

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل
بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي

هيام محمد سعيد قزاز

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1443 هـ - 2022

مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل
بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي

إعداد

هيام سعيد محمد قزاز

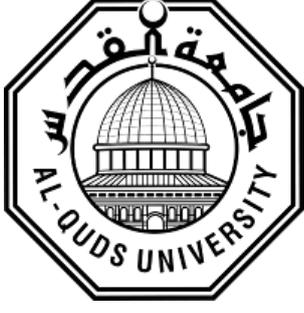
المشرف: أ. د. محمود أبو سمرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية من

كلية العلوم التربوية/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

القدس - فلسطين

1443 هـ - 2022 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

إجازة الرسالة

مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور

التكاملي في عملية الارشاد التربوي

الاسم: هيام سعيد محمد قزاز

الرقم الجامعي: 21612682

المشرف: أ.د. محمود أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2022/1/9 وأجيزت من لجنة المناقشة المكونة من التالية أسماؤهم

وتواقيعهم:

التوقيع: محمد البرهان

1- أ.د. محمود أبو سمرة: مشرفاً ورئيساً

التوقيع: هيام سعيد محمد قزاز

2- د. سعيد عوض: ممتحناً داخلياً

التوقيع: حنان سمير

3- د. حنان سمير: ممتحناً خارجياً

القدس - فلسطين

1443 هـ / 2022 م

الإهداء

إلى فلسطين الحبيبة ...

إلى القدس الحبيبة ...

إلى الشهداء والجرحى والأسرى...

إقرار

أقر أنا مقدمة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة وأي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع: 

الاسم الكامل: هيام محمد سعيد قزاز

التاريخ: 2022/1/9

الشكر والتقدير

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده محمد بن عبدالله إمام الأولين والآخرين، وسيد المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

بعد أن منّ الله عليّ وأنهيت هذه الرسالة، لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر إلى مشرف رسالتي من ساهم بشكل كبير في إنجاز هذا العمل، ولم يبخل عليّ بالنصح والإرشاد إلى مشرفي الأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة.

كما أشكر عضوي لجنة المناقشة الدكتور سعيد عوض والدكتورة حنان سميرات، لتفضلهما بمناقشة رسالتي وتزويدها بالملاحظات القيمة التي أثرت الرسالة.

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي. تكون مجتمع الدراسة من فئتين، الأولى: جميع المرشدين التربويين ومديري المدارس التي بها مرشد تربوي في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وعددهم (658) مديراً ومرشداً تربوياً، والثانية: رؤساء أقسام الارشاد التربوي والمتابعة الميدانية في هذه المديريات وعددهم (7) أفراد. أما عينة الدراسة من الفئة الأولى فكانت عشوائية طبقية وعدد أفرادها (301) مرشداً تربوياً ومديراً، في حين شملت جميع أفراد الفئة الثانية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبانة، وتكونت من مجالين بهما (40) فقرة، إضافة الى أداة المقابلة. وتحققت الباحثة من الصدق والثبات بالطرق التربوية والاحصائية المناسبة.

أظهرت نتائج الدراسة من أداة الاستبانة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين والمديرين بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي جاءت بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (4.22)، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين والمديرين بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغيري: المسمى الوظيفي لصالح المدير، ولسنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، لصالح من تزيد خبرتهم عن (10) سنوات، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغيرات: المديرية، والجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى المدرسة. أما بخصوص نتائج أداة المقابلة فقد أظهرت النتائج أن رؤساء أقسام الارشاد التربوي والمتابعة الميدانية قد أشادوا بشكل عام بدور كل من المرشد التربوي ومدير المدرسة في العملية الارشادية، وخاصة عند تطبيق الدور التكاملي في هذه العملية.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات التي يمكن أن تعزز الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي في مدارس فلسطين ومنها عقد لقاءات تعريفية وتدريبية مكثفة للمديرين والمرشدين التربويين حديثي العهد حول أسس العملية الارشادية، وأوصت الباحثة أيضا بضرورة تعيين مرشد تربوي لكل مدرسة.

