

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

المدرس المساعد

ناصر ثامر لفته

المديرية العامة لتربية محافظة البصرة - متوسطة يوم الغدير للبنين

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

المدرس المساعد

ناصر ثامر لفته

المديرية العامة لتربية محافظة البصرة - متوسطة يوم الغدير للبنين

خلاصة البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على جودة الأداء عند المرشدين التربويين في تربية محافظة البصرة للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) وكان عدد افراد العينة (٤٦) مرشداً ومرشدة ، واقتضى البحث بناء أداة لقياس الجودة ، ويتألف المقياس من (٢٦) فقرة ، وتم تحقق الصدق الظاهري من خلال عرضه على (٦) خبراء في اختصاص الإرشاد النفسي ، ثم أجري صدق البناء والصدق التمييزي وكانت جميع الفقرات مميزة ، كما اوجد الثبات بطريقة التجزئة النصفية فقد بلغ (٠,٨٩٢) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) ، وتوصل البحث إلى أنه: لا توجد فروق بين أفراد العينة في جودة الأداء تبعاً لمتغير الجنس وحسب القيمة التائية المحسوبة (٢,٤١٣) مقارنة بالقيمة الجدولية (٢,٠٢) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٤٤).

مشكلة البحث:

يؤدي المرشد التربوي دوراً مهماً وحاسماً في نجاح العملية التربوية تبعاً لأدائه الذي يقوم به في المدرسة لتسهيل بعض الصعوبات التي تواجه مجتمع المدرسة وتحسين المستوى العلمي للطلبة ، وان جودة أدائه في العمل يمكنه ان يبدع ويرفع المستوى العلمي في المدرسة على الرغم من عدم توافر بعض الإمكانيات له مثل الغرفة والاثاث في أغلب المدارس ، وبما أن مهنة الارشاد التربوي تعد إحدى العوامل الأساسية التي تؤثر في نوعية التعليم المدرسي ، وفي تطوير مهارات الطلبة ، كان لابد من التطرق إلى موضوع الجودة في اداء المرشد التربوي في المدرسة ، مما استدعى الباحث دراسة هذه المشكلة التي يمكن صياغتها من خلال السؤال الآتي:

هل توجد جودة في الأداء لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية البصرة ؟

اهمية البحث:

إن عملية اصلاح التربية والتعليم لها أهمية كبيرة في معظم دول العالم ، وتعد الجودة الركيزة الأساسية للتطور والابداع لقطاع التربية ، ونظراً لماكبته التغيرات العالمية والتغلب على المشكلات التربوية في مدارسنا ، فجودة الاداء في العمل هي التحدي الحقيقي الذي تواجهه الأمم في العقود القادمة ، وعلى المرشد التربوي أن يعد خططاً وبرامجاً لتحسين جودة الاداء في عمله بالمدرسة ، وتستند الجودة إلى الأدلة والبراهين وأن يتضمن النظر في مؤشرات أداء محددة ومناسبة لمعايير التربية.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

ونجاح العملية الإرشادية بالمدرسة تعتمد بالدرجة الأولى على أداء المرشد التربوي وفعاليته، ويختلف الاداء من مرشد الى آخر، وفي الواقع أن المؤسسات التربوية هي المجال الحيوي للإرشاد التربوي، إذ تهتم التربية بالطالب ككل وبنموه كوحدة واحدة و بشخصيته من كل جوانبها جسمياً، وعقلياً، واجتماعياً وفي التربية الحديثة يتركز الاهتمام بحاضر الطالب في ضوء ماضيه من أجل التخطيط لمستقبله، وبعد التوجيه والإرشاد النفسي كجزء متكامل (الفرخ وتيم، ١٩٩٩).

ويعد موزر (Moser, 1963) من الذين أكدوا على شخصية المرشد التربوي كمتغير فعال في نجاحه إذ يقول: إن شخصية المرشد هي أكثر أهمية لمساعدة الآخرين، فنجاحه يعتمد بدرجة كبيرة على صفاته الشخصية بغض النظر عن مستوى تدريبه، ولم ينكر أحد أهمية التدريب والفهم العلمي، إذ إن من الصعب أن يقال بأن التدريب دائماً يأتي من الأهمية في الدرجة الثانية بعد الشخصية، وأن كل واحد هو مكمل للآخر (Moser, 1963, p:197).

ومما لاشك فيه أن موضوع الجودة في التعليم العام والتقني والعالي والمتواصل يعد من أهم المواضيع التي أولتها الدول المتقدمة منذ زمن أهمية خاصة واستثمرت فيه حتى أصبحت الجودة مؤشراً وعنصراً مهماً في التقدم والتطور والبحث والمنافسة. فقد حددت اليونسكو في مبادراتها الحالية عام (٢٠٠٠) "التعليم للجميع" عدة أهداف، وكان الهدف السادس لليونسكو هو تحسين الجوانب للتعليم كافة للوصول إلى وضع يستطيع الجميع أن يكونوا مميزين ويحقق جميع الطلبة نتائج معترف بها ويمكن قياسها ولاسيما في القدرات القرائية والحسابية والمهارات الحياتية الأساسية ولمدى الحياة. وهذا يعني أن التعليم والتعلم يجب أن يزود المتعلمين بالمعرفة والأدوات والمقدرة على استعمال هذه المعارف والمهارات المكتسبة بكل ثقة، وكذلك تطوير السلوك الذي يعتمد فيما يعتمد فيه على الأخلاق والمثل والقيم الإيجابية كالفهم والاحترام والتعامل الجيد والقدرة على التواصل مع الآخرين ومعرفة حقوقهم. فهذا هو التعليم ذو الجودة العالية الذي سيقود إلى فوائد إجتماعية واقتصادية جمّة (يونسكو، ١٩٩٠).

والتربية هي العامل الاساس في احداث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية كونها عملية تطوير وتغيير مستمرين، وان كل تطور يحصل يلبي حاجات المجتمع من خلال جودة العمل .

ويرى خليل (٢٠٠٥) أن ادارة الجودة تؤكد على ضرورة خلق ثقافة تنظيمية تؤكد على الأداء المتميز والوفاء المستمر بتوقعات المستفيدين من الخدمات بما يضمن أداء العمل بفعالية عالية وفي وقت قصير (خليل، ٢٠٠٥، ص ١٦) .

وهكذا تبدو أهمية المرشد التربوي بصفته الشخص المتخصص الذي يتولى القيام بمهام التوجيه والإرشاد التربوي والنفسي إذ يجب أن يكون ذا كفاءة وجودة في أدائه، وتتلور أهمية البحث عن فيما يلي:

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

- الكشف عن اداء المرشدين التربويين في المدارس الحكومية وتحسين العملية الارشادية للطلبة.
- تشجيع المرشدين التربويين في المدارس على جودة الأداء في عمله الارشادي لانجاح العملية التربوية ولا سيما في الظروف الراهنة التي يمر بها البلد.
- معرفة جودة أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية وتقديم التوصيات للجهات المعنية من اجل خدمة العملية التربوية والإرشاد التربوي .
- تتجلى اهمية البحث بإمكانية تحسين العملية الإرشادية عن طريق التعرف على الخصائص الواجب توافرها في المرشد التربوي لتمكينه من القيام بوظيفته بشكل فعال وجودة ناجحة.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى:

- التعرف على جودة الأداء عند المرشدين التربويين .
- التعرف على الفروق عند المرشدين التربويين في جودة الأداء بين الذكور والإناث.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي ب :

