

الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمأمول. (دراسة ميدانية على عينة من المرشدين التربويين)

أحلام مداني قسم العلوم الاجتماعية (جامعة سعيدة)
أ. سيد أحمد ورغي قسم العلوم الاجتماعية (جامعة وهران 2 محمد بن أحمد)

ملخص الدراسة

"كفاءة المرشد التربوي المهنية بين الواقع والمأمول"، هي دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية التي تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله الإرشادي في ظل مجموعة متغيرات متمثلة في (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل)، بحيث تكونت عينة الدراسة من (78) مرشدا (ة) تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني عبر البعض من ولايات الجزائر (سعيدة، معسكر، سيدي بلعباس، النعامة، الشلف)، ولاختبار فروض الدراسة تم الاعتماد على استبيان لقائمة الكفاءات المهنية للمرشد التربوي على مستوى (04) أبعاد متمثلة في: بعد الكفاءة الشخصية، بعد الكفاءة الاجتماعية، بعد الكفاءة التكوينية، بعد الكفاءة الإنتاجية، وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية للأداة وجب تطبيقها على مجتمع الدراسة، حيث تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي، وفق المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/22)، باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين واختبار "تحليل التباين الأحادي" اتجاه واحد، لدراسة الفروق الخاصة بمتغيرات الدراسة، إضافة إلى المتوسط الحسابي لتقدير مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* هناك كفاءة مهنية بمستوى مرتفع تؤهل المرشد التربوي لعمله الإرشادي.

إضافة إلى ما أثبتته الدراسة في قبول الفرض الصفري في جميع الفرضيات المطروحة لمتغيرات الدراسة ضمن أبعاد الاستبيان بأنه "لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغيرات: (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، وولاية العمل) وذلك في جميع أبعاد الاستبيان. " وقد أظهرت الدراسة بعض النقص في الكفاءة التكوينية والإنتاجية، وتم على أساس ذلك مناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري للدراسة. **الكلمات المفتاحية:** الكفاءة المهنية، الإرشاد التربوي، المرشد التربوي، متغيرات الدراسة.

Abstract: This study aimed to identify the level of professionalism that qualify counselor for guiding its work, under a set of variables (sex, specialty, seniority professional, group butcherly, qualification, canton work), so that the sample of the study consisted of (78) Guide (e) of the educational and vocational guidance center's across some towns of Algeria (Saida, mascara, Sidi Bel Abbes, Naama, Chlef), to test the hypotheses of the study questionnaire was relying on the list of professional competencies to guide educational level (4) dimensions in: personal competence social competence, creating competence, productivity competence, the efficiency production efficiency, and after confirming the psychometric properties of the instrument shall be circulated to the study community, where he adopted the student on the descriptive analytical, comparative, statistical treatment of data using statistical package for social science (SPSS/ 20), using the "t test" for specimen independent testing "analysis of variance" one away to study differences in the study variables, add percentages to estimate the level of professionalism of the counselor.

The study has reached the following conclusions: *There are Professional qualifications at advance level qualifies counselor for his work. In addition to the study demonstrated in accepting the imposition of zero in all the hypotheses of the study variables within the dimensions of the questionnaire that "no significant differences when the level indication (0.05) due to variables:(sex, specialty, seniority professional, group butcherly qualification, canton work) in all

dimensions." in addition, the study showed some deficiencies in efficient formative and productive side. It was based on the discussion of these results in light of the theoretical framework of the study.

Key words: professional competence, educational counseling, educational guide, study variables.

1. إشكالية الدراسة:

تحاول إشكالية الدراسة البحث في الكفاءة المهنية للمرشد التربوي وما قد يكون لها من دور بارز في تحقيق ما سطر من أهداف ضمن المنظومة التربوية، حيث يكمن عمل المرشد في بناء وتعديل شخصية الطلبة المسترشدين لمواجهة العقبات التي تعترضهم في حياتهم، وفي تنمية قدراتهم وإمكاناتهم المادية والمعنوية في سبيل النمو السوي. وحتى يساهم المرشد في تحقيق الغايات والأهداف التربوية والإرشادية بوجه خاص، قد يحتاج إلى كفاءات مهنية تؤهله لأداء عمله بدقة ووضوح لتجعل منه شخصا مسؤولا قادرا على تحمل أعباء المسترشدين، وفي هذا الصدد يؤكد "عمر" (1992): "على ضرورة أن يكون المرشد مؤهلا تأهيلا علميا أكاديميا ومتدربا تدريبيا فنيا مهنيا راقيا، حيث يعتبر التأهيل العلمي والتدريب العملي والتدريب المهني جزءا مهما من أي تعريف للإرشاد" (أبو يوسف، 2008: 03)، إضافة إلى ما نلمسه في قول "الشارفا" (2011): "في أن المرشدين المؤهلين علميا والمزودين بالمهارات الأساسية والفرعية في عملية الإرشاد هم الكوادر المهنية التي تستطيع القيام بهذا الدور، فإنه يجب إعداد تلك الشريحة وفق أسلوب علمي مخطط، وتوعيتهم بمفهوم الذات المهنية وأهميتها في زيادة كفاءتهم في العمل، حتى يتمكنوا من القيام بهذا الدور على الوجه المطلوب." (الشرفا، 2011: 05).

كما أن عملية الإرشاد أو مهمة المرشد لا تنحصر بإماماته النظرية فقط، وإنما يتعدى الأمر ذلك إلى ما هو عملي في مجال مهنته، إضافة إلى ما يمتلكه من كفاءات ضمن قطاعه التربوي مسيرا في ذلك التحديات التي قد تترتب جراء أداءه المهني، وهذا ما دلت عليه بعض الدراسات المحلية الآتية:

- دراسة "براهمية" (2006) بعنوان "تأثير الوضعية المهنية على أداء المرشد التربوي والمهني" لولايتي "قالمة وسوق أهراس" (الجزائر)، استخدمت الباحثة منهج المسح الشامل للمرشدين في كلتا المنطقتين نظرا لصغر حجم العينة الذي بلغ (37) مرشد للإجابة على مفردات الاستمارة، بحيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن كيفية تأثير الوضعية المهنية، والأطر التنظيمية، وعلاقة المرشد بالمتعاملين التربويين على أدائه، وأظهرت النتائج، تأثير الظروف المادية للمؤسسة على أداء المرشد التربوي التي تتمثل في: الموقع الجغرافي للمؤسسة، مكتب المرشد التربوي داخل المؤسسة من ناحية (الموقع، الحجم، التجهيزات)، إضافة إلى تأثير الأطر التنظيمية من بينها الأطر القانونية لتحديد المهام، والنظام الداخلي للمؤسسة الذي تتحكم في مجموعة من المتغيرات، الخريطة المدرسية التي لا تخدم الملمح التربوي لتلاميذ التي تقوم وفق ترتيب إحصائي فقط، أما فيما يخص طبيعة العلاقات في تخدم علاقته مع (المدير، أعضاء الفريق التربوي، التلاميذ، الأولياء) وكل يرجع على حسب موقعه بعلاقته مع المرشد التربوي. (براهمية، 2006: 67)

و**دراسة "العماري" (2015) بعنوان "معوقات عمل المرشد المدرسي والمهني وعلاقتها بكفاءته المهنية" دراسة ميدانية على بعض مراكز التوجيه المدرسي والمهني لولايات الغرب الجزائري، شملت عينة الدراسة (130) مرشدا (ة)، بغرض تحقيق أهداف الدراسة من خلال استجاباتهم على استبيانين أولهما لقياس معوقات عمل المرشد والثاني لقياس الكفاءة المهنية للمرشد، كما اعتمد في الدراسة على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:**

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الشخصية التواصلية والكفاءة المعرفية للمرشد.

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الشخصية التواصلية والكفاءة المهنية للمرشد.

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات البيداغوجية والكفاءة المعرفية للمرشد.

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات البيداغوجية والكفاءة المهنية للمرشد

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات المادية والكفاءة المعرفية للمرشد.

*لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعوقات المادية والكفاءة المهنية للمرشد.

تشابهت كلا الدراستين في تناولهما للمؤثرات التي تحد من أداء المرشد بما فيها معوقات العمل والوضعية المهنية، ومدى انعكاس هذين المتغيرين على طبيعة المهام التي يزاولها المرشد التربوي وعلاقة هذا التأثير بمستوى كفاءته في التحكم وإدارة مهنته.