الكلمات المفتاحية: الارشاد التربوي، الدور التكاملي، محافظة الخليل، مدى.

The extent to which educational counselors and government school principals in Hebron governorate apply the integrative role in the educational counseling process.

Prepared by: Heyam Qazzaz

Supervised: Prof. Mahmoud Abu Samra

Abstract

This study aimed to identify the extent to which educational counselors and government school principals in Hebron Governorate apply the integrative role in the educational counseling process.

The study population consisted of two categories, the first: all educational counselors and principals of schools that have an educational counselor in the directorates of education in the Hebron governorate, and their number was (658), and the second: the heads of educational guidance departments and field departments in these directorates, and their number was (7) individuals.

As for the study sample of the first category, it was stratified random, and its members were (301) educational counselors and principals, while it included all members of the second category. The researcher used the descriptive approach through the questionnaire tool, and it consisted of two aspects with (40) paragraphs, in addition to the interview tool. The researcher verified the validity and reliability using appropriate educational and statistical methods.

The results of the study from the questionnaire tool revealed that the estimates of the study sample members of the extent to which counselors and principals apply the integrative role in the educational counseling process came to a **high** degree, with arithmetic mean of (4.22) . The results also showed that there were statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the estimates of the study sample members due to the two variables: the job title in favor of the principals, and the years of experience in the current job, in favor of those whose experience exceeds more than (10) years, while the results showed that there were no statistically significant differences due to the variables: district, gender, educational qualification, and school level. As for the results of the interview tool, the results showed that the heads of the educational guidance and field departments generally praised the role of the educational counselors and the school

principal in the guidance process, especially when applying the integrative role in this process.

In light of the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations that can enhance the integrative role in the educational counseling process in Palestinian schools. Including holding briefings and training meetings for new principals and educational counselors on the foundations of the counseling process. The researcher also recommended the necessity of appointing an educational counselor for each school

Keywords: educational counseling, the integrative role, Hebron Governorate ,Extent.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 أسئلة الدراسة

4.1 فرضيات الدراسة

5.1 أهداف الدراسة

6.1 أهمية الدراسة

7.1 حدود الدراسة

8.1 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

في إطار بناء المجتمع والرقي به، وفي إطار سعي الدول الى تحقيق الأفضل للشعوب، تأتي أهمية المؤسسات التعليمية التي تعمل على بناء ودعم المجتمعات والنهوض بها. وتعد المدارس من المؤسسات التعليمية الأساسية، والتي تعتبر الرافد الأساسي للمجتمع بالموارد البشرية اللازمة لبناء ورفعة البلد، وان جميع المؤسسات العاملة في مجال التربية تتكون من مجموعة من العاملين الذين يكون هدفهم الأساسي هو العمل وانجاح العمل في التطوير والبناء للموارد البشرية، ومن ضمن هذه المؤسسات، المدرسة، والتي بها المدير ومجموعة من العاملين حيث يعتبر المدير هنا ناجح اذا استطاع التوفيق وإعطاء كل موظف فرصته في ممارسة دوره الكامل، إضافة الى تحقيق الدور التكاملي بينه وبين العاملين حسب متطلبات كل مهنة، ومن هذه المهن، المرشد التربوي والذي بدون دعم المدير لا يستطيع العمل في المدرسة ولا يستطيع النجاح فيما هو مطلوب.

من هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف الى الدور التكاملي بن المرشد والمدير. وأشارت متاني (2020) الى أهمية التعاون ما بين المرشد والمدير لخلق جو مناخي مناسب في المدرسة والذي بدوره يعطي أجواء إيجابية في المدرسة ويعطي تقدم ونتائج إيجابية مرضية في العمل. (متاني، 2020)

وتسعى التربية الحديثة الى تعليم الطالب الحياة وليس العلوم فقط فهي تعمل على تنمية الشخصية من مختلف جوانبها ومن منطلق العلاقة الصحية ما بين المرشد وقيادة المدرسة فان المخرجات هنا يجب ان تتناسب مع عملية تطوير الفرد والنهوض به من مختلف الجوانب وليس فقط التعليم من هنا جاء

مبدأ التكامل في العلاقة ما بين الإرشاد والإدارة حيث أن الإرشاد النفسي والإرشاد التربوي هو من أساسيات الوسائل الإدارية.

ويسعى الإرشاد التربوي الى التعامل والتدخل في المشكلات السلوكية والتعليمية التي ممكن أن تواجه المدرسة والعملية التعليمية، لذا لا يستطيع المرشد التربوي القيام بمتابعة والخروج بنتائج مرضية في الظواهر السلبية التي ممكن أن تحدث في المدرسة دون مساعدة او تدخل من بقية العاملين بالمدرسة، خاصة من قبل مدير المدرسة، الذي يعتبر الداعم الأول والأساسي لعمل المرشد ونجاحه.

والعملية الإرشادية لا تقتصر على المرشد التربوي فقط، انما يدخل بها أشخاص آخرون يعملون بشكل مكمل ومساند وداعم ومشارك مع المرشد، ومنهم مدير المدرسة، مربى الصف وآخرون.

ويرتبط نجاح الارشاد بقناعات وثقة مدير المدرسة بالارشاد وأهميته، والإدارة المدرسية أيضا لا يمكنها تحقيق نجاحها الا من خلال تسهيل ومساندة الموارد البشرية التي معها، وهذا ما أشار اليه صبيح (2018) في دراسته حول اتجاهات مديرو المدارس الابتدائية نحو الارشاد التربوي، حيث خرجت الدراسة أن المرشد والمدير يؤثران في بعضهما البعض، حيث يرتبط نجاح العمل في المدرسة بكفاءة العمل لدى المرشد وبتقهم وقناعة المدير بعمل المرشد، حيث أنهما بتعاونهما وبتقديم العمل بالشكل الصحيح كما هو مطلوب منه فإنه يسهل العمل ويترك بذلك بصمة نجاح في عملهما بالمدرسة.

2.1. مشكلة الدراسة

تسعى المجتمعات بشكل أساسي، ومن خلال التعليم، الى بناء جيل واعٍ قادر على البناء والتقدم، والى جيل يتمتع بقدر كافٍ من المعارف والمهارات، إضافة الى الصحة النفسية التي تؤهله للقيام بدوره في المجتمع، لهذا كان الإرشاد التربوي والنفسي في المدارس ليعمل جنبا الى جنب مع الإدارات التربوية والمدرسية لإعداد هذا الجيل. ولكي يتحقق المطلوب والمرجو من الإرشاد التربوي والنفسي، وليقوم

بدوره على أفضل وجه، كان لا بد من التنسيق بين جميع العاملين في المدارس لتنفيذ الخطط اللازمة، كل في مجاله ووفق اختصاصه، وان تكون الأدوار واضحة ومحددة، وأن لا تتداخل المهام والصلاحيات، وخاصة الدور الإرشادي للمرشد التربوي في المدرسة والدور الإداري لمدير المدرسة، وضرورة أن تكون العلاقة بين دوريهما علاقة تكاملية. ومن خلال عمل الباحثة، مرشدة تربوية سابقاً، ورئيسة قسم ارشاد حالياً لاحظت العلاقة اليومية بين المرشد التربوي ومدير المدرسة خلال أدائهم المهام الإرشادية، ولاحظت كم هو ضروري أن يكون الدور بينهما هو دور تكاملي. من هنا برزت مشكلة هذه الدراسة، ألا وهي التعرف الى مدى قيام المرشد التربوي ومدير المدرسة بتطبيق الدور التكاملي في العملية الإرشادية.

3.1. أسئلة الدراسة

تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية، بحيث تتحصل الباحثة على إجابة السؤالين الأول والثاني من خلال أداة الاستبانة، وتتحصل على إجابة السؤال الثالث من أداة المقابلة:

السؤال الأول: ما مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي باختلاف متغيرات الدراسة (المديرية، المسمى الوظيفي، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، والمرحلة الدراسية).

السؤال الثالث: كيف تقيم عمل كل من المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل في مجال تطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

4.1. فرضيات الدراسة

انبثقت الفرضيات الصفرية التالية عن سؤال الدراسة الثاني:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفية الحالية.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

5.1. أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة:

1. التعرف الى مدى قيام مديري المدارس والمرشدين التربويين بتطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية.
2. التعرف فيما إذا وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمدى تطبيق مدير المدرسة والمرشد لدورهاما التكاملي في العملية الارشادية تعزى لمتغيرات الدراسة.
3. التعرف الى وجهات نظر رؤساء أقسام الارشاد التربوي ورؤساء أقسام المتابعة الميدانية في العملية الارشادية بشكل عام، وبمدى قيام المرشد التربوي ومدير المدرسة بتطبيق الدور التكاملي في هذه العملية.

6.1. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة كونها استهدفت موضوعاً على درجة كبيرة من الأهمية في العملية التعليمية، الجزء الأهم في العملية التعليمية التربوية، ألا وهو العمل الارشادي في المدارس، لا بل العلاقة التكاملية بين دور كل من مدير المدرسة والمرشد التربوي، هذا الدور الذي ينعكس حتماً على نجاح المدرسة ونجاح رسالتها ودورها، فلا يعقل أن يعمل أحدهما بمعزل عن الآخر، فكلاهما له خطته وأهدافه التي تصب في مجال تحسين وتطور العملية التعليمية التربوية بكافة مجالاتها، والعلاقة بين المدير والمرشد هي علاقة تكاملية تبادلية، هكذا يجب أن تكون، وخلاف ذلك فلن يكون له عواقب سلبية على العملية الارشادية فقط، بل على العملية التعليمية التعليمية في المدرسة برمتها.

كما تكمن أهمية الدراسة في ندرة الدراسات التي تناولت الدور التكاملي في العملية الارشادية بين المدير والمرشد، وخاصة في الميدان التربوي في فلسطين، وقد تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على وضع معايير للعمل مابين المرشد والمدير.

7.1. حدود الدراسة

لهذه الدراسة، كما لغيرها، حدود خاصة تمثلت في الحدود التالية:

الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2021/2022).

الحد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (جنوب

الخليل، الخليل، شمال الخليل، يطا).

الحد البشري: مديري المدارس والمرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل ورؤساء أقسام الإرشاد

والتربية الخاصة وأقسام المتابعة الميدانية (مشرفو الإدارات المدرسية) في مديريات التربية

والتعليم في محافظة الخليل.

الحد الإجرائي: تحددت الدراسة بالأدوات المستخدمة فيها.

الحد المفاهيمي: تحددت الدراسة بالمفاهيم والمصطلحات المستخدمة فيها.

8.1. مصطلحات الدراسة

الارشاد التربوي:

"هو عملية واعية ومنظمة ومخططة، يقدمها المرشد التربوي بهدف مساعدة الطالب في مراحل عمره المختلفة، لكي يفهم ذاته وقدراته ويطور مهاراته، ويحل مشكلاته، ويحقق أهدافه في إطار القيم المجتمعية، وبالتالي يتحقق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي وفق الإمكانيات الشخصية والبيئية المتاحة"، كما وتحدث نفس المرجع حول المرشد التربوي "شخص مهني متخصص حاصل

على شهادة البكالوريوس كحد أدنى في التخصصات: (علم نفس، خدمة اجتماعية وتوجيه وإرشاد)،
ولديه معرفة كافية بأساليب وطرق تقديم الخدمة الإرشادية داخل المدرسة".

(وزارة التربية والتعليم العالي، 2017، 7).

محافظة الخليل:

هي محافظة فلسطينية واقعة جنوب الضفة الغربية، تبلغ مساحتها 997 كم²، وهي أكبر محافظات
الضفة من ناحية المساحة والسكان، حيث تبلغ مساحتها 16% من المحافظات الشمالية، وتتكون
المحافظة من 100 مدينة وقرية أبرزها (الخليل، الظاهرية، دورا، السموع، حلحول، يطا)، إضافة إلى
مخيمين للاجئين. وأبرز معالم محافظة الخليل الدينية المسجد الابراهيمي، ويبلغ عدد سكانها ما يