

الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في مدينة الموصل

Professional competence of educational counselors
in Mosul

م.م. طه الياس احمد حمزة
وزارة التربية / المديرية العامة لتربية نينوى / قسم تربية تلعفر
مرشد تربوي / ثانوية كاخوته

Taha Elias Ahmed Hamza

Ministry of Education - General Directorate of Nineveh Education - Tal Afar Education Department

Educational guide - kakhrta school

tahapsychology3@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث التعرف إلى:

- 1- مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في مدينة الموصل.
 - 2- الفروق في مستوى الكفاءة المهنية وفق متغير الجنس (ذكور، إناث).
 - 3- الفروق في مستوى الكفاءة المهنية وفق متغير مدة الخدمة (أقل من ٦ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).
- تألفت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة وتم تطبيق مقياس البحث (الكفاءة المهنية) المتكون من (٣٩) فقرة، وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينتين مترابطتين ولعينة واحدة عن طريق الاستعانة بالحقبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبرنامج الجداول الالكترونية Ex-cel بواسطة الحاسوب، أظهرت النتائج:
١. إن المرشدين والمرشدات لديهم مستوى جيد من الكفاءة المهنية.
 ٢. لا يوجد فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)
 ٢. لا يوجد فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير مدة الخدمة (أقل من ٦ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)

الفصل الأول**مشكلة البحث**

لقد تم تطبيق برنامج الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية العراقية بتعيين مجموعة من المرشدين التربويين من الذين مارسوا عملية التدريس للمواد التربوية والنفسية للعمل في المدارس المتوسطة ولم يتحقق استخدام هذا التجربة بطريقة مخططة ومنفذة إلا في العام الدراسي (١٩٧٥-١٩٧٦) حينما شكلت اللجنة العليا للإرشاد التربوي لدراسة الإرشاد في المدارس الثانوية وتطبيقه بالعراق والتي قرر فيها إدخال خدمات الإرشاد التربوي في المدارس الثانوية بعد أن حددت أهداف المرشد التربوي ومهامه. (علي، ١٩٧٧: ٩٠)، ومنذ تطبيق هذا البرنامج قد واجهته مجموعة من المعوقات التي تعترض تطبيقه بالشكل المطلوب منها المعوقات المادية المتمثلة بتوفر غرفة مستقلة ومجهزة بالأثاث وبتقنيات الإرشاد المختلفة، ومنها المعوقات النفسية التي تتمثل بإحساس المرشدين التربويين بعدم وضوح دورهم في المدرسة بالشكل المطلوب، وما لهذا الدور من أثار في المدرسة بالموازنة مع زملائهم الآخرين من المدرسين الذي ينعكس بدوره سلباً على كفاءتهم المهنية وعلى العملية الإرشادية برمتها فهو يقوم بعملية تقويم كفاءاته، وفي ضوء هذه العملية فإنه يطور أو يعدل أو يغير من

الكلمات المفتاحية (المناعة النفسية - المرشدون التربويون)

Abstract

The research aims to identify:

- 1- The level of of professiona competence of educational guides in Mosul
- 2 - differences in the level of according to of professiona competence the sex variable (male, female).
3. Differences in the level of status to the vari of professiona competence able duration of service (less than six years, more than 10 years).

The research sample consisted of (100) guides and guides. From the community of guides and guides, the research scale (professiona competence) sisting of (39) paragraphs was applied, and after analyzing the data using the Pearson link coefficient, and the following test of two interconnected samples and one sample through the use of the statistical bag of social sciences SPSS and excel electronic tables program by computer.,

- 1- The guides and guides havel a good level of professiona competence.
- 2- There is No staitically significant difference depending on the six variable, (male and female).
- 3- There is No staitically significant difference depending on the variable period (Less then 6years old, over 6 years old).

Keywords (psychological immunity - educational counselors)

لخدماتهم لزيادة المشكلات التربوية التي تعاني منها المؤسسات التعليمية كافة وبخاصة تلك المشكلات التي يعاني منها الطلبة في تحصيلهم ودافعيتهم وعلاقتهم مع مدرسيهم ومع بعضهم البعض، وغيرها من المشكلات السلوكية التي تعكس سمات مرحلتهم العمرية سواء كانوا أطفالاً أو مراهقين والتغير الثقافي الذي وفرته الفضائيات، وشبكات الانترنت ووسائل الإعلام المختلفة الذي قد يؤثر في الصورة النمطية المأخوذة عن العلوم وعن المهن المختلفة ومنها الإرشاد التربوي كونه علماً ومهنة، وعن المرشدين التربويين كونهم عاملين في تلك المهن، قد برزت التساؤلات الآتية التي تنبثق عنها مشكلة البحث وهي:

- ١- هل يتمتع المرشدون التربويون بمستوى من الكفاءة المهنية في مجال اختصاصهم الوظيفي ؟
- ٢ - هل تختلف الكفاءة المهنية عند المرشدين التربويين مما هي عليه عند المرشحات التربويات ؟
- ٣- كيف تؤثر مدة الخدمة في الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث

مهنة الإرشاد من المهن العلمية والفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن يقوم بها، فهي ليست مهنة يمارسها أي فرد بقدر ما يحمل من علم، ولكنها

سلوكه وشخصيته ليحصل على المكانة التي يبحث عنها ، وهذا يؤثر في سلوكه وفي عمله وفي مجمل حياته على نحو ايجابي فيصبح الفرد عضواً نافعاً في مجتمعه. (العبودي، ١٩٦٦ :٢)

ولكي يصل الفرد إلى تحقيق أهدافه في عمله عليه أن يحقق الكفاءة المهنية والرضا عن نفسه فإذا ما شعر الفرد بكفاءته المهنية فأنه يشعر بالاستقرار والأمن النفسي وهي السمة المميّزة للشخص السوي والمتوافق على أن الجهود التي يبذلها الفرد في سعيه للحصول على الكفاءة التي ترضيه تختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها، فعلى سبيل المثال أن مكانة الفرد في المجتمعات المتقدمة ترتبط بدرجة عالية بعمله وبالتقدير الذي يناله وبالترقيات التي يحصل عليها لكفاءته في مهنة معينة. (معروف ، ١٩٩٢:٢٠)

وقد تحسس الباحث ذلك كونه يعمل مرشداً تربوياً في إحدى المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية محافظة نينوى وهي من المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في أن دور المرشد قد لا يكون فاعلاً في قيادة العملية الإرشادية وتحقيق أهدافها المنشودة لخدمة العملية التربوية وبناء شخصية الطالب بشكل سليم ينسجم مع الأهداف التربوية ، وفي ضوء ذلك وعلى مستوى التغيرات التي حصلت في السنوات الأخيرة، والحاجة الماسة

مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته، وفن له أدواته وهي لا تعني نقل المعلومات أو توصيلها إلى المسترشدين، بل تتطلب ممن يمارسها الكثير من الإمكانيات، وان الذي يقوم بها لا يؤديها لمدة معينة أو محددة أو مع مجموعة محددة من المسترشدين ولكنه يمارسها طوال سنوات كثيرة، وهي كفيلة بمساعدة أجيال متعاقبة لذلك فإن أهمية الخدمات الإرشادية تصاحبها أهمية الشخص القائم بهذه الخدمات التي تحتاج إلى الشخص المؤهل مهنيًا ويمتاز بكفاءة في أداء هذه الخدمات لعموم الطلبة. (الحراشة، ٢٠٠١، ص ٦)

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً بعرض وتحديد الكفايات الإدارية والقيادية والإرشادية إذ عني بتدريب القادة والمشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية والابتدائية والمرشدين في المدارس، وذلك في ضوء كفايات العمل المطلوبة كونها قوى بشرية لازمة لأحداث التغيير على المستوى الإداري والمدرسي، إذ يتوقف العمل على القدرة المهارية والمعرفية والمعلومات التي يمتلكها المرشد التي تخص المسترشد تسمى بالكفاءة المهنية وتشمل المعارف والمهارات والمعلومات والاتجاهات والقيم الأساسية والضرورية التي تمكن المرشدين من القيام بأداء مهامهم بشكل مقبول وبما يؤدي إلى نجاحهم في تحقيق التكيف مع المتغيرات المستمرة والمستجدة بتحدياتها المختلفة في ضوء الأنشطة والواجبات الإرشادية والفنية والإنسانية والاجتماعية

المجالات التربوية إلا أنها اقتصرت على المعلمين والمدرسين وأولتها اهتماماً طغى على الاهتمام بالمرشدين التربويين وهذا ما أكدته (العمرى، ١٩٩٢)، بأن دراسات الكفاءة في العمل الوظيفي بدأت في ميدان الصناعة وإدارة الأعمال وتركزت على فئة العمال بشكل أساسي ثم انتقلت مؤخراً إلى الميدان التربوي وكان التركيز كذلك على فئة المعلمين من دون غيرهم من العاملين في هذا الميدان. (الشهري، ٢٠٠٠ ص ١٤)

وقد ظهرت مبررات التفكير الجاد في توفير صيغة مناسبة للإرشاد التربوي والتوجيه المهني وذلك في الكشف عن قابليات الطلبة واستعداداتهم وتشخيص مشاكلهم ومعاونتهم في حلها، وبالتالي توفير المهن والأعمال التي تتناسب مع رغباتهم ومتطلبات خطط التنمية التي ترسمها الدولة، وبما يحقق حالات التوافق والانسجام الضرورية لهم كأفراد مهما كان موقعهم في المجتمع. (عبد العزيز، ٢٠٠٥، ص ٥)

وعلى الرغم من الاهتمام المبكر بدراسات الكفاءة المهنية في العمل والتزايد المستمر في الدراسات وتوسع مجالات البحث التي بدأت في المجالات الصناعية والتجارية والإدارية والتعليمية ثم انتقلها إلى

المرتبطة بالأدوار الإرشادية لقيادتها في المؤسسة الإرشادية. (حسان والعجمي، ٢٠٠٧، ص ٤٧٨)

وتعد الكفاءة مهارة مركبة أو نمطاً سلوكياً أو معرفة، تظهر في سلوك المتعلم وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة، ويتم اكتسابه من خلال خطة مهنية موضوعة في تحديد الكفاءات وبرامج التدريب عليها، وتظهر الكفايات في سلوك الفرد الذي التحق بهذه البرامج بشكل قدرات وهي تنعكس انعكاساً وظيفياً في أدائه الوظيفي وعمله الميداني. (أبوعيطه، ٢٠٠٢، ص ١١٣)

أن الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين تعني قدرتهم وممكنهم من أداء سلوك فعلي محدد يرتبط بالجوانب الإرشادية والتربوية لتحسين العملية الإرشادية بحيث تشمل من وجهه نظر ايكمان (Egan، ١٩٨٦) امتلاك المرشد للمعلومات الإدارية والإرشاد والتوجيه والتنظيم والمعارف والمهارات المرتبطة بالعملية الإرشادية التربوية على مستوى المؤسسات التربوية، وهذا ما دعا الدول المتقدمة إلى زيادة الاهتمام بتدعيم وتنمية كفايات الإرشاد النفسي والتربوي للمرشدين التربويين والنفسيين ليكونوا قادرين على مواجهه التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية والنفسية نتيجة تعامل المرشدين مع مواقف تتسم بالتعقيد والتشابك بل وتعدد العوامل والمتغيرات ذات التأثير

الكبير في العملية التربوية والإرشادية وما تضمنه من عوامل بيئية واقتصادية وثقافية ومهنية تؤثر على طبيعة المرشد وشخصيته في ميادين العمل الإرشادية. (Cavanaugh، 1990، p157)

ومما لا شك فيه ان التطورات التي طرأت على برامج إعداد وتدريب العاملين في الميدان التربوي اعتماد أسلوب الكفاءات عند تصميم البرامج المذكورة إذ اتسع الاهتمام بها (الكفاءات) كونها حركة تجديد في الكثير من الدول المتقدمة والنامية، وهي تظهر في سلوك الفرد الذي التحق بهذه البرامج بشكل قدرات تنعكس انعكاساً وظيفياً في أدائه الوظيفي وعمله الميداني. (القدمي، ١٩٩٣، ص ٤)

وقد أشار كارتزر (Charters) إلى ضرورة الأخذ بالبرامج القائمة على الكفاءات والمستندة على تحليل عمل المرشد ونشاطه وتحديد الأهداف بصورة سلوكية مما كان له الأثر في تثبيت فكرة الكفاءات المهنية وبرامج التدريب عليها، وقد عد كاجان ونوبل (Kagan & Noble، ١٩٩٦) تعريف وتحديد كفاءة المرشد الخطوة الأولى والأساسية في أي برنامج إرشادي دراسي أو تدريبي سواء كانت الكفايات عشرة أو مئة. (التميمي، ٢٠٠٥، ص ٢٢)

وهناك عدد من الدراسات الرائدة التي أجريت على المرشدين في هذا المجال، فقد سجل هامرين وبولسون (Ham-rin & Paulson، ١٩٥٠)، نتائج دراسة

عام (١٩٨٥) أسس محددة لتعيين المرشدين التربويين أخذت بعين الاعتبار السمات الشخصية زيادة على ما ذكر من مؤهلات وهذه ينبغي أن يتصف بها المرشد الفعال:

- القدرة على تفهم الأفراد
- القدرة على فهم السلوك الإنساني
- القدرة على فهم المجتمع ، ومؤسساته
- القدرة على ممارسة الخدمات الإرشادية
- القدرة على تحمل المسؤولية ، والقيادة (وزارة التربية، ١٩٨٥، ص ٤٩)

وقد أصدرت رابطة التوجيه المهني الوطنية الأمريكية (The American National Vocational Guidance Association)، قائمة من الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المرشدون الناجحون والتي تعكس مستوى كفاءتهم المهنية في أداء أعمالهم وهي الرغبة في العمل والتحلي بالصبر والثبات الانفعالي والموضوعية في العلاقات الإنسانية واتخاذ القرارات والقدرة على كسب ثقة الناس. (

الخوaja، ٢٠٠٩، ص ٣٢)

وفي سياق تلك التوجهات أكدت دراسة تلي Tyle (١٩٦٩) على أن الخصائص الشخصية مثل التقبل والإخلاص والفهم لها أهميتها للمرشد الجيد من اجل تحقيق الكفاءة المرجوة من عملية الإرشاد. (عمر، ١٩٨٨، ص ١٤٤)

وبينت دراسة تولبرت Tolbert (١٩٨٠) أن

استهدفت معرفة الخصائص المشتركة التي يجب توافرها في شخصية المرشدين التي ساهمت وساعدت إلى حد كبير في نجاح عملية الإرشاد التي يقومون بها وفي تأكيد كفاءتهم المهنية كونهم مرشدين رتب هذه الخصائص بناءً على أولوياتها وعلى وفق أغلبية تكررهما والتي تبدأ بـ (القدرة على فهم المسترشد ، والاتجاه التعاطفي مع المسترشد، والتماس العذر للمسترشد، والتحلي بروح المرح والثبات الانفعالي، والتحلي بالصبر، والموضوعية في العلاقات الإنسانية، والإخلاص في العمل، وفي مساعدة المسترشد ، والدبلوماسية اللفظية والسلوكية مع المسترشد والعدل في التعامل مع المسترشد، والتسامح مع أخطاء المسترشد العامة، والأناقة والمظهر الحسن والهدوء واتساع الأفق والشفقة على المسترشد والبهجة والسرور عند التعامل مع المسترشد والذكاء الاجتماعي والمقارنة بين الأمور. (صخيل، ١٩٨٩، ص ٢٧)

كما أجرى فلانجان (١٩٥٤) Flangan مجموعة من الاختبارات المقننة لتجميع معلومات عن مهارات المرشد الفعال، وحدد ستوكس (١٩٧٧) Stokes قائمة بكفاءات المرشد بما يتفق وأهداف المجال الذي يعمل به وبناءً على أهداف البرنامج الدراسي الذي يلتحق به . (أبو عيطه، ٢٠٠٢، ص ١١٤)

وفي العراق، فقد اعتمدت وزارة التربية

بفاعلية في تغيير سلوك المسترشد وآرائه.
(Goldstein, ١٩٩١, p ٧٥)

كما توصلت دراسة الشناوي (١٩٩٦) إلى مجموعة من القواعد الأخلاقية التي تسهم في تعزيز الكفاءة المهنية للمرشد التربوي وهي:

العلم: أن المعرفة هي الأساس التي ينطلق منه المرشد حول طبيعة المسترشدين وسلوكهم وممارستهم وفي توجيه مهاراتهم سواء كان ذلك في تكوين العلاقة الإرشادية أو في التعرف على المشكلة وتحديداتها وتفسيرها والمرشد الملتزم بأداب المهنة لا يدعي لنفسه علماً ليس لديه

الخبرة: أن المرشد الملتزم بقواعد المهنة يحرص على أن يكون قادراً على تكوين العلاقة الإرشادية والألفة مع المسترشدين وتوفير البيئة الإرشادية الآمنة ولا يدعي لنفسه خبرة ليس لديه ويسعى لتلقي التدريب العملي تحت إشراف المتخصصين. **رعاية مصلحة المسترشد:** أن المرشد يبذل كل ما في وسعه لمساعدة المسترشد على النمو والنجاح وتجاوز المشكلات وتصحيح الأخطاء ولا يدفع بالمسترشد إلى أي موقف يضره.

سرية المعلومات: يتخذ المرشد الإجراءات التي تكفل حفظ المعلومات التي تخص المسترشد كافة، ذلك أن قاعدة (السرية) كتم المعلومات من القواعد المهمة التي تعد موضوعاً من القضايا التي تقام ضد

نجاح العملية الإرشادية يعتمد على ما يتمتع به المرشد من كفاءات إرشادية، ولا سيما في عملية التفاعل بين المرشد والمسترشد التي تتم من خلال الكفاءة المهنية التي يمتلكها المرشد في مجال عمل الإرشاد. (Tolbert, ١٩٨٠, p ٨٠٣) وأن المرشدين الفاعلين لا يظهرون كفاءتهم للمسترشدين في بداية الإرشاد فقط، وإنما تظهر من خلال سلوكهم طوال العملية الإرشادية، فهم مثلاً:

- ١- ينادون المسترشد باسمه.
 - ٢- يتحدثون بلغة يفهمها المسترشد وتناسب مستواه.
 - ٣- يبدو عليهم الارتياح وسلوك الملائمة.
 - ٤- يصغون باهتمام إلى المسترشد.
 - ٥- يتحدثون بلباقة وثقة.
 - ٦- يديرون الجلسة الإرشادية.
 - ٧- يطرحون أسئلة ترتبط بالموضوع أوباهتمامات المسترشد التي قام بالتعبير عنها. (الخطيب، ٢٠٠٣، ص ٧١)
- وهنا يرى علماء الإرشاد أن الكفاءة المهنية غالباً ما ترتبط بأ نموذج إرشادي يسمى أ نموذج التأثير الاجتماعي -The so- cial Influence model () والذي يكون على افتراضين هما:

- أ- أن تكون لدى المرشد قوة تأثير في المسترشد من خلال علاقة تتميز ثلاث خصائص هي الكفاية والخبر، الثقة والمصادقية، الجاذبية والميل
- ب- على المرشد استخدام قوة التأثير هذه

المرشدين سواء لاختراقها أولعدم الاستفادة من الحدود الموضوعية عليها.

العلاقة الإرشادية : أن العلاقة الإرشادية علاقة مهنية شخصية، فهي علاقة محددة بأهداف واضحة تنتهي بنهايتها وهي محددة بقواعد أخلاقية تحدد ما يجوز وما لا يجوز، وتمنع الاستفادة من المعلومات التي حصل عليها من المسترشد لأغراض شخصية.

كارمة المهنة : يجب على المرشد أن يبتعد عن القيام بأي عمل من شأنه الأضرار بسمعة المهنة واحترام زملاء المهنة واكتساب المهارة والتعاون مع الزملاء . (الشناوي، ١٩٩٦، ص٥١٦-٥٢٩)

وعلى ضوء ذلك يشير كل من عبد المنعم وزهران (١٩٩٨) إلى أخلاقيات مهنة الإرشاد النفسي والتربوي التي ينبغي على المرشد التربوي الالتزام بها والتي تدل على مؤهله وكفاءته حيث تتمثل هذه الأخلاقيات بالآتي :

التخصص والخبرة : أن يكون المرشد مؤهلاً وذا خبرة في مجال الإرشاد والتوجيه ، وعلى دراية بكل ما يستجد من دراسات وبحوث في مجال الإرشاد النفسي والتربوي .
الترخيص : ينبغي على المرشد النفسي والأخصائي النفسي الحصول على ترخيص قبل ممارسته للعمل الإرشادي.

القسم : ينبغي أداء القسم قبل الحصول على ترخيص لممارسة المهنة ، ويتضمن القسم مراعاة أخلاقيات المهنة وتقوى الله

في عمله والمحافظة على أسرار مسترشديه .
سرية المعلومات: سرية المعلومات واجب وأمانة على المرشد ، والإباحة بها تسبب مشاكل كثيرة للمسترشد وتشوه سمعته ومكانته، وسرية المعلومات تكون على الجميع ولا يجوز الإباحة بها إلا بعد استئذان المسترشد نفسه وفي بعض الحالات يمكن الإباحة بأسرار المسترشد إذا كان الغرض من ذلك رفع الضرر عنه وعن طرف آخر.

العلاقة المهنية : تكون العلاقة بين المرشد والمسترشد علاقة ودية مهنية ، تحكمها معايير المجتمع وأخلاقياته وقوانينه ويجب أن لا تتطور العلاقة المهنية إلى نوع آخر من العلاقات الشخصية أو علاقات الصداقة.

الإخلاص في العمل : ينبغي على المرشد أن يكون مخلصاً في عمله، ويقدم للمسترشد أنسب الوسائل والطرق الإرشادية وأفضلها التي تتفق مع حالته ومشكلته حتى يشعر بالرضا والراحة والطمأنينة، كما ينبغي عليه عدم اللجوء إلى استغلال المسترشد مادياً أو لأغراض خاص.

العمل ضمن فريق : عملية الإرشاد عملية ليست سهلة ويفضل أن يقوم الإرشاد على مبدأ الفريق إذ ينبغي أن يتعاون الاختصاصي الاجتماعي والنفسي والمعلم والأسرة ضمن فريق متكامل لضمان نجاح العملية الإرشادية.

مما سبق وعلى وفق الدراسات التي تم عرضها، يعد مفهوم الكفاءة المهنية مفهوماً شاملاً ذلك أنه يغطي جوانب شخصية الفرد كافة، فهو يعكس قدراته العقلية ونشاطاته الاجتماعية وسماته الانفعالية وهذا يعني أن هذا المفهوم يرتبط بجميع المفاهيم النفسية التي تعكس تلك القدرات والسمات والنشاطات.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يأتي:-

- ١- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين .
- ٢ - التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات
- أ- الجنس: الفروق بين الجنسين (مرشد ومرشدة).
- ب- الخدمة : (اقل من ١٠ سنوات) ، (أكثر من ١٠ سنوات)

حدود البحث: تحدد هذا البحث بـ:

المرشدين والمرشدات التربويين في مديرية تربية محافظة نينوى للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦).

تحديد المصطلحات:

أطلع الباحث على مجموعة من التعاريف التي تناولت مصطلح الكفاءة المهنية ومنها: -

١- عرفها جود Good (١٩٥٩) في قاموس التربية أنها:

احترام اختصاص زملاء: ينبغي على المرشد احترام الاختصاصات الأخرى ولا يجوز أن يقوم المرشد بالتدخل في عمل الطبيب أو المدير أو المعلم أو الطبيب النفسي.

خدمات البحث العلمي: وتتضمن هذه الخدمات القيام بالتخطيط والتنسيق وتطبيق الاختبارات النفسية المختلفة ، والبحوث التربوية داخل المدرسة وتقويم البرامج المتخصصة التي يتم تطبيقها.

خدمات البيئة الخارجية: وتمتد الخدمات لتشمل البيئة الخارجية مثل المؤسسات ذات الاتصال بالمدرسة كالأسر ومراكز الإرشاد والعيادات النفسية ومراكز إرشاد الصحة النفسية ومراكز الخدمة الاجتماعية ومراكز رعاية الطفولة ورعاية الشباب ورعاية المسنين. (عوض، ٢٠٠٣، ص ٤٨)

وفي دراسة حدد أبو أسعد (٢٠٠٩) متغيرات الكفاءة المهنية للمرشد التربوي وهي تتمثل في:

١- **المتغير الأكاديمي:** يعتبر شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة الإرشاد.

٢- **المتغير المهني :** ويعني امتلاكه للقدرات التي تساعد في أداء وظائفه المهنية وما يرتبط به من إجراءات ومتطلبات

٣- **المتغيرات الشخصية:** التي تجعل منه شخصاً متوافقاً نفسياً مما يمكنه من بناء علاقات مهنية فعالة مع المسترشد.

(أبو اسعد ، ٢٠٠٩ ص ٢٣)

يتطلبها أداءه لمهمة معينة وبين إشباع حاجاته لقيامه بتلك الواجبات والمهام. **وتعرف إجرائياً:** بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الكفاية المهنية الذي أعده الباحث لهذا الغرض

ثانياً :- المرشد التربوي: (Education- al Counsellor

٢- عرفته وزارة التربية العراقية (١٩٨٠) بأنه:

الكادر المدرب المسؤول عن تقديم الإرشاد لمساعدة الأفراد على تخمين قدراتهم وقابليتهم واهتمامهم وذلك بتقديم المعلومات الضرورية والمناسبة التي تعتمد أساساً لاتخاذ القرار. (وزارة التربية، ١٩٨٠)

٣- عرفه الداهري (٢٠٠٠): بأنه الشخص الذي امتهن الإرشاد التربوي وتخصص فيه واعد له وتدرّب عليه. (الداهري، ٢٠٠٠)

الفصل الثاني

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:-

اولاً:الخلفية النظرية:- مصادر اشتقاق الكفاءات المهنية

اختلف الباحثون في تحديد مصادر اشتقاق الكفاءات المهنية، وذلك لاختلاف طبيعة المهن، وما تتطلبه من خبرات ومهارات، ومؤهلات علمية وغيرها، على أنهم قد وضعوا وتحديثوا عن مصادر عامة

القدرة على توظيف المبادئ الأساسية وأساليب مجال معرفي معين على المواقف العملية)

٢- عرفها هوستون وهوسان (١٩٧٤) : Houston & Housan

بأنها تعني القدرة على عمل شيء أو أحداث نتائج متوقع Houston & (Howsan) (١٩٧٤، ص ٣)

٣- عرفها مرسي (١٩٨٣): بأنها التوافق بين قدرات الفرد ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.

(مرسي، ١٩٨١، ص ٦٣٢)

٤- عرفها السيد (٢٠٠٩):

بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك الإرشاد لدى المرشد وتساعد في أداء عمله داخل غرفة الإرشاد وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها (السيد، ٢٠٠٩)

٥- بوياتسس (Boyatzis, ٢٠١١): بأنها السمات المهنية الأساسية للمرشدين فيما يتعلق بالمعرفة المتنوعة والمهارات و القدرات لديهم.

(Boyatzis, ٢٠١١; ٩٢)

وعلى وفق النظرية التي تبناها الباحث وهي نظرية العاملين لـ (هيرزبيرغ) اشتق التعريف الآتي للكفاية المهنية :

وهي شعور المرشد بالرضا والتوافق بين القدرات والمهارات والواجبات التي

•التصورات النظرية لأدوار المعلم ومهامه.
•تصنيف مجالات الدراسة إلى عناقيد (Clusters) ذات موضوعات متشابهة ثم ترجمتها إلى كفاءات مهنية.

(طعيمة وحسين، ١٩٨٦، ص٣٠٦)

ولأننا نبحث عنها في الإطار التحليلي، فعليه يجب أن نبحث بطريقة تحليلية عن كشف المهام والأدوار والمهارات القادرة على تحقيق النتائج المطلوبة وأننا هنا أمام مفهومين هما: -

وصف المهام : ويتمثل في المحتوى الذي يجب أن تشتمل عليه الكفاءات المهنية ويتضمن المعارف والمهارات ، والاتجاهات أو خليط منها.

تحليل المهام : يتمثل في درجة تحديد الوظائف، والمهام، والمهارات التي تشتمل عليها الكفاءات المهنية فقد يكون تحديداً تفصيلياً للسلوك أو قد يكون وصفاً عاماً.

وهنا يكتفي وصف المهام بتوضيح خطوات الأداء في حين يتعدى تحليل المهام إلى الأهداف السلوكية التي تتطلبها كل مهمة. (Kaypatricia, 1977 , p. 9)

تصنيف الكفايات المهنية وأسس صياغتها :

في مجال الإرشاد التربوي أشار العديد من الباحثين إلى أن هناك العديد من الدراسات التي توصلت إلى مجموعة من التصنيفات المتعددة للكفاءات المهنية للمرشدين التربويين فقد توصلت دراسة(أبي عيطة، ١٩٨٨) إلى ستة مجالات

لاشتقاق الكفاءات المهنية، وذلك للمهن ذات الطابع التربوي كالمعلمين، والمشرفين، والمرشدين التربويين وفي هذا السياق يلجأ الباحثون والمختصون في إعداد البرامج التربوية إلى مصادر متعددة لاشتقاق الكفاءات المهنية، وهم يستخدمون في ذلك عدة أساليب منهجية لتوصيف مضامينها، وصياغة مفرداتها حيث يشير اوكي وبروان ١٩٧٢ (brown & okay) إلى أربعة مصادر لاشتقاق الكفاءات المهنية وهي:-

•استطلاع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية كالمعلمين، والمدراء والمرشدين التربويين، والطلبة.

•الاقتراس من قوائم أخرى.

•ملاحظة المعلمين ذوي الخبرة في التدريس.

•تحليل عملية التدريس. (الأزرق، 2000، ص19)

أما هاوستن (Houston، ١٩٧٣) فقد أكد على أن هناك ستة مصادر لاشتقاق الكفاءات المهنية هي: -

•ترجمة المقررات الدراسية إلى كفاءات أساسية وفرعية.

•تحليل المهمة التي يقوم بها المعلم والمرشد التربوي.

•دراسة حاجات الطلبة وكما يقرها المرشد التربوي.

•تقدير احتياجات المجتمع ومتطلبات الوظائف وترجمتها إلى كفاءات ينبغي توافرها لدى الخريجين.

من المجالات هي كفايات (إدراكية، ومهنية، ومعرفية، وشخصية، ونفسية، واجتماعية، وكفايات إدارة الجلسة الإرشادية وهي كفايات علمية وعملية). (التميمي، ٢٠٠٥، ص٣٥٧)

وتعد صياغة الكفاءات وأعدادها من أساسيات برامج التدريب القائم على الكفاءات المهنية، لأن الصياغة السليمة والوضوح يؤدي إلى سهولة اكتسابها ومن ثم أدائها على أن صياغة مستويات الكفايات المهنية تقوم على مجموعة من الأسس التربوية هي :-

١- إمكانية تفرع الكفايات التعليمية الرئيسة إلى عدد من الكفايات المهنية، وبالتالي تحديد النشاطات ومعايير التقويم.

٢- إمكانية ملاحظة الكفاية المهنية من خلال الأداء المحدد.

٣ مراعاة مبدأ الفروق الفردية.

٤- اعتماد التغذية الراجعة.

(السعدي:١١٦، ١٩٨٩)

النظريات التي فسرت الكفاءة المهنية:

يعد مفهوم الكفاءة المهنية من المفاهيم الواسعة الانتشار حيث تم التأكيد عليه في مضامين العديد من النظريات المختلفة ابتداءً من نظرية الحاجات (Needs theory) عن طريق التفسيرات المقدمة (من، ماسلو Maslow) (وسمث Smith)) (ووايت White)، ونظرية العاملين لصاحبها هيرزبيرغ (Herzberg)، ونظرية

في تصنيف الكفاءات المهنية للمرشدين التربويين هي:

• القدرة على أعداد برنامج إرشادي.

• تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي.

• إدارة الجلسة الإرشادية.

• بناء الثقة بين المرشد والمسترشد.

• اتخاذ القرارات السليمة

• تفهم السلوك الاجتماعي

(أبو عيطة: ١٩٨٨، ص٦٧)

كما تناولت دراسة الناهي (١٩٩٥) الكفاءات المهنية اللازمة لإعداد المرشد التربوي هي (التخطيط، والإرشاد النفسي والإرشاد التربوي، والكفايات العلمية، والنمو المهني، والتوجيه المهني، والتقويم) (الناهي: ١٩٩٥ ص٢٦)

أما دراسة الخرابشة (٢٠٠١) فقد توصلت إلى أربعة أنواع رئيسة من الكفايات المهنية هي

١- الكفايات المعرفية Cognitive Competencies

٢- الكفايات الوجدانية Affective Competencies

٣- الكفايات الأدائية Performance Competencies

٤- الكفايات الإنتاجية Consequence Competencies

(الخرابشة: ٢٠٠١، ص٨٠)

وحددت دراسة التميمي (٢٠٠٥) عدداً من الكفايات المهنية اللازمة للإرشاد التربوي وقد تضمنت عدداً

الحاجات يتحدد مستوى الكفاية المهنية لدى الفرد، ويرى بأنه إذا ما تم إشباع هذه الحاجات تظهر الحاجات الأخرى التي لم يتم إشباعها بعد، وهكذا وفي بيئة العمل فأن الموظف لا يسعى إلى الانجاز في عمله قبل أن يكون قد اشبع حاجاته الدنيا وتبعاً لهذه النظرية فان العمل يكون اقرب إلى إشباع الحاجات الدنيا منه إلى إشباع الحاجات العليا. (القبلان: ١٩٨١، ص٧٦)

وفي هذا السياق يؤكد (سميث Smith) أهمية نظرية ماسلو في توضيح حقيقة إن إشباع حاجات العامل الأساسية سوف يقود إلى حافز لإشباع حاجاته العليا وإن إشباع الحاجات الأساسية سوف يحرك حاجات عليا مثل الرغبة في العمل واتاحة الفرصة لاستغلال المهارة وأداء العمل على أكمل وجه. (الزبيدي: ١٩٩١، ص٨٣) ومن هنا، فأن الحاجة إلى تأكيد الذات (Self Assertion) التي تعني أن الفرد يرغب في تحقيق ما يجول في مخيلته، وأن يصبح ما تمناه لنفسه لا تشبع إلا من خلال ممارسته العمل الذي يتوافق مع قدراته ومن ثم يحقق إشباعاً داخلياً لمكوناته، فالإشباع المهني يستهدف تقبل الذات في القدرات، والتحصيل، والخبرات، والفرص المكفولة، وعليه فإن هذه الحاجة تمثل أعلى الحاجات الإنسانية التي يسعى الفرد إلى إشباعها، ويعد عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق

التعلم الاجتماعي (Social Learning) وتفسيرات باندوار وولترز (Bandura & Walters) لهذا المفهوم ومن أجل التوصل إلى تفسيرات منظمة ودقيقة لمفهوم الكفاءة المهنية عمدا الباحث إلى تحليل مضامين هذه النظريات فوجد أن البعض منها قد تناول هذا المفهوم عن طريق الإشارة إليه إشارة عابرة أو عن طريق تداخله مع مصطلحات نفسية أو اجتماعية أخرى أو عن طريق إيجازه واختصاره ليتم الإشارة إليه وطرحه ضمن إطار النظريات الآتية :

أولاً: نظرية الحاجات: (ماسلو، Maslow)

صنف ماسلو (Maslow) الحاجات الإنسانية على وفق مفهوم التصاعد الهرمي وفي شكله الأصلي فإن الهرم يحتوي خمسة مستويات، لكن (ماسلو) راجعه أخيراً وأوصله إلى سبعة مستويات، وقد سميت الحاجات في المستويات الدنيا بحاجات الحرمان الأساسية والتي في المستويات العليا بالحاجات الإنمائية، وعلى وفق هرم (ماسلو) فإن الحاجات ذات المستوى الأرقى في السلم الهرمي لا تظهر حتى يتم إشباع حاجة أخرى أكثر غلبة وسيطرة وكذلك فأن الحاجة التي تشبع لا تعد حاجة بعد فالشخص محكوم ليس بإشباع حاجاته ولكن لما يعوزه ويحتاج إليه. (الازيرجاوي: ١٩٩١، ص٥١) وأشار (ماسلو) إلى أنه على قدر تلبية

ذلك ، فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواءً ملائمة لتحقيق ذات الفرد ، فهذا من شأنه أن يخلق توترات ، ويختل توازن الفرد ويؤدي به إلى الشعور بالنقص وبالفشل والإحباط وعدم شعوره بالأمن أو بالاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية فتسوء علاقته الاجتماعية، ذلك أن وضع الفرد في المهنة المناسبة يؤدي إلى زيادة إنتاجه وارتفاع مستواه الاقتصادي وكذلك عدم اضطرابه إلى تغيير عمله.

(جعفر : ٢٠٠٢ ، ص ٤٩)

ثانياً: نظرية العاملين

ترتبط نظرية العاملين لـ هيرزبيرغ (١٩٥٩، Herzberg) بنظرية (ماسلو) للحاجات في نقطتين مركزيتين هما:

أن المفهوم المركزي لهاتين النظريتين هو مفهوم الحاجة، وهما يقسمان حاجات الفرد على حاجات دنيا وحاجات عليا وأن شعور الفرد بالرضا الوظيفي -Top Sat (sifaction)) يتحدد بمدى إشباع حاجاته ، وهو بالنسبة لنظرية (هيرزبيرغ) يقرر كفاءته المهنية في أداء عمل معين، وبالنسبة لنظرية (ماسلو)، فإن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للموظف فأولئك العاملون الذين يكونون في مستوى وظيفي متدن غالباً ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها (ماسلو) على أنها (دنيا كمقدار الراتب، والأمن) في حين أن أولئك العاملين

الذين يتولون الوظائف العليا والذين تم إشباع حاجتهم الدنيا، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجتهم الأعلى درجة، فالحاجة الفسيولوجية والحاجة الأمنية والحاجة للانتماء تصنف على أنها حاجات دنيا، في حين تصنف الحاجتان الأخريان على أنهما حاجات عليا. (الشهري : ٢٠٠٠، ص ٢٤)

أما بالنسبة لـ (هيرزبيرغ) فقد توصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية هما (الرضا والاستياء) فالعوامل المؤدية إلى الرضا تختلف عن العوامل المؤدية إلى الاستياء. وضمن ذلك أشار (هيرزبيرغ) في دراساته إلى أن هناك نوعين من العوامل الخاصة بالموظف، والذي ينتج عن توافرها أو عدم توافرها شعوره أو عدم شعوره بالرضا وهي:

أ- **العوامل الوقائية (الصحية):** وهي العوامل الضرورية للحفاظ على مستوى معين من الرضا لدى الموظف التي تضم الآتي:

- سياسة الإدارة .
- الإشراف
- العلاقات المتبادلة مع المشرف والرؤساء
- العلاقات المتبادلة مع الزملاء
- العلاقات المتبادلة مع المرؤوسين
- المرتب أو الأجر
- الأمن الوظيفي
- الحياة الشخصية للعاملين
- ظروف العمل

• الحالة الاجتماعية ، والمركز الاجتماعي.

(لباد :٢٠٠٥، ص٢١)

وتعادل هذه العوامل الحاجات الدنيا في سلم (ماسلو) للحاجات.

هنا يرى (هيرزبيرغ) أن عدم وجود هذه العوامل في محيط العمل قد يؤدي إلى حالة من عدم الرضا أو انخفاض في مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين كما أن وجودها قد لا يخلق بالضرورة حالة الرضا وبالتالي فهي لا تصلح كونها دوافع للعمل، ومن هنا فقد طور (هيرزبيرغ) مجموعة أخرى من العوامل ذات العلاقة بمستوى الوظيفة نفسها واسماها المحركات وهذه المحركات ذات علاقة بالعمل ذاته وليس ببيئة العمل كما هو الحال مع العوامل الوقائية (الصحية).

ب- العوامل الدافعة: وتتضمن الآتي:

• الشعور بالاعتراف من قبل الآخرين.

• الشعور بالانجاز.

• إمكانيات التقدم في الوظيفة.

• أهمية العمل لدي الفرد

• احتمالات النمو والتطور في الوظيفة.

• الرغبة في تحمل المسؤولية ، وتحكم الشخص في وظيفته.

(حسن :٢٠٠١ص١١٧)

وتعادل هذه العوامل الحاجات ذات المستوى الأعلى وكما حددها (ماسلو)، أن توافر هذه العوامل يقود إلى حالة الرضا في نفوس العاملين، ولذا فهي تعدّ دوافع للعمل والانجاز فالدوافع الحقيقية

هي التي تنتج من اندماج العاملين في الانجازات الوظيفية وحدها وليس من الظروف المحيطة بالعمل وبالعوامل الصحية. (السعود:٢٠٠٢، ص٣٧)

وفي سياق ذلك يرى (هيرزبيرغ) أن عملية اختيار المهنة عملية إنمائية في اتجاه واحد لا رجعة فيه كما أنها تنمو على وفق فترات زمنية محددة تظهر لدى الفرد نتيجة الموائمة بين طموحاته وامكاناته ، وقد قسم (هيرزبيرغ) النمو المهني على مراحل:

أولاً : مرحلة التخيّل أو الخيال ، وتمتد حتى (١٠ سنوات).

ثانياً: المرحلة التجريبية ، وتمتد بين (١١-١٨ سنة). **ثالثاً:** المرحلة الواقعية ، وتمتد بين (١٩-٢٤ سنة). وهنا يختلف الأفراد في السقف الزمني الذي يصلون إليه في هذه المرحلة وذلك تبعاً للإعداد الأكاديمي والتدريب اللازم، وقد قسمت هذه المرحلة على :-

مرحلة الاستكشاف Exploration Phase

: وتتمثل في دخول الجامعة وهنا تضيق فرص تحديد أهداف الفرد واختياراته.

مرحلة التبلور Crystallization Phase :

حيث يتم اتخاذ القرار ، ويصبح الأفراد ملتزمين. **ation Phase** : وهي تظهر بنجاح الفرد وشعوره بالسعادة والرضا بالعمل ، وهي مرحلة قد لا يصلها بعض الأفراد بتاتاً. (Osipow 1973 , p.122)

وعلى هذا الأساس فقد حدد (هيرزبيرغ)

مجموعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر في النمو والتطور في الوظيفة وفي تحقيق مستويات مقبولة من الكفاءات المهنية لعمل معين وهي:-

أ- البيئة أو الواقع الذي يعيشه الفرد الذي يمثل ضغوط الحياة اليومية.

ب- العملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل عليها الفرد.

ج- النمو الانفعالي والذي يتمثل في الميول والطموح والتعامل مع الآخرين.

د- قيم الفرد لأن كل مهنة تغلب عليها قيم معينة، وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملاً إيجابياً لصالحه. (أبو عيطة: ٢٠٠٢، ص ٢٥٨)

وقد بين (هيرزبيرغ) في نظريته الفرق بين الرضا عن العمل وعدم الرضا الاستياء في العمل في أنهما لا يوجدان على متصل واحد يمتد من الرضا إلى الاستياء وانما يوجدان على متصلين مستقلين يمتد أحدهما من الرضا إلى الحياد والمتصل الآخر يمتد من الاستياء إلى الحياد. (الأزرق ، ٢٠٠٠، ص ١٢٤)

وفي سياق ذلك يمكن القول بأن الأوضاع والظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية لأي مجتمع من المجتمعات يكون لها أثراً واضحاً في تحديد وترتيب أوليات مصادر الرضا لأفرادها فضلاً عن ما يتميز به الأفراد من خصائص شخصية عامة تميز هذا الفرد عن غيره، والتي تنعكس سلباً أو

إيجاباً في مستوى الكفاءات المهنية التي يبلغها الفرد الذي يشغل مهنة معينة. (الأزرق: ٢٠٠٠، ص ١٢٣)

وقد رأى (هيرزبيرغ) أن غياب العوامل الوقائية الصحية وعدم إشباعها يؤدي إلى خلق حالة من الاستياء المبالغ في العمل أو الوظيفة لدى الفرد، وأن وجودها يعد سبباً في عدم وجود الاستياء لكنه لا يبعث على الرضا عن العمل.

(Luthans. 245 , 1974 p)

وضمن ذلك يبين هيرزبيرغ مدى حرص العاملين على أداء مهماتهم بفاعلية ونجاح ، وأن معرفة نجاح العامل وفاعليته يمكن أن يفيد في التنبؤ بمستوى ارتقائه وتحقيق حاجاته ومستوى حبه لمهنته وتوافقه معها وهو يشير إلى (انه كلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي لحاجاته ازدادت رغبته ، وقويت اهتماماته في التعاون والعطاء مما يؤدي إلى ارتفاع روحه المعنوية يصاحبها ارتفاع في مستوى إنتاجه كماً وكيفاً وتوافقاً مع عمله).

(Herzberg , 1976, p .103)

وعلى وفق ذلك، فقد جاءت نتائج العديد من الدراسات مؤيدة لتوجهات هذه النظرية فلقد توصلت دراسة كول (١٩٧٧) Cole إلى أن أهم عوامل الرضا لدى العاملين كانت المرتب (الأجرة) وعلاقات العاملين بزملائهم بالعمل وفرص الترقى ونوع علاقته مع الإدارة.

(الأزرق، ٢٠٠٠ ص ١٢٥)

ثالثاً: نظرية التعلم الاجتماعي: Social Learning Theory

وتسمى بنظرية (تدعيم السلوك) وهي إحدى نظريات باندوار (Bandura ١٩٢٠). وتنطلق من فكرة أن سلوك الفرد يكون مشروطاً بما يحصل عليه من تدعيم ومكافآت، فالمدعمات المتمثلة بما يحصل عليه الفرد من نواتج إبدائه لسلوك معين هي التي تتحكم في توجيه سلوك الفرد. (Bandura & Waters 1963 , p. 58)

وفي ضوء ذلك ترى هذه النظرية أن الفرد يتعلم قيامه أو عدم قيامه بالسلوك هو وسيلة لحصوله أو عدم حصوله على الجوائز ومما لاشك فيه أن التدعيم يؤثر في توجيه السلوك الذي يقوم به الفرد في العمل، ومقدار الجهد الذي يبذله فالكفاية مهارة مركبة أو مغطاً سلوكياً أو معرفة تظهر في سلوك المتعلم وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة ويتم اكتساب الكفاية المهنية عن طريق التعزيز ، والتعلم الذاتي ، وباستخدام تكنولوجيا التعليم وتؤكد ذلك الدراسات التي أجريت على المرشدين التربويين ومنها دراسة (فلانجان ١٩٥٤)) Flangan التي توصلت إلى أن الكفايات الإرشادية تتأثر بنوعية المرشدين وانه ليس هناك كفايات موحدة للتعامل مع جميع المرشدين. (أبو عيطة: ٢٠٠٢، ص ١١٣). كما أن تدريب المرشدين القائم على الكفايات المهنية يؤكد على استخدام

نماذج أو عينات من الكفايات المهنية المطلوبة للتدريب عليها وهي تستخدم الاشراف الإجرائي المقترن بالتغذية الراجعة المستمرة للسلوك أو الأداء الذي يقوم به المرشد في الموقف الإرشادي كما أنها تؤكد الاستراتيجيات المستخدمة في تحليل النظم لتطوير أنظمة فعالة للعلاقة بين الإنسان والآلة، علماً أن الجذور المستمدة من علم النفس السلوكي هي التي حددت خصائص الموقف الإرشادي القائم على الكفايات المهنية. (الخطيب وآخرون: ١٩٨٧، ص ٤٥)

فإن تعزيز الكفايات المهنية، واثارة الدافعية عند المرشدين التربويين يتضح من خلال: تعزيز كل سلوك من جانب المرشدين الذي من الممكن أن يؤدي إلى تحقيق الأهداف. تشكيل المواقف التي تشعرهم بقدرتهم على النجاح (الإبراهيمي، ٢٠٠٢، ص ٥٤)

ثانياً: الدراسات السابقة للكفاية المهنية:

١- دراسة الخزرجي (٢٠١٠): الكفاية المهنية لدى المدرشين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية

هدفت الدراسة الى التعرف على الكفاية المهنية وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين من المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى والمديرية العامة لتربية الرصافة/الاولى، على وفق متغير الجنس والخدمة والتخصص وتحقيقا الاهداف البحث قامت الباحثة

بناء مقياس الكفاية المهنية ومقياس المكانة الاجتماعية وتم تطبيق المقياسين على عينة بلغت (٤٠٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود مستوى مقبول من الكفاية المهنية والمكانة الاجتماعية لدى العينة، لا توجد فروق في المكانة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين على وفق (الجنس، التخصص)، لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية في الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الخدمة، الجنس التخصص، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة قوية بين الكفاية المهنية والمكانة الاجتماعية.

٢- دراسة الجنديل (٢٠١٧): الازعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين

هدفت الدراسة الى التعرف على الازعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وقد استعملت الباحثة المنهج الوصفي وبلغت عينة الدراسة (٤٠٠) مرشدا ومرشدة، وقد اعتمدت الباحثة اداتين هما) مقياس الازعاجات اليومية، ومقياس الكفاية المهنية)، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء والثبات لكلتا الاداتين باستعمال اعادة الاختبار، والاتساق الداخلي (الفاركونباخ) وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج، منها :- إن متوسط الازعاجات اليومية لدى المرشدين

التربويين كان اعلى مقارنة مع الوسط الفرضي وان مستوى الكفاية المهنية لديهم وهو مستوى عالي يدل على تمتع العينة بالكفاءة المهنية مقارنة مع الوسط الفرضي وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في الازعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث، اما في الكفاءة المهنية فقد اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الازعاجات اليومية والكفاية المهنية.

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته:

يتضمن هذا الفصل إجراءات البحث من وصف مجتمع البحث وعينته الأساسية التي تمثل هذا المجتمع، وشرح الخطوات التي اتبعت بإجراءات التحقق من مميزات مقياس (الكفاية المهنية) والتعرف إلى صدقه وثباته وانتهاء بالوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وفيما يأتي وصفاً لتلك الإجراءات.

أولاً: مجتمع البحث

ويحدد مجتمع البحث الحالي بجميع المرشدين والمرشدات في مدينة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) في المدارس الثانوية فقط

ثانياً: عينة البحث:

وبعد تحديد المجتمع تم اختيار عينة عشوائية طبقية، تكونت من (١٠٠) مرشدا ومرشدة

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاية المهنية:

١- الصدق الظاهري:

وللتأكد من الصدق الظاهري للمقياس تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (١٠)، من أجل إبداء آراءهم حول صلاحية الفقرات ومناسبتها للمجال الذي تنتمي إليه فضلا عن اقتراحاتهم لتعديل الفقرات غير المناسبة منها، وبعد الاطلاع على آرائهم وملاحظاتهم فقد حصلت الفقرات على نسبة اتفاق (٨٠٪)، إذ أشار بلوم انه عندما يتفق الخبراء بنسبة مقبولة ويفضل أن تكون هذه النسبة (٧٥٪) وأكثر يعد المقياس صادقا.

ثبات مقياس الكفاية المهنية :

يقصد بمفهوم ثبات درجات الاختبار مدى خلوها من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوب القياس، أي مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها، فدرجات الاختبار تكون ثابتة إذا كان الاختبار يقيس سمة معينة قياسا متسقا في الظروف المتباينة التي قد تؤدي إلى أخطاء القياس، فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق أو الدقة في القياس

(أبوعلام، ٢٠١٥: ١٣١)

وقد استخرج ثبات مقياس الكفاءة المهنية بالطريقة الآتية:
طريقة إعادة الاختبار:

وتم استخراج معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار بعد تطبيق المقياس على عينة بلغت (٣٠) مرشداً واختيروا عشوائيا من المرشدين والمرشدات وتم حساب معامل ارتباط بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وكان معامل الارتباط (٠,٨١) وهو معامل جيد يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد عليه.

الوسائل الإحصائية :

تم معالجت البيانات إحصائياً بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss). واستخرج نتائج البحث عن طريق الحاسبة الألكترونية .

١- الاختبار التائي لعينة واحدة :

لإيجاد دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط المتحقق للمقياس

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

س : الوسط الحسابي المتحقق

أ : الوسط الفرضي .

ع : الانحراف المعياري .

ن : حجم العينة .

(البياتي وأثناسيوس: ٢٥٤، ١٩٧٧)

٢. معامل ارتباط بيرسون:

الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

لإيجاد معاملات الثبات ولحساب
معاملات الارتباط، ولحساب علاقة درجة

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

ن: عدد الافراد

ر : معامل ارتباط بيرسون

س، ص : قيم المتغيرات .

٣. الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(علام، ٢٠١٥: ١١٨)

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج
وتفسيرها في ضوء الأهداف التي تم
تحديدها ، وكما يأتي:

الهدف الأول: التعرف على مستوى
الكفاءة المهنية لدى عينة البحث:

بعد تطبيق مقياس الكفاءة المهنية على
عينة البحث من (المرشدين والمرشدات)
البالغة (١٠٠) مرشد ومرشدة، أظهرت نتائج
التحليل الاحصائي أن المتوسط الحسابي
لدرجات عينة البحث على مقياس الكفاءة

المهنية قد بلغ (٢١٤,٦٧) وبانحراف
معياري (٢٤,٥٤٥١٨) اذ تراوحت درجات
أفراد العينة بين (١١٧-٢٦٠) درجة، وعند
مقارنة المتوسط المتحقق مع المتوسط
الفرضي للمقياس والبالغ (١٨٦) درجة
اتضح ان المتوسط الحسابي للعينة أكبر من
المتوسط الفرضي وهذا يدل على أن افراد
العينة لديهم كفاءة مهنية . وللتعرف
على دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابي
والفرضي طبق الباحث الاختبار التائي
لعينة واحدة (One sample t-test).
وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١١,٩٨٧)
وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية
والبالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
وبدرجة حرية (٩٩) تبين أن القيمة التائية
المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية
ولصالح المتوسط الحسابي لدرجات أفراد
عينة البحث والجدول (١) يبين ذلك.

نتائج الاختبار التائي لقياس الكفاءة المهنية لعينة البحث جدول (١)

العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
100	214.67	186	24.54518	11.987	1.987 (0.05) (99)	يوجد فرق دال إحصائياً

و قد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع المنطلقات النظرية لنظرية العاملين لـ (هيرزبيرغ) فكفاءة الفرد المهنية في أداء عمل معين تتقرر بمستوى الرضا الوظيفي الذي يصل إليه الفرد في أداء عمله، فتحسن المستوى المعيشي للمرشدين التربويين أتاح لهم فرصة الإشباع النسبي لعدد من حاجاتهم النفسية والاجتماعية ، وقاد إلى حالة من الرضا الوظيفي في نفوسهم، وقد انعكس ذلك على مستوى انجازهم وتطوير قدراتهم واندفاعهم للعمل الإرشادي على أن حصول حالة الإشباع هذه والشعور بالرضا هي حالة عامة لكل أعضاء الهيئة التعليمية، مما عزز من عمليات التفاعل والتواصل النفسي والاجتماعي والمهني سواء كان ذلك مع المرشدين والإدارة أو مع المرشدين وباقي أعضاء الهيئة التدريسية من معلمين أو مدرسين وبالتالي حصول حالة من الاعتراف المهني بالحاجة إلى وجود المرشدين التربويين لتكامل العملية التربوية ، كل ذلك أسهم في تحقيق مستوى مقبول من الشعور بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين كما أن هذه النتيجة تعطي مؤشراً على قدرة المرشدين

التربويين في أن يكون لهم دوراً مهنيّاً فاعلاً في إطار عملهم الإرشادي الذي يستطيعون من خلاله أن يشبعوا حاجاتهم النفسية والاجتماعية وأن يحققوا مستوى مقبولاً من تحقيق الذات وتكاملها وقد جاءت نتيجة هذا البحث منسجمة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، كدراسة (مايرز وفلمنك Myers & Fleming ٢٠٠٧)، ودراسة بيج (١٩٨٠) Page، ودراسة فرانك ولي (٢٠٠٧ Frank & Lee) ودراسة لوتي وبوتر (٢٠٠٥ Lotey & Por-ter)، ودراسة جون (Jhon ٢٠٠٣) .

الهدف الثاني : التعرف على الفروق تبعاً للمتغيرات :

أ- الجنس: (ذكور، إناث): لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Tow sample Independent T-Test) وبلغ عدد الذكور (٥٠) مرشداً بمتوسط حسابي (٧٨,٦) وانحراف معياري (٦,٠٨)، وبلغ عدد الإناث (٥٠) مرشدة بمتوسط حسابي (٨١,٧٦) وانحراف معياري (٦,٢) ولقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٥٠) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة

(٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) تبين أن القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية وقد أسفرت هذه النتيجة عن عدم وجود فرق دال احصائيا وفقا لمتغير الجنس (ذكور. إناث). الجدول (٢) يبين الجدولية وقد أسفرت هذه النتيجة عن ذلك .

جدول (٢) التعرف على الفروق تبعاً للمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	50	78.6	6.08	0.50	1.98	غير دال
إناث	50	81.76	6.02		(98)(05,0)	إحصائياً

وكوبر (٢٠٠٢ Nancy & Coper)، ودراسة

فرانك ولي (٢٠٠٧، Lee).

ب - مدة الخدمة : (أقل من ٦ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) :

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين (Tow samples Independent T-Test) وبلغ عدد أفراد العينة ذوو سنوات خدمة (أقل من ٦) (٤٨) مرشداً ومرشدة بمتوسط حسابي (٢١٥,٣٧٥٠) وانحراف معياري (١٩,٣٢٣٢٦) وبلغ عدد افراد العينة ذوي سنوات الخدمة أكثر من (١٠ سنوات) (٥٢) مرشداً ومرشدة بمتوسط حسابي (٢١٤,٠١٩٢) وانحراف معياري (٢٨,٧١٣٩٣) ولقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٢٧٥) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٨٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالإشارة إلى أن ظروف العمل، وعوامل الاستياء منه، وكذلك المحركات الدافعة نحو الانجاز فيه تكاد تكون متشابهة نسبياً لكل من المرشدين التربويين والمرشدات التربويات، فالآثار الايجابية التي طرأت على المستوى الاقتصادي في الدخل الشهري للمرشدين، وحصول حالة من الرضا على وفقه كانت عامة لكل من المرشدين والمرشدات، كما أن حالات الاستياء التي تعكس ظروف العمل ومتاعبه وصعوباته، لأ تشكل فرقاً للمرشدين مما هو عليه الحال بالنسبة للمرشدات، ولذلك جاءت نتائج البحث بعدم وجود فروق بين المرشدين والمرشدات في الكفاءة المهنية، وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة كدراسة نانسي

(٩٨). تبين أن القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية وقد أسفرت هذه النتيجة على أنه لا يوجد فرق دال احصائيا في مستوى الكفاءة

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى الكفاءة المهنية تبعاً للمتغير (مدة الخدمة)
عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٩٨).الجدول (٣)

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال	1.987	0.275	19.32326	215.3750	48	1
إحصائياً	(98)(05,0)		28.71393	214.0192	52	2

ومدة الخدمة لأتشكل فروقاً في كفاءتهم المهنية عدا متغير مدة الخدمة الذي يسجل فروقاً في كفاءتهم المهنية، فان الباحث يضع التوصيات الآتية: -
أولاً: ضرورة تفعيل مجالات الكفاءة المهنية ، طالما أنها موجودة بمستوى مقبول لدى عينة المرشدين والمرشدات التربويين ، وذلك يتم بمسارين ، الأول: تكثيف الدورات التدريبية، والتعليمية التي تعزز من تثقيف المرشدين التربويين باستخدام وسائل الإرشاد الحديثة وتقنياته، بما يضمن تمكنهم من تحقيق مستويات متقدمة من المهارات الإرشادية اللازمة لتعزيز مستوى كفاءتهم المهنية ،

والثاني: التغذية المادية والمعنوية لتعزيز كفاءتهم المهنية، والذي يمكن أن يتم بالآتي:-
١- إقامة المؤتمرات العلمية ، لبحوث

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالإشارة إلى أن مع ازدياد عدد سنوات الخدمة، فإن السياق المهني والاجتماعي للمرشد التربوي سوف يكون أكثر اتساعاً وأكثر فاعلية، فحجم العلاقات الاجتماعية التي يكونها المرشدون مع أعضاء الهيئة التعليمية ومع الطلبة، أومع ذويهم يكون أكبر حجماً، وأكثر تفعيلاً لأدائهم المهني في محاولاتهم التربوية لحل مشكلات الطلبة المختلفة والمتنوعة ، كل ذلك يسهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في ازدياد مستوى كفاءتهم المهنية.

الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات

التوصيات

بناء على النتائج التي توصل إليها هذا البحث ، والتي أشارت إلى أن المرشدين التربويون لديهم مستوى مقبول من الكفاءة المهنية ، وان متغيرات الجنس،

المرشدين التربويين، وتكريم البحوث
الفائزة ماديا ومعنوياً

٢- التعزيز المعنوي المتمثل بتقديم كتب
الشكر، والشهادات التقديرية للمرشدين
الذين يقومون أو يقدمون خدمات
إرشادية متميزة في مدارسهم، أو الذين
يبادرون لإقامة الندوات التي تسهم في
حل مشكلات العملية التربوية

ثانياً: توظيف الوسائل المتاحة ، في وزارة
التربية ، والمديريات العامة للتربية التابعة
لها، بما فيها من وحدات إعلامية وأقسام
تعنى بالإرشاد والتوجيه التربوي، في تقديم
الممارسات التي تثير التنافس بين المرشدين
والمرشدات وبين المرشدين الذين تزيد
وتنقص مدة خدمتهم عن غيرهم، وذلك
بإقامة الندوات والمؤتمرات، والمهرجانات،
والدورات التي تسفر عن تقديم أفضل
مرشح عن المرشدين وأفضل مرشحة عن
المرشدات، وكذلك أفضل مرشح لأقل مدة
خدمة، وأفضل مرشح لأكثر مدة خدمة
وبما يضمن تحقيق تنافس مهني متميز
لكل واحد منهما.

المقترحات

استكمالاً للجوانب ذات العلاقة بهذا
البحث، فإن الباحث ي تقدم بالمقترحات
الآتية:

إجراء دراسة تبحث في العلاقة بين
الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين
ومتغيرات أخرى مثل الاستقرار النفسي
والازعاجات اليومية، وجودة الحياة.

المصادر

اولاً: المصادر العربية:

١. الإبراهيمي، جاسم محمد (٢٠٠٢) :
فاعلية برنامج إرشاد لتحسين المهارات
الإرشادية العامة للمرشدين التربويين في
المدارس المتوسطة في مدينة بغداد ، رسالة
ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية /
أبن رشد، جامعة بغداد.

٢. أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف والغدير،
أحمد نايل (٢٠٠٩): التشخيص والتقييم
في الإرشاد ، ط١، عمان.

٣. أبوعيطه، سهام درويش (١٩٨٨): مبادئ
الإرشاد النفسي، ط١ ، دار القلم للنشر
والتوزيع ، الكويت.

٤. أبوعيطه ، سهام درويش (٢٠٠٢) :
مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢ ، كلية العلوم
التربوية ، الجامعة الهاشمية، الكويت.

٥. الأزرق، عبد الرحمن صالح (٢٠٠٠):
علم النفس التربوي للمعلمين ، كلية
التربية ، جامعة الفاتح ، ليبيا.

٦. الازيرجاوي ، فاضل محسن (١٩٩١) :
أسس علم النفس التربوي ، دار الكتب
العربي الحديث ، الموصل.

٧. البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس
، زكريا زكي (١٩٧٧): الإحصاء الوصفي
والاستدلالي

٨. التميمي ، عواد جاسم محمد (٢٠٠٥)
: الكفايات دليل للعاملين في ميدان

التربية والتعليم ، وزارة التربية بغداد .

٩. الحراشة ، سالم احمد صالح (٢٠٠١)
: تقويم الكفاءة المهنية للمرشدين

- التربويين الأردنيين في المقابلة الإرشادية في ضوء نظريات الإرشاد وبرامج التدريب، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية / ابن رشد، جامعة بغداد.
١٠. حسان، محمد إبراهيم، والعجمي محمد حسين (٢٠٠٧): الإدارة التربوية، دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان .
١١. حسن ، راوية (٢٠٠١) : السلوك في المنظمات الإسكندرية ، الدار الجامعة .
١٢. الخرابشة، عمر محمد عبد الله (٢٠٠١) : بناء برنامج لتطوير عملية الاتصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهن الإدارية أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد
١٣. الخطيب وآخرون، رداح (١٩٨٧) : الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة، ط٢، مطابع الفرزدق التجارية الرياض.
١٤. الخزرجي، سناء علي (٢٠١٠): الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية التربية/ جامعة ديالى.
١٥. الخواجا، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٩): الإرشاد النفسي والتربوي بين النظري والتطبيقي، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن
١٦. الداهري، صالح حسن (٢٠٠٠): مبادئ الإرشاد النفسي والتربوي، مؤسسة حماد للخدمات والدراسات الجامعية اربد ، الأردن .
١٧. الزبيدي، إبراهيم عبد الهادي (١٩٩١) : علم النفس الصناعي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد .
١٨. السعود، راتب (٢٠٠٢) : الإشراف التربوي اتجاهات حديثة ، ط١ ، دائرة المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
١٩. السيد، يسرى مصطفى (٢٠٠٩): تنمية الكفاية المهنية للمعلمات لتحسين المستوى ألتحصيلي للتلميذات الضعيفات ، موقع الدكتور يسري السيد ، دراسات تربوية .
٢٠. الشناوي ، محمد محروس (١٩٩٦) : العملية الإرشادية والعلاجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
٢١. الشهري، عبد الله بن علي أبو عراد (٢٠٠٠) : مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، بمدينة مكة المكرمة ، كلية التربية /قسم علم نفس جامعة أم القرى.
٢٢. صخيل ، صباح خلف (١٩٨٩) : خصائص شخصية المرشد التربوي المفضلة في المرحلة الدراسية المتوسطة رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد .
٢٣. طعيمة، رشدي وحسين ، حسين غريب (١٩٨٦) : الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي، بحث منشور في مؤتمر معلم التعليم الأساسي المنعقد بكلية التربية ، جامعة حلوان.
٢٤. عبد العزيز، غسان صبحي (٢٠٠٥): تقويم فاعلية مهام المرشدين التربويين

- في العراق وأعداد نموذج مقترح لمهامهم، رسالة ماجستير، كلية التربية /جامعة المستنصرية.
٢٥. عبد الله محمد (١٩٩٢) : بناء مقياس الاتجاهات نحو توظيف الكفايات الأساسية في التدريس ، بحث منشور في مجلة دراسات تربوية ، المجلد (٨) ، الجزء (٤٧) ، عالم الكتب ، القاهرة .
٢٦. علي ، محمد جابر (١٩٧٧) : الإرشاد والتوجيه في المدارس العراقية ، العراق .
٢٧. علام ، صلاح الدين محمود (٢٠١٥) : القياس والتقويم التربوي والنفسي ، ط ١ دار الفكر العربية القاهرة ، مصر
٢٨. عمر، ماهر محمود (١٩٨٨): سيكولوجية العلاقات الاجتماعية، ط ٣، دارالمعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر
٢٩. عوض ، احمد محمد (٢٠٠٣) : اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، جامعة الإسلامية - غزة
٣٠. القبلان ، يوسف (١٩٨١) : أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية .
٣١. القدومي ، علي حسين راج (١٩٩٣) : الكفايات التدريسية اللازمة لمدرس التاريخ في المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية / أبن رشد ، جامعة بغداد .
٣٢. لباد، زهرة (٢٠٠٥) : الرضا المهني لدى المرشدين النفسيين العاملين في التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة مقارنة بين سورية والجزائر ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة دمشق
٣٣. مرسي، سيد عبد الحميد (: ١٩٨١) علم النفس والكفاءة الإنتاجية ، ط ١، دارغريب للطباعة ، القاهرة .
٣٤. الناهي، بتول غالب (١٩٩٥) : الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المرشدين التربويين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة البصرة .
٣٥. النبهان ، موسى (٢٠٠٤) : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط ١ ، دار الشروق في النشر والتوزيع ، عمان الأردن .
٣٦. وزارة التربية (١٩٨٠) : المديرية العامة للتخطيط التربوي، قسم التوثيق والدراسات، مصطلحات في التعليم الفني والمهني ، العدد (١٢٨) .
٣٧. وزارة التربية (١٩٨٥) : دراسة لتطوير الإرشاد التربوي ورسم تصورات المستقبلية، المديرية العامة لتقويم الامتحانات.
- ثانيا: المصادر الاجنبية
38. Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence. Vision, 15, 91-100
39. Cartwright ,D.S. (1979) : Theories &Models of Personality, Dubuque, Iowa, Brown Company Publishers, WMC .

49. **Newcomb** , T. M (1952): Social Psychology . London :
50. **Osipow** , S (1973): Theories of career Development 2 Ed Englewood , H. J . Hal.
51. **Page** , Donald rothowd (1980) : The satisfiers and dissatisfiers of secondary school guidance counselors . dissertation abstracts intenational .Vol. (41) .No .
52. **Tolbert** , E L. (1980): Counselin for career Developmen Boston,Houghton Miff- lin Co.
40. **Dahlgust** & Marie , L. ,(1981) : The Development and Preliminary Evaluation of A Locus of Control Scale for childrens Perceptions of social interactions PurdueUniversity Dissertation Abstract Inter National .
41. **Goldstein**, A.P.(1991) : Relation- ship-Enhancement Methods. In F. H. Kanfer & A. P . Goldstein (Eds) ,Helping People Change (p.57). New York : Perga- mon Press .
42. **Good**, C. T. (1973) : Dictionary of Ed- ucational Psycholo. New York American Book
43. **Houston**, W . R & Howsam (1974): Competency Based Education , Chicago Progress, Problems and Prospect Teacher Science Research Associates Inc.
44. **Houston**, WR & et al (1974) : Explo- ing Competemcy based Education , Cali- fornia University.
- 45.**Herzberg** , Fredrick (1976) Job Atti- udes in the so union in Personal Psychology journal.
- 46.**Kay** , Patricia , (1977) : What Compe- tencies Should be Included in a C/P.B.T.E Program Washington , D, C., American Association of Colleyes for Teacher Educa- tion, One Dupont Circle
47. **Lawrence**, Gordon, (1974): Delineet- ing Measuring Professional Competencies EDUCATIONAL
- 48 . **Luthans**, freed (1972) : contempo- rary reading in organizational behavior , New York Me Grew .Hill Book Compang

الملاحق

مقياس (الكفاية المهنية)

عزيزي المرشد / عزيزتي المرشدة

تحية طيبة:

لإغراض خاصة بالبحث العلمي يضع الباحث بين يديكم مجموعة من الفقرات التي تعبر عن استجاباتكم المحتملة اتجاه عدد من الجوانب المختلفة راجياً منكم الصدق والموضوعية في الإجابة عليها حيث أن الغرض منها هو البحث العلمي فقط ، علماً أن الإجابة على تلك الفقرات لا تعني أنك مصيب أو مخطئ فأفضل جواب لك هو ذلك الذي يعبر عن موقفك فعلاً لذلك يرجى قراءة كل عبارة بتأنٍ والنظر في مدى انطباق محتواها عليك من خلال اختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين البدائل الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة ، فإذا كان محتوى الفقرة ينطبق عليك فتضع إشارة (√)، أمام البديل المناسب، يرجى عدم ترك أي فقرة دون إجابة مع ملاحظة أن كل فقرة لا يوضع لها إلا إشارة واحدة فقط ولا حاجة لذكر الاسم لان الغرض هو للبحث العلمي فقط مع وافر الشكر والتقدير.

مثال توضيحي على الاجابة:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ جداً	تنطبق عليّ بدرجة كبيرة	تنطبق عليّ بدرجة متوسطة	تنطبق عليّ قليلاً	تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً
1	أقوم بأعداد خطة مسبقة لعملي الارشادي سنوية وشهرية	√				

الباحث

م.م. طه الياس احمد

المقياس

ت	الفقرات	تنطبق علي درجة كبيرة	تنطبق علي درجة كبيرة	تنطبق علي متوسطة	تنطبق علي درجة قليلة	لا تنطبق علي درجة قليلة جداً
1	أقوم بأعداد خطة سنوية وشهرية مسبقة لعملية الارشادي.					
2	التزم بسرية المعلومات وخصوصية الطلبة وأبدي احترامي لهم					
3	أتعامل باحترام مع الطلبة والهيئة التدريسية					
4	أتحلى بدرجة عالية من الصبر والتسامح عند التعامل مع المشكلات السلوكية التي تخص الطلبة					
5	أثير دافعية الطلبة للمشاركة في الفعاليات والنشاطات الجماعية					
6	لدى فكرة جيدة عن جميع نظريات الارشاد التربوي والنفسي					
7	أتمتع بالنهات والسيطرة على أنفعالاتي في المواقف الضاغطة					
8	أجيد استخدام أساليب وأدوات جمع المعلومات عن المسترشدين.					
9	أوظف استراتيجيات حل المشكلات واتخاذ القرار بشكل جيد مع الطلبة					
10	أطلع على الدراسات والبحوث الحديثة في مجال التوجيه والارشاد.					
11	أعمل على توثيق حالات الطلبة وحفظ السجلات بشكل منظم وسري.					
12	أراعي الفروق الفردية عندما أقدم الإرشاد الفردي والجمعي بين الطلبة					
13	أعمل على تحقيق أفضل تعاون مع الطلبة					
14	أستطيع بناء علاقة ارشادية قائمة على الثقة والتقبل مع المسترشدين					

					15	اتمكن من مساعدة المسترشد على اكتشاف مشاعرة وأفكاره وتمكينه من تحديد أهدافه بنفسه
					16	التزم بالوقت المخصص لأداء واجباتي حسب الخطة الشهرية والسنوية
					17	لدي أسلوب خاص في جمع المعلومات عن الطلبة
					18	أتعاون مع المؤسسات المجتمعية (الصحة النفسية، الرعاية الاجتماعية) للحالة عند الضرورة.
					19	أشارك الإدارة في بناء بيئة مدرسية إيجابية وداعمة للصحة النفسية
					20	أتجنب الأساليب الاستفزازية للطلبة والتقليل من شأنهم
					21	أنظم وأدير الأنشطة اللاصفية (إرشادية، توعوية) التي تلبي حاجات الطلبة .
					22	أتعاون بشكل جيد مع الإدارة والهيئة التدريسية لخدمة مصلحة الطلبة
					23	أمتلك القدرات العلمية الإرشادية لتنمية قابليات الطلبة المبدعين.
					24	أتابع توثيق السجلات الإرشادية باستمرار.
					25	أتفهم خصائص وحاجات الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الموهوبة.
					26	أشعر أنني لدي المهارات اللازمة للقيام بمهام مهنتي.
					27	أهتم بالطلبة بحسب أهمية مشكلاتهم وظروفهم
					28	أفائل عندما يقوم المشرف الاختصاص بزيارتي الى المدرسة.
					29	أتعامل بهدوء مع مشكلات الطلبة وأتخذ القرار بتأني.
					30	أنابر واجد في تكوين علاقات جيدة مع أولياء أمور الطلبة.

31	احاول ترتب عملي عندما تكثر واجباتي.				
32	اتقن استخدام مهارات الاصغاء الفعال والتلخيص واعادة الصياغة				
33	احاول أن تكون العلاقة ايجابية مع الطلبة.				
34	اتعامل بهدوء مع المقاومة والتردد التي قد يظهرها بعض المسترشدين				
35	التقي باستمرار مع اولياء الامور وأعمل على اشراكهم في عملية الارشاد عند الحاجة.				
36	أوثق كل المشكلات التي يواجهها الطلبة في سجلاتي				
37	اتحاشى اصدار الاحكام او التوجيه المباشر للطلبة.				
38	اعطي الحرية الكاملة للطلبة للتعبير عن مشاكلهم بحرية.				
39	امارس مهارات التوصيل الشفهية وغير الشفهية الفعالة (الانصات ، لغة الجسد) مع المسترشدين.				