المرشدين التربويين من الذكور والاناث في مدارس تربية محافظة البصرة للعامالدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥

تحديد المصطلحات : جودة الإداء

أولاً: التعريف اللغوي: الجودة لغةً تعرّف: بأنها جاد الشيء، يَجُودُ جَوْدَةً فهو جَيِّدٌ، وجاد الفَرَسُ يَجُودُ جُودَةً فهو جَوادٌ وجاد الجَوادُ من النَّاسِ يَجُودُ جُوداً، وقومٌ أَجودُ، وجُودٌ في عَدُوِّه تجويداً، وعدا عَدُوّاً جَواداً وهو يَجُودُ بنفسه معناها: يَسُوقُ نَفْسَهُ من قولهم : إنْ فلاناً لَيُجادُ الى فلانٍ وأَنه لَيُجادُ الى حَتفه، أي: يُساق اليه(الفراهيدي، ٢٠٠٥، ص١٦٢).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي (جودة الأداء): يعرفه كل من:

- جوزيف جابلونسكي (Joseph Jablonski, 1991): شكل تعاوني لانجاز الاعمال يعتمد على القدرات والمواهب الخاصة لكل من الادارة والعاملين لتحسين الجودة والانتاجية بشكل مستمر عن طريق فريق العمل (Jablonski, 1991, p:26).
- هافارد (Hafared, 2001): الاهتمام بما يقوم به بعضهم بالفعل، لا بما يمكنهم تحقيقه (Hafared, 2001, p34).
- معهد الجودة الفيدرالي (٢٠٠٨): القيام بالعمل الصحيح من أول مرة مع الاعتماد على تقييم المستهلك في قياس مدى تحسن الأداء (غنيم، ٢٠٠٨، ص٤٠).
- استنتج الباحث تعريفاً لجودة الاداء: هي الاخلاص بالعمل وتقديم افضل خدمات ارشادية الى المسترشدين ، وفهم كل نشاط من النشاطات التربوية في المدرسة.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

أما التعريف الإجرائي لجودة الاداء: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الاداء المعد لهذا الغرض.

المرشد التربوي: يعرفه كل من:

- سجرام ومندل (Schram & stone 1986): هم كل العاملين في مجال مهن المساعدة الإنسانية يعملون على مساعدة مسترشدتهم للتعبير عن مشاعرهم المرتبطة بموقف أو مشكلة معينة وتوضيحها لهم والبحث عن الموارد الضرورية لمقابلة مسترشدتهم واستعمالها وتحسينها (Schram & stone 1986, p:34).

- أبو عبادة و نيازي (٢٠٠٠): هو الشخص المؤهل علمياً لتقديم المساعدة المتخصصة للأفراد والجماعات الذين يواجهون بعض الصعوبات والمشكلات النفسية والاجتماعية (أبو عبادة و نيازي، ٢٠٠٠، ص ٣٥).

الاطار النظري:

مفهوم الجودة:

تشير الادبيات الى أن الجودة بدأت في اليابان بعد الحرب العالمية الثانية بفضل العديد من الرواد الأمريكيين أمثال شوهارت (Shohart) وديمنج (Edward Deming) وجوران (Joseph Juran) وكروبسي (Philip Grosby)، وغيرهم من الذين اسهموا في وضع الركائز الاساسية لمبادئ الجودة التي تقوم على فلسفة ارضاء المستفيدين ، كهدف اولي للمؤسسات، وانتقل مفهوم الجودة الى مجال التعليم في الولايات المتحدة الامريكية على يد (مالكولم بالدريج) وتقوم فلسفته على الاهتمام بإرضاء الطلاب والمستفيدين من الخدمة التعليمية وبتتائج الاداء التعليمي وبتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة التعليمية وبالتخطيط الاستراتيجي في التعليم وتطوير القيادات التعليمية وبناء شبكة معلومات متطورة ، واصبح تطبيق الجودة في التعليم حقيقة واقعية (زبان ، ٢٠٠٧، ص ٣٢).

فالجودة تحتاج الى مرشد فعال يتميز بصفات أخرى مثل تفهم ذاته، وتفهم دوافعه، وتنمية مشاعره، كذلك حرص الاسلام على تعميق مفهوم الجودة في تركيزة على مفهوم الاتقان في العمل الذي يؤجر عليه المسلم ، فقال تعالى: ((وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)) (سورة التوبة : ١٠٥) وكذلك حث الرسول محمد (صلى الله عليه واله وسلم على الاتقان في العمل وتجويده " رحم الله امراً عمل عملاً فأتقنه " (غفاري، ب ت ص ٢٠٩).

وأصبح بعضهم يتفاخر بجودة عمله أو اتقان عمله ، لكن الأمر في بعض الأحيان، لا يخلو من الانبهار بالخارج، والتأثر بالدعاية والإعلام، ولكي يرتفع مستوى الجودة وتتطور الإنتاجية في الوطن، لا بد من التشجيع والدعم، مع تقديم الملاحظات التطويرية، والنقد البناء. (الفضلي، ٢٠٠١، ص ١٣٠).

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

لاشك أن الوقت قد حان لكي تبنى المؤسسة التربوية فلسفة جودة التعليم التربوي ، فلا يعني المصطلح مجرد ما يحتويه من رسالة تحسين أداء المرشدين التربويين، ويتضمن المساق الدراسي المناسب ، برامج ذات علاقة باهتمام ميول الطلبة والتركيز على مشكلات معينة بدلاً من المساقات التي تتركز على مواد دراسية ، ويتم التركيز على التصورات الجديدة المتعلقة بالمقارنات الثقافية والأحداث الإنسانية العالمية ، وعلى فهم الطالب لنفسه ولمكانته في المجتمع ، وعلى الأهداف المتعلقة بالكفايات التي سيتقنها في النهاية (الخطيب، ٢٠٠١، ص ٨٤).

وقد أعد ماسي (Massy, 2003) دليلاً إرشادياً لضمان تحقيق جودة الخدمات التعليمية والتربوية وهي:

- ١- بناء المعرفة والالتزام بذلك.
 - ٢- وضع خطط ومشاريع لقيادة وتوجيهها وتنظيمها المهام الأساسية ذات العلاقة بجودة التعليم.
 - ٣- إنشاء حلقات للنقاش المستمر والتطوير المتجدد بكل ما يتعلق بجودة الخدمات التربوية والتعليمية.
 - ٤- تنظيم عمليات تطوير المهارات والخدمات الاستشارية التي تعزز جودة الخدمات التربوية والتعليمية وتعظمها.
 - ٥- توفير بيئة مليئة بالحوافز والمكافآت وتقدير الأعمال المتميزة للكادر التعليمي .
 - ٦- العمل على تعظيم العملية التربوية .
 - ٧- إعداد برنامج للمراجعة والرقابة وتطويره، وأن يجمع بين النظرة الشمولية الداخلية والنظرة الشمولية الخارجية (خضير، ٢٠٠٧، ص ٣٧).
 - ٨- إعطاء العاملين صلاحيات .
 - ٩- وجود القيادة الفعالة التي تمثل القدوة الصادقة، وأن تمتاز بالموضوعية والاهتمام بالإنجازات العملية أكثر من الشعارات.
 - ١٠- الاهتمام بتدريب الأفراد وتقدير جهودهم (البناء، ٢٠٠٦، ص ٤).
- إذن الجودة لاتحدث من تلقاء ذاتها بل تحتاج الى تخطيط وتفكير لمواكبة العصر على وفق تعليمات الجهات المشرفة على العملية التربوية .

