

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

أ.م.د. أمل عبدالرزاق المنصوري أ.م.د. سناء عبدالزهرة الجمعان
كلية التربية / جامعة البصرة

مشكلة البحث :

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

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

اهمية البحث:

ان تنمية الموارد البشرية تُعد اليوم محور التنمية الشاملة ،اذ يُعد الإنسان هو اداة التنمية وغايتها معا" فلا تنمية من دون بشر ، ولا يمكن للبشر ان يحققوا معدلات افضل من التنمية والإنتاج دون ان توفر لهم من الخدمات المادية والاعتبارية ومنها الخدمات النفسية (خدمات الارشاد النفسي) التي من خلالها تحفز

طاقاتهم الكامنة لتحقيق الأهداف المرسومة (جاسم ، ٢٠١١ ، ص ٩) . لقد كان الارشاد النفسي ممارسا منذ القدم دون ان يأخذ هذا الاسم ، ودون ان يكون له برنامج منظم ، ومع تطور المجتمع ، وتعدد الحضارة ، والتقدم العلمي والتكنولوجي وتطور التعليم وتعدد فروع ، أصبح للارشاد النفسي أسسه ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه ، واصبح يقوم به أخصائيو مؤهلون علميا وفنيا (الزعبي ، ٢٠٠١ ، ص ٢٧) .

لقد أصبح الإرشاد التربوي من التخصصات الهامة في الوقت الحاضر وذلك لازدياد حاجة أفراد المجتمع للعون والمساعدة، ولتعاظم المشكلات الاجتماعية في المجتمعات الإنسانية (الزيود ، ٢٠٠٢ ، ص ١٩٧) . ووجود ضرورة إلى تقديم خدمات التوجيه والإرشاد التربوي في المدرسة واتباع المنهج النمائي والوقائي والعلاجي مع الطلبة وذلك بهدف جعلهم اكثر توافقاً مع انفسهم ، سعداء في مدارسهم عن طريق تقديم خدمات رعاية النمو النفسي السوي ، ومساعدتهم في التغلب على أزمات النمو ، والمشكلات النفسية التي تواجههم حتى لا تتفاقم وتزداد حدتها (زهران ، ١٩٩٨ ، ص ٤٢٠) . لذا يعتبر وجود مرشدين تربويين في المدارس من الحاجات الضرورية لتيسير العملية التربوية والتعليمية على حد سواء .

وإن تحسين فاعلية الإرشاد أمر ضروري للعملية التربوية بمجملها، كما أن مستقبل الإرشاد يعتمد على توفير بيانات محسوسة حول فوائده ومحدداته (العاجز ، 2001 ، ص ٦) . ولكي نقيم مستوى اداء المرشد والعملية الارشادية هناك عدة وسائل واساليب ، اذ يتم تقويمه من قبل المشرفين والمدراء والطلبة انفسهم ، وبعد تقويم مدير المدرسة من اكثر الامور اهمية وتأثيرا في عمل المرشد ودافعيته بوصفه اكثر الاشخاص احتكاكا به ، وهو يلمس مردودات عمل المرشد على الطلبة والتدريسيين والمدرسة بشكل عام.

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

- تحديد المشكلات التي يعاني منها المرشد التربوي كما يدركها بنفسه .
- التعرف على جوانب القوة و الضعف في مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي كما يدركه مدير مدرسته .

- مساعدة المسؤولين في تطوير وتحسين خدمات التوجيه والإرشاد التربوي من خلال التعرف على تقييم المديرين لأداء المرشد التربوي.
- تساعد هذه الدراسة المخططون للتعليم في التعرف على المشكلات التي تعيق عمل المرشدين لوضع خطط لتحسين ظروف عملهم وتلافي نواحي القصور لديهم.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى:

١. قياس مشكلات المرشدين التربويين
٢. تقويم اداء المرشدين التربويين من وجهة نظر مدراءهم
٣. ايجاد العلاقة بين مشكلات المرشد التربوي وتقييم مدير المدرسة لادائه

حدود البحث:

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

الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢

تعريف المصطلحات

١. المشكلات

تعريف كود (Good): أي موقف مبهم او مربك او موقف باعث على التحدي سواء كان موقفا طبيعيا ام

مصطنعا بحيث يحتاج حله الى تفكير تأملي. (Good,1973,p438)

تعريف حلمي: شيء يشعر به الفرد ولكنه لا يجد له حلا مباشرا. (حلمي، ١٩٦١، ص١٥)

٢. المرشد التربوي: المرشد التربوي - هو الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية إرشاد

وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة

وخارجها. (العاجز، 2001، ص٤)

٣. الأداء: ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلا أو عملا أو انجازاً ، حيث يقوم البعض بتسمية

هذا العمل و الفعل بالأداء ، لأن كلمة أداء أكثر شمولية من الإنجاز ، و أيضاً لأن كلمة الأداء

تتطوي على الإنجاز لمهنة ما و القيام الفعلي و الحقيقي بها . (الرفاعي ، 1982، 319).

٤. **تقييم الاداء:** من التعاريف الشاملة لتقييم الأداء أنه "عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به. فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف و القوة في نشاط ذلك الفرد. و الهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف إن وجد وتدعيم جوانب القوة أيضا. ويركز هذا المفهوم على الأداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفته، و يعاير ذلك بالإنجاز المتوقع منه أداؤه." (صالح، ٢٠٠٤، ص ١٣٧).

الفصل الثاني

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة :

١. دراسة القيسي (1986) "الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في العراق".

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

٢. دراسة رمح (1986) "الصعوبات التي تواجه الإرشاد التربوي في المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المرشدين التربويين والمديرين".

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

٣. دراسة أبو الهيجاء (1988): "تقييم فاعلية المرشد التربوي كما يدركه المديرون والمعلمون والمرشدين و المسترشدين في المدرسة الأردنية"

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فعالية المرشد التربوي في المدارس الأردنية، و ما هي انطباعات المديرين و المعلمين و المرشدين و المسترشدين نحو هذه الفعالية، كانت عينة الدراسة مكونة من (320) فرداً من المديرين و المعلمين و المرشدين والمسترشدين في المدرسة الأردنية. و قد طور الباحث أداة للدراسة مكونة من (84) فقرة موزعة على (6) مجالات في تكوين العلاقات مع المجتمع المدرسي ، وهي " تكوين المناخ الملائم للمسترشد، و الجدارة المهنية، والمتابعة، و التشخيص، و خصائص الطلاب ، و قدرة المرشد على تنمية الاتجاهات و المهارات و القيم عند المسترشد ، و لقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها 1 - :
- المرشد التربوي لم يصل إلى المستوى المطلوب تربوياً في المدرسة الأردنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين و المرشدين ، نحو فاعلية المرشد التربوي.

٤. دراسة هافمان (HUVVMAN 1993)

وهي بعنوان :

Perceived counselor characteristics, client expectations, and client satisfaction with counseling.

خصائص المرشد المدركة، وتوقعات المسترشد، ورضاه عن الارشاد.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك كل من المديرين والمعلمين، والآباء والطلبة لدور المرشد التربوي بالمدارس الأساسية ، وتكونت عينة الدراسة من (263) طالبا من الصف السادس والثامن، و (111) من الآباء، و (43) من المعلمين، و (8) من المدراء ، من مدراس متوسطة في المناطق الدقيقة ، استخدم الباحث أداة خاصة للوصول إلى إدراك المعلمين، والمديرين والآباء والطلبة لدور المرشد في المدارس، توصلت الدراسة لعدة نتائج ومنها:

- أن المعلمين والمديرين قد فهموا دور المرشد كبدايل للمديرين بسبب قيامهم بالوظائف الإدارية.
- أن قلة فهم الطلاب والآباء لدور المرشد ، يرجع إلى فهمهم الخاطئ لدور المرشد على أنه دور إداري فقط .

٥. دراسة ماكديويل (McDowell , 1995) Role Perception Study of School Counselors

Counselors " فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور المرشد التربوي.": هدفت هذه الدراسة للتعرف على الفروق في فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور مرشدي المدارس الثانوية. وعينة الدراسة كانت عينة من المديرين والمرشدين والمعلمين في مدارس مقاطعة بايرون المستقلة، واستخدم الباحث أداة خاصة للتعرف على فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور المرشد. وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود اختلافات في فهم دور مرشدي المدارس بين أعضاء العينة فيما يلي: الإرشاد الفردي، الجامعي، الأكاديمي، وأظهرت النتائج أن هناك فروقا جوهرية في توقعات المعلمين إذا ما قورنت بتوقعات المديرين والمرشدين فيما يتعلق بتخطيط الجدول الرئيسي، وأعباء الصف.

٦. دراسة (العاجز ، 2001)

"الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظات غزة - واقع ومشكلات وحلول"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي ، ودور المرشد التربوي ، بالإضافة إلى المشكلات التي تواجه المرشد في المدارس العليا ، والمدارس الثانوية في محافظات غزة و مدى علاقة هذه المشكلات بمتغير الجنس، والمرحلة التعليمية، و المنطقة التعليمية و كانت عينة الدراسة مكونة من (88) مرشداً و مرشدة أي

- بنسبة 8 ٤ % من مجتمع الدراسة ، حيث صمم الباحث استبانة اشتملت على (27) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات ، إضافة إلى سؤال مفتوح في نهاية الاستبانة ، حيث أسفرت النتائج على:
- أن مجال المشكلات المتعلقة بالإعداد و التدريب حازت على المرتبة الأولى.
 - جاء مجال المشكلات المتعلقة بظروف العمل في المرتبة الثانية.
 - جاء مجال المشكلات المتعلقة بالإدارة والهيئة التدريسية في المرتبة الثالثة.
 - أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى عناية و اهتمام أكبر و أن دور المرشد فعال و لكن عليه مهام كبيرة.
 - أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المشكلات لدى المرشد تعزى إلى كل من جنس المرشد ، و المرحلة التعليمية التي يعمل بها المرشد و المنطقة التعليمية التي يعمل بها المرشد التربوي أيضا.

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة :

ستتم المقارنة حسب الجوانب الآتية :

١. الأهداف: هدفت دراسة دراسة القيسي ودراسة رمح الى تحديد الصعوبات التي يواجهها المرشدون التربويون و هدفت دراسة أبو الهيجاء إلى معرفة مدى فعالية المرشد التربوي في المدارس وانطباعات المديرين و المعلمين و المرشدين و المسترشدین نحو هذه الفعالية، وهدفت دراسة هافمان إلى معرفة مدى إدراك كل من المديرين والمعلمين، والآباء والطلبة لدور المرشد التربوي بالمدارس الأساسية وهدفت دراسة ماكديول للتعرف على الفروق في فهم المديرين والمرشدين والمعلمين لدور مرشدي المدارس الثانوية. اما دراسة العاجز فقد إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي
٢. العينة : تراوحت العينة في الدراسات بين ٨٨ - ٣٢٠ في حين كانت عينة الدراسة الحالية (١٢٠)
٣. الاداة استخدمت الاستبانة في جميع الدراسات وكان بعضها من اعداد الباحثين والبعض استخدم استبانة معدة لهذا الغرض اما الدراسة الحالية فقد استخدمت استبانتيين اعدتا لهذا الغرض
٤. النتائج : اسفرت نتائج دراسة القيسي ودراسة رمح عن وجود صعوبات ودراسة دراسة أبو الهيجاء، و لقد توصلت الدراسة إلى ان تقييم المرشد التربوي لم يصل إلى المستوى المطلوب تربوياً وهذا ماتوصلت اليه الدراسة الحالية ، و دراسة هافمان فتوصلت الى أن المعلمين والمديرين قد فهموا دور المرشد في حين اثبتت قلة فهم الطلاب والآباء لدور المرشد، واسفرت دراسة العاجز، على: أن مجال

المشكلات المتعلقة بالإعداد و التدريب حازت على المرتبة الأولى يليها مجال المشكلات المتعلقة
بظروف العمل و جاء مجال المشكلات المتعلقة بالإدارة والهيئة التدريسية في المرتبة الثالثة، كما
اثبتت أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى عناية و اهتمام أكبر و وهذا ماكدته الدراسة
الحالية

الفصل الثالث: اجراءات البحث

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من المرشدين التربويين في المدارس التابعة لمديرية تربية محافظة البصرة البالغ عددهم
(١٩٩) مرشدا ومرشدة ، (٦٩) منهم من الذكور و(١٣٠) من الاناث موزعين على مركز واقضية القطر
(جدول ١).

جدول (١) مجتمع البحث

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

عينة البحث:

أجريت هذه الدراسة على عينة من المرشدين التربويين مكونة من (٦٠) مرشدا ومرشدة تمثل هذه
العينة (٣٠%) من مجتمع الدراسة (٣٥) منهم من الاناث و (٢٥) من الذكور موزعين على مركز واقضية
المحافظة جدول (٢)

جدول (٢) عينة البحث

الموقع	الذكور	الاناث
مركز المحافظة	٩	١٣
اقضية	١٢	٢٠

نواحي	٤	٢
المجموع	٢٥	٣٥

اداة البحث

اعتمدت الباحثتان مقياس البرديني ٢٠٠٦ لقياس مشكلات المرشدين التربويين، يتألف المقياس من (٥٣) فقرة موزعة في ثلاث محاور، يتعلق المحور الاول بالاعداد والتدريب والمحور الثاني بالادارة والهيئة التدريسية ، اما المحور الثالث فيتعلق بظروف عمل المرشدين التربويين. ملحق (١)

ولقياس مستوى الاداء الوظيفي للمرشد التربوي تم اعتماد مقياس شومان ٢٠٠٨، ويتألف المقياس من (٣٠) فقرة، في ثلاثة ابعاد يقيم من خلالها مدير المدرسة مرشديه في ثلاث ابعاد هي: الشخصية العامة والجانب الاداري، والمهارات الاجتماعية. ملحق (٢)

تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والأرشاد النفسي لبيان مدى صلاحيتها ملحق (٣)، وبعد التعديلات التي أجريت على بعض الفقرات، أصبح المقياسين جاهزان للتطبيق.

عينة تطبيق المقياس

تم تطبيق مقياس مشكلات المرشدين التربويين على عينة البحث الأساسية والتي بلغت (٦٠) مرشدا ومرشدة (٢٥) منهم من الذكور و (٣٥) من الاناث. كما طبق مقياس تقييم اداء المرشدين التربويين على مدرائهم البالغ عددهم (٦٠) مديرا.

صدق المقياس:

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

ثبات المقياس :

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

تصحيح المقياس:

اعتمد مقياس مشكلات المرشدين السلم الثلاثي كبداًئل للاستجابة على فقرات المقياس وتصحيحه، وكانت بدائل المقياس (اعاني كثيراً، اعاني احياناً، لا اعاني)، وتم اعطاء الدرجات (٢،١،٠) على التوالي لبداًئل المقياس فتكون بذلك اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب على مقياس المشكلات (١٠٦)، واقل درجة (0)، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (٥٣)، كذلك الحال بالنسبة لمقياس تقييم أداء المرشد التربوي الذي كانت بدائله (إطلاقاً، أحياناً، دائماً)، ا عطيت الدرجات (٢،١،٠) على التوالي للاستجابة على بدائل المقياس، وبذلك تكون اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (٦٠) واوطأ درجة (٠) والمتوسط الفرضي للمقياس (٣٠)

الوسائل الاحصائية

١. معادلة فيشر
٢. الاختبار التائي لعينة ومجتمع (البياتي واثناسيوس ٢٥٦)
٣. معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين مشكلات المرشدين التربويين ومستوى تقييم المدير لادائهم، ومعامل ثبات المقياس.(عوض، 1984، ص110).

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها:-

يتضمن هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج البحث حسب تسلسل الاهداف، فقد صمم البحث الحالي لتحقيق الاهداف الاتية:

١. قياس مشكلات المرشدين التربويين.
٢. تقييم اداء المرشدين التربويين من قبل مدرائهم.
٣. ايجاد العلاقة بين مشكلات المرشد التربوي وتقييم مدير المدرسة لادائه.

اولا: الهدف الاول ويتضمن : قياس مشكلات المرشدين التربويين

لقد تم تحقيق هذا الهدف من خلال تطبيق مقياس لقياس مشكلات المرشدين التربويين (اجراءات الفصل الثالث) على عينة البحث، و ايجاد الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات المقياس جدول(٣)

جدول (٣) الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات المقياس

ت	تسلسل الفقرة في المقياس	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١.	١٢	ضعف التواصل مع من له علاقة بتفعيل دور المرشدين خارج المدرسة	1.8333	91.67
٢.	٢١	تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد .	1.8167	90.83
٣.	٣	ضعف الإعلام الإرشادي في البيئة المحلية .	1.8	90
٤.	٢٢	قصور تعاون الإدارة مع المرشد .	1.8	90

89.17	1.7833	وجود النمط الإداري المتسلط .	١٨	٥.
88.33	1.7667	شعور المرشد بالعزلة بسبب قلة المتابعة من قبل مسؤوليه .	٥١	٦.
87.5	1.75	قلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة .	٥	٧.
87.5	1.75	ضعف الممارسة للأدوار التي تتطلب إعداد وتأهيلات إرشادية	١١	٨.
86.67	1.7333	عدم ذهاب الطلبة الى المرشد خوفا من سخريه زملائهم	٥٠	٩.
84.17	1.6833	قلة الخبرة لدى بعض المرشدين في مجال العملية التربوية	١٦	١٠.
84.17	1.6833	عدم وجود فريق عمل إرشادي لمتابعة الإرشاد التربوي في المدرسة .	٢٨	١١.
83.33	1.6667	ضيق وقت المرشد لايُسغفه للتوثيق في السجلات الإرشادية.	٢٧	١٢.
80.83	1.6167	قلة تلبية بعض أولياء الأمور الدعوات المدرسية .	٤٦	١٣.
78.33	1.5667	ازدحام الصفوف بالإعداد الكبيرة من الطلبة	٣٦	١٤.
76.67	1.5333	قلة تفهم المدرسين لطبيعة العملية الإرشادية .	١٧	١٥.
76.67	1.5333	قلة الاختبارات النفسية لدى المرشد .	٦	١٦.
76.67	1.5333	اعتماد بعض أولياء الأمور على الإدارة المدرسية .	٤٧	١٧.
75.83	1.5167	عدم ملائمة مكان اجتماعات المرشدين مع زملائهم .	٥٢	١٨.
73.33	1.4667	قصور تعاون المدرسين مع المرشد.	٢٠	١٩.
71.67	1.4333	نقص المراجع المتوفرة في مادة الإرشاد .	٧	٢٠.

71.67	1.4333	عدم انتظام الدورات التدريبية	١٤	٢١.
71.67	1.4333	اقتصار الدورات التأهيلية على الدراسة النظرية	٨	٢٢.
71.67	1.4333	قلة الانتماء لمهنة الإرشاد التربوي	١٠	٢٣.
71.67	1.4333	غموض دور المرشد بالنسبة لأولياء الأمور .	٤١	٢٤.
71.67	1.4333	قصور القدرة على التغيير لدى المرشدين .	٤٥	٢٥.
70	1.4	عدم لجوء بعض المدرسين للمرشد عند وقوع مشكلة .	٣٤	٢٦.
69.17	1.3833	ضعف الإعداد والتدريب المهني للمرشد .	١	٢٧.
69.17	1.3833	عدم وجود غرفة مستقلة للإرشاد الفردي والتوجيه الجماعي .	٤٤	٢٨.
68.33	1.3667	قصر المدة المعدة للتدريب	١٣	٢٩.
68.33	1.3667	غموض دور المرشد بالنسبة للإدارة .	٢٣	٣٠.
68.33	1.3667	التقليل من أهمية العملية الإرشادية للطلبة من قبل المدرسين.	٢٤	٣١.
67.5	1.35	ضعف العلاقات الاجتماعية بين المرشد والهيئة الإدارية	٢٥	٣٢.
67.5	1.35	صعوبة تعامل المرشد مع الطلبة متدني التحصيل .	٤٢	٣٣.
65.83	1.3167	قلة تعاون المؤسسات المجتمعية مع المرشدين التربويين	٥٣	٣٤.
65	1.3	عدم قيام المدرس /المرشد بعمله الإرشادي .	٣٥	٣٥.
64.17	1.2833	عدم الاعتماد على اختصاصيين مهنيين في مجال الإرشاد عند عقد الدورات التدريبية	١٥	٣٦.

٣٧. ٢٩	التباين الثقافي بين المرشد والهيئة التدريسية .	1.25	62.5
٣٨. ٢٦	محدودية صلاحية المرشد التربوي .	1.2333	61.67
٣٩. ٣٠	إقحام المرشد للقيام بإعمال لا تمت لعمله بصلة .	1.2	60
٤٠. ٣٩	عدم تحديد مواعيد منتظمة لجلسات الإرشاد التربوي .	1.1667	58.33
٤١. ٤٠	عدم وجود حصص مخصصة للإرشاد في البرنامج الأسبوعي.	1.15	57.5
٤٢. ٩	قلة الاهتمام بالنواحي التطبيقية في الإرشاد	1.1333	56.67
٤٣. ١٩	قلة تقدير المدراء لأهمية العملية الإرشادية .	1.1167	55.83
٤٤. ٣٨	قلة الوقت لدى الطلبة للذهاب إلى المرشد .	1.1	55
٤٥. ٣١	صرف المرشد عن إعماله بالإعمال الإدارية .	1.0667	53.33
٤٦. ٤٣	عدم الأخذ برأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله .	1.0167	50.83
٤٧. ٣٣	نقل المرشد من مدرسته بشكل مفاجئ .	1	50
٤٨. ٤٨	قلة توفير الإمكانيات المناسبة في المدارس للقيام بالأنشطة الإرشادية .	0.9333	46.67
٤٩. ١٤	عدم انتظام الدورات التدريبية	0.8833	44.17
٥٠. ٣٧	قلة تزويد المرشد بالنشرات التي تزيد من وعيه المهني	0.8667	43.33
٥١. ٤٩	عدم تشجيع أولياء الأمور أبنائهم للتعامل مع المرشد .	0.85	42.5

41.67	0.8333	الافتقار إلى جمعيات تجمع جهود وخبرات المرشدين .	٤	٥٢
41.67	0.8333	قلة الاهتمام بتجهيز أماكن تدريب المرشد .	٢	٥٣

اظهرت النتائج وجود مشكلات يعاني منها المرشدين في مدارس مديرية التربية وستقوم الباحثتان بتفسير الفقرات الخمس الاولى التي حصلت على اعلى وسط مرجح ووزن مثوي

١. ضعف التواصل مع من له علاقة بتفعيل دور المرشدين خارج المدرسة
يحتاج المرشد التربوي الى اللقاء بالمسؤولين لطرح مشكلاته وايجاد الحلول ومناقشة ما يواجهه من صعوبات في تنفيذ خطته او حاجته الى دورات تدريبية في مجال ما او اعطاء مقترحات لتطوير العمل الارشادي، الا ان هذا الامر غير متاح للمرشد من خلال لقاءات او اجتماعات دورية محددة تتيح له المناقشة المباشرة او من خلال وسائل الاتصال الاخرى .
٢. تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد .

يعد المدير والمعاونين والمدرسين كلها جهات مسؤولة عن الطالب ومشكلاته وكل منهم له رأي ووجهة نظر قد تختلف في معالجة مشكلات الطلبة وقد لايتفق هؤلاء على وجهة نظر واحدة وقد تكون للمرشد وجهة نظر تختلف الان تعدد السلطات يعيقه عن تنفيذ مخططاته
٣. ضعف الإعلام الإرشادي في البيئة المحلية

ان الكثير من اولياء الامور ليست لديهم فكرة واضحة عن عمل المرشد التربوي والبعض يعتبره عنصرا غريبا يتدخل في شؤون ابنائهم وقد يتخوفون من مهمة المرشد ومعظمهم لايلجا للمرشد ويتعاون معه في حل مشكلات الابناء واخرين يعتقدون ان المرشد يحرض الابناء ضدهم، ولا تسعى المدرسة لتوضيح دور المرشد في البيئة المحلية

٤. قصور تعاون الإدارة مع المرشد .

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

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

الهدف الثاني: تقييم اداء المرشد التربويين من قبل مدرائهم.

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

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

جدول (4) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط عينة ومجتمع

العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية		
60	31.58	30	9.01	1.359	2	59	غير دال احصائيا

مما يدل على ان الفرق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمجتمع الذي سحبت منه العينة غير دال احصائيا مما يدل على ان تقييم المدراء لمرشديهم متوسط

الهدف الثالث: ايجاد العلاقة بين مشكلات المرشد التربوي وتقييم مدير المدرسة لادائه

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

نلاحظ ان معامل الارتباط بين درجات المقياسين ضعيف مما يدل على ان العلاقة بين مشكلات المرشدين التربويين وتقييم مدير المدرسة لادائهم ضعيفة

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المرشد قد تكون لديه مشكلات الا ان ادائه يكون جيدا وبذلك يكون تقييم مدير المدرسة لادائه يكون جيدا والعكس صحيح

الاستنتاجات

من خلال نتائج البحث يمكن استنتاج الاتي

١. وجود مشكلات لدى المرشدين التربويين
٢. تقييم اداء المرشدين من قبل مدرائهم متوسط
٣. لا توجد علاقة بين مشكلات المرشدين التربويين وتقييم مدير المدرسة لادائهم

التوصيات

١. الاهتمام بالمرشدين التربويين ومتابعتهم
٢. توجيه ادارات المدارس الى ضرورة التعاون وابداء التسهيلات للمرشد التربوي في القيام بمهامه
٣. الاهتمام بتطوير مهارات المرشد من خلال الدورات وورش التدريب حسب حاجة المرشدين

المقترحات:

١. اجراء دراسة تتناول علاقة مشكلات المرشد التربوي بمتغيرات اخرى
٢. اعداد برامج ارشادية لتطوير اداء المرشد

المصادر

١. البرديني، أحمد إسماعيل ٢٠٠٦ واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة
٢. البياتي، عبد الجبار توفيق واثناسيوس، زكريا. (١٩٧٧). الاحصاء الاستدلالي والوصفي في التربية وعلم النفس. بغداد. الجامعة المستنصرية.
٣. حلمي، منيرة احمد. (١٩٦١). مشكلات الفتاة المراهقة وحاجاتها الارشادية. القاهرة. دار النهضة العربية.
٤. الرفاعي ، نعيم عطية ، : (1982) التقويم و القياس في التربية ، المطبعة التعاونية ، دمشق
٥. شومان ، زياد محمود محمد ٢٠٠٨ ، "دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية - غزة

٦. صالح ، محمد فالح ، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، ٢٠٠٤، ص ١٣٧.

٧. العاجز، فؤاد على، (2001) ، الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول، مجلة الجامعة الإسلامية المجلد التاسع العدد الثاني، غزة.

٨. عوض، محمود عباس. (١٩٨٤). علم النفس الاحصائي. الدار الجامعية للطباعة والنشر. بيروت. لبنان

9. Good,carter V. (1973) Dictionary of education. 3rd ed . new York. Mc Graw– Hill.

الملاحق

ملحق (١) مقياس مشكلات المرشدين التربويين

ت	العبرة	بدائل الاجابة
اولا: المشكلات التي تتعلق بالاعداد والتدريب		
١	ضعف الإعداد والتدريب المهني للمرشد .	اعاني كثيرا اعاني احيانا لا اعاني
٢	قلة الاهتمام بتجهيز أماكن وتدريب المرشد .	
٣	ضعف الإعلام الإرشادي في البيئة المحلية .	
٤	الافتقار إلى جمعيات تجمع جهود وخبرات المرشدين .	
٥	قلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة .	
٦	قلة الاختبارات النفسية لدى المرشد .	
٧	نقص المراجع المتوفرة في مادة الإرشاد .	
٨	اقتصار الدورات التأهيلية على الدراسة النظرية	

٩	قلة الاهتمام بالنواحي التطبيقية في الإرشاد		
١٠	قلة الانتماء لمهنة الإرشاد التربوي		
١١	ضعف الممارسة للأدوار التي تتطلب إعداد وتأهيلا إرشاديا		
١٢	ضعف التواصل مع من له علاقة بتفعيل دور المرشدين خارج المدرسة		
١٣	قصر المدة المعدة للتدريب		
١٤	عدم انتظام الدورات التدريبية		
١٥	عدم الاعتماد على اختصاصيين مهنيين في مجال الإرشاد عند عقد الدورات التدريبية		
١٦	قلة الخبرة لدى بعض المرشدين في مجال العملية التربوية		
ثانيا: المشكلات التي تتعلق بالإدارة والهيئة التدريسية			
١٧	قلة تفهم المدرسين لطبيعة العملية الإرشادية .		
١٨	وجود النمط الإداري المتسلط .		
١٩	قلة تقدير المدراء لأهمية العملية الإرشادية .		
٢٠	قصور تعاون المدرسين مع المرشد.		
٢١	تعدد المسؤولين في المدرسة يعيق عمل المرشد .		
٢٢	قصور تعاون الإدارة مع المرشد .		
٢٣	غموض دور المرشد بالنسبة للإدارة .		
٢٤	التقليل من أهمية العملية الإرشادية للطلبة من قبل المدرسين.		
٢٥	ضعف العلاقات الاجتماعية بين المرشد والهيئة الإدارية		
٢٦	محدودية صلاحية المرشد التربوي .		
٢٧	ضيق وقت المرشد لايصفه للتوثيق في السجلات الإرشادية .		
٢٨	عدم وجود فريق عمل إرشادي لمتابعة الإرشاد التربوي في المدرسة .		
٢٩	التباين الثقافي بين المرشد والهيئة التدريسية .		
٣٠	إقحام المرشد للقيام بإعمال لا تمت لعمله بصلة .		
٣١	صرف المرشد عن إعماله بالإعمال الإدارية .		
٣٣	نقل المرشد من مدرسته بشكل مفاجئ .		
٣٤	عدم لجوء بعض المدرسين للمرشد عند وقوع مشكلة .		

٣٥	عدم قيام المدرس / المرشد بعمله الإرشادي .			
ثالثا :- المشكلات التي تتعلق بظروف العمل				
٣٦	ازدحام الصفوف بالإعدادات الكبيرة من الطلبة			
٣٧	قلة تزويد المرشد بالنشرات التي تزيد من وعيه المهني			
٣٨	قلة الوقت لدى الطلبة للذهاب إلى المرشد .			
٣٩	عدم تحديد مواعيد منتظمة لجلسات الإرشاد التربوي .			
٤٠	عدم وجود حصص مخصصة للإرشاد في البرنامج الأسبوعي.			
٤١	غموض دور المرشد بالنسبة لأولياء الأمور .			
٤٢	صعوبة تعامل المرشد مع الطلبة متدني التحصيل .			
٤٣	عدم الأخذ برأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله .			
٤٤	عدم وجود غرفة مستقلة للإرشاد الفردي والتوجيه الجماعي .			
٤٥	قصور القدرة على التغيير لدى المرشدين .			
٤٦	قلة تلبية بعض أولياء الأمور الدعوات المدرسية .			
٤٧	اعتماد بعض أولياء الأمور على الإدارة المدرسية .			
٤٨	قلة توفير الإمكانيات المناسبة في المدارس للقيام بالأنشطة الإرشادية .			
٤٩	عدم تشجيع أولياء الأمور أبنائهم للتعامل مع المرشد .			
٥٠	عدم ذهاب الطلبة الى المرشد خوفا من سخريه زملائهم			
٥١	شعور المرشد بالعزلة بسبب قلة المتابعة من قبل مسؤوليه .			
٥٢	عدم ملائمة مكان اجتماعات المرشدين مع زملائهم .			
٥٣	قلة تعاون المؤسسات المجتمعية مع المرشدين التربويين			

ملحق (٢)

مقياس تقييم اداء المرشد التربوي

التسلسل	العبارة	إطلاقا	أحيانا	دائما
البعد الاول : الشخصية العامة				
١	يهتم بمظهره العام .			
٢	يتمتع بشخصية قوية ومؤثرة .			
٣	يتقبل النقد البناء ويستفيد منه .			
٤	يتكيف مع المواقف المتغيرة .			
٥	يتمتع بالاتزان الانفعالي في المواقف المختلفة .			
٦	يتمتع باللباقة والنظر الثاقب للأمور .			
٧	لديه روح المبادرة والنشاط .			
٨	يمتلك الدافعية للعمل .			
٩	لديه القدرة على العمل في أماكن وظروف متنوعة .			
١٠	يتقبل الأعمال الإضافية بروح طيبة .			
البعد الثاني : الجانب الإداري .				
١١	يلتزم بمواعيد العمل والدوام الرسمية .			
١٢	يتبع التعليمات المتعلقة بالعمل الإرشادي .			
١٣	يقيم علاقات مهنية مع كادر المدرسة (الإدارة والمدرسون)			

١٤	قادر على ضبط الصف في حصص التوجيه الجمعي .		
١٥	يلتزم بتعليمات المدرسة وأنظمتها ولوائحها .		
١٦	متمكن من تخصصه وجوانب مهنته .		
١٧	يؤدي دور أساسي في تقدم العملية التربوية .		
١٨	لديه القدرة على إدارة جلسات الإرشاد .		
١٩	يعتذر عندما لا يتمكن من الحضور إلى المدرسة		
٢٠	لديه الجدية في العمل .		
البعد الثالث :المهارات الاجتماعية .			
٢١	يستطيع التفاعل وإقامة العلاقات الاجتماعية مع كادر المدرسة.		
٢٢	يستطيع التواصل مع المجتمع المحلي .		
٢٣	قادر على إقامة العلاقات الاجتماعية مع الطلبة .		
٢٤	يشارك في الأنشطة المدرسية		
٢٥	يشارك كادرمدرسة في المناسبات الاجتماعية .		
٢٦	يساعد في نشر ثقافة الإرشاد النفسي .		
٢٧	يساعد في تقبل المجتمع لمهنة الإرشاد .		
٢٨	لديه مهارات الاتصال الجيد مع الآخرين .		
٢٩	متقبل وراض عن مهنته .		
٣٠	يشارك في الأنشطة المدرسية .		

ملحق (٣)

المحكمين لمقياسي مشكلات المرشدين التربويين في المدارس الثانوية وتقييم اداء المرشد التربوي من قبل المدراء

ت	الاسم	الاختصاص	الجامعة
١	أ. م. د. تحسين الكيم	مناهج وطرق تدريس	جامعة البصرة
٢	أ. م. د. عبدالزهرة لفته البدران	ارشاد نفسي	جامعة البصرة

٣	أ. م. د. عبدالسجاد عبد عبدالسادة	ارشاد نفسي	جامعة البصرة
٤.	أ. م. د. عياد اسماعيل صالح	ارشاد نفسي	جامعة البصرة
٥.	أ. م. د. هناء عبدالنبي كبن	ارشاد نفسي	جامعة البصرة
٦.	م. د. صفاء عبدالزهرة الجمعان	ارشاد نفسي	جامعة البصرة
٧.	م. د. نضال عيسى	مناهج وطرق تدريس	جامعة البصرة
٨.	م. د. رياض ناصرالعيسى	ارشاد نفسي	جامعة البصرة