وفي ضوء ما سبق ذكره، فإن كفاءة المرشد تستند بالدرجة الأولى على مدى كفاءته في صياغة الموقف الإرشادي، وهذا ما يظهر جليا في مستوى أدائه المهني ومدى فعاليته اتجاه العملية الإرشادية في الإطار التربوي، وهذا ما دلت عليه معظم الدراسات العربية التي فحواها كفاءة المرشد والعملية الإرشادية، من بينها:

- دراسة "أبو الهيجاء" (1988) التي تهدف إلى "معرفة مدى فعالية المرشد التربوي في المدارس الأردنية"، وما هي انطباعات المدراء والمعلمين والمرشدين والمسترشدين نحو هذه الفعالية، شملت عينة الدراسة (320) فردا من المديرين والمعلمين والمرشدين والمسترشدين في المدرسة الأردنية. ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

1. المرشد التربوي لم يصل إلى المستوى المطلوب تربويا في المدرسة الأردنية.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمرشدين، نحو فاعلية المرشد التربوي. (السلامه، 2003: 52)

إضافة إلى دراسة "العموش" (2002) بعنوان "الكفاءات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات." وتكون مجتمع الدراسة من جميع مرشدي المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الشمال الأردني، وتألفت عينة الدراسة من (177)

مرشدا)، أظهرت النتائج أن الكفاءات الإرشادية متوافرة لدى المرشدين، بدرجة عالية في ثمان مجالات من مجالات الدراسة، وهي المجال الأول الذي تضمن مجال التشخيص ومجال العلاقة المهنية ومجال تفهم السلوك الاجتماعي للمسترشد، ومهارات الاتصال والسلوك غير اللفظي وإعداد البرنامج الإرشادي وإدارة الجلسة الإرشادية وقيادتها واستخدام الأساليب السلوكية، والمعرفية، وأخيرا اتخاذ القرارات السليمة، وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفاءات التدريبية لدى المرشدين ترجع لاختلاف الجنس أو التدريب. أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد وجد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في توافر الكفاءات لدى المرشدين في الإجابة على فقرات الاستبيان، وقد وجدت أيضا فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفاءات لدى المرشدين ترجع إلى متغير التأهيل العلمي على مجال التقييم، وإصدار الأحكام، لصالح حملة الدبلوم العالي. (العموش، 2002: 03)

ودراسة "عوض" (2003) بعنوان "اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد". وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي، حيث كانت عينة البحث مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة للعام الدراسي (2003)، وقد أسفرت النتائج على أن (85%)، من مديري المدارس لديهم اتجاهات إيجابية نحو الإرشاد التربوي، وخلصت الدراسة إلى توصيات من أهمها إعطاء أهمية أكبر لبرامج الإرشاد التربوي وذلك من خلال وضعها على سلم أولويات وزارة التربية والتعليم من حيث الإعداد والتطوير، كما قدم الباحث مقترحات ومن أبرزها عمل دراسة لقياس اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد التربوي. (أبو يوسف، 2008: 140)

كما بينت دراسة "زريقي" (2008) بعنوان "الكفاءات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية". وتم اختيار عينة عشوائية (184) مرشدا ومرشدة في محافظات عمان والزرقاء واربد، ومن مجتمع عدد أفرادها الإجمالي

(794)، ولتحقيق ذلك تم بناء أداة خاصة للتعرف على درجة امتلاك الكفاءات الإرشادية مكونة من (89) فقرة موزعة على تسع مجالات، وأظهرت النتائج أن مرشدي المدارس الحكومية ممن شملتهم الدراسة الحالية يمتلكون درجة عالية جدا في مجالين من مجالات الدراسة، وبدرجة عالية في السبعة المجالات المتبقية من الكفاءات الإرشادية مرتبة تنازليا كما يلي: مجال تنفيذ الإرشاد الفردي والجماعي احتل المرتبة الأولى ويليه مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية ومعايير التطور المهني ثم مجال تنظيم برنامج الإرشاد في المدرسة تلاه مجال مساعدة الطلبة لتحسين تحصيلهم الأكاديمي، ثم مجال مساعدة الطلبة على فهم خصائصهم الإنمائية تلاه تطبيق التوجيه المهني للطلبة ثم تقييم الطلبة وتفسير المعلومات تلاه تقديم الاستشارات ثم مجال تطبيق الأبحاث وتقييم البرنامج الإرشادي الذي احتل المرتبة الأخيرة. وبالنسبة لمتغيري التأهيل العلمي وجنس المرشد، أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في امتلاك الكفاءات الإرشادية المدركة لدى المرشدين ترجع إلى درجة اختلاف التأهيل العلمي أو الجنس. أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك المرشدين للكفاءات الإرشادية المدركة ترجع إلى متغير الخبرة ولصالح المرشدين من ذوي المستوى العالي في الخبرة الإرشادية (6 سنوات فأكثر) والمتوسطة (2-5 سنوات) فيما يتعلق بمتغير التدريب لوحظ وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في امتلاك الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين ولصالح المرشدين الذين شاركوا في ثلاث دورات فأكثر ثم دورتين. (الشارف، 2011: 95)

ودراسة "الشرفا" (2011) بعنوان "الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الذات المهنية للمرشدين في ظل مجموعة من المتغيرات، حيث اعتمدت الباحثة على عينة (279) مرشدا، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، والمرحلة الدراسية، والمنطقة التعليمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية: العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص، الدورات التكوينية، استخدام الحاسوب. (الشارفا، 2011: 04)

استنادا لما سبق نجد أن هذه الدراسات تمحورت حول هدف معين وهو موضوع المرشد في العمل الإرشادي التربوي، الأمر الذي يسهم في إظهار التباين في الممارسة العملية للمرشد ومدى توفر كفاءاته المهنية في السياق الإرشادي داخل المؤسسات التربوية.

كما يركز مفهوم الكفاءة على مجموعة من المستويات التي تستوجب القياس ضمن الإطار المرجعي لها، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الاختلاف وتقويم أداء المرشد وإعداده وتأهيله الأكاديمي، وهذا ما أشارت إليه الدراسات التالية:

دراسة "برنت" "Brent" (1981) هدفت إلى "معرفة آراء المرشدين التربويين والأخصائيين النفسانيين من حيث إعداد المرشد أكاديميا وتأهيله ومعرفة ما إذا كان المرشد يحتاج إلى إجازة الإرشاد". طبقت هذه الدراسة على الطرفين على عينة بلغت (116) مرشدا في مقاطعة أدا هو (Idaho) وبلغ معدل سنوات الخبرة عند المرشدين (9.4) سنوات وكانت مؤهلاتهم (68%) من المرشدين الحاصلين على درجة أعلى من الماجستير و(18%) منهم حاصلون على درجة ماجستير، (12%) وحاصلون على درجة دكتوراه و(2%) من المرشدين أقل من ماجستير. وأوضحت الدراسة من وجهة نظر المرشدين التربويين أن المرشدين كانوا أكثر حماسا من علماء النفس لإجازة المرشد وتأهيله تربويا، وكما أوضحت الدراسة أن كلا من الطرفين المرشدون التربويون، والأخصائيون النفسيون يرون بأن المرشدين بحاجة إلى إجازة في الإرشاد. (السلامه، 2003: 60)

دراسة "جودنو، رشال وكرولين" "Rashelle & Carolyn" "Goodnough" (2001) بعنوان "قياس الكفاءات المتوافرة في تخصص الارشاد". وتكونت عينة الدراسة من (232) طالبا في تخصص الإرشاد في

مجموعة من الجامعات الأمريكية، استخدم استبيان مكون من قسمين: الأول اختيار من متعدد والثاني أسئلة مفتوحة، أشارت نتائج الدراسة أن الجامعات بحاجة إلى تدريس مساقات متقدمة في البحث والقياس في الإرشاد، أما التدريب الميداني فبينت النتائج الحاجة إلى تدريب المرشدين على إقامة علاقة إرشادية ومهارات أساليب دراسة المسترشد. (الشارف، 2011: 102)

وأخيرا دراسة "كونستنتين" "Counstantine" (2001) هدفت إلى التعرف على أثر التوجه النظري للمرشد (تكاملي، إنساني، سلوكي، سلوكي معرفي) والجنس والعرق في كفاءات المرشد في الإرشاد المتعدد الثقافات، كما يدركها المرشدون، حيث طبق الاستبيان على (105) طلاب ماجستير في قسم الإرشاد في منطقة الشمال الشرقي في الولايات المتحدة. أظهرت النتائج إن المرشدين ذوي التوجه التكاملي الانتقائي اظهروا مستويات أعلى في الكفاية الإرشادية متعددة الثقافات، وبينت النتائج أثرا لكل من متغير الجنس والعرق على كفاءات المرشدين. (الشارف، 2011: 99)

وعلى ضوء ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكال الآتي:

* ما مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي، وهل هناك فروق دالة إحصائية ترجع إلى بعض المتغيرات؟

2. تساؤلات الدراسة:

استنادا على الإشكال الرئيس تطرح التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لجنسهم؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لتخصصهم؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لأقدميتهم المهنية؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لزمريتهم الدموية؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمؤهلهم العلمي؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لولاية العمل؟
3. فرضيات الدراسة:

يعتمد عمل المرشد على مؤهلات تخوله لأداء وظيفته على المستوى المطلوب لكي يجسد تكوينه العلمي والعملية، وعليه يستوجب على المرشد التربوي أن يكون أهلاً للمسؤولية عن طريق إلمامه بمستوى من الكفاءة المهنية والفعالية في الأداء اتجاه موقفه الإرشادي، وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة "أبدر ومارتن" (1983): "أن المرشد الجيد يتصف بالخبرة والمهارة في عمله والإيجابية في علاقاته الاجتماعية مع الأطراف المشاركة في العملية الإرشادية ويتصف بالأمان والثقة بمن حوله، كما يتصف بتوفير المناخ الجيد والراحة للمسترشدين" (أبو يوسف، 2008: 134)، ولكن في واقع الأمر نجد الأمر مخالف لما سبق ذكره وهذا ما تجسد في نتائج الدراسة "جودنو، رشال وكرولين" (2001): "أن الجامعات بحاجة إلى تدريس مساقات متقدمة في البحث والقياس في الإرشاد، أما التدريب الميداني فبينت النتائج الحاجة إلى تدريب المرشدين على إقامة علاقة إرشادية ومهارات أساليب دراسة المسترشد" (الشارف، 2011: 102).

استناداً لما جاء في نتائج الدراسات السابقة بأنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفاءات الإرشادية والتدريبية لدى المرشدين ترجع لاختلاف الجنس أو التدريب. أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد وجد أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في توافر الكفاءات لدى المرشدين، لصالح المرشدين من ذوي المستوى العالي في الخبرة الإرشادية (06 سنوات فأكثر)، وقد وجدت أيضا فروق ذات دلالة إحصائية في توفر الكفاءات لدى المرشدين ترجع إلى متغير التأهيل العلمي ومتغير التخصص وهذا ما أشارت إليه الدراسات

التالية: "عموش" (2002)، "زريقي" (2008)، "الشارفا" (2011). كما أشارت النتائج دراسات أخرى إلى أنه لا توجد فروق في امتلاك الكفاءات الإرشادية المدركة لدي المرشدين ترجع إلى درجة اختلاف التأهيل العلمي أو الجنس. وفيما يتعلق بمتغير التدريب لوحظ وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في امتلاك الكفاءات الإرشادية لدى المرشدين ولصالح المرشدين الذين شاركوا في ثلاث دورات فأكثر ثم دورتين. وهذا ما دلت عليه دراسة " زريقي" (2008).

وعليه يمكن صياغة الفرضية العامة التالية:

* هناك مستوى مقبول للكفاءة المهنية للمرشد التربوي، وهناك فروقا دالة ترجع إلى أغلب المتغيرات عدا الجنس.

وعلى هذا العموم، تصاغ الفرضيات الجزئية على النحو التالي:

1. هناك مستوى مقبول للكفاءة المهنية للمرشد التربوي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى للجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لتخصصهم.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لأقدميتهم المهنية.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمرتهم الدمية.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمؤهلهم العلمي.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لولاية عملهم.

4. أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة سواء من الناحية العلمية أو العملية إلى هدف أسمی تسعى كل الدراسات إلى تحقيقه وهو إثراء المجال العلمي بدراسات

وبحوث تكون كمادة أولية للكشف عن بعض النقائص والثغرات التي يجب تداركها، للمساهمة في إنجاح العملية التربوية كمنطلق لدعم المنظومة التربوية ككل نحو الرقي والازدهار، أما الأهداف الفرعية فتطرح في النقاط التالية:

* التعرف على مستوى الكفاءة المهنية ومدى توافرها للمرشد التربوي من وجهة نظر المرشد نفسه.

* التعرف على الفروق في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد تعزى لمجموعة من المتغيرات (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل).

5. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية النظرية:

ترجع أهمية هذه الدراسة بالدرجة الأولى إلى أهمية الموضوع المتناول وهو مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي في ظل مجموعة من المتغيرات، بحيث تعتبر الكفاءة المهنية من الموضوعات الحديثة التي تحوي كل المفاهيم التي تدل على الأداء والمهارة والفعالية والكفاية في المجال المهني الإرشادي، ففي ضوء هذه الكفاءات ودرجة امتلاكها تتحدد مسؤوليات المرشد ودفاعيته اتجاه مهنته بحيث يجسد مقدار جهده وتفانيه اتجاه عمله.

كما يعتبر موضوع الكفاءة (في حدود علم الباحثين)- من الموضوعات الأكثر جدلاً خاصة في المجال المهني كونها تلم بدرجّة تأهيل الفرد في محيط عمله، وهذا ما يزيد من أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع الكفاءة لأهم عنصر في الوسط التربوي وهو المرشد الذي يعنى بسلوك الطالب المسترشد من الناحية النفسية والتربوية.

ب. الأهمية التطبيقية:

تعريف المرشد التربوي على أبعاد الكفاءة المهنية المتوفرة لديه للعمل على تطويرها، والأبعاد المتضائلة لديه والعمل على تنميتها بما يواكب مستجدات المهنة، وكل هذا من خلال إعطاء استجابات على فقرات الاستبيان كتجسيد لتقويم ذاتي للمرشد.

6. التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

1. **مستوى الكفاءة المهنية:** هي درجة امتلاك المرشد القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب، وبشكل متقن، وتمثل أيضا الدرجة الكلية المحصلة من الأداة التي تقيس موضوع الدراسة والمحددة بالمجال [260، 52] وتنفرع إلى مايلي:

1.1 **الكفاءة الشخصية:** وهي مجموع السمات والخصائص التي تضم الجانب الأخلاقي الانفعالي، في شخصية المرشد، بحيث تمثل أيضا الدرجة الكلية للبعد الشخصي المحصلة من الأداة التي تقيس موضوع الدراسة والمحددة بالمجال [65، 13].

2.1 **الكفاءة الاجتماعية:** وهي الخصائص التي تحتوي على مجموعة من الجوانب منها جانب العلاقات الإنسانية، إضافة إلى الجانب التواصل الاجتماعي، والتي تمثل أيضا الدرجة الكلية للبعد الاجتماعي المحصلة من الأداة التي تقيس موضوع الدراسة والمحددة بالمجال [60، 12].

3.1 **الكفاءة التكوينية:** ويقصد بها الجوانب التي تمثل جانب التمكن العلمي والمهني، ودرجة التكوين المعرفي للمرشد التربوي، بحيث تمثل أيضا الدرجة الكلية للبعد التكويني المحصلة من الأداة التي تقيس موضوع الدراسة والمحددة بالمجال [70، 14].

4.1 **الكفاءة الإنتاجية:** وتشتمل هذه الكفاءة كل الجوانب الأدائية والمهارية والمعرفية التي ينتجها المرشد التربوي في المؤسسة على مستوى نواتج عمله الإرشادي، والتي تمثل أيضا الدرجة الكلية للبعد الإنتاجي المحصلة من الأداة التي تقيس موضوع الدراسة والمحددة بالمجال [65، 13].

2. **المرشد التربوي:** هو الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين في حل مشكلاتهم النفسية والتربوية داخل المؤسسة التربوية.

3. **المتغيرات:** ويقصد بها المتغيرات المستقلة للدراسة الحالية والتي تتمثل في متغير (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل).

7. **حدود الدراسة:**

1.7. الحدود الزمانية: تم التطرق لهذه الدراسة بداية من شهر جانفي 2016 إلى غاية شهر مارس 2016.

2.7. الحدود المكانية: شملت هذه الدراسة مراكز التوجيه المدرسي والمهني التابعين لكل من ولاية (سعيدة، معسكر، سيدي بلعباس، النعامة، والشلف) بالجزائر.

3.7. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من المرشدين التربويين بلغت (78) مرشدا (ة) التابعين للمراكز السابقة الذكر.

8. الخلفية النظرية:

تعددت مفاهيم الكفاءة ويرجع ذلك إلى تعدد المجالات التي تستخدم فيها حيث تعرّف: "الكفاءة بأنها مجموعة المعارف، والمهارات التي تسمح بإنجاز بشكل منسجم، متوافق - مهمة- أو مجموعة من المهام" (اسماعيل، هاشمي، 2000: 02).

وتعرّف الكفاءة "امتلاك القدرات المعرفية، والمهارات، وبالتالي القدرة على إصدار القرارات". (le petit larouss، 1997 205).

أما الكفاءة المهنية فيعرفها "حمزاوي" (1989) بأنها "القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية، وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة، والقيام ببحوث علمية ونشر نتائجها".

- وكما يعرفها "الحكمي": أنها: "مجموعة القدرات، وما يسفر عنها من المعارف، والمهارات والاتجاهات". (الحكمي، 2004: 10).

- و"الكفاءة المهنية هي القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب، وبشكل متقن ويمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء المهني الذي يظهر في سلوك الفرد". (مغربي، 2008: 46).

*أبعاد الكفاءات في المجال الإرشادي: نظرا لأهمية الكفاءات فقد تعددت أبعادها وأشكالها على حسب توجيهها وهي:

1. الكفاءة الشخصية: وتشمل الصفات الواجب توافرها في شخصية المرشد التربوي والتي تجعل منه شخصا مؤهلا لأداء هذه الوظيفة، وهذا يعد كفاءة في كيفية اكتساب هذه السمات ومدى قابلية ترسيخها وتطويرها نحو الأفضل بحيث تشمل ما يلي:(الوعي بالذات، الثقة بالنفس، التحكم الذاتي، النزاهة، الضمير، الدافعية الانفعالية، التكيف والمرونة، الالتزام، المبادرة، الابتكار)(الطراونة، 2009: 37)

2. الكفاءة الذاتية: وهي ثقة الفرد في قدراته خلال المواقف الجديدة أو مواقف ذات المطالب الكثيرة والغير مألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قوة الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون الحاجة إلى المصادر أو الأساليب الأخرى لتقاؤل والاعتماد. (الكليبية، 2013: 35)

3. الكفاءة المعرفية: لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات والحقائق، بل تمتد إلى امتلاك كفاءات الإرشادية المستمرة بما يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات والفنيات، ومعرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية مثلا معرفة كيفية استخدام الاختبارات والمقاييس، كيفية صياغة البرنامج الإرشادي بكل فعالية، إضافة إلى الإعداد العلمي عن طريق الحصول على الشهادة العلمية ومؤهلات عليا ما بعد الشهادة الجامعية، استنادا إلى التدريبات أثناء الخدمة من خلال حضور الدورات والمشغل التدريبي المتخصصة في مجال وظيفته لتنمية المهنية الذاتية من حيث الإعداد والتدريب في مجالات التوجيه والإرشاد، والاطلاع بشكل مستمر على المستجدات في مجال الدراسات والبحوث والتجارب العلمية في التوجيه والإرشاد.

4. الكفاءة الأدائية: وتشتمل على قدرة المرشد في إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشكلة، إن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحقيق الكفاءة هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب، في الوضعية التي تتطلب ذلك بحيث يعتمد في ذلك توظيف ما حصده الفرد من الكفاءات المعرفية لتأديتها في مجاله المهني مستفيدا من كل الوسائل والأساليب والفنيات.

5. **الكفاءة الوجدانية:** تشير إلى آراء المرشد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الاجتماعي اتجاه مهنته، والذي يؤثر على أداء عمله، فعلى هذا الأساس فإن هذه الكفاءة تغطي جوانب كثيرة وعوامل متعددة مثل الحساسية والثقة والتقبل.... (العجومي، 2011: 52)

6. **الكفاءة التواصلية:** وتشمل مهارة العلاقات الإنسانية بحيث تتمثل في قدرة المرشد على تكوين علاقة مهنية مناسبة مع المسترشد من ناحية ومع أعضاء فريق الإرشادي من ناحية أخرى، وتتأثر هذه الكفاءة بأسلوب المرشد في استقطاب الآخرين واكتشاف الحالات وإظهار مشاعر الرغبة في المساعدة وتكوين الثقة بينه وبين الآخرين من خلال التواصل بالأخذ والعطاء وهذا يعتبر من سمات النضج المهني. (العجلاني، 2005: 42)

7. **الكفاءة التكوينية:** وتشمل مهارة الإدراك أي قدرة المرشد على إدراك الموقف الحقيقي للمسترشد وطبيعة العوامل المؤثرة في مشكلته الظاهر منها وما بطن مستخدما في ذلك أساليب عدة من بينها الملاحظة لما هو ملموس أو غير ملموس، إضافة إلى مهارة التأثير والإقناع وهذا ما يرتبط بعملية التدخل قصد تعديل السلوك عن طريق تقديم اتجاهات تأثيرية على الموقف غير السوي وإقناعه بخطى أكثر إيجابية. (العجلاني، 2005: 42).

8. **الكفاءة الإرشادية المهنية:** إن العمل الإرشادي يحتاج إلى مجموعة من المهارات والكفاءات ينبغي أن تتوفر في المرشد التربوي ليقوم بعمله على أكمل وجه، ومنها العلاقات الإرشادية، تحديد المشكلة وتحديد الأهداف الإرشادية واختيار إحدى طرق الإرشاد واستخدامها وتقويم النتائج وإفقال الحالة.

9. **الكفاءة الاجتماعية:** وتبنى من خلال الاحتكاك بالأطراف الأخرى سواء كانت أطراف مساعدة أو مسئولة بحيث تشمل هذه الكفاءة على المهارات الاجتماعية كالتأثير، التواصل، إدارة النزاعات، القيادة واستقطاب الآخر. (الطراونة، 2009: 37)

10. **كفاءة الانجاز أو الكفاءة الإنتاجية:** امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون أن يكون هناك مؤشر على

انه امتلاك القدرة على الأداء، أما امتلاك الكفاءات الأدائية فيعني القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة على إحداث نتيجة مرغوبة في أداء الطلاب، وذلك يفترض مثلا أن المرشد صاحب كفاءة إذا امتلك القدرة على إحداث تغيرات في سلوك المسترشد، فهذا يسمى ناتج العملي أو الكفاءة الإنتاجية في تحقيق الهدف أو إحداث التغيير المطلوب.

- ويعرف المرشد التربوي حسب الداھري: "المرشد هو الشخص الذي امتهن الإرشاد التربوي وتخصص فيه وأعد له وتدريب عليه." (الداھري، 2005: 11).

- تعرف الرابطة الأمريكية للمرشدين: " المرشد في المؤسسة التعليمية على انه المهني الذي يقع عليه عبء مساعدة كل الطلبة ومقابلة احتياجات نموهم وما يصادفونه من مشاكل."، بحيث تتجلى مهارات وكفاءات المرشد التربوي على النحو التالي:

الكفاءة تعني امتلاك المرشد لمجموعة من المواصفات التي تجعله شخصا مفيدا في مساعدة الآخرين، ويمتلك مواصفات عقلية واجتماعية وانفعالية وخلقية وبدنية. والمرشد الفعال هو الذي يتمكن من المزاجية بين معارفه الأكاديمية وسماته الشخصية، ومهاراته المساعدة في عملية الإرشاد وهو الذي يسعى لكي يصبح أكثر كفاءة ويعمل على:

- زيادة معرفته بالسلوك الإنساني وبمشكلاته.
 - تعريض نفسه لخبرات حياتيه جديدة.
 - تجريب أفكار وطرائق إرشادية جديدة.
 - تقييم أدائه الإرشادي بصورة مستمرة.
- وقد قام كل من "شرترز وستون" بوضع مجموعة من المهارات والكفاءات التي يتمتع بها المرشد لتكون عملية الإرشاد ناجحة وتقع هذه المهارات في مجموعات هي:

1. الاتجاهات والمعتقدات.

2. الخبرة الجاذبية والقدرة على الإقناع.

3. القدرة على تحمل الغموض.

4. الغطرسة والتكبر والتشيب بالرأي. (نبراس، 2015: 07)

9. منهجية الدراسة:

المنهج المعتمد: المنهج الوصفي.

عينة الدراسة ومواصفاتها: اعتمدت على العينة العشوائية البسيطة، بحيث شملت (78) مرشدا تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني للولايات التالية (سعيدة، معسكر، سيدي بلعباس، النعامة، الشلف).

أداة الدراسة: استبيان لقائمة الكفاءة المهنية للمرشد التربوي وفق أربعة (04) أبعاد: (الشخصي، والاجتماعي، والتكويني، والإنتاجي)

المعالجة الإحصائية: تم الاعتماد على: (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار "ت" لعينتين منفصلتين، اختبار "تحليل التباين الأحادي اتجاه واحد").

10. نتائج الدراسة:

أولا: عرض نتائج الدراسة.

تضمن هذا العنصر الإشكال التالي: "ما مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي، وهل هناك فروقا دالة إحصائية ترجع إلى بعض المتغيرات مثل: (الجنس، والتخصص، والاقدمية المهنية، والزمرة الدموية، والمؤهل العلمي، وولاية العمل)؟"

وللإجابة عن هذا الإشكال وجب التطرق إلى عرض النتائج المتعلقة بالأسئلة المتفرعة عنه مع الأخذ بعين الاعتبار عرض ومناقشة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. عرض نتيجة التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على: "ما مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي؟". ولإجابة على هذا التساؤل تم الاعتماد على المتوسط المرجح لاستخراج مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي، ما دام الأداة تم بناءها وفق سلم "ليكارت" الخماسي فإن مسافة الثقة تساوي $0.80 = 4/5$ ، بحيث تمثل (4) عدد المسافات بين البدائل، و(5) تعبر عن عدد البدائل وعلى هذا الأساس يصبح:

مستوى كفاءة مهنية منخفضة.	}	غير موافق بشدة [1، 1.79]
		غير موافق [1.80، 2.59]
مستوى كفاءة مهنية متوسطة.	}	محايد [2.60، 3.39]
		موافق [3.40، 4.19]
مستوى كفاءة مهنية مرتفعة.	}	موافق جدا [4.20، 5]

الجدول رقم (01): يبين مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي

الحكم	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم	عينة الدراسة
مرتفعة	4.191	الكفاءة الشخصية	01	ن = 78
مرتفعة	4.316	الكفاءة الاجتماعية	02	
مرتفعة	3.913	الكفاءة التكوينية	03	
مرتفعة	3.707	الكفاءة الإنتاجية	04	
مرتفعة	3.998	الدرجة الكلية	05	

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسطات الحسابية تتراوح ما بين (3.707، 4.316)، بحيث تدرج تحت قيم البديل "موافق" و"موافق جدا"، بين مسافة [3.40، 4.19]، و [4.20، 5]، وهذا ما يمثل مستوى مرتفع في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل للكفاءة المهنية.

2. عرض نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى للجنس."

ولإثبات أو نفي هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي اختبار "T test" لعينتين مستقلتين، نظرا لتوفر الشروط التالية:

- البيانات تخضع لتوزيع طبيعي (التوزيع الاعتدالي).
- حجم العينة كبير يساوي أو يفوق (30 ≥ n).
- يمثل حجم العينة مجتمع الدراسة.
- البيانات كمية ودقيقة وسليمة. (غنيم، صبري، 2000: 17)

وعلى هذا الأساس تدون الطالبة النتائج التالية وفق الجدول الآتي:

الجزء الأول من الجدول:

الجدول رقم (02): يبين دلالة تجانس التباين بين المجموعات وفق " اختبار ليفين" يعزى لمتغير الجنس.

المجموع		الكفاءة الإنتاجية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة الشخصية		الأبعاد
قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة الاختبار
0.266	1.253	0.129	2.356	0.171	1.911	0.989	0.000	0.374	0.800	قيمة الاختبار
متجانس		متجانس		متجانس		متجانس		متجانس		نوع التباين

يتضح من الجدول (02) "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين المجموعات، بحيث يبين هذا العرض أن القيمة المعنوية المتمثلة فيما بين (0.129، 0.989) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، وذلك تبعا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى قيمة الاختبار "ت".

الجزء الثاني من الجدول:

الجدول رقم (03): يبين دلالة الفروق بين المرشدين باستخدام "ت" لعينتين مستقلتين تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

الأيبعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة معنوية
الكفاءة الشخصية	ذكر	32	54.000	5.730	-0.525	0.601
	أنثى	46	54.608	4.499		
الكفاءة الاجتماعية	ذكر	32	51.406	4.737	-0.707	0.482
	أنثى	46	52.173	4.706		
الكفاءة التكوينية	ذكر	32	54.906	7.497	0.211	0.833
	أنثى	46	54.587	5.844		
الكفاءة الإنتاجية	ذكر	32	47.437	7.573	0.373	0.711
	أنثى	46	46.847	6.352		
الدرجة الكلية	ذكر	32	207.718	22.394	-0.100	0.920
	أنثى	46	208.173	17.612		

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية التي تتراوح ما بين (0.482، 0.920) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل وفق اختبار "ت" وفق قيم متراوحة ما بين (0.707، -0.373)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس، وهذا ما دلت عليه فرضية الدراسة.

3. عرض نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى للتخصص."

لإثبات أو نفي هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي "تحليل التباين الأحادي" ANOVA one way ، لتوفر الشروط التالية:

- المجتمعات مستقلة عن بعضها البعض.
- عدد المجتمعات يفوق مجتمعين فأكثر.
- بيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.
- المجتمعات المحسوبة منها عينات متجانسة. (مصطفى: 04)

وعلى هذا الأساس تدون الطالبة النتائج التالية وفق الجدول الآتي:

الجزء الأول: الجدول رقم (04): يبين دلالة تجانس التباين بين المجموعات "اختبار ليفين" يعزى لمتغير التخصص.

المجموع	الكفاءة الإنتاجية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة الشخصية		الأبعاد
	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	
قيمة الاختبار	0.694	0.503	2.192	0.119	0.140	0.870	2.999	0.756	0.281
نوع التباين	متجانس		متجانس		متجانس		متجانس		متجانس

يتبين من الجدول أعلاه قيمة "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين المجموعات، بحيث يبين هذا العرض أن القيمة المعنوية التي تتراوح ما

بين (0.056، 0.870) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في جميع أبعاد الاستبيان وذلك تبعاً لمتغير التخصص، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق لقيم الأسلوب الإحصائي "تحليل التباين الأحادي اتجاه واحد".

الجزء الثاني من الجدول:

الجدول رقم (05): يبين تحليل التباين الأحادي اتجاه واحد يعزى لمتغير التخصص (علوم التربية، علم النفس، علم الاجتماع)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	القيمة المعنوية
الكفاءة الشخصية	بين المجموعات	352,6	2	176,3	0.123	0.884
	داخل المجموعات	597,1929	75	728,25		
	المجموع	949,1935	77	-		
الكفاءة الاجتماعية	بين المجموعات	670,15	2	835,7	0.348	0.707
	داخل المجموعات	779,1687	75	504,22		
	المجموع	449,1703	77	-		
الكفاءة التكوينية	بين المجموعات	000,73	2	500,36	0.853	0.430
	داخل المجموعات	794,3208	75	784,42		
	المجموع	795,3281	77	-		
الكفاءة الإنتاجية	بين المجموعات	640,57	2	820,28	0.610	0.546
	داخل المجموعات	731,3542	75	236,47		
	المجموع	372,3600	77	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	474,296	2	237,148	0.381	0.685
	داخل المجموعات	513,29212	75	500,389		
	المجموع	987,29508	77	-		

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية تتراوح ما بين (0.430، 0.685)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان

ككل وفق اختبار "تحليل التباين الأحادي" والذي قيمه ما بين (0.123)،
 (0.853)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة
 إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير
 التخصص، وهذا ما يدل على رفض الفرض البديل الذي ينص على وجود
 الفرق.

4. عرض نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى
 (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لأقدميتهم المهنية."

ولإثبات أو نفي الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي اختبار "T test"
 لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين ذلك:

الجزء الأول من الجدول:

الجدول رقم (06): يبين دلالة تجانس التباين بين المجموعات "اختبار ليفين" يعزى
 لمتغير الأقدمية المهنية.

الأبعاد	الكفاءة الشخصية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الإنتاجية		المجموع
	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	
قيمة الاختبار	0.004	8.802	0.062	3.582	0.244	1.378	0.004	8.905	0.005
نوع التباين	غير متجانس	متجانس	متجانس	متجانس	متجانس	متجانس	غير متجانس	غير متجانس	غير متجانس

يتبين من الجدول السابق قيمة "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين
 المجموعات، بحيث يوضح أن القيمة المعنوية التي تتراوح ما بين (0.062)،
 (0.244) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في البعدين (الاجتماعي،
 والتكويني)، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في كلا البعدين السابقين،
 باستثناء البعدين (الشخصي والإنتاجي) نوعية التباين في كلا البعدين غير
 متجانس، وهذا ما ينطبق على الاستبيان ككل، وهذا راجع إلى أن القيمة
 المعنوية التي تتراوح ما بين (0.004، 0.005) وهي أصغر من مستوى
 الدلالة (0.05)، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق للاختبار الإحصائي "ت"
 ضمن متغير الأقدمية المهنية.

الجزء الثاني من الجدول:

الجدول رقم (07): يبين دلالة الفروق بين المرشدين وفق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.

الأيعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة معنوية
الكفاءة الشخصية	أقل من 10 سنوات	49	285,54	082,4	-0.14	0.882
	أكثر من 10 سنوات	29	482,54	367,6		
الكفاءة الاجتماعية	أقل من 10 سنوات	49	898,51	336,4	0.095	0.925
	أكثر من 10 سنوات	29	793,51	347,5		
الكفاءة التكوينية	أقل من 10 سنوات	49	530,54	000,6	-0.328	0.744
	أكثر من 10 سنوات	29	034,55	437,7		
الكفاءة الإنتاجية	أقل من 10 سنوات	49	204,46	496,5	-1.345	0.186
	أكثر من 10 سنوات	29	586,48	550,8		
الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	49	877,206	814,15	-0.580	0.565
	أكثر من 10 سنوات	29	862,209	886,24		

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية المترابحة ما بين (0.186، 0.925) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل وفق اختبار "ت" الذي يتراوح ما بين (-1.345، 0.095)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية، ونرفض بذلك الفرض البديل.

5. عرض نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لزميرتهم الدموية"

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" ANOVA one way، والجدول التالي يبين ذلك:

الجزء الأول: الجدول رقم (08): يبين دلالة تجانس التباين بين المجموعات "اختبار ليفين" يعزى لمتغير الزمرة الدموية.

المجموع		الكفاءة الإنتاجية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة الشخصية		الأبعاد
قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	
0.287	1.260	0.280	1.276	0.302	1.230	0.529	0.859	0.922	0.324	قيمة الاختبار
	متجانس		متجانس		متجانس		متجانس		متجانس	نوع التباين

يتبين من الجدول أعلاه قيمة "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين المجموعات، بحيث يبين هذا العرض أن القيمة المعنوية التي تمثل القيم ما بين (0.280، 0.922) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في جميع أبعاد الاستبيان وذلك تبعا لمتغير الزمرة الدموية، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى قيم الأسلوب الإحصائي "تحليل التباين الأحادي اتجاه واحد".

الجزء الثاني: الجدول رقم (09): يبين تحليل التباين الأحادي يعزى لمتغير
الزمرة الدموية (AB-/ AB+/ B-/B+/A-/A+/O-/O+)

القيمة المعنوية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
0088،	929،1	221،45	6	323،271	بين المجموعات	الكفاءة الشخصية
		445،23	71	626،1664	داخل المجموعات	
		-	77	949،1935	المجموع	
0295،	242،1	975،26	6	851،161	بين المجموعات	الكفاءة الاجتماعية
		713،21	71	598،1541	داخل المجموعات	
		-	77	449،1703	المجموع	
0062،	116،2	984،82	6	905،497	بين المجموعات	الكفاءة التكوينية
		210،39	71	890،2783	داخل المجموعات	
		-	77	795،3281	المجموع	
0669،	067،0	471،32	6	825،194	بين المجموعات	الكفاءة الإنتاجية
		965،47	71	546،3405	داخل المجموعات	
		-	77	372،3600	المجموع	
0115،	782،1	644،643	6	866،3861	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		227،361	71	121،25647	داخل المجموعات	
		-	77	987،29508	المجموع	

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية المتراوحة ما بين (0062،،0669) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل وفق اختبار "تحليل التباين الأحادي" الذي تتراوح قيمه ما بين (067،0، 116،2)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الزمرة الدموية، وبذلك نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل.

6. عرض نتيجة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمؤهلهم العلمي"

ولإثبات أو نفي هذه الفرضية تم استخدام الأسلوب الإحصائي اختبار " T test " لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين ذلك:

الجزء الأول: الجدول رقم (10): يبين تجانس التباين بين المجموعات "اختبار ليفين" يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الابعاد	الكفاءة الشخصية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الإنتاجية		المجموع
	قيمة	ف	قيمة	ف	قيمة	ف	قيمة	ف	
قيمة الاختبار	0.611	0.123	0.726	0.102	0.750	0.344	0.559	0.314	0.577
نوع التباين	متجانس		متجانس		متجانس		متجانس		متجانس

يتبين من الجدول أعلاه قيمة "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين المجموعات، بحيث يبين هذا العرض أن القيمة المعنوية التي تمثل القيم ما بين (0.750، 0.559) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في جميع أبعاد الاستبيان وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى قيم الاختبار الإحصائي "ت" لعينتين مستقلتين.

الجزء الثاني: الجدول رقم (11): يبين دلالة الفروق بين المرشدين باستخدام اختبار "ت" تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الابعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة معنوية
الكفاءة الشخصية	ليسانس	62	54.590	4.817	0.723	0.472
	ماستر	16	53.562	5.932		
الكفاءة الاجتماعية	ليسانس	62	52.180	4.642	0.986	0.327
	ماستر	16	50.875	4.991		
الكفاءة التكوينية	ليسانس	62	54.770	6.758	0.011	0.991
	ماستر	16	54.750	5.927		
الكفاءة الإنتاجية	ليسانس	62	47.049	6.686	-0.331	0.742
	ماستر	16	47.687	7.578		
الدرجة الكلية	ليسانس	62	208.557	19.218	0.315	0.754
	ماستر	16	206.812	21.680		

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية والتي تتراوح ما بين (0.327)، (0.991) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل وفق اختبار "ت" والذي تتراوح قيمه ما بين (0.331)، (0.986)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7. عرض نتيجة الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لولاية عملهم."

لإثبات أو نفي هذه الفرضية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" ANOVA one way، والجدول التالي يبين ذلك:

الجزء الأول من الجدول:

الجدول رقم (12): يبين دلالة تجانس التباين بين المجموعات "اختبار ليفين" يعزى لولاية العمل.

الأبعاد	الكفاءة الشخصية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة التكوينية		الكفاءة الإنتاجية		المجموع
	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	قيمة المعنوية	ف	
قيمة الاختبار	0.231	1.465	0.957	0.104	0.024	3.342	0.307	1.225	0.196
نوع التباين	متجانس	متجانس	متجانس	غير متجانس	متجانس	متجانس	متجانس	متجانس	متجانس

يبين الجدول قيمة "اختبار ليفين" لتجانس التباين بين المجموعات، بحيث يبين هذا العرض أن القيمة المعنوية المتراوحة ما بين (0.196)، (0.957) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، مما يعطي قرار تجانس المجموعات في جميع أبعاد الاستبيان، وذلك تبعا لمتغير الولاية العمل، باستثناء بعد الكفاءة التكوينية نظرا لعدم تجانس التباين وهو أن القيمة المعنوية (0.024) أصغر

من مستوى الدلالة (0.05)، وعلى هذا الأساس يمكن التطرق إلى قيم الأسلوب الإحصائي "تحليل التباين الأحادي اتجاه واحد".

الجزء الثاني من الجدول:

الجدول رقم (13): يبين دلالة الفروق بين المرشدين وفق تحليل التباين يعزى لولاية العمل (معسكر، بلعباس، النعامة، الشلف)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	القيمة المعنوية
الكفاءة الشخصية	بين المجموعات	099,98	3	700,32	317,1	0275,0
	داخل المجموعات	850,1837	74	836,24		
	المجموع	949,1935	77	-		
الكفاءة الاجتماعية	بين المجموعات	621,133	3	540,44	100,2	0108,0
	داخل المجموعات	828,1569	74	214,21		
	المجموع	449,1703	77	-		
الكفاءة التكوينية	بين المجموعات	817,59	3	939,19	0458,0	0712,0
	داخل المجموعات	978,3221	74	540,43		
	المجموع	795,3281	77	-		
الكفاءة الإنتاجية	بين المجموعات	422,267	3	141,89	979,1	0124,0
	داخل المجموعات	950,3332	74	040,45		
	المجموع	372,3600	77	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	076,1551	3	025,517	368,1	0259,0
	داخل المجموعات	911,27957	74	810,377		
	المجموع	987,29508	77	-		

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة المعنوية التي تتراوح ما بين (0.108)،

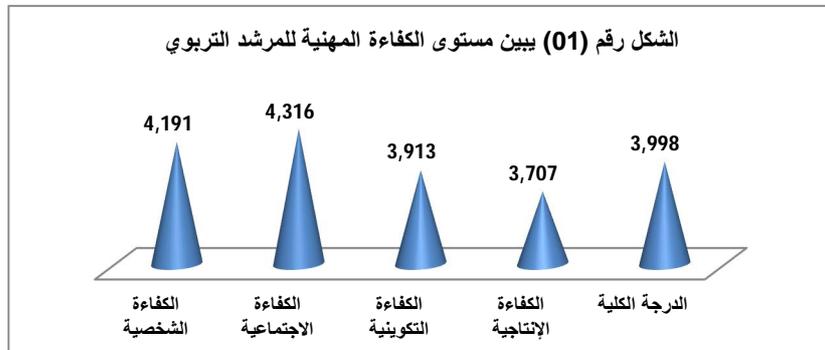
(0712) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) في جميع أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل وفق اختبار "تحليل التباين الأحادي" المتمثل في قيم ما بين (0.458، 2.100)، مما يعطي صورة واضحة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير ولاية العمل.

ثانياً: مناقشة النتائج:

*مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الإشكالية العامة:
والتي تنص فرضيتها على أن " هناك مستوى مقبول للكفاءات المهنية للمرشد التربوي، وهناك فروقا دالة ترجع إلى اختلاف بعض المتغيرات."

1. مناقشة نتيجة التساؤل الأول:

جاءت نتيجته أن "هناك مستوى مرتفع للكفاءة المهنية للمرشد التربوي".
فمن خلال هذا الطرح الذي يمثل فرضية تساؤل الدراسة، يتضح من الجدول رقم (01) أن معظم الأبعاد اندرج متوسطها الحسابي وفق البديل "موافق" والبديل "موافق بشدة"، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية التي تم مقارنتها بالنسبة لقيم المتوسط المرجح التي تتراوح ما بين [3,40، 4,19]، و[4,20، 5]، الأمر الذي يعطي قرار مستوى مرتفع لجميع أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية، مع الأخذ بعين الاعتبار أن معظم القيم اندرجت تحت بديل "موافق"، ثم بديل "موافق بشدة"، مما جعل كل الأبعاد ذات مستوى مرتفع إلا أنها تتفاوت درجة مستوياتها من أعلى قيمة إلى أدناها ضمن هذا المستوى، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



ترجع هذه النسب إلى أن المرشدين التربويين منتمين إلى هذه المهنة وفق مؤهلات جامعية ضمن تخصصات (تربوية، نفسية، اجتماعية)، فهم على دراية كافية بطبيعة العمل داخل المؤسسات التربوية، فهم ملمون ببعض الأبعاد التي تندرج تحت الكفاءة المهنية، وهذا ما لا يتفق مع دراسة "طشطوش، مزاهرة" (2012) "في أن درجة ممارسة المرشدين التربويين مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة في ظل كفاءات المصاغة في أبعاد

المقياس"، كما أن هناك دراسات أخرى تناقض الدراسة الحالية في هذه النتيجة منها دراسة "أبو الهيجاء" (1988) في أن المرشد التربوي لم يصل إلى المستوى المطلوب تربوياً في المدرسة الأردنية، إضافة إلى أنها تتفق مع كل من دراسة "عموش" (2002)، دراسة زريقي (2008)، ودراسة "كونستنتين" "Counstantine" (2001) "بنتيجة أن الكفاءات الإرشادية متوافرة لدى المرشدين وتتمتع بدرجة عالية".

إذا سلطنا الضوء على البديل "موافق بشدة"، فإننا نلاحظ أن من بين الأبعاد الأكثر إلحاحاً من طرف المرشد، الخصائص الاجتماعية (كالتواصل، العمل الجماعي)، إضافة إلى السمات الشخصية مثل (الحيوية، البشاشة، المسؤولية، الصبر، السرية)، ولكن يقل إلمامهم في الجوانب التكوينية والإنتاجية بنسب، وهذا ما أظهرته استجابات المرشدين على أداة الدراسة، وقد يرجع الأمر إلى عدم التخصص في المؤهلات العلمية أو في المقاييس الإرشادية، إضافة إلى قلة الدورات التكوينية التي تسهم في زيادة المردود المعرفي، وبالتالي يؤدي إلى انخفاض في إمكانيات وكفاءة المرشد التي تؤهله في سيرورة أدائه المهني، زيادة على ذلك صعوبة ربط ما هو نظري ضمن الواقع العمل الإرشادي، وهذا ما أدلى به بعض المرشدين في جمع ملاحظاتهم، كون أن الواقع داخل المؤسسات التربوية لا يوفر كل المطالب والتجهيزات الإرشادية، بحيث نلمس الأمر في دراسة "الزهراني" (1989) "التي تهدف إلى معرفة الواقع الفعلي لبرنامج الإرشاد والتوجيه التربوي كشفت الدراسة عن انخفاض مستوى إدراك مهام المرشد الطلابي في المدرسة وانخفاض مستوى مشاركة المرشد في الخدمات وبرامج النشاط المدرسي، كما بينت دراسة عدم توفر الإمكانيات اللازمة لأداء توجيه الطلاب وإرشادهم"، وهذا ما يضعف الجانب الإنتاجي لدى المرشد، كون كفاءة المرشد ترتبط بطبيعة إنجازاته التي تعكس صورة أداءه المهني، بحيث ينعكس ذلك في مرتبة هذا البعد، وهذا ما نلمس أثره في نتائج دراسة "الشناوي" (1990) "التي هدفت إلى التحليل المهني لعمل المرشد التربوي، دراسة ميدانية في مدارس الرياض، حيث أسفرت نتائجها إلى أن هناك بعض النقص في المهارة استخدام الاختبارات النفسية في العمل الإرشادي، برغم من

مستوى الرضا لدى المرشدين في عملهم الإرشادي كان مرتفعاً، كما أظهر المرشدون أنهم بحاجة إلى المزيد من المهارات والمعلومات، كما أجمع المرشدون على أهمية الصفات والخصائص الإرشادية للمرشد كوجوب التحلي بالثقة بالنفس، القدرة على التأثير والإقناع، الخلو من الاضطرابات، عدم التحيز، السلوك التوكيدي، القوة الشخصية، المشاركة الوجدانية.، ودراسة "هوفمان" (huffman) (1993) بعنوان "إدراك المديرين والمعلمين والآباء والطلبة لدور مرشدي المدارس الأساسية، بحيث تبين من هذه الدراسة ناتج أن المعلمين والمديرين قد فهموا دور المرشد كبداية للمديرين بسبب قيامهم بالوظائف الإدارية، وبينت النتائج أن فئة فهم الطلاب والآباء لدور المرشد ترجع إلى أنهم فهموا دور المرشدين على أنه دور إداري.، مما يضعف عملية التجاوب الإرشادي نظراً لغموض الدور وعدم وضوحه لدى الفئات المستهدفة (المسترشدين، أولياء الأمور).

استناداً إلى المتوسطات المذكورة في عرض الجدول السابق يمكن ترتيب الأبعاد حسب ما جاء من استجابات المرشدين، بحيث يمثل البعد الاجتماعي مقدماً الأبعاد بمتوسط (4.316)، وهذا راجع إلى أن المرشد ملزم ببناء علاقات اجتماعية وإنسانية مع أطراف العملية الإرشادية بما فيها المسترشد عن طريق مهارات الاتصال والتواصل لكسب الثقة وود لإتمام دوره على أكمل وجه، ثم يليه البعد الشخصي بمتوسط (4.191)، وهذا ما يميز المرشد في مهنته غرار المهن الأخرى في كونه يجب أن يتمتع بالحيوية واللباقة والبشاشة والصبر والسرية وأن يكون قدوة لمسترشديه، وبعده البعد التكويني بمتوسط (3.913)، كونه في هذه المرتبة فإنه يعكس اكتفاء المرشد بمردود الأكاديمي المتحصل عليه أثناء مساره الدراسي، بغض النظر عن الضغوطات اليومية والأعمال الإدارية والإرشادية الملقاة على كاهله فإنها تفقده الوقت الجوهري للإطلاع والارتقاء المعرفي، ختاماً يلي البعد الإنتاجي بمتوسط (3.707)، وهذا يتجلى في طبيعة الإنجازات المحدودة لدى المرشد نظراً لتعدد الخدمات الإرشادية ومحدودية العمل عليها داخل المؤسسات التربوية، وافتقار المقاييس النفسية والتجهيزات الضرورية للعمل الإرشادي، وهذا ما

يناقض دراسة "السلامه" (2003) من حيث ترتيب الأبعاد، كونها دراسة "هدفت إلى كشف عن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية بمديرتي جنين وقباطية، بحيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء المرشد كان عالياً، وحصل مجال الكفاءة الشخصية على أعلى مرتبة، يليه مجال العلمي والمهني (التكويني)، ثم مجال العلاقات الاجتماعية، وأخيراً مجال الفني التطبيقي (الإنتاجي)."

2. مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

والتي مفادها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لجنسهم".

مما سبق ذكره من الجدول رقم (03) نستنتج أن القيمة المعنوية للاستبيان ككل عند (0.920) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ت" (0.100)، ومنه نقبل الفرضية الصفرية القائلة "أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس".

وهذا ما تحقق في جميع أبعاد الاستبيان، والاستبيان ككل، دون مراعاة عامل جنس، المرشد يبقى مرشداً في طبيعة أدائه وحضوره وهيمنته على العمل الإرشادي، فسواء كان مرشداً أو مرشدة فالغاية من كليهما مدى تحقيق أهداف الإرشاد لما وجد لأجله، بحيث نلمس هذا الاتفاق في كل من دراسة "شومان" (2008) "في دراسة تقييمية لأداء المهني للمرشد في ضوء مجموعة من المتغيرات والتي كان نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الأداء تعزى لمتغير الجنس"، و"الريحاني" (1985)، "داود، فريحات" (1995)، "فريحات" (1995)، "عموش" (2002)، "زريقي" (2008)، "الشارفا" (2011)، ولا يتفق مع كل من دراسة "القيسي" (1983)، "الأقرع" (1992) والتي هدفت إلى معرفة توقعات كل من المرشدين والمديرين والمعلمين لدور وأداء المرشد التربوي العائد لمجموعة من المتغيرات من بينها متغير الجنس التي

أظهرت فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس."،
"كونستنتين" (2001).

3. مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

والتي جاء نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لتخصصهم الدراسي".

وعليه نستنتج من الجدول السابق رقم (05) أن القيمة المعنوية عند مستوى (0.685) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ف" (0.381)، فإننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير التخصص".

ومما هو جلي أن كل الأبعاد أشارت إلى انعدام هذا الفرق، كون كفاءة المرشد تعتمد على ما حصده من خلال مساره الأكاديمي في أي تخصص من التخصصات المذكورة وسياسة أساليبه في كيفية التحكم والإدارة والتوظيف الجيد للعملية الإرشادية، وهذا ما دلت عليه كل من دراسة "الأقرع" (1992)، و"القتامي" (2012) في دراسة حول "تقييم درجة وعي المرشد التربوي بواجباته المهنية في ضوء مجموعة من المتغيرات"، ومن الدراسات التي لا تتفق مع هذه النتيجة دراسة كل من: "العلمي" (1988)، "الطويل وملحم" (1989)، "طالب" (1994) والتي هدفت إلى تقدير أداء الإرشادي للمرشد التربوي حسب متغير التخصص. ودراسة "الشارفا" (2011).

4. مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

والتي جاء نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لأقدميتهم المهنية".

بناء على ما سبق ذكره من الجدول السابق رقم (07) نستنتج أن القيمة المعنوية عند مستوى (0.565) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ت" (0.580)، فإننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري

القائل بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية".

يمكن القول أن كفاءة المرشد التربوي لا تتحد وفق عامل الأقدمية المهنية، وإنما وفق عامل الأداء والأهلية في تسيير المنصب المتواجد فيه، بحيث يأتي ذلك توافقاً من دراسة كل من "وتمر وليستر" (1971)، "الطويرقي" (1990)، "الأقرع" (1992)، ونلمس عدم التوافق في كل من دراسة "شميدت وستونج" (1970)، "عموش" (2002)، "زريقي" (2008).

5. مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

والتي جاء نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمتغير الزمرة الدموية".

مما سبق ذكره نلاحظ من الجدول السابق رقم (09) أن القيمة المعنوية عند مستوى (0.088) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ف" (1.929)، فإننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الزمرة الدموية".

بالرغم من النتيجة خلصت إلى انعدام الفرق أي لا يوجد علاقة بين العامل البيولوجي والمجال البيداغوجي للكفاءة، إلا أننا لا نستثني حقيقة دور العامل البيولوجي بما فيه (الزمرة الدموية والوراثة وغيرها..) في تكوين وبناء الفرد من كل النواحي، ويؤيد ذلك الافتراض المنطقي وراء هذه العلاقة كما يذكر جيلفورد (Guilford) عندما يؤكد على أنه لا يمكن أن نبتعد كثيراً عن الحقيقة الواضحة والعامّة وهي أن الوظائف السيكلوجية معتمدة على ميكانيزمات بدنية، كما أن للسمات الجسمية والسيكلوجية مسببات وراثية من ناحية جزئية على الأقل ومن ثم فإن الظروف التي تؤثر في أحدهما يمكن أيضاً أن تؤثر في الأخرى، فإن الدم نفسه الذي يغذي أنسجة الأحشاء والعضلات والعظام في نموها هو أيضاً الذي يغذي الجهاز العصبي، والهormونات التي تفرز في مجرى الدم يمكن

أن يكون لها دور كبير في كلا النوعين من السمات الجسمية والنفسية. (بركات، 2007: 24)، إضافة إلى ذلك فلقد أوجد العلماء أن هناك تأثيراً واضحاً على كل عنصر من عناصر الشخصية حتى في مجال الانطوائية والانبساطية، التي كانوا يعتقدون أنها الصفات الأقل عرضة للتأثر بالوراثة وأنها صفات موجهة بالتربية والتنشئة أكثر من أي شيء آخر، إلا أن الدراسات قد أظهرت من خلال الاختبارات النفسية ودراسة التوائم والتبني، أنها كلها تؤيد أن قدرة الإنسان على الانسجام مع الآخرين فيها عنصر وراثي أي أن لها أصلاً بالجينات الإنسانية. (المرجع نفسه: 04)، ولكن عموماً نتيجة هذه الدراسة تتفق مع دراسة "كاتس" (Katz) (2005)، دراسة "كلابير" (Klaper) (2005)، ولا تتفق مع كل من دراسة "أندو" (1995)، "كرامروامايك" (2002)، "موسى" (2003)، بنتيجة وجود علاقة بين فصائل الدم وشخصية الفرد.

6. مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

والتي جاء نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لمؤهلهم العلمي".

مما سبق ذكره نلاحظ من الجدول السابق رقم (11) أن القيمة المعنوية عند مستوى (0.088) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ف" (1.929)، فإننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي"، ويرجع الأمر إلى ما أوضحته النتائج المتعلقة بأبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، وهذا أن جميع المرشدين مؤهلين تأهيلاً أكاديمياً جامعياً وفق تخصصات مبرمجة للعمل الإرشادي، وزيادة التأهيل أو الاطلاع العلمي التخصصي يبقى وفق مرجعية المرشد في تضمين ممارساته الإرشادية لمؤهلات أخرى، ولكن مع هذا بقي الفرق غير واضحاً استناداً لما أظهرته نتائج الدراسة، وهذا ما يتفق مع دراسة "الزبون" (1987) حيث أظهرت عدم وجود فروق دالة بين ارتفاع المؤهل العلمي للمرشد وتقبل الآخرين للعملية الإرشادية"، "الأقرع" (1992)، "زريقي" (2008)، "رسمية" (2008)،

"القتامي" (2012)، "ثائرة" (2012)، ولا تتفق مع كل من دراسة "عموش" (2002)، "الشارفا" (2011)، "طشطوش، مزاهرة" (2012).

7. مناقشة نتيجة الفرضية السادسة:

والتي جاء نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لولاية العمل".

مما سبق ذكره نلاحظ من الجدول السابق رقم (13) أن القيمة المعنوية عند مستوى (0.259) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، عند قيمة "ف" (1.368)، فإننا نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين المرشدين في مستوى كفاءتهم المهنية تعزى لولاية العمل".

تتفق مستويات أبعاد الكفاءة والكفاءة المهنية ككل من حيث انعدام الفرق تبعا لمتغير ولاية العمل، وهذا يرجع أن جميع الولايات تخضع لنظام واحد تسييره مقررات وزارية فبذلك كل مركز يسير وفق برامج إرشادية ممنهجة في نشرات رسمية يعنى بها كل مرشد في أدائه المهني ضمن المؤسسات التربوية، وهذا ما يتفق مع كل من دراسة "الشارفا" (2011)، "طشطوش، ومزاهرة" (2012)، "ثائرة" (2012)، ولا يتفق مع كل من دراسة "أبو فرحة" (1999) بعنوان "العوامل المشجعة وغير مشجعة لاتخاذ الإرشاد مهنة في المدارس"، حيث أثبتت أن هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمكان العمل"، ودراسة "وليام وليبرمان" (2001) بعنوان "فعالية المرشدين حسب مجموعة من المتغيرات بما فيها المنطقة الجغرافية، بحيث أسفرت نتائجها بوجود فروق بين المرشدين تبعا للمناطق الجغرافية"، ودراسة "رسمية" (2008).

استنتاج عام:

استنادا على ما تم عرضه ومناقشته من نتائج، يمكن الخروج باستنتاج مؤداه أن هناك كفاءة مهنية بمستوى مرتفع تؤهل المرشد التربوي لعمله الإرشادي، وهذا ما تجلى في وضع القيم وفق البديل "موافق" و" موافق بشدة" في كل أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، وهذا

ما اتفق مع دراسة "عموش" (2002)، دراسة زريقي (2008)، ودراسة "كونستنتين" "Counstantine" (2001)، ما لا يتفق مع دراسة "طشطوش"، مزاهرة" (2012)، ومع كل من دراسة "أبو الهيجاء" (1988)، ودراسة "القاضي" (1980) التي هدفت إلى معرفة الخدمات التوجيهية والإرشادية الموجودة في المدارس الرياض، بحيث أظهرت النتائج أن الخدمات التوجيهية والإرشادية غير مطبقة وغير متوفرة في المدارس التعليمية"، إضافة إلى ذلك فإنه يستثنى بأن "هناك فروق ترجع إلى اختلاف المتغيرات"، فنتائج هذه أثبتت العكس مما أدى إلى قبول الفرض الصفري في جميع الفرضيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي شملت متغير (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، ولاية العمل). فهذا دليل على أن جميع المرشدين متوافقين في مستوى كفاءتهم بغض النظر عن جميع المتغيرات التي جاءت بها هذه الدراسة، وهذا ما تجلّى في معظم فقرات أبعاد الاستبيان والاستبيان ككل، وهذا ما يجسد الطبيعة الشخصية والاجتماعية والتكوينية والإنتاجية، فبالرغم من ذلك إلا أن نتائج هذه الدراسة أثبتت بعض النقائص في الجانب التكويني وأكثرها الجانب الإنتاجي، وهذا قد يرجع إلى مجموعة من الظروف التي قد تعيق مسار عمله الإرشادي.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة تتقدم بالتوصيات التالية:

1. العمل على تطوير كفاءة المرشد التربوي من خلال توفير برامج لتدريب وتكوين المرشدين وإعدادهم للبيئة المهنية.
2. تزويد المكتبات بالكتب والمراجع الإرشادية بكل مستجداتها لتنمية الجانب المعرفي حول دور وأهمية الإرشاد في مؤسساتنا التربوية.
3. العمل على نشر وتوسيع ثقافة الإرشاد والتوجيه داخل المؤسسات التربوية وخارجها، والمساهمة في التوعية المجتمعية عن طريق الإعلام، وترسيخ هذا المفهوم عند الأطراف المعنية، والرأي العام.
4. توفير حصص تكوينية تخصصية لتجديد المعارف مواكبة مع تطورات العولمة كمنطلق أولي لتنمية الجانب الأدائي والإبداعي والإنتاجي لدى المرشدين.

5. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات السابقة، بما فيها تطور المقاييس والاختبارات، والعمل على توظيفها.
6. العمل على تحسين الواقع العمل الإرشادي بما فيه التجهيزات المادية، والرؤى السلبية.
7. العمل على تقويم أداء المرشد التربوي، لتدارك النقائص، وتطوير ملكاته ومهاراته وقدراته لبلوغ المستوى الكافي من الكفاءة لتكون مصدر شافي لكل المشكلات والعوائق التي تعيق عمله.
8. تفعيل دور الجهات الأكاديمية البيداغوجية في تقديم برامج عملية ذات البعد التكويني والتأهيلي لرفع من مستوى الكفاءة لدى الأخصائيين في المجال الإرشادي.
9. الاستعانة بنتائج هذه الدراسة ميلادا لدراسات جديدة تناقش فيها متغيرات وأبعاد أخرى.
10. توسيع مجال الدراسات التي تثري البحث النفسي التربوي في المجال البيولوجي والوراثي.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم حسن الحكمي (2004): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، كلية التربية جامعة أم القرى فرع الطائف.
2. إيمان إسماعيل، عمر هاشمي (2000): موعدك التربوي سلسلة من الملفات التربوية، العدد الخامس، المركز الوطني للوثائق، الجزائر.
3. باسم صالح مصطفى العجرمي (2011): فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفاءات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر - غزة - في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين 2008، رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة.
4. زياد بركات (2007): فصائل الدم وعلاقتها ببعض السمات الشخصية الانفعالية لدى عينة من الطلاب الجامعيين، جامعة القدس المفتوحة، منطقة طولكرم التعليمية.
5. سميرة العموش (2002): الكفاءات الإرشادية لدى مرشدي المدارس الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير في التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة يرموك.
6. صالح حسن أحمد الدايري (2005): علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

7. صونية براهيمية (2006): تأثير الوضعية المهنية على أداء المرشد التربوي والمهني ولاتي قالمة وسطيف، شهادة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة (الجزائر)
8. عبد الله الطراونة (2009): مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، دار يافا العلمية، عمان، ط1.
9. عمر بن علي بن عبد الله العجلاني (2005): تقييم المهارات المهنية عند الأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية، الرياض.
10. عبير فتحي الشارفا (2011): الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
11. عمير بن عبد الله مصطفى مغربي (2008): الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءات المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، لنيل شهادة الماجستير في علم النفس (توجيه تربوي ومهني)، جامعة أم القرى.
12. محمد جدوع أبو يوسف (2008): فعالية البرنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في المدارس، وكالة الغوث بقطاع غزة، رسالة ماجستير.
13. منى بنت درويش الكليبية (2013): فعالية برنامج إرشاد الجمعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الذاتية المدركة لدى نزيلات السجن المركزي بسمائل، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي، جامعة نزوى.
14. ناصر رفیق توفيق السلامة (2003): أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
15. نبراس علي لطيف (2014-2015): دليل عمل المرشد التربوي، جامعة ديالي، كلية التربية، وحدة الإرشاد والإشراف التربوي.

16. Le petit Larousse (1997): Edition Entièrement Nouvelle 21 Rue Montparnasse 75283 Paris Cedex 06 Bordas.