مبررات تطبيق جودة الاداء في التعليم :

- لا يتم تطبيق أي شيء من دون أن يكون هناك مبرر لهذا التطبيق وهذه المبررات تؤكد أن تطبيق الجودة في النظام التعليمي لا يتوقف عند تحسين الاداء ، وإنما تهدف الى تحسين المدخلات والمخرجات ، كما اشار (الرشيد ٢٠٠١) الى مبررات تطبيق إدارة الجودة في النظام التعليمي والتربوي على النحو الآتي:
- إرتباط الجودة بالانتاجية.
 - إرتباط نظام الجودة بالشمولية في المجالات تكافة.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

- عالمية نظام الجودة وسمة من سمات العصر الحديث.
- نجاح تطبيق نظام الجودة في العديد من المؤسسات التعليمية سواء في القطاع الحكومي أم الخاص في معظم دول العالم.
- ارتباط نظام الجودة مع التقويم الشامل للتعليم بالمؤسسات التعليمية (خضير، ٢٠٠٧، ص ٣٧).

النظريات المفسرة لجودة الأداء:

نظرية ديمينج:

ولد ديمينج في الولايات المتحدة عام (١٩٠٠) عمل استاذاً في جامعة نيويورك (١٩٣١) والقى محاضرات عن الجودة والأساليب الاحصائية بناءً على دعوة اليابان له لمساعدتها في تحسين الانتاجية والجودة فقد سافر اليها بعد الحرب العالمية الثانية وقد كان النجاح حليفه ، ويعد من ابرز المؤسسين لهذا النهج (الجودة) اذ اكد أن الخدمات الأفضل تأتي من خلال التطوير المستمر لجودة الاتصالات والعلاقات بين العمال والمديرين والموردين والعملاء ، كما اشار الى أن كل فرد له علاقة بالعملية يجب أن يساهم في تحقيق النتائج واستحدث نظام تنظيمي جديد يعزز التعاون ويسهل تطبيق الممارسات لجميع عمليات الإدارة ، ولقد أدى هذا النظام الى التطوير المستمر في الإنتاج والخدمات والعمليات وأداء الموظفين ، وشدد على المسؤوليات الملقاة على عاتق الإدارة العليا التي تقود الى التغيير سواء كان ذلك في الاعمال أم النظام ، وقال بأن القيادة تؤدي دوراً مهماً في نجاح الجودة (خضير، ٢٠٠٧، ص ٤٧) .

وقد بين (عقيلي، ٢٠٠١) مبادئ إدوارد ديمينج للجودة في ادناه:

- تحديد أهداف ثابتة للمنشأة من أجل تحسين جودة منتجاتها وخدماتها ، وضرورة نشر تلك الأهداف من خلال رسالتها الى المهتمين كالمستفيدين من الموظفين وأفراد المجتمع المحلي.
- انتهاج فلسفة الجودة ، اذ يجب أن يمثل قراراً يشترك فيه كل افراد المؤسسة .
- تغيير هدف الرقابة من كشف الخطأ ومحاسبة المسؤول الى رقابة وقائية تهدف الى منع وقوع الخطأ وتقديم الدعم لمن يخطئ ليتخطى خطاه ويتابع ويستمر.
- عدم بناء القرارات على أساس التكاليف فقط.
- تأصيل التدريب في العمل مع الاعتماد على الطرائق الحديثة في التدريب .
- التوقف عن استعمال سياسة التقييم القائمة على أساس الكم، والتوجه إلى سياسة التقييم على أساس الجودة والنوعية المحققة وعدها المعيار الأساس للتقييم.
- تنمية صفة القيادة لدى المديرين وتعميم الممارسات الحديثة.
- الابتعاد عن فكرة وسياسة تحقيق الرجائية وسيلة كانت، فهذه النظرة قصيرة الأمد وتؤثر سلباً في تحقيق مستوى جودة عالية ، وفي رضا المستفيدين.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

- إزالة كل العوائق والحواجز التي تمنع العاملين من تحقيق إنجازاتهم والتفاخر بها.
- أن يكون أسلوب العمل تعاونياً من خلال فرق العمل.
- التركيز على عملية التطوير الذاتي للعاملين واكسابهم معرفة ومهارات جديدة .
- توفير عنصر الاستقرار الوظيفي للعاملين ، إذ يقوم على أساس توفير الأمان لهموابعاد شبح الخوف عنهم.
- إحداث تغيير جذري في الهيكل التنظيمي للمنظمة وتحويله من النمط التقليدي الى نمط يخدم تطبيق النقاط أو المبادئ السابقة .
- العمل على ترسيخ المبادئ السابقة لدى جميع العاملين وجعلها حقيقة وليست مجرد شعارات ينادي بها ، وحثهم على تطبيقها والالتزام بها بشكل دائم ومستمر(عقيلي ، ٢٠٠١، ص٣١).

نظرية جوزيف جوران (Joseph Juran):

جوزيف جوران (Joseph Juran) هو عالم إمبريكي ، يعد من الرواد الأوائل الذين أسهموا في نشر إدارة الجودة الشاملة ، وهو صاحب العبارة المشهورة (الجودة لا تحدث بالصدفة ، بل يجب أن تكون مخططاً لها) ، وبرزت اهتماماته في مجال الجودة عام (١٩٥٠) عندما أصدر كتابه (السيطرة النوعية) ، وكان من اهم إسهاماته وضع عشر خطوات مهمة لا بد للمؤسسة أن تتبعها عند تطبيقها برنامج الجودة وتشمل هذه الخطوات على مايلي (Ellis,1993 ,p;37):

- ١- نشر الوعي بضرورة الحاجة الى التحسين والتطوير للجودة.
 - ٢- تحديد أهداف التحسين المستمر.
 - ٣- توفير التدريب لكل فرد.
 - ٤- تبني أسلوب حل المشكلات.
 - ٥- تقدير الجهود المتميزة.
 - ٦- تدوين النتائج والعلاقات التي يحصل عليها الأفراد والأقسام والاحتفاظ بها كبيانات.
 - ٧- توثيق ما ينجز من أعمال.
 - ٨- إدخال تحسينات سنوية على النظم المعتادة .
 - ٩- الاعتراف بالإنجاز.
 - ١٠- بناء تنظيم لتحقيق الأهداف من خلال تأسيس مجلس للجودة.
- وقد قام جوران (Juran) بتوضيح هذه الخطوات من خلال ثلاثة أبعادي:
- ١- التخطيط للجودة.
 - ٢- رقابة الجودة.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

٣- تحسين الجودة (الطراونة، ١٩٩٦، ص ١١٨).

نلاحظ أن جوران (Juran) ركز على عملية التحسين في العمل ، وتدريب الموظفين على اساليب حل المشكلات بعد التخطيط وإشراك جميع الموظفين من أجل تحقيق الجودة .

الدراسات السابقة:

دراسة برون وجاكيلين (Brown & Jacqueline, 1995)

العنوان: اتجاهات الموظفين في وزارة التربية والتعليم نحو تطبيق ادارة الجودة.

الهدف: التعرف على العلاقة بين اتجاهات الموظفين بأهمية تطبيق مبادئ الجودة .

الاداة: بناء اداة باعتماد نظريات الجودة.

النتائج: اهتمام الموظفين بالجودة ، كما لم يلاحظ هناك وجود فروق في اتجاهات الموظفين نحو تطبيق الجودة تعزى لمتغيرات الخدمة والجنس ، على حين بينت الدراسة وجود فروق في اتجاهات الموظفين تعزى للمستوى التعليمي والعمر والخلفية العرقية ومكان العمل.

دراسة السلامة (٢٠٠٤): أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين.

هدف الدراسة: التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين .

عينة الدراسة : (٧٨٢) إدارياً ومعلماً .

الاداة : اعتمد على الادب التربوي والدراسات السابقة والاستفادة من مقياس ابو الهيجاء (١٩٨٨) (تقييم فعالية المرشد التربوي) ، ومقياس عرار (٢٠٠٠) (سمات المرشد التربوي الفعال) .

نتائج الدراسة: توصلت النتائج إلى أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية كان كبيراً على المستوى الكلي، وأن مستوى الأداء عند المرشيدات (الإناث) أعلى من المرشدين (الذكور) في جميع المجالات .

دراسة خضير (٢٠٠٧): واقع معرفة الجودة الشاملة وتطبيقها في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها.

هدف الدراسة: التعرف الى واقع معرفة وتطبيق ادارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم على وفق متغيرات (الجنس ، والخبرة ، والمؤهل العلمي ، والمركز الوظيفي).

الاداة : بناء الاداة معتمداً على التراث الأدبي للجودة.

العينة: عينة قوامها (٤٥١) موظفاً

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

النتائج: إن درجة معرفة الجودة في مديريات التربية كانت متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية من وجهة نظر العاملين فيها لصالح التطبيق، لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي).

مناقشة الدراسات

استعرض الباحث عدداً من الدراسات السابقة التي تناولت متغير جودة الأداء، بلغ عددها ثلاثة دراسات وستناقش هذه الدراسات ضمن محاور لمعرفة علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الأهداف (Aims)

تعددت أهداف الدراسات السابقة في دراسة جودة الأداء فدراسة برون وجاكلين (Brown & Jacqueline, 1995) كان هدفها التعرف على العلاقة بين اتجاهات الموظفين بأهمية تطبيق مبادئ الجودة، ودراسة السلامة (٢٠٠٤) كان هدفها التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، ودراسة خضير (٢٠٠٧) كان هدفها التعرف الى واقع معرفة ادارة الجودة الشاملة وتطبيقها في مديريات التربية والتعليم على وفق متغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي).

أما أهداف البحث الحالي فهي التعرف على جودة الأداء عند المرشدين التربويين بصورة عامة، وكذلك تبعاً لمتغير الجنس.

العينة (Sample) بلغت عينة الدراسات كالاتي :

دراسة برون وجاكلين (Brown & Jacqueline, 1995) الموظفين في وزارة التربية والتعليم دراسة السلامة (٢٠٠٤) (٧٨٢) إدارياً ومعلماً ودراسة خضير (٢٠٠٧) (٤٥١) موظفاً أما للبحث الحالي فقد بلغت (٤٦) مرشداً ومرشدة من المديرية العامة لتربية محافظة البصرة .

الأدوات (Tools)

لاحظ الباحث أن الدراسات السابقة اعتمدت على التراث الادبي والدراسات السابقة كدراسة دراسة السلامة (٢٠٠٤) ودراسة خضير (٢٠٠٧)، اما دراسة برون وجاكلين (Brown & Jacqueline, 1995) فبناء أداة باعتماد على نظريات الجودة، أما البحث الحالي فقد اعد الباحث مقياس جودة الأداء للمرشدين التربويين

النتائج (Results)

على الرغم من تباين نتائج الدراسات السابقة تبعاً لتباين أهدافها إلا أنها جميعها قد أكدت على وجود فروق للجودة بشكل عام، فقد أثبتت دراسة برون وجاكلين (Brown & Jacqueline, 1995) اهتمام الموظفين بالجودة، كما لم يلاحظ هناك وجود فروق في اتجاهات الموظفين نحو تطبيق الجودة تعزى

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

لمتغيرات الخدمة والجنس ، على حين بينت الدراسة وجود فروق في اتجاهات الموظفين تعزى للمستوى التعليمي والعمر والخلفية العرقية ومكان العمل، وأظهرت نتائج دراسة (السلامة ٢٠٠٤) أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية كان كبيراً على المستوى الكلي، وأن مستوى الأداء عند المرشيدات (الإناث) أعلى من المرشدين (الذكور) في جميع المجالات ، أما دراسة (خضير ٢٠٠٧) فكانت النتائج معرفة الجودة في مديريات التربية وكانت متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية من وجهة نظر العاملين فيها لصالح التطبيق، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، والخبرة ، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي). أما نتائج البحث الحالي فسيتم عرضها لاحقاً في الفصل الرابع .

أما الإجراءات الأساسية المتبعة لتحديد مجتمع البحث وعينته لبناء المقياس اللازم لتحقيق أهداف البحث الحالي والوسائل الإحصائية المتبعة.

أولاً: مجتمع البحث وعينته:

١- مجتمع البحث:

يتألف مجتمع البحث الأصلي من مرشدي المدارس المتوسطة والاعدادية في المديرية العامة لتربية محافظة البصرة وقد بلغ عددهم (٣٨٠) مرشداً ومرشدة، موزعين على خمسة اقسام للتربية (تربية البصرة، وتربية الزبير، وتربية إبي الخصيب، وتربية شط العرب، وتربية القرنة) إذ بلغ عدد الذكور (١٤٠) مرشداً وعدد الإناث (٢٤٠) مرشدة بحسب إحصائيات وحدة الارشاد التربوي في تربية البصرة للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥)

٢- عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٤٦) مرشداً ومرشدة من المجتمع الأصلي للعينة الإحصائية، وكما موضح في جدول (١).

جدول (١)

العينة بحسب الجنس

المجموع	عدد المرشدين التربويين	
	ذكور	إناث
٤٦	٢٠	٢٦

ثانياً: أداة البحث:

بعد الإطلاع والمراجعة التي أجراها الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة عموماً إذ تم بناء المقياس على وفقها، أجرى الباحث بناء مقياس استعمل كأداة قياس للتحقق من أهداف البحث تعطي متغيرات البحث الحالي ومجالاتها وهي جودة أداء المرشدين التربويين في تربية محافظة البصرة ولقطة توفر

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

أداة محلية بحسب علم الباحث تتلاءم مع البحث الحالي ، والمكون من (٢٦) فقرة ، وأربعة بدائل (دائماً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً)، كما مبين في ملحق (١).

خطوات بناء المقياس

صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري): (Face validity)

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات التي تقيس الظاهرة النفسية المدروسة التي تتجسد في مشكلة البحث الحالي للحصول على الصدق الظاهري للمقياس، فقد تم عرضه بعد صياغته الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاصات التربوية والنفسية مع تعريف المتغير على ضوء أهداف البحث الحالي التي التزم بها الباحث عند تحديد المصطلحات وذلك لإصدار حكم الخبراء عليها وبيان مدى صلاحيتها وسلامة صياغتها و ملاءمتها وقد بلغ عدد الخبراء (٥) خبراء، والملحق (٢) يوضح ذلك.

وعلى ضوء آرائهم ومناقشاتهم وتوجيهاتهم تم الإبقاء على الفقرات التي كانت نسبتها المئوية (٨٠٪) فأكثر لها عند المقارنة بين عدد الخبراء الموافقين وعدد الخبراء غير الموافقين ، وكما موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

الخبراء الموافقون وغير الموافقين على صلاحية مقياس جودة أداء المرشدين التربويين

النسبة المئوية	عدد الخبراء		عدد الفقرات	أرقام الفقرات
	غير الموافقين	الموافقين		
٪١٠٠	-	٦	٢٢	١٦، ١٥، ١٤، ١٣، ١١، ٩، ٨، ٦، ٧، ٢، ٣، ٤، ٥، ٢٦، ٢٥، ٢٤، ٢٢، ٢١، ١٨، ١٧
٪٨٣،٣٣	١	٥	٤	٢٣، ٢٠، ١٩، ١٢
			٢٦	المجموع

وتم تعديل الفقرات المراد تعديلها من الأساتذة الخبراء وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) الفقرات التي تم تعديلها من الخبراء.

ت	رقم الفقرة	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
١	١٨	أتابع المستويات العلمية في كل إمتحان	أتابع المستويات العلمية بكل حرص ومسؤولية
٢	١٩	إيجاد حلول على وفق النظريات الإرشادية	استثمر النظريات الإرشادية في إيجاد حلول لمشكلات الطلبة
٣	٢٣	إجراء البحوث والدراسات التربوية	أعزز خبراتي النظرية والمهنية بإجراء بحوث نفسية وإرشادية
٤	٢٤	استشارة طبيب إخصائي عن حالة من الحالات	أتعاون مع طبيب إخصائي في بعض الحالات النفسية

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

وعليه أصبح مقياس جودة أداء المرشدين التربويين مكون من (٢٦) فقرة بحسب اتفاق الخبراء وكما موضح في ملحق (٢).

طريقة تصحيح فقرات المقياس:

ويقصد به وضع درجة الاستجابة للمفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع الدرجة لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات وقد وضعت إلى يسار الفقرات أربعة بدائل متدرجة هي (دائماً ، وأحياناً ، ونادراً ، وأبداً).

تأخذ الفقرة الدرجات من (٤-١) وتبلغ أعلى درجة على مقياس جودة أداء المرشدين التربويين يحصل عليها المستجيب (١٠٤) وأقل درجة هي (٢٦) ومتوسط فرضي بلغ (٦٥) درجة.

تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب على فقرات المقياس وتساعد على اختيار البديل المناسب الذي يجده معبراً عن موقفه واتجاهه نحو الظاهرة النفسية المدروسة، لذا روعي عند إعداد المقياس البساطة والوضوح، ولكي يطمئن المستجيب على سرية إجابته واستعمالها لأغراض علمية بحتة، فقد طلب من المستجيب عدم ذكر اسمه مع ذكر بعض البيانات والمعلومات العامة وهي (الجنس) التي تصب في خدمة الأهداف ونتائجها.

التجربة الاستطلاعية (التطبيق الأول):

بعد أن وضع الباحث تعليمات المقياس تم إجراء دراسة استطلاعية لمعرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة ومضمون المقياس ومستوى الصعوبات التي قد تواجه المستجيبين لغرض تلافيها من التطبيق النهائي للمقياس، لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (١٠) مرشدين ومرشدات في المديرية العامة لتربية محافظة البصرة، بواقع (٥) مرشدين و (٥) مرشدات، وقد تبين أن التعليمات والبدائل والفقرات واضحة ومفهومة وليس هناك حاجة لتدخل الباحث، وقد تبين أن المتوسط الحسابي للوقت الذي استغرقه أفراد العينة في استجاباتهم على مقياس جودة أداء المرشدين التربويين بلغ (١٨) دقيقة.

خصائص المقياس السايكومترية (التحليل الإحصائي لفقرات المقياس):

لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة، تجمع البيانات التي يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف إعداد مقاييس البحث بشكلها النهائي بما يتلاءم مع خصائص المجتمع المدروس وأهداف البحث (Eble,1972,p:392).

وإذ أجرى الباحث تطبيق أداة البحث الحالي على عينة مكونة من (٤٦) مرشداً ومرشدة. ويعد هذا العدد كافياً لأغراض التحليل في المقاييس التربوية والنفسية، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups) إجراءً مناسباً في تحليل الفقرات فضلاً عن أسلوب آخر وهو علاقة الدرجة بالفقرات الكلية (صدق الفقرة) (Item Validity) (Allen&Yen,1979,p:125).

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

ولإيجاد التمييز بأسلوب المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups) أتبع الباحث الخطوات الآتية:
أ- أجرى الباحث تصحيح استمارات العينة البالغ عددها (٤٦) مرشداً ومرشدة، لغرض تحديد الدرجة الكلية للمقياس

ب- تم ترتيب استمارات المقياس بصورة تنازلية من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.

ج- اختيرت نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا وقد سميت بالمجموعة العليا و (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا وقد سميت بالمجموعة الدنيا وبذلك تم تحديد مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تباين ممكن (الكيسي، ٢٠١٠، ص ٤٥)
وقد بلغ عدد الاستمارات (١٣) لكل مجموعة ، وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا بين (١٠٤-١٠٠) وحدود الدرجات للمجموعة الدنيا هي (٧٣-٧٧) لمقياس جودة أداء المرشدين التربويين.

د- طبق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (٢،٠٦)، وكانت جميع الفقرات مميزة للمقياس عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (٢٤) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

القيمة التائية للفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا والدلالة الإحصائية لكل فقرة من فقرات المقياس.

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الدلالة (٠،٠٥)
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
١	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥١٩	٣،٥٣٩	دال إحصائياً
٢	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٩٦١	٣،٣٨٥	دال إحصائياً
٣	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،١٤٠	٣،٦١٥	دال إحصائياً
٤	٠،٣٧٦	٣،٨٤٦	٠،٧٥١	٣،٣١٢	دال إحصائياً
٥	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٦٤٠	٣،٠٧٦٩	دال إحصائياً
٦	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	١،٢٥٦	٣،٠٧٧	دال إحصائياً
٧	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٤٨٠	٢،٣٠٨	دال إحصائياً
٨	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٣٧٦	٢،٨٤٦	دال إحصائياً
٩	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥١٩	٢،٥٣٩	دال إحصائياً
١٠	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٧٥١	٢،٦٩٢	دال إحصائياً
١١	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٩٥٤	٢،٩٢٣	دال إحصائياً
١٢	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٧٥١	٣،٦٩٢	دال إحصائياً
١٣	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٩٢٧	٣،٢٣١	دال إحصائياً
١٤	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	١،٢٥١	٢،٣٠٨	دال إحصائياً
١٥	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥٧٧	٢،٠٠٠	دال إحصائياً
١٦	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥١٩	٣،٤٦٢	دال إحصائياً
١٧	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٤٨٠	٣،٣٠٧	دال إحصائياً
١٨	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٦٨٩	٣،١٥٤	دال إحصائياً
١٩	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	١،١٢١	١،٦١٥	دال إحصائياً
٢٠	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٩٦١	٢،٦١٥	دال إحصائياً
٢١	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٣٧٦	٢،١٥٤	دال إحصائياً
٢٢	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٩٦٧	٢،٥٣٩	دال إحصائياً
٢٣	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥٨٩	٣،٤٦٢	دال إحصائياً
٢٤	٠،٣٧٦	٣،٨٤٦	٠،٩٦٧	٢،٤٦٢	دال إحصائياً
٢٥	٠،٠٠٠	٤،٠٠٠	٠،٥٧٧	٣،٠٠٠	دال إحصائياً
٢٦	٠،٥٩٩	٣،٢٣١	٠،٩٦٧	٢،٥٣٩	دال إحصائياً

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (Internal Consistency Coefficient). إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومن مميزات هذا الأسلوب إنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لتحقيق ذلك، وتعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة مقاييس محكية آنية (Measures Criterion Immediate) من خلال ارتباطها بدرجات الأفراد على الفقرات، ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية، وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية دالة إحصائياً والمقياس الذي تنتخب فقراته طبقاً لهذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً عند إجراء تحليل فقراته (Anastasi, 1976, p:154).

ولايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون وظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وكما مبين في جدول (5).

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس جودة أداء المرشدين التربويين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية (الدالة 0.05)	مستوى
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
١	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥١٩	٣,٥٣٩	٣,٢٠٧	دال إحصائياً
٢	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٩٦١	٣,٣٨٥	٢,٣٠٩	دال إحصائياً
٣	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,١٤٠	٣,٦١٥	٢,٧٣٩	دال إحصائياً
٤	٠,٣٧٦	٣,٨٤٦	٠,٧٥١	٣,٣٠٨	٢,٣١٢	دال إحصائياً
٥	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٦٤٠	٣,٠٧٦٩	٥,١٩٦	دال إحصائياً
٦	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	١,٢٥٦	٣,٠٧٧	٢,٦٥٠	دال إحصائياً
٧	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٤٨٠	٢,٣٠٨	١٢,٧٠٢	دال إحصائياً
٨	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٣٧٦	٢,٨٤٦	١١,٠٧٨	دال إحصائياً
٩	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥١٩	٢,٥٣٩	١٠,١٥٦	دال إحصائياً
١٠	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٧٥١	٢,٦٩٢	٦,٢٧٨	دال إحصائياً
١١	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٩٥٤	٢,٩٢٣	٤,٠٧٠	دال إحصائياً
١٢	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٧٥١	٣,٦٩٢	٦,٢٧٨	دال إحصائياً
١٣	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٩٢٧	٣,٢٣١	٢,٩٩٣	دال إحصائياً
١٤	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	١,٢٥١	٢,٣٠٨	٤,٨٧٩	دال إحصائياً
١٥	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥٧٧	٢,٠٠٠	١٢,٤٩٠	دال إحصائياً
١٦	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥١٩	٣,٤٦٢	٣,٧٤٢	دال إحصائياً
١٧	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٤٨٠	٣,٣٠٧	٥,١٩٦	دال إحصائياً
١٨	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٦٨٩	٣,١٥٤	٤,٤٣٠	دال إحصائياً
١٩	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	١,١٢١	١,٦١٥	٧,٦٧١	دال إحصائياً
٢٠	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٩٦١	٢,٦١٥	٥,١٩٦	دال إحصائياً
٢١	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٣٧٦	٢,١٥٤	١١,٤٨٩	دال إحصائياً
٢٢	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٩٦٧	٢,٥٣٩	٥,٤٤٧	دال إحصائياً
٢٣	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥٨٩	٣,٤٦٢	٣,٧٤٢	دال إحصائياً
٢٤	٠,٣٧٦	٣,٨٤٦	٠,٩٦٧	٢,٤٦٢	٤,١١٨	دال إحصائياً
٢٥	٠,٠٠٠	٤,٠٠٠	٠,٥٧٧	٣,٠٠٠	٦,٢٤٥	دال إحصائياً
٢٦	٠,٥٩٩	٣,٢٣١	٠,٩٦٧	٢,٥٣٩	٢,١٩٤	دال إحصائياً

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

- صدق المقياس (Scale Validity)

يعد الصدق من الخصائص المهمة والأساسية التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية والتربوية والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها بشكل جيد (أبو علام وشريف، ١٩٨٩، ص ٢٨١).

لقد بين أوبنهايم (Oppenheim, 1973) أن الصدق يشير إلى أن المقياس هو الذي يقيس ما يفترض أن يقيسه (Oppenheim, 1973, p: 69-70)، وقد تحقق في هذا المقياس نوعان من الصدق هما:

أ. الصدق الظاهري:

ويتحقق هذا النوع من الصدق عند تحديد تعريف دقيق للمجال السلوكي الذي يقيسه المقياس من خلال التصميم المنطقي لفقرات المقياس بحيث تغطي مجالاته كافة (Allen & Yen, 1979, p: 96). وقد تحقق هذا الصدق عندما عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (٦) خبراء كما ذكر سابقاً، ولقد تم الإبقاء على جميع الفقرات وتعديل أربعة فقرات هي (١٨، ١٩، ٢٣، و ٢٤).

ب. صدق البناء: والمقصود بصدق البناء تحليل فقرات المقياس استناداً إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها، أو في ضوء مفهوم نفسي معين (Cronback, 1964, p: 121).

فقد بين لندكويست (Lindquist, 1951) أن معامل ارتباط درجة الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس يعد إحدى مؤشرات صدق البناء، لأن الدرجة الكلية للمقياس تعد بمثابة قياسات محكمة آنية وذلك من خلال ارتباطها بدرجة الأشخاص على الفقرات (الكبيسي، ٢٠١٠، ص ٣٨).

فتم حساب الدرجة الكلية لمقياس جودة أداء المرشدين التربويين ثم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات الأفراد على كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. وكما تم توضيحه في جدول (٥).

الثبات (Reliability)

هو الاتساق في نتائج القياس ونعني بالمقياس الثابت هو مقياس موثوق فيه ويعتمد عليه (Kerlinger, 1973, p: 126) ويرى كرونباخ (Cronbach) أن الثبات يشير إلى اتساق درجات الاستجابات عبر سلسلة من القياسات (Cronbach, 1964, p: 126) إذا اعتمد الباحث على:

طريقة التجزئة النصفية Split-Half method

لإيجاد الثبات بهذه الطريقة بتقسيم فقرات الاختبار على قسمين متساويين بحسب الفقرات الفردية والزوجية، ونجد معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية للاختبار ثم نصحبها بمعادلة سبيرمان- براون لنصل إلى معامل الثبات أو الإتساق الداخلي (ملحم، ٢٠٠٥، ص ٢٦٢). ونستعمل معادلة سبيرمان- براون لأن تقسيم المقياس إلى نصفين يعطينا ثباتاً لنصف فقرات المقياس ولذلك لا بد من

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

تصحيح معامل الثبات النصفي بمعادلة تأخذ بالاعتبار الزيادة المتوقعة لمعامل الثبات بزيادة عدد فقراته (عودة، ٢٠٠٤: ص ٤٣٤).

وقد بلغ معامل الارتباط (٠,٨٩٢) بعد سحب (٢٦) استمارة من عينة التحليل الإحصائي وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان- براون (Spearman-Brown) بلغ (٠,٩٢٩) وهو ثبات يمكن الاعتماد عليه في تحقيق اغراض البحث الحالي.

سيتم عرض النتائج التي توصل إليها البحث الحالي وفقاً لأهدافه وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والأدبيات وكما يلي:

الهدف الأول: التعرف على جودة الأداء عند المرشدين التربويين:

لتحقيق هذا الهدف تم إيجاد المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (٤٦) مرشداً ومرشدة على مقياس جودة الأداء للمرشدين التربويين، وقد وجد أن المتوسط (٨٧,٥٠٠) والانحراف المعياري (٨,٨٧٩) واختبار الدلالة الإحصائية لهذا المتوسط استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لإيجاد الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط النظري للمقياس والبالغ (٦٥). وعند المقارنة تبين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٧,١٨٧) درجة، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجة حرية (٤٥) لصالح متوسط العينة، وبلغت القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) كما مبين في جدول (٧).

جدول (٧)

نتائج الاختبار التائي للفروق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي لمقياس جودة اداء المرشدين

العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
٤٦	٨٧,٥٠٠	٨,٨٧٩	٦٥	١٧,١٨٧	٢,٠٢	٤٥	٠,٠٥	دال

نستنتج من ذلك ان عينة البحث تتمتع بخاصية جودة الاداء.

وتفسر هذه النتيجة أن عينة البحث تتمتع بمستويات جيدة من الأداء ، إذ إن المرشد التربوي ينظر الى الجودة بأنها فلسفة وثقافة مشتركة تشكل جزءاً من عمله الذي يؤديه يومياً ، وأن مهنة الإرشاد التربوي تتطلب من المرشد التربوي أن يكون ذا سمات مميزة ومبدعاً في أدائه ، وهذا ما لاحظته الباحثة في هذه الصفات في عينة بحثه ، فهو الشخص الذي يخفف العبء الملقى على إدارة المدرسة والمدرسين فيما يتعلق بالمشكلات السلوكية ومتابعتها ، وحرصه على بناء العلاقات الاجتماعية مع الإدارة والكادر التدريسي من أجل نجاح العملية التربوية.

وهذه النتيجة أنفقت مع الدراسات السابقة كدراسة برون و جاكلين (Brown&Jacqueline,1995) ودراسة السلامة (٢٠٠٤) ودراسة خضير (٢٠٠٧) وكانت النتيجة لصالح افراد العينة.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

الهدف الثاني: التعرف على الفروق عند المرشدين التربويين في جودة الأداء بين الذكور والإناث:

لتحقيق هذا الهدف تم إيجاد المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة الذكور البالغ عددها (٢٠) مرشداً وأفراد عينة الإناث البالغ عددها (٢٦) مرشدة، وقد بلغ متوسط عينة الذكور (٩٠,٤٠٠) وبانحراف معياري مقداره (٧,١٨٥) وبلغ متوسط عينة الإناث (٨٤,١٩٢) وبانحراف معياري مقداره (٩,٦١٣). ولاختبار الدلالة الإحصائية تم استعمال الاختبار التائي لعيتين مستقلتين، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٤١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٤) وبلغت القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) ، وقد تبين أنها دالة إحصائية ، ولا توجد فروق في جودة الأداء بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس كما مبين في جدول (٨).

جدول (٨)

الاختبار التائي لعيتين مستقلتين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) على المقياس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
ذكور	٢٠	٩٠,٤٠٠	٧,١٨٥	٢,٤١٣	٢,٠٢	٤٤	٠,٠٥
إناث	٢٦	٨٤,١٩٢	٩,٦١٣				
المجموع الكلي	٤٦						

وهذه النتيجة تبين أن جودة الإرشاد التربوي من جودة المرشد ، إذ إن الجودة في العمل أصبحت لهم الشاغل الذي يشغل ذهن كل العاملين في العملية التربوية بصورة عامة ، لتحسين العملية التربوية وتطويرها عن طريق التعاون والتنافس ، والتفسيرات السابقة تؤكد على أن جودة الأداء هي العمليات والأنشطة والأساليب التي يتم إستعمالها داخل المدرسة لضمان تحقيق مستوى عالٍ من التحسين المستمر في معدل أداء المرشد التربوي.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة برون وجاكلين (Brown&Jacqueline,1995) ، إذ لا توجد فروق بين متغير الجنس (الذكور والإناث) واختلفت مع دراسة السلامة (٢٠٠٤) ودراسة خضير (٢٠٠٧) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث.

الاستنتاجات

- ١- نضوج عينة البحث وإدراكهم بأهمية جودة الأداء .
- ٢- لا يوجد فرق في جودة الأداء بين الذكور والإناث.

التوصيات

- ١- ضرورة قيام مديرية التربية بتشجيع المرشدين التربويين على الجودة والأبداع في العمل.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

- ٢- اهتمام المؤسسات التربوية بتوسيع العملية الإرشادية وإثرائها بالبحوث الإرشادية والنظريات الحديثة.
- ٣- تأهيل المرشدين التربويين في مجال إجراء بحوث ميدانية ومتابعتها مع زملائهم المرشدين لتطوير كفاءة المرشد.
- ٤- مساعدة المرشد التربوي على القيام بالأنشطة الإرشادية ، وتحسين ظروف عمل المرشد .

المقترحات

- ١- يقترح الباحث إجراء دراسة مماثلة على عينة أخرى ولجميع الإختصاصات.
- ٢- يقترح الباحث إجراء دراسة تستعمل فيها متغيرات أخرى كالمستوى الاجتماعي، والمستوى الاقتصادي للمرشد التربوي.

Abstract

The current research aims to identify the quality of performance when counselors in the education of the province of Basra for the academic year (2014-2015) and the number of members of the sample (46) counselors, and the necessary research to build a tool to measure quality, and consists of the scale of (26) items, was achieved virtual honesty through presentation to the (6) the jurisdiction of the counseling experts psychology, then construction sincerity and honesty discriminatory conducted were all paragraphs distinctive, also created stability in a way Split-Half method (0,892) and the level of significance (0.05), and reached the lead to: There are no differences between the Members of the sample in the quality of performance depending on the variable type and by the calculated value (2.413) compared to tabular value (2.02) at the significance level (0.05) and the degree of freedom (44).

قائمة المصادر والمراجع

المصادر العربية:

- القران الكريم.
- أبو عباده، صالح بن عبد الله، ونيازي، عبد المجيد بن طاش (٢٠٠٠): الإرشاد النفسي والإجتماعي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- أبو علام، رجاء محمد وشريف نادية محمد (١٩٨٩) الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، دار القلم، الكويت.
- البناء، رياض رشاد (٢٠٠٦): التعليم الابتدائي جودة شاملة ورؤية جديدة ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم، المؤتمر التربوي العشرون.
- خضير، عناية محمد (٢٠٠٧): واقع معرفة وتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- الخطيب، أحمد (٢٠٠١) الإدارة الجامعية، دراسة تحديثية، مؤسسة حماية للدراسات الجامعي والنشر والتوزيع، عمان.
- خليل، أحمد سيد (٢٠٠٥): الجودة الشاملة في الجامعات العربية في ضوء الرؤى العالمية ، المؤتمر التربوي الخامس حول جودة التعليم العالي، جامعة البحرين، كلية التربية.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين.....

- زيان، عبد الرزاق محمد (٢٠٠٧): منظومة معايير ومؤشرات الجودة النوعية الشاملة للدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية والعربية ومعوقات الوفاء بها، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي .
- السلامة، ناصر رفيق توفيق (٢٠٠٤): أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين ، أطروحة دكتوراة ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا.
- الطراونه، محمد (١٩٩٦) : الجودة الشاملة في الشركات الصناعية الأردنية ، مجلة المنارة، العدد (١) مجلد (٣) ، ص ١١٣-١٥١.
- عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠١): المدخل الى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، ط١، دار وائل للنشر، عمان.
- عودة احمد سليمان (٢٠٠٤): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٣، إربد، دار الأملوالتوزيع.
- غفاري، علي أكبر (ب ت): دراسات في علم الدراية، ج ١ كتاب الكتروني في المكتبة الشاملة.
- غنيم، أحمد محمد (٢٠٠٨) إدارة الجودة الشاملة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة ، مصر.
- الفراهيدي، ابي عبد الرحمن الخليل أحمد (٢٠٠٥) : العين، الطبعة الثانية، دار أحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- الفرخ، كاملة، وتيم ، عبد الجابر (١٩٩٩): مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- الفضلي، عبد الهادي (٢٠٠١): أحاديث في الدين والثقافة والاجتماع (ج ١) كتاب الكتروني في المكتبة الشاملة.
- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١٠): القياس النفسي بين التطوير والتطبيق، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- ملحم : سامي محمد (٢٠٠٥) . القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط ٣ ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

المصادر الأنكليزية

- Allen, M.& Yen, W., (1979): "Introduction to Measurement Theory, Brook-Cole California
- Anastasi, A, (1976): "Psychological Testing", Macmillan, N.Y.
- Brown, F & Jacqueline, L, (1995): A study in organizational change, The Attitude of personal toward TQM Implementation in state Department of Education, Dissertation Abstract international, A55(7): 1753.
- Cornback, L, (1964); "Essential of Psychology", Harper, N. Y.
- Eble, R.L. (1972): "Essentials of Educational Measurement", New Jersey Englewood Cliffs: Prentice - Hall .
- Ellis, R. (1993): Quality Assurance for University Teaching duckinghami; open University press.
- Jablonski, Joseph R, (1991): Implementers total quality, Management on overview with out publishe, Santiago, preiffer, U. S A,
- Kerlinger, F., (1973): "Foundations of Behavioral Research", New, York Holt,
- Moser, J, L, Counseling & Guidance (1963) :An Exploraion Englewood Cliffs , N , J, prentice, Hall.
- Oppenheim, A.N., (1973): "Questionnaire Design and Attitude Measurement", Heine, an Press, London.
- Rinehart & Winston Oppenheim, A.N., (1973): "Questionnaire Design and Attitude Measurement", Heine, an Press, London .
- Schram, B ,& Manddell, B, (1986): Human services- strategies of intervention, New York, Macmillan publishing Co.
- UNESCO (1990). <http://portal.unesco.org/education/>.

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

ملحق (١)

مقياس جودة الأداء عند المرشدين التربويين بصورته الاولى

ت	مضمون الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	تبصير الطلبة بأهداف الإرشاد والتوجيه			
٢	اسعى لتكوين علاقات مهنية مع الطلبة			
٣	اسعى لتكوين علاقات مهنية مع اولياء الامور			
٤	الترم بالخطوة السنوية للعملية الارشادية			
٥	اهتم باتجار السجلات الخاصة بالعمل الارشادي			
٦	اتجر العمل الارشادي على وفق خطة يومية			
٧	اقدم خدمات ارشادية وحل المشكلات السلوكية والتحصيلية			
٨	ادعم الطلبة الايتام واجمعهم على الدراسة			
٩	اتابع الطلبة المتأخرين دراسياً واجمعهم على الدوام			
١٠	اشجع الطلبة المتفوقين والترم بمتابعتهم			
١١	تعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم			
١٢	تعقد لقاءات فردية مع اولياء الامور			
١٣	اقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الارشاد الجماعي			
١٤	احضر الندوات والدورات التي تقوم بها التربية			
١٥	احقق زيارات ميدانية مع الطلبة الى مؤسسات اخرى			
١٦	علاقاتي ايجابية مع كل من اعمل معهم			
١٧	اتابع بحرص غيابات الطلبة من اجل تقبلها وخفضها			
١٨	اتابع المستويات العلمية في كل امتحان			
١٩	ايجاد حلول على وفق النظريات الإرشادية			
٢٠	استفيد من افكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات			
٢١	اهتم بنشر الملصقات الإرشادية في المدرسة			
٢٢	كتابة التقارير السنوية وإرسالها الى وحدة الإرشاد بالتربية			
٢٣	إجراء البحوث والدراسات التربوية			
٢٤	استشارة طبيب اخصائي عن حالة من الحالات			
٢٥	احافظ على الدوام من بدايته الى نهايته			
٢٦	تشارك في إدارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة			

ت	الدرجة العلمية	الاسماء	مكان العمل	الاختصاص
١	أ. د.	عهاد إسماعيل صالح	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	الإرشاد النفسي
٢	أ.م. د.	بتول بناي زبيدي	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	الإرشاد النفسي
٣	أ.م. د.	عبد الزهرة لفته البدران	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	علم النفس التربوي
٤	أ.م. د.	عبد الكريم زاهر الموزاني	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	الإرشاد النفسي
٥	أ.م. د.	عبد الكريم غالي محسن	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	الإرشاد النفسي
٦	أ.م. د.	محمود شاكر عبد الله	جامعة البصرة، كلية التربية للعلوم الإنسانية، قسم الارشاد النفسي.	الإرشاد النفسي

جودة الأداء عند المرشدين التربويين

ملحق (٣)

مقياس جودة الأداء عند المرشدين التربويين بصورته النهائية

ت	مضمون الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أحاول جاهداً تبصير الطلبة بأهداف الإرشاد والتوجيه				
٢	أسمى لتكوين علاقات مهنية مع الطلبة				
٣	أسمى لتكوين علاقات مهنية مع أولياء الأمور				
٤	ألتزم بالخطوة السنوية للعملية الإرشادية				
٥	أهتم بالتجارب السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي				
٦	أتجرب العمل الإرشادي على وفق خطة يومية				
٧	أهتم بتقديم خدمات إرشادية وحل المشكلات السلوكية والتحصيلية				
٨	أدعم الطلبة الانتماء وأشجعهم على الدراسة				
٩	أتابع الطلبة المتأخرين دراسياً وأشجعهم على الدوام				
١٠	أشجع الطلبة المتفوقين وألتزم بمتابعتهم				
١١	أعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم				
١٢	أعقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور				
١٣	أقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الإرشاد الجماعي				
١٤	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية				
١٥	أحقق زيارات ميدانية مع الطلبة إلى مؤسسات أخرى				
١٦	أعلاقاتي إيجابية مع كل من أعمل معهم				
١٧	أتابع بحرص غيابات الطلبة من أجل تقليلها وخفضها				
١٨	أتابع المستويات العلمية بكل حرص ومسؤولية				
١٩	أستمر النظريات الإرشادية في إيجاد حلول لمشكلات الطلبة				
٢٠	أستفيد من أفكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات				
٢١	أهتم بنشر الملصقات الإرشادية في المدرسة				
٢٢	أحرص بكتابة التقارير السنوية وإرسالها إلى وحدة الإرشاد في التربية				
٢٣	أعزز خبراتي النظرية والميدانية بإجراء بحوث نفسية وإرشادية				
٢٤	أعاون مع طبيب اختصاص في بعض الحالات النفسية				
٢٥	أحافظ على الدوام من بدايته إلى نهايته				
٢٦	أشارك في إدارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة				