ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: https://eduj.uowasit.edu.iq

Ass.lect Bilal Turki Hassan

Open Educational College - Karbala Study Center

Email: bilaleyes@gmail.com

Keywords:

Guidance competencies, educational counselors

A r t i c l e i n f o

Article history:

Received 1.May.2025

Accepted 26.May.2025

Published 10.Nov.2025

The guiding competencies required for educational counselors in the holy province of Karbala

A B S T R A C T

The current study aimed to identify the degree to which educational counselors in the Holy Governorate of Karbala possess the guidance competencies that must be available to them. To achieve this goal, the study relied on the descriptive approach, by applying the guidance competencies questionnaire designed for this purpose, where the sample consisted of (80) educational counselors (44 Males and 36 females) were chosen from the original community of educational counselors, numbering (456) for the academic year (2023-2024), divided among secondary schools in the Holy Governorate of Karbala. The researcher used the statistical package (SPSS) to reach the results required in the research procedures, and reached The current research indicates that educational counselors possess a number of guidance competencies, as there are statistically significant differences in the counselors' competencies according to the variables of service and gender, and there are also statistically significant differences in the guidance competencies according to the academic experience variable.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: https://doi.org/10.31185/eduj.Vol61.Iss1.4425

الكفايات الارشادية الواجب توافرها لدى المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة

م.م. بلال تركي حسن الغانمي

الكلية التربوية المفتوحة – مركز كربلاء الدراسي

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة امتلاك المرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة للكفايات الإرشادية الواجب توافرها لديهم، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وذلك بتطبيق استبيان الكفايات الإرشادية المصمم لهذا الغرض، حيث تكونت العينة من (٨٠) مرشد ومرشدة تربوية وقسمت الى (٤٤ ذكور ـ ٣٦ أناث)، اختيروا من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين والبالغ عددهم (٤٥٦) للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) مقسمين على المدارس الثانوية في محافظة كربلاء المقدسة، وقد استعمل الباحث الحقيبة الاحصائية(SPSS) للوصول

الى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث، وتوصل البحث الحالي الى امتلاك المرشدين التربويين عدد من الكفايات الارشادية ، حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية في كفايات المرشدين وفقا لمتغيري الخدمة والجنس، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية في الكفايات الارشادية وفقا لمتغير الخبرة العلمية.

الكلمات المفتاحية: الكفايات الارشادية ، المرشدين التربويين .

الفصل الاول

مشكلة البحث:

ما يتميز به العصر الحديث هي التغيرات المتسارعة لكل مجالات الحياة بوجه العموم والتربية بشكل خاص، "اذ انعكست وبشكل ملحوظ على كل الجوانب منها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية وحتى السلوكية"، فكان لها تأثير وبشكل مباشر على الفرد نفسه، فلم يكن هناك معرفة للثوابت كالقيم والعادات وثقافة المجتمع السائدة ، وهنا انعكست تلك التغيرات بشكل كبير على تكيف الفرد في البيئة التي ينتمي اليها، وهذا التغيير والتطور يقتضي وجود شخص مهني ذو اختصاص ارشاد توجيهي تربوي، وهذا يتوقف هذا على قدرة ما يتمتع به المرشد التربوي بوصفه قائداً عملياً وتربوياً وما يتطلب ان يتصف من نضج فكري وإبداع في العمل الإرشادي والجهد التربوي في الأداء والمتابعة، وبضرورة توافر كفايات أساسية لدى المرشد التربوي للقيام بدوره لأداء المهمات والواجبات الموكلة إليه، فضلاً عن ذلك كفاية المرشد التربوي في بناء علاقات إنسانية طيبة من شأنها أن تؤثر في سلوك المتعلمين وينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف التربوية.

والمرشد التربوي هو الشخص الرئيسي المسؤول عن تحقيق القسط الأكبر من الاستقرار النفسي للطلبة داخل المدرسة، فإذا كان يعاني من صراع أو اختلال في توازنه النفسي، فان ذلك ينعكس على العملية التربوية بشكل واضح ومباشر، وان اعداد الاجيال الجديدة يتوقف على اهتمامه وإخلاصه والعمل على سلامة نمو الطلبة وإكسابهم ما ينشده المجتمع من ثقافة وقيم مستمدة من سجايا وصفات المرشد (الخطيب، ٢٠٠٤ :٦٥) ، "ويشير مفهوم الكفاية إلى السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوافر فيه شرطان جوهريان هما : أن يكون موجهاً لتحقيق هدف معين، وأن يكون منظماً بحيث يؤدي إلى تحقيق الهدف المنشود في أقصر وقت ممكن". (صدق وأبو حطب، ١٩٩٤ :٨٧)

أشار المؤتمر المركزي للإرشاد التربوي الذي أقامته وزارة التربية في (٣٠/ نيسان/٢٠١٨) بجملة من التوصيات تهدف الى التأكيد على ادارات المدارس بتخصيص غرفة خاصة بالمرشد التربوي وعدم تكليفهُ بأية مهام أخرى وكذلك العناية والاهتمام بالحالات الخاصة للطلبة وتقديم الدعم النفسي لهم من قبل المرشد التربوي، علاوة على هذا التأكيد على المشرفين الاختصاص بالإرشاد التربوي بمتابعة كتابة البحوث العلمية الخاصة بهم، مع الأخذ بنظر الاعتبار الى تفعيل عمل اللجان الفرعية في المديريات العامة للمحافظات من خلال اطلاعها على واقع الارشاد التربوي في المدارس وحلول جميع المشاكل التي تواجه عملهم (وزارة التربية، ٢٠١٨)، ومما سبق يجب ان يتمتع المرشد التربوي بقدر عالٍ من الكفاية في أدائه لأدواره المختلفة داخل وخارج المؤسسة التربوية، ومن هنا دعت الحاجة لبحث موضوع الكفايات الإرشادية بصورة موضوعية وجادة ومستمرة.

أهمية البحث:

يتصف العمل الإرشادي في المؤسسات التعليمية بالتشابك والتعقيد والترابط وتنوع المؤثرات والمتغيرات فيه، وبما أن العمل في المؤسسات التعليمية له خصوصيته، أصبح من اللازم أن يمتلك المرشد التربوي مجموعة من المهارات الإرشادية، مستمدة من دوره كقائد تربوي محترف، ومنطلقاً لقيادة عمليات التحديث والتطوير، فلا جدوى من تطوير التعليم دون إحداث تغييرات فعلية في قدرات وتوجهات وقيم ومعارف قادة التغيير وأعضائه.

تُعد الكفايات الإنسانية من الكفايات الأساسية في العمل الإرشادي، لأنها تتناول مشاعرا لمسترشد بشكل مباشر، وتعزز من معنوياتهم، فالمرشد الذي يتمتع بذكاء اجتماعي عالٍ، يؤكد على أهمية مبدأ الكفايات الإنسانية أثناء التعامل مع الطلاب، مما يخلق بيئة إيجابية، يشعر فيها المسترشد بالأمان والراحة، ويتجسد ذلك في العمل الإرشادي ككل، أي القدرة على تنظيم العمل مثل الإرشاد الفردي والجماعي، مع استخدام أساليب التوجيه والإرشاد، والاهتمام بالنمو المهني للطلاب، والقدرة على التعامل مع المسترشدين كأفراد لهم احتياجاتهم الخاصة. (الخزاعي، ٢٠٠١: ٩)

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف :

١- التعرف على الكفايات الارشادية لدى المرشدين التربويين.

٢- التعرف على دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس (ذكور / اناث) وسنوات الخدمة اكثر من ٥ سنوات واقل من ٥ سنوات والتأهل العلمي (بكالوريوس / دراسات عليا).

حدود البحث:

- يتحدد البحث الحالي بعينة من المرشدين التربويين في مدارس المرحلة الثانوية (ذكور واناث) / المديرية العامة للتربية في محافظة كربلاء المقدسة للعام الدراسي ٢٠٢٣ – ٢٠٢٤

تحديد المصطلحات :

١- **الكفايات الارشادية :** وردت تعريفات عدة اختار منها الباحث :-

أ- **عابدين (٢٠٠١):** "المقدرة على أداء العمل المرتبط بالمؤسسة ، فهي ليست مقدرة على المعرفة، أو مهارة معينة، أو اتجاه ما، بل هي مقدرة مركبة تشتمل على معارف، ومهارات، واتجاهات، تتمثل في المجالات المعرفية، والأدائية، والانفعالية، كما أنها تعكس الأداء الفعلي للعمل". (عابدين، ٢٠٠١: ١٦)

ب- الفتلاوي (٢٠٠٣): بأنها قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهمات معرفية، ومهارية، ووجدانية، تكون الأداء النهائي المتوقع إنجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية. (الفتلاوي، ٢٠٠٣ :٧٩)

ج- دافيز واليسون (٢٠٠٤): بأنها السمات أو الخصائص التي تساعد شخصاً ما على أداء عمل ما بصورة جيدة في أكثر من موقف. (دافيز واليسون، ٢٠٠٤ : ٤٥)

د- الدريج (٢٠٠٥): تُعتبر هذه القدرات مكتسبة، حيث تتيح للفرد السلوك والعمل ضمن سياق محدد. تتكون من مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات، ويستخدمها الشخص لمواجهة التحديات وإيجاد الحلول المناسبة. (الدريج، ٢٠٠٥: ٢٤)

٢- **كفايات المرشد :**

ذكرها الطراونة (٢٠٠٧): يتوقف نجاح المرشد التربوي على امتلاكه للإمكانات المهنية والفنية والشخصية، التي تؤهله لأداء عمله بكفاءة وتعزز من فعاليته في الإرشاد." (الطراونة، ٢٠٠٧: ٣٩)

وعرفها ابو يوسف (٢٠٠٨): "مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد النفسي بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الفردية مع المسترشدين أو المقابلات الجمعية" . (أبو يوسف، ٢٠٠٨: ٧٦)

٣-**المرشد التربوي:** هو أخصائي مؤهل يقدم التوجيه والدعم النفسي والاجتماعي للطلاب، لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم الأكاديمية والشخصية والاجتماعية .يعمل المرشد على فهم الطلاب ومشاكلهم ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتقديم الاستشارات والتوجيهات اللازمة لهم ولأولياء الأمور

الفصل الثاني

الاطار النظري ودراسات سابقة

اولاً: الاطار النظري:

الكفاية لغة:

١. **كَفَى):** فعل

- "**كفَى / كفَى** بـ / **كفَى** لـ **يَكفِي** ، **اكْفِ** ، **كِفايَةً** ، فهو كافٍ وكَفِيّ ، والمفعول **مَكْفِيّ** – للمتعدِّي"
- "**كفَى** الشّيءُ /**كفَى** به /**كفَى** له :**اكتفى** وغنِي؛ حصل به الاستغناءُ عن سواه"

٢. **اِكتَفَى** (:فعل)

- "**اكتفى** بـ **يكتفي** ، اكْتَفِ ، **اكتفاءً** ، فهو **مُكْتَفٍ** ، والمفعول **مُكْتَفًى** به"
- **اكْتَفَى** بالأَمْرِ: اضطلع به (لسان العرب،ج٥ : ١٠٣)

الكفاية اصطلاحاً:

قبل البدء في تعريف الكفاية، من الضروري التمييز بين مصطلحي كفاءة وكفاية، نظرًا للاختلافات الموجودة في المراجع. فالكفاءة تشير إلى الوصول إلى مستوى يتجاوز حد الكفاية، حيث تعني الكفاية القدرة على إنجاز نشاط أو تمرين بمستوى متوسط بشكل مرضٍ بشكل عام. وبالتالي، يمكن القول إن الكفاية تمثل درجة أقل من الكفاءة؛ فالتلميذ المتوسط يمتلك كفاية، بينما التلميذ الممتاز يتمتع بكفاءة. (أوحيدة، ٢٠١٢ : ١١٤)

"و يفضل استخدام مصطلح الكفاية بدل الكفاءة في مجال التربية، لأننا إذا اعتمدنا على مصطلح الكفاءة سيكون تركيزنا على الفئة الممتازة و بالتالي يكون تعليمنا نخبوي يهمل مبدأ الفروق الفردية الأمر الذي يولد هدر كبير أو فشل في العمل."

"فالكفاية اصطلاحا هي القدرة سواء القانونية أو المهنية المكتسبة لإنجاز بعض المهام و الوظائف و القيام ببعض الأعمال أو بمعنى أخر هي القدرة على تحقيق نشاطات قابلة للملاحظة و بهذا يمكن أن نطبق الكفايات في سياقات مختلفة سواء كانت شخصية، اجتماعية أو مهنية".(مجلة الباحث في العلوم الانسانية ،٢٠١٠: ٦٤)

مفهوم الكفاية : هي السمات التي تعبر عن قدرة الافراد على الاستجابة للعمل بمهارة وقوة، "وكذلك قدرتهم في صياغة الحلول، وتلعب الكفاية دوراً كبيراً في نتائج العمل، وإمكانيتهم على تطوير تلك الكفايات الى مهارات وتحسينها لخلق آلية للعمل داخل المؤسسة." (معروف،٢٠٠١: ٧٤)

أشارت الحريري (٢٠١٨) إلى أن المهارات التي يمكن تعلمها واكتسابها من خلال فترات العمل في المؤسسة تُعتبر من أكثر المتطلبات حاجة وتقييماً في مختلف مجالات العمل. وتتميز هذه المهارات بأنها تعتمد على أسس وقواعد تتغير مع تغير الظروف العملية المحيطة بالمؤسسة مع مرور الوقت. بالإضافة إلى ذلك، يمكن اكتساب الكفايات وفقاً لظروف العمل. كما يُعبر عن الكفاية بأنها القدرات المكتسبة والإجراءات التي يقوم بها الفرد مستنداً إلى خبراته السابقة وتجارب

