة التطبيق فكان (31.58) ، بانحراف معياري مقداره (9.1) في حين كان الوسط الفرضي للمقياس (30)، نلاحظ ان الوسط الحسابي اعلى من المتوسط الفرضي .

وعند استخراج القيمة الثانية لدلالة الفروق بين مجتمع وعينة كانت القيمة الثانية المحسوبة (1.359) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2) عند درجة حرية (59) ومستوى دلالة (0.05) جدول (4)

جدول ٠٤ الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط عينة ومجتمع

مستوى الدلالة ٠.٠٥	درجة الحرية	القيمة الثانية		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	العينة
		الجدولية	المحسوبة				
غير دال	٥٩	٢	١.٣٥٩	٩.٠١	٣٠	٣١.٥٨	٦٠

مما يدل على ان الفرق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمجتمع الذي سحبت منه العينة غير دال احصائياً مما يدل على ان تقييم المدرء لمرشديهم متوسط، وهذه النتيجة تأتي غير متوافقة مع نتائج دراسة أبو الهيجاء (1988) الا انها تتفق مع دراسة ما كدويل (Mcdowell، ١٩٩٥) ، وكذلك مع دراسة شومان (٢٠٠٨) التي اشارت النتائج فيها الى مستوى المرشد النفسي حسب تقييم مدرء المدارس بأن المرشد كان نسبة أدائه (٨٨%) هي نسبة جيدة جداً وهي تدل على أن هناك مستوى مرتفع في أداء المرشدين من وجهة مدارئهم .

الهدف الثالث : إيجاد فيما اذا كانت هناك علاقة بين مشكلات المرشد التربوي وتقييم مدير المدرسة لادائه

تم استخراج معامل ارتباط بير سون بين الدرجات التي حصل عليها الباحثان نتيجة استجابة المرشدين على مقياس المشكلات ، ودرجات تقييم اداء المرشدين التربويين من قبل مدارئهم فكانت قيمة معامل الارتباط (0.159)

و نلاحظ ان معامل الارتباط بين درجات المقياسين ضعيف مما يدل على ان العلاقة بين مشكلات المرشدين التربويين وتقييم مدير المدرسة لادائهم ضعيفة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المرشد قد تكون لديه مشكلات تواجهه الا ان ادائه يكون جيداً والعكس صحيح.

التوصيات

١. الاهتمام بالمرشدين التربويين ومتابعتهم واقعهم الوظيفي الاداري في المدرسة وخارجها.
٢. توجيه ادارات المدارس الى ضرورة التعاون وابداء التسهيلات للمرشد التربوي في القيام بمهامه.
٣. الاهتمام بتطوير مهارات المرشد التربوي من خلال الدورات وورش التدريب حسب حاجتهم اليها.

المقترحات

١. إجراء دراسة تهدف إلى إعداد برنامج إرشادي لتدريب المرشدين التربويين على المواجهة الفاعلة للمشكلات التي قد تعترض طريقهم في العمل الإرشادي .

٢. إجراء دراسة ارتباطية بين تقييم مدراء المدارس لاداء المرشدين التربويين ومستوى رضا المسترشددين .

Abstract

The problems of educational counselors and evaluate the managers of their performance

Keywords: problems, educational counselors, performance.

Prof.Dr. Prof. Amal A. Al-Mansouri

Sana Abdulzahra Aljaman

Basrah University / College of Education for Girls

Basrah University / College of Education for Humanities

The purpose of this study is to identify the problems of educational counselors and evaluate the managers of their performance as well as to establish the correlation between the problems of counselors and the evaluation of the principals of the schools in which they work for their performance. The Bardini Scale (2006) was used to achieve the objectives of this study, while the Schuman Scale (2008) was used to measure the level of performance of the educational counselor, and 60 male and female guides participated (25 males, 35 females) and the principals of the same schools in Basra.

The results indicated a number of problems faced by the sample of male and female guides and that their performance evaluation was average and there is no correlation between the problems of counselors and managers' evaluation of job performance.

المصادر

i. ابو الهيجاء، احمد، (١٩٨٨) ، تقييم فاعلية المرشد التربوي كما يدركها المديرون والمعلمون والمسترشدون في المدارس الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك ، الاردن.

ii. البرديني ، احمد اسماعيل (٢٠٠٦) واقع الارشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة البياتي، واثناسيوس ، زكريا (١٩٧٧) الاحصاء الاستدلالي والوصفي في التربية وعلم النفس . بغداد . الجامعة المستنصرية.

iii. جاسم، شاكر مبدر (٢٠١١) . اساسيات في الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني ،

iv. بغداد :دار الفراهيدي للنشر والتوزيع.

- v. حلمي، منيرة احمد (١٩٦١). مشكلات الفتاة المراهقة وحاجاتها الارشادية . القاهرة . دار النهضة العربية .
- vi. الرفاعي، نعيم عطية،: (١٩٨٢)التقويم والقياس في التربية، دمشق : المطبعة التعاونية
- viii. رمح، عباس رمضان(١٩٨٦) الصوبات التي تواجه الارشاد التربوي في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المرشدين والمديرين. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد، العراق.
- ix. الزعبي، احمد محمد (٢٠٠١). الارشاد النفسي:نظريات ، اتجاهاته،مجالاته، عمان :دار زهران .
- xi. زهران، حامد عبدالسلام (١٩٩٨) التوجيه والارشاد النفسي ، ط ١ القاهرة : عالم الكتب.
- xii. ——— (٢٠٠٢) التوجيه والارشاد النفسي، "الطبعة الثالثة" القاهرة:عالم الكتب.
- xiv. الزيود ، نادر فهمي ،(٢٠٠٢)واقع الاحتراق النفسي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء في الاردن ، مجلة العلوم التربوية، ع ١٤ ، يناير ٢٠٠٢ ، جامعة قطر.
- xv. شومان ، زياد محمود محمد (٢٠٠٨) "دراسة تقييميه لاداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة الاسلامية - غزة
- xvi. صالح ، محمد فالح (٢٠٠٤) ادارة الموارد البشرية: عرض وتحليل ، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- xviii. العاجر، فؤاد علي (٢٠٠١) ، الارشاد التربوي في المدارس الاساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول ، مجلة الجامعة الاسلامية المجلد التاسع العدد الثاني ، غزة .
- xix. عوض، محمود عباس .(١٩٨٤) . علم النفس الاحصائي . بيروت : الدار الجامعية للطباعة والنشر
- xxi. العزة، سعيد حسني (٢٠٠٩) دليل المرشد التربوي في المدرسة، عمان ، الاردن : دارالثقافة للنشر والتوزيع .
- i. Good,carter V. (1973) **Dicionary of education** 3rd ed0 new York.Mc

-
- ii. Graw-Hill.
- iii. Huvvman, P.P. and Martin, H. (1993) : **Perceived counselor**
- iv. **Characteristics, client expectations, and client satisfaction With counseling.**
- v. Study of School Counselor. McDowell, D.K. (1995) . Role perceptio
- vi. Sam Houston States University . (ERUC. ED 388909).
- vii. Nelson-Jones, Richard (2004) . **Cognitive Humanistic Therapy**. London:
- viii. SAGE Publications Ltd .
- ix. -----(2005). **Practical counseling and helping skills** .fifth edithtion: SAGE Pubilications Ltd .
- x. -----(2007) . **Life Coaching Skills**. London: SAGE
- xi. Publications.