مشابهة، بالإضافة إلى المعرفة التي اكتسبها خلال العمل. قد تكون هذه المعرفة جديدة بكل تفاصيلها ومعطياتها، مما يساعد الفرد على الوصول إلى حل مناسب أو تقليل أي تأثير سلبي قد يتركه الموقف على الأفراد. (شافي ،٢٠١٥: ٣كما يراها سالم (١٩٩٩)، تُعتبر الكفاية مهارة حيوية للمستقبل، حيث تمثل مهارة إدارية علمية تعتمد على الإمكانيات والقدرات، وتهدف إلى تعزيز المعرفة داخل المؤسسة وخارجها، مما يسهم في تحسين أدائها والحفاظ على طبيعتها ومعالجة أي خلل أو قصور قد يطرأ عليها. كما تساهم هذه الكفاية في الحفاظ على حيوية المؤسسة واستمراريتها (سالم، ١٩٩٩: ١١٣). من جهة أخرى، يشير فاروق إلى أن الكفاية تعني القدرة التي يمتلكها الفرد للتعامل مع التحديات التي يواجهها في عمله أو حياته بشكل صحي ومثمر، مما يضمن له تطوير ذاته وأعماله، بالإضافة إلى تعزيز قدراته ودعمه للنمو على الصعيدين الشخصي والمهني. (فاروق،٢٠٠١: ١٣)

وتتفق هذه المفاهيم مع النقاط التالية:

١. الكفاية هي "قدرة على اداء العمل، فكفايات المرشد تشمل مختلف قدراته المرتبطة بإداء مهنة التعليم".
٢. الكفاية ليست قدرة على المعرفة، او مهارة ما او اتجاهاً ما، انها قدرة مركبة تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات وبذلك يمكن التحدث عن كفاية معرفية وكفايات ادائية وكفايات انفعالية .
٣. ترتبط الكفاية التعليمية بالقدرة على اداء المهمات المتصلة بمهنة التعليم ومهامها، فالكفايات لا ترتبط بالعمل الصفي فقط بل كذلك بالأدوار الشاملة للمرشد داخل المدرسة وخارجها. (مرعي، ١٩٨٣: ٨٩)

الإرشاد التربوي :الإرشاد التربوي هو عملية نفسية تعتمد على علاقة مهنية مباشرة بين المرشد والمسترشد، تُجرى في بيئة خاصة تضمن سرية المحادثات، وتكون ضمن إطار زمني محدد. يُعتبر الإرشاد عملية وقائية، تنموية، وعلاجية تتطلب تخصصاً وإعداداً وكفاءة ومهارة، حيث يُعد فرعاً من فروع علم النفس التطبيقي. يُعتبر الإرشاد التربوي ضرورة تربوية واجتماعية ملحة، وليس مجرد ترف تسعى الإدارة العليا لتحقيقه. تدعم ذلك الأبحاث النظرية والميدانية لأسباب عدة، من أبرزها: تطور التعليم في مناهجه وأهدافه وأساليبه، واهتمامه بشخصية المتعلم من الجوانب النفسية والاجتماعية والسلوكية، بالإضافة إلى ظهور بعض المشكلات الرئيسية في المدارس، مثل مشكلة المتأخرين دراسياً والتعامل مع المتفوقين علمياً. (عقل، ٢٠٠٤: ١٣) "وظهرت عدة من التعريفات الحديثة للإرشاد أشهرها هو تعريف الجمعية الأمريكية لعلم النفس "(American Psychological Association 1980 APA) حيث عرفت الإرشاد بأنه "الخدمات التي يقدمها اختصاصيون في علم النفس الإرشادي وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك الإنساني خلال مراحل نموه المختلفة، ويقدمون خدمات لهم لتأكيد الجانب الإيجابي بشخصية المسترشد واستغلاله لتحقيق التوافق لدى المسترشد، وبهدف اكتساب مهارات جديدة تساعد على تحقيق مطالب النمو والتوافق مع الحياة، واكتساب قدرة اتخاذ القرار، ويقدم الإرشاد لجميع الأفراد في المراحل العمرية المختلفة وفي المجالات المختلفة، الأسرة والمدرسة والعمل". (APA,1980:26)

والإرشاد التربوي هو عملية مهنية تفاعلية تهدف إلى مساعدة المتعلم في وضع خطط تعليمية تتناسب مع قدراته وإمكاناته وأهدافه. كما يسهم في توجيهه لاختيار نوع الدراسة والمقررات المناسبة التي تدعم برنامجه التعليمي. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن الإرشاد تشخيص المشكلات التعليمية والتربوية والعمل على علاجها، مما يساهم في تحقيق التوافق الأكاديمي والتربوي. (الزعبي، ٢٠٠٢: ٣٤)

أهداف الإرشاد التربوي :

أشار (السفاسفه، ٢٠٠٣) إلى أن الإرشاد التربوي يهدف إلى تقديم الدعم الفني المتخصص للمتعلمين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات المناسبة وتحقيق الأهداف التربوية المرجوة. ومن أبرز هذه الأهداف:

١. تزويد المتعلم بالمعرفة والمعلومات والحقائق والأفكار اللازمة لعملية التخطيط التربوي والمهني، وذلك من خلال برنامج تعليمي يومي. ويُفترض أن يكون المرشد التربوي هو المصدر الرئيسي لهذه المعلومات، حيث قد لا يتمكن المعلم من تقديم مثل هذه المعلومات التي تتجاوز نطاق تخصصه والتزامه بالمناهج الدراسية.

٢. تهيئة الطالب للمستقبل بتزويده بالمهارات التي تمكنه من المشاركة في تسهيل تقدمه وتطوره في كل جوانب شخصيته.

٣. تقديم خدمات إرشادية وعلاجية ووقائية وتنموية لجميع المتعلمين الذين يواجهون مشكلات في التحصيل الدراسي.

٤. إتاحة الفرصة للمتعلمين لاكتساب مجموعة من الخبرات النظرية والتطبيقية العلمية، وربطها بالواقع الحياتي، مع توعيتهم بالمشكلات التي قد تواجههم بعد التخرج، بهدف تحقيق التكيف والتوافق المناسب.

٥. تزويد المتعلمين بمعلومات شاملة حول المؤسسة التعليمية التي انضموا إليها حديثًا، من خلال تقديم المعلومات الضرورية لهم.

٦. توجيه المتعلمين للاستفادة من الخيارات التعليمية والمهنية المتاحة، ومساعدتهم في اتباع أفضل السبل لمواجهة مشكلاتهم، وذلك لتحقيق الصحة النفسية.

٧. مساعدة المتعلمين على فهم مشكلاتهم النفسية والتربوية الحالية، مثل تدني التحصيل أو ضعف الدافعية أو تشتت الانتباه، من خلال تعزيز معرفتهم بأنفسهم وقدرتهم على الوصول إلى حلول مناسبة، ووضع أهداف مستقبلية تسهم في تحقيق السعادة والرضا والكفاية. (السفافة ،٢٠٠٣: ٤٣)

واجبات المرشد التربوي :

أوضح العزة (2006) أن أهمية الإرشاد التربوي في المدرسة تتجلى من خلال المهام التي يقوم بها المرشد التربوي، ودوره في توفير الخدمات الإرشادية التي تدعم العملية التعليمية في عدة مجالات:

١- في مجال التوجيه: يقدم المرشد خدمات التوجيه الجماعي من خلال حصص الإرشاد، حيث يلتقي مع الطلاب في صفوفهم وفق برنامج معد مسبقاً .يتم خلال هذه اللقاءات مناقشة قضايا حياتية تهمهم ولا يتناولها المنهاج المدرسي، ويتم تحضير هذه الموضوعات بناءً على حاجات الطلاب النفسية والاجتماعية، مع ضرورة إعلام مدير المدرسة.

٢- في مجال الإرشاد: يركز المرشد على العمل بالإرشاد الفردي والجماعي لمساعدة الطلاب في التعامل مع التحديات التي يواجهونها كأفراد في المجتمع، وتعزيز قدراتهم على التكيف وإيجاد الحلول .يُستند في ذلك إلى أساليب إرشادية علمية للتعامل مع الطلاب .

٣- في مجال التعليم :يعمل المرشد على تزويد إدارة المدرسة والمعلمين وأولياء الأمور بمعلومات حول حاجات الطلاب وخصائصهم النمائية، وكذلك الصعوبات التي تواجه نموهم .يتم ذلك عبر لقاءات فردية وجماعية للمشاركة في وضع الخطط والبرامج التربوية والأنشطة التي تفي باحتياجات الطلاب

٤. في مجال الزيارات المنزلية: يقوم المرشد التربوي بتنفيذ بعض الأنشطة الإرشادية من خلال زيارة منزل الطالب لمناقشة مشكلة معينة. يتم التخطيط لهذه الزيارة مسبقًا بالتنسيق مع مدير المدرسة وولي أمر الطالب، حيث يُوضح أن الهدف منها هو إرشادي بحت.

٥. في مجال التقييم: يقوم المرشد بتقييم الطلاب من خلال جمع وتنظيم وتفسير المعلومات المتعلقة بهم، والتي تُحفظ في ملف الطالب مع الحفاظ على سرية هذه المعلومات. تُستخدم هذه البيانات لتحديد احتياجات الطالب ولأغراض الإرشاد التربوي.

٦. في مجال الاستشارة: يعمل المرشد التربوي كمستشار للإدارة والهيئة التدريسية وأولياء الأمور في القضايا التربوية، بالإضافة إلى قضايا الإرشاد والتوجيه المتعلقة بالطلاب وأنماط سلوكهم في المدرسة والمنزل.

٧. في مجال الخدمات الاجتماعية: يقوم بجمع المعلومات عن الطلاب لدراسة الجوانب الاقتصادية المختلفة، ثم يعد قائمة بأسماء الطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدة اقتصادية. يناقش هذه القائمة مع المدير وبعض المعلمين للتحقق من المعلومات، ويبحث معهم عن مصادر وطرق تقديم الدعم والمساعدة. (العزة،٢٠٠٦: ٥٦)

الكفايات الإرشادية لأداء المرشد التربوي:

تُعتبر عملية الإرشاد التربوي نشاطًا فنيًا ومهنيًا هادفًا ومخططًا له، حيث تُشكل علاقة تفاعلية يقودها المرشد أو الموجه بمهارة وكفاءة. لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه العملية، يجب أن يتمتع المرشد بالكفايات المعرفية والأدائية الضرورية. تسهم الكفاءة الذاتية للفرد في تحسين أدائه من خلال تزويده بالأدوات المعرفية مثل استراتيجيات التعلم، أنماط التفكير، وقدرات التنظيم الذاتي. كما تعزز الكفاءة سلوك الفرد وتساعده في التغلب على العقبات والصعوبات النفسية والانفعالية التي قد تواجهه، وتؤثر على اختياراته للأنشطة المختلفة. إذا كانت الكفاءة مهمة للفرد العادي، فإنها تصبح أكثر أهمية بالنسبة للمسؤول عن تربية وتعليم الأفراد، نظرًا لما تحمله من قيم تربوية واجتماعية وإنسانية، ولما يمتلكه من دور كبير في التأثير على سلوكيات الآخرين. (غانم، ٢٠٠٥: ٢٩)

يعتبر القذافي (١٩٩٦) أن هناك مجموعة من الكفايات الضرورية التي تلعب دورًا حيويًا في مجال الإرشاد والتوجيه، وهي كما يلي:

١. تقبل المسترشد والثقة به: يشير هذا إلى ضرورة إيمان المرشد بقيمة الفرد وقدرته على النمو والتغيير، بالإضافة إلى مواجهة تحديات الحياة. يجب أن يثق المرشد في قدرة المسترشد على تبني القيم والأهداف المناسبة. كما ينبغي أن يتقبل المرشد المسترشد كإنسان، مؤمنًا بأنه عندما تتوفر له الظروف الملائمة، سيكون قادرًا على مواصلة النمو والتطور، مما يحقق الأهداف لصالحه ولصالح المجتمع. لذا، يجب على المرشد أن يتقبل المسترشد بغض النظر عن طبيعته وسلوكه واتجاهاته ومعتقداته وفلسفته في الحياة.

٢. الأصالة: تعني أن يكون المرشد مدركًا لذاته، وواعياً لحدود قدراته، ويفهم نفسه بوضوح، ويسعى لتطويرها. يجب أن يكون قادرًا على فصل تأثير قيمه الشخصية وحاجاته ومشاعره عن عمله، وأن يتعامل مع مختلف جوانب الحياة بطريقة لا تؤثر سلبًا على نشاطاته المهنية. كما ينبغي أن يكون واعيًا لنقاط ضعفه وعيوبه.

٣. القدرة على تحديد مشكلات المسترشد: يجب على المرشد أن يمتلك المهارات الأساسية اللازمة لتحديد المشكلات وتقديم الخدمات الإرشادية، مع اعتبار أن كل معلومة يقدمها المسترشد تستحق الاهتمام والاحترام، ويجب ضمان سريتها التامة.

٤. الانفتاح على العالم وسعة الأفق: يتطلب ذلك من المرشد أن يسعى لفهم الفرد من خلال ظروفه وتربيته والعوامل المحيطة به. كما ينبغي أن يدرك معنى الطموح ولذة النجاح، بالإضافة إلى امتلاكه معرفة واسعة بدوافع السلوك الإنساني واحتياجات الأفراد في مختلف مراحل العمر. يجب أن يكون المرشد على دراية بثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده ومعاييره، وأن يميز أنماط السلوك الإيجابي المتوافقة معها. كما ينبغي أن يكون واسع الاطلاع في القضايا الحياتية العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية، وأن يمتلك القدرة على التواصل مع الآخرين والتأثير فيهم وإقناعهم، مع توافر مصادر غنية للمعرفة.

٥. الالتزام المهني: يجب على المرشد الالتزام بمبادئ التوجيه والإرشاد، وأن يؤمن بها كمهنة تهدف إلى مساعدة الآخرين في تطوير قدراتهم وإمكاناتهم. كما ينبغي عليه أن يتحمل مسؤولياته تجاه المسترشدين بثقة وعزم وأمانة وإخلاص، وأن يكون مستعدًا للتطوع والعمل، مع تقديم الوقت والحب اللازمين.

٦. الاستعداد المهني: يجب أن يتحلى المرشد بالاستعداد والرغبة في ممارسة هذه المهنة، وأن يكون قادرًا على الربط بين حياة المسترشد الداخلية وعلاقاته بالآخرين، بالإضافة إلى المشكلات التي يواجهها. كما ينبغي أن يكون ملمًا بالعلاقة بين الضغوط الحياتية وتأثيرها على علاقات المسترشد بالآخرين. (القذافي،١٩٩٦: ٣٤)

دور مدراء المدارس في تعزيز كفايات المرشد التربوي:

يمكن اعتبار الصورة الذهنية التي يحملها المدراء عن دور المرشد في المدرسة من أبرز العوامل المؤثرة على عمله. يمكن تصنيف هذه الصورة إلى بعدين: الأول هو الصورة الإيجابية لدور المرشد، والثاني هو الصورة السلبية، (النسور، ١٩٩٥: ٥٩) وتؤثر رؤية المدير لعمل المرشد بشكل مباشر على كيفية توجيه الخدمات الإرشادية وتقييمها في المدرسة. يعتقد العديد من المدراء أن دور المرشد يقتصر على حل مشكلات الطلاب وتقديم الدعم لهم في احتياجاتهم الخاصة، بالإضافة إلى مساعدتهم في برامج الامتحانات. كما يرون أن للمرشد دورًا مهمًا في مساعدة الطلاب على التخطيط المهني واتخاذ القرارات المناسبة. علاوة على ذلك، يعتبر المدراء أن من واجب المرشد التعاون مع الهيئة التدريسية بشأن سجلات الطلاب التراكمية، ومساعدة العاملين في المدرسة على التعرف على المشكلات التي يواجهها الطلاب، والتعاون في التخطيط لدعم السياسة التعليمية في المدرسة. (Hassord, 1977: 22)

يعتقد العديد من المدراء أن المرشدين غير مؤهلين للتعامل مع المشكلات الشخصية والانفعالية والدراسية للطلاب، مما قد يؤدي إلى نشوء صراع بين دور المرشد والدور الإداري، على الرغم من اختلاف المهام والواجبات بينهما. حيث يرى المدير أن دور المرشد يقتصر على الجوانب الإدارية والتعليمية، مثل تنظيم برامج الامتحانات الفصلية ومتابعة الحضور والغياب، مما يجعلهم يعتبرون وظيفة المرشد وظيفة إدارية بحتة. (Patterson,١٩٦٧:٤٥)، يعتبر فهم المدير لأهمية وجود المرشد في المدرسة عاملاً أساسياً، حيث يسهم هذا الفهم في تطوير العملية الإرشادية وأنشطتها. من هذا المنطلق، ينبغي على المدير أن يقدم دعماً كاملاً لتطبيق برنامج الإرشاد المدرسي، من خلال تزويد القائمين عليه بالنصائح والتوجيهات المناسبة للسياسات المتبعة. كما يمكنه إرشادهم إلى الخدمات الإرشادية التي تساعد المدرسة في تحقيق أهدافها المحددة. وقد توصلت جمعية الموظفين الأمريكية إلى مجموعة من التوجيهات والمهام المتعلقة بدور مدير المدرسة في مجال التوجيه والإرشاد، منها ضرورة اعتبار المدير للتوجيه والإرشاد مهنة قائمة بذاتها، لها قوانينها وأبعادها التي تؤثر على سير العملية التربوية بشكل إيجابي. كما يجب عليه أن ينظر إلى الإرشاد كخدمة مفيدة للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارة. (قاضي وآخرون، ١٩٨١: ٨٦ تؤثر الصورة الذهنية التي يحملها المدير عن المرشد في كيفية توجيه وتقييم الخدمات الإرشادية في المدرسة. يعتقد العديد من المدراء أن دور المرشد يقتصر على معالجة مشكلات الطلاب وتقليل الأعباء الإدارية التي يتحملها المدير. لذا، يتوقع المدير من المرشد القيام بمجموعة من المهام المحددة. (الأقرع، ١٩٩٢: ٦٧)

ثانياً– دراسات سابقة:

من خلال استعراض الباحث للأدبيات النظرية وإجراء المسح للدراسات التي تناولت كفايات المرشد التربوي، "تم الوصول إلى بعض من الدراسات السابقة ذات العلاقة والقريبة من موضوع الدراسة الحالية".

اولا: الدراسات العربية:

١- **دراسة جاسم** (٢٠١١) "أثر الإرشاد التربوي عن طريق كشف النقاب عن المشاكل التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس":

هدفت دراسة جاسم(2011) إلى استكشاف تأثير الإرشاد التربوي عبر تحديد المشاكل التي تعترض عمل المرشدين في المدارس، شملت عينة البحث(20) مرشداً و(٢٠) مرشدة يعملون في المدارس المتوسطة في العام الدراسي 2010-2009 ، ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحليل وتفسير النتائج، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية.أما الأدوات استخدمت الدراسة مجموعة من الإحصائيات، بما في ذلك التكرارات، والوسط المرجح، ومعامل ارتباط بيرسون، والنسب المئوية. وقد أسفرت النتائج عن عدة استنتاجات، أبرزها عدم وجود وعي كافٍ بأهمية دور الإرشاد التربوي وتأثيره على المجتمع. والمدرسة على حد سواء، بالإضافة إلى ضعف العلاقة بين المرشدين وأولياء الأمور، وعدم توفير غرفة خاصة للمرشدين مما يعيق أداءهم لعملهم، وأخيراً، قلة التفاعل بين المرشدين والهيئة التدريسية.

٢- **دراسة كجوان** ٢٠١٣ الكفايات اللازمة للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية:

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى توافر الكفايات الإرشادية لدى المرشدين، مع الأخذ في الاعتبار بعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من ٩٠ مديرًا ومديرة مدرسة (٤٦ ذكراً و٤٤ أنثى) في مديرية تربية صلاح الدين. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين فيما يتعلق بكفاياتهم الإرشادية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في وجهات نظرهم تعزى لمتغير الجنس (ذكور وإناث). بالإضافة إلى ذلك، وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند نفس المستوى تعزى لمتغير السكن (حضر وريف).

ثانيا الدراسات الاجنبية:

١. دراسة يوكسيل، وفوليا (٢٠١٢) Fulya, yuksel

هدفت الدراسة إلى استكشاف الخدمات الأكاديمية والمهنية والشخصية والاجتماعية التي يوفرها المرشدون في مدارسهم.تم جمع البيانات من عينة من مرشدي المدارس الابتدائية والثانوية في مدينة إسطنبول بتركيا، والتي تكونت من 45مرشداً ومرشدةً(.أظهرت النتائج أن المرشدين يقدمون خدمات شخصية وأكاديمية ومهنية للطلاب بمستوى جيد، كما أظهرت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث في تقديم هذه الخدمات.وأوصت العينة بضرورة تدريب المرشدين بشكل مستمر على مهارات الإرشاد لتقديم الخدمات بشكل أفضل.

٢|.في دراسة أجراها نكتر ولي وسيرس (٢٠٠٧)، تم استقصاء آراء المرشدين التربويين في جميع مراحل التعليم، من الروضة حتى المرحلة الثانوية، في مدارس تكساس الحكومية. هدف البحث كان تحديد مدى إلمام المرشدين وممارستهم للمعايير الوطنية التي وضعتها جمعية المرشدين المدرسين في أمريكا، والتي تتعلق بعمليات الإرشاد ومهام المرشد المدرسي في برامجهم الإرشادية السنوية. شملت الدراسة مسحًا شمل ٤٩٥ مرشدًا، تم من خلاله استخدام استبانة خاصة. أظهرت النتائج أن المرشدين في جميع المراحل التعليمية يتشاركون في التزامهم بتعزيز التحصيل الأكاديمي وتطوير روح التنافس الإيجابي بين الطلاب. كما أبدى المرشدون في المدارس الابتدائية والثانوية اهتمامًا متشابهًا في تزويد الطلاب بالمهارات الشخصية والاجتماعية وتنميتها.

الفصل الثالث

إجراءات البحث:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لطبيعة البحث، ويتناول هذا البحث عرض الإجراءات التي اتبعها الباحث للتحقق من أهداف الدراسة الحالية، والتي تشمل وصف مجتمع البحث والعينة الأساسية التي تمثل هذا المجتمع. كما تم توفير مقياس يتمتع بالصدق والثبات والتميز، بالإضافة إلى استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً – مجتمع البحث:

يُعتبر تحديد حجم مجتمع البحث خطوة أساسية في إجراءات البحث، حيث يُعد الخطوة الأولى لاختيار العينة. فالعينة تُستخرج من مجتمع البحث، ومن المهم الإشارة إلى أن معظم الباحثين يؤكدون على أهمية تقديم وصف شامل ودقيق لحجم مجتمع البحث، لأنه يؤثر بشكل مباشر على نوع العينة ووصفها. ومن يمتلك وصفًا دقيقًا للمجتمع، فإنه بالضرورة يمتلك وصفًا دقيقًا لعينة البحث، حيث أن لكل مجتمع خصائصه وأوصافه التي تميزه عن المجتمعات الأخرى.
(Borg, 1981 :170)

تحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين التربويين في محافظة كربلاء المقدسة للعام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ والبالغ عددهم ٤٥٦ مرشد تربوي ومرشدة كما في الجدول رقم (١) موزعين على المدارس الثانوية لمحافظة كربلاء المقدسة.

جدول (١) يوضح مجتمع البحث للعام الدراسي (٢٠٢٣– ٢٠٢٤)

مجتمع البحث	ذكور	اناث
٤٥٦	٢٦٠	١٩٦
المجموع	٤٥٦	

ثانياً :عينة الدراسة:

تُعتبر خطوة اختيار العينة من أهم مراحل إجراء أي بحث، حيث يجب أن تكون هذه العينة ممثلة لكافة خصائص المجتمع الذي يتم دراسته. تجدر الإشارة إلى أن العينة تُعتبر جزءًا من مجتمع البحث، وتُستخدم لتعميم النتائج على الكل. للحصول على عينة تمثل المجتمع بدقة، من الضروري استخدام الأساليب والطرق الإحصائية المناسبة في عملية الاختيار. (الخرابشة، ٢٠٠٧: ١١٢)

في هذه الدراسة، تم اختيار عينة من المرشدين التربويين بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تضمّنت العينة ٨٠ مرشدًا ومرشدة تربوية من المجتمع الأصلي، منهم ٤٤ ذكور و٣٦ إناث. جدول (٢) يوضح حجم عينة البحث مقسمة حسب الجنس

جدول رقم (٢)

العينة	عينة الذكور	عينة الاناث
٨٠	٤٤	٣٦
مجموع العينة	٨٠	

استخدم الباحث أداة لتقييم الكفايات الإرشادية، وقام بتطويرها وتحديثها لتتناسب مع متطلبات الدراسة. كما عمل على قياس صدق وثبات الأداة. تم اعتماد مقياس خماسي لتصحيح فقرات الأداة، حيث تم منح كل فقرة درجة واحدة من بين

خمس درجات (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، والتي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وفقاً لهذا الترتيب. تجدر الإشارة إلى أن جميع فقرات الأداة كانت إيجابية.

صدق البناء :

الكفايات الإرشادية: لاستخراج "دلالات صدق البناء للمقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية في عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ مرشدًا تربويًا، والتي كانت خارج عينة الدراسة. تم تحليل فقرات المقياس وحساب معامل التمييز لكل فقرة، حيث يمثل معامل التمييز دلالة الصدق لكل فقرة من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية من جهة، وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه من جهة أخرى، بالإضافة إلى العلاقة بين كل مجال والدرجة الكلية. وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل بين ٠,٣٨ و٠,٨٣، ومع المجال بين ٠,٤٨ و٠,٩٣. (انظر الجدولين ٣ و٤ لتفاصيل أكثر).

جدول (٣): معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية ومجال الفقرة التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
.١	**0,72**	**0,72**	.١١	**0,68**	**0,54**
.٢	**0,70**	**0,71**	.١٢	**0,80**	**0,71**
.٣	**0,48**	**0,38**	.١٣	**0,66**	**0,71**
.٤	**0,56**	**0,40**	.١٤	**0,73**	**0,70**
.٥	**0,51**	**0,52**	.١٥	**0,83**	**0,71**
.٦	**0,78**	**0,73**	.١٦	**0,77**	**0,73**
.٧	**0,69**	**0,68**	.١٧	**0,89**	**0,75**
.٨	**0,56**	**0,38**	.١٨	**0,86**	**0,70**
.٩	**0,80**	**0,71**	.١٩	**0,88**	**0,74**
.١٠	**0,72**	**0,73**	.٢٠	**0,93**	**0,83**

***دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,05)**

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

جدول (٤) معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والدرجة الكلية

	التنظيم	االتنسيق	الاستقرار النفسي	كفايات المرشد
التنظيم	١			
التنسيق	٠,٩١٦	١		
الاستقرار النفسي	٠,٦٣٩	٠,٦١٨	١	
كفايات المرشد	٠,٩١٨	٠,٩١٨	٠,٨٦٧	١

***دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)**

ثبات أداة الدراسة: (الكفايات الإرشادية)

خلال التأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) مرشد ومرشدة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ ، والجدول رقم (٥) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة ألفا كرونباخ وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة".

جدول (٥) معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الاعادة	ثبات الاتساق
التنظيم	**٠,٨٩**	**٠,٨١**
التنسيق	**٠,٨٦**	**٠,٨٤**
الاستقرار النفسي	**٠,٨٤**	**٠,٨٧**
كفايات المرشد	**٠,٨٨**	**٠,٩٢**

الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لدراسته، مستعينًا بالحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات، سواء في إجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث أو في استخراج النتائج. وقد تم استخدام الأدوات التالية:

١. المتوسطات الحسابي: لتحقيق أهداف البحث.

٢. الانحراف المعياري: للتعامل مع المتوسطات الحسابية.

٣. الاختبار التائي لعينة واحدة: لاختبار دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، وذلك لتحقيق نتائج تتماشى مع أهداف البحث.

٤. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التميزية.

٥. معامل ارتباط بيرسون: الذي تم استخدامه لدراسة العلاقة بين الفقرة والمجال، وكذلك العلاقة بين الفقرة والمقياس ككل، للتحقق من الثبات باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار.

٦. معادلة ألفا كرونباخ: لاستخراج مستوى الثبات.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث التي توصل إليها الباحث، استنادًا إلى الأهداف المحددة، بالإضافة إلى تفسير ومناقشة هذه النتائج. ويمكن تلخيص النتائج كما يلي:

أظهرت نتائج هذه الدراسة تباينًا واضحًا في تحديد المهام التي يقوم بها المرشد التربوي، حيث أبدى معظم المرشدين التربويين توافقًا في أنهم يقدمون نموذجًا إيجابيًا للطلاب. كما يتعامل المرشد التربوي مع المواقف اليومية داخل الصف وخارجه، ويحول بعض الحالات إليه عند الحاجة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم المرشد خدمات التوعية الوقائية، ويتفق الجميع على أهمية معالجة السلوكيات السلبية للطلاب داخل المدرسة وتعزيز السلوكيات الإيجابية بينهم. كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كجوان لعام ٢٠١٣ حول الكفايات اللازمة للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية. فيما يتعلق

بالمجال الأول، يظهر أن المرشدين التربويين يمتلكون مهارتي "تنظيم العمل الإرشادي وتنسيقه" و"سعة الأفق والاطلاع" بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٣ و٢,٥٣) والانحراف المعياري (٠,٢٥٩ و٠,٣٦٨) على التوالي. وهذا يشير إلى وجود العديد من العقبات التي تؤثر على تحقيق طموحاتهم في العمل الإرشادي، بالإضافة إلى نقص الفرص المتاحة لهم للتواصل مع العالم الخارجي، سواء العربي أو العالمي، مما يعيق اطلاعهم على مدى تحقيق أهداف العملية الإرشادية في جوانبها العلمية والإدارية. من جهة أخرى، يتمتع المرشدون بمهارة الاستقرار النفسي والنمو المهني بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٢) والانحراف المعياري (٠,٥٤١). وهذا يعكس سعيهم المستمر لتطوير أنفسهم واستثمار إمكاناتهم المهنية، بهدف الوصول إلى مستوى عالٍ من تحقيق الذات في مجالهم الإرشادي والجدول رقم ٦ يوضح ذلك

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفايات الإرشادية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة 0,05
مجال التنظيم	٨٠	٢,٧٣	٠,٢٥٩	دالة
مجال التنسيق	٨٠	٢,٥٣	٠,٣٦٨	دالة
مجال الاستقرار النفسي	٨٠	٤,١٢	٠,٥٤١	دالة
مجال كفايات المرشد	٨٠	٣,٠٧	٠,٢٤٩	دالة

فيما يتعلق بنتائج المجال الثاني، فقد أظهرت وجود كفاءات إرشادية لدى المرشدين التربويين، وهو ما يُعتبر نتيجة طبيعية وإيجابية، حيث يتطلب تحقيق أداء جيد امتلاك مهارات وقدرات تؤثر بشكل إيجابي على سلوك الطلبة في المدارس. كما أظهرت نتائج السؤال الثالث أن متغير النوع لا يؤثر على آراء المرشدين والمرشدات، إذ تعتقد المرشدات أن هناك تبايناً طفيفاً بين المرشدين في مستوى امتلاك الكفاءات الإرشادية، حيث كانت المتوسطات الحسابية للذكور (٣,٠٨) وللإناث (٣,٠٥). وهذا يدل على أن وجهات نظر الجنسين حول العملية المهنية الإرشادية متشابهة إلى حد كبير. تختلف النتيجة الحالية عن نتائج دراسة يوكسيل وفوليا (٢٠١٢)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في تقديم جميع الخدمات. كما أظهرت نتائج السؤال الرابع أن متغير سنوات الخبرة لا يؤثر على وجهات نظر المرشدين التربويين، حيث كانت آراء المرشدين ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات والمتخصصين لأكثر من ٥ سنوات متقاربة. فقد بلغ المتوسط الحسابي لآراء المرشدين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات (٣,٠٧)، بينما كان المتوسط للذين لديهم خبرة ٥ سنوات فأكثر (٣,٠٦). وهذه النتيجة تعكس أهمية توافر الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين التربويين، مما يسهم في رفع مستوى أدائهم إلى مستوى متميز ومرموق، ويؤكد على التزامهم بمتابعة كل ما يتعلق بالعملية الإرشادية من خبرات وأبحاث ودراسات وندوات إرشادية. أظهرت نتائج السؤال الخامس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) تعزى لمتغير المؤهل في جميع المجالات، بما في ذلك الكفايات الإرشادية. حيث يتضح أن جميع المرشدين التربويين، بغض النظر عن مستوياتهم التعليمية، يدركون جيداً أهمية امتلاك المهارات اللازمة لأداء مهامهم بشكل كامل ومن جميع الجوانب الإرشادية. وقد أكدت النتائج على ضرورة توفر الخبرات والمعارف، بالإضافة إلى إلمام المرشدين والمسؤولين بالمعايير الوطنية والمحلية للبرنامج الإرشادي، بهدف الوصول إلى أجندة شاملة للإرشاد وبرامج الإرشاد المدرسي، مما يسهم في تعزيز فاعلية هذه البرامج في مستقبل الطلبة. يوضح الجدول رقم (٧) هذه النتائج بشكل أكبر.

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	العينة		المتوسط الحسابي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	ذكور		3,08	2,77	78	دالة احصائياً
	اناث		3,05	2,46	78	
الخدمة	خدمة اكثر من ٥ سنة		3,06	2,74	78	دالة احصائياً
	خدمة اقل من ٥ سنة		3,07	2,35	78	
المؤهل العلمي	بكلوريوس		2.72	3,92	78	دالة احصائياً
	شهادة عليا		2.75	4,45	78	

التوصيات : استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. يجب إعطاء الأولوية المطلقة للمتخصصين في الإرشاد التربوي والنفسي لتولي مهام الإرشاد في المدارس، مع وضع إجراءات مناسبة لاختيار هؤلاء المرشدين.

٢. من الضروري تحديد هيكل شامل ووصف دقيق لمهام المرشد التربوي وعملية الإرشاد في المؤسسات التعليمية بشكل عام.

٣. تنظيم دورات تدريبية تهدف إلى تعزيز المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين.

٤. ضرورة توفير الدعم المادي والمعنوي للمرشدين التربويين.

٥. تشجيع المرشدين المتميزين من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً.

المقترحات : في إطار استكمال الدراسة الحالية، يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

١. إجراء دراسات تركز على "تقييم أداء المرشدين التربويين وسبل تطوير قدراتهم ومهاراتهم".

٢. تنفيذ دراسات مقارنة بين تطبيق المرشد النفسي للمهارات الإرشادية ومتغيرات أخرى تؤثر على نجاح العملية الإرشادية وفاعلية العمل الإرشادي داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تعزيز قدرته على حل المشكلات النفسية ومساعدة المسترشدين.

٣. تقديم دراسة تستكشف المعوقات المهنية التي تواجه المرشدين التربويين وتأثيرها على تطبيق المهارات الإرشادية خلال الجلسات.

٤. إعداد دراسة توضح دور المؤسسات الصحية النفسية والمشرفين والمدربين، فضلاً عن الجامعات، في تطوير وتنمية وتأهيل المهارات الإرشادية لدى العاملين في مجالي الإرشاد النفسي والتربوي.

مصادر البحث:

اولا: المصادر العربية:

١. ابن منظور، جمال الدين محمد (٢٠٠٣): **لسان العرب**، ط ١٢، دار الحديث، بيروت، لبنان

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

٣. الأقرع، عائشة (١٩٩٢): **توقعات المرشدين والمديرين والم علمين لدور المرشد التربوي في مديرية عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

٤. اوحيدة، علي (٢٠١٢): **التدريس الفعال بواسطة الكفاءات**، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان الاردن

٥. جاسم، زينب كاظم (٢٠١١): **المشكلات التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل**، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 19 العدد 2

٦. الحريري، رافده (٢٠١٨): **الادارة والتخطيط التربوي**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٧. الخرابشة، عمر محمد عبد الله (٢٠٠٧): **اساليب البحث العلمي**، دار الفكر لمنشر، عمان، الأردن.

٨. الخزاعي، كامل ناصر، (٢٠٠١): **تقويم أداء مديري التربية والتعليم في الأردن في ضوء مهامهم الإدارية والفنية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية – ابن رشد، جامعة بغداد.

٩. دافيز، برانت،و اليسون، لندا (٢٠٠٤): **الإدارة المدرسية في القرن الحادي والعشرين**، ترجمة، عبد العزيز البهواشي. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

١٠. الدريج، محمد(٢٠٠٥): **الكفايات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج**، الدار البيضاء: دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر.

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

١٢. سالم، مؤيد (1999): **الكفايات التنظيمية، مفاهيمها وأسبابها واستراتيجيات إدارتها**، الإدارة العامة، عمان، الأردن.

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

١٤. شافي، هند (٢٠١٥): **الكفايات التعليمية في القياس والتقييم واكتسابها بالتعليم الذاتي**، منطقة مبارك التعليمية، الكويت.

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

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

١٧. عابدين، محمد عبد القادر (٢٠٠١): **الإدارة المدرسية الحديثة**، عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع.

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

١٩. عطوي، جودت عزت (٢٠٠٤): **الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية** عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

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

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

٢٢. فاروق، السيد عثمان (٢٠٠١): **واقع الكفايات الادارية**، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.

٢٣. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم(٢٠٠٣): **كفايات التدريس:المفهوم،التدريب،الأداء**، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

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

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

٢٦. كجوان، قاسم خلف (٢٠١٣): **الكفايات اللازمة للمرشدين التربويين في المدارس الثانوية**، مجلة جامعة تكريت، المجلد (٢٠)، العدد (٢)

٢٧. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، (٢٠١٠) : المجلد ٢٠١٠، العدد ١ (٣١ مارس/آذار ٢٠١٠)، تصدر عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر

٢٨. مرعي، توفيق،(١٩٨٣): **الكفايات التعليمية في ضوء النظم**،عمان :دار الفرقان للنشر والتوزيع.

٢٩. معروف، اعتدال (٢٠٠١): **مهارات استخدام الكفايات في الاسرة والمجتمع والعمل**، مكتبة الشقيري للنشر والتوزيع، السعودية.

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

٣١. وزارة التربية ، المديرية العامة للتعليم العام والاهلي والاجنبي/ مديرية الارشاد التربوي، (٢٠١٨): **المؤتمر المركزي للارشاد التربوي في ٢٠١٨/٤/٣٠** ،قاعة احمد بن فضلان، مبنى وزارة التربية، بغداد، العراق.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. American Psychological Association (APA) (1980) ;, **Clark University, Worcester, Massachusetts**, United States Headquarters: Washington, D.C., United States
2. Borg, W.R. (1981): **Applying Educational Research a Practical Guide for Teacher** New York.
3. Hassord, J. (1977) **Perception of Ideal Counselor Role by Secondary School Principles in South Western Ontario.** Dissertation Abstracts International, 37 (1) ،684-A.
4. Nichter, M.; Li, Ch.; & Serres, Sh. (2007). **A study of ASCA national standerds in Texas schools**. Available at: http://cnx.org/content/m16613/latest/ (25th September 2014).
5. Patterson, (1967). **The Counsler in the School. Newyourk**: Mc Graw Hill, Book Company.
6. Yuksel.Sahin, Fulya (2012). **School counselors,Assesment ot the Psychological counseling Services they offer at their schools** Procedia Social and Behavioral Sciences Journal,47,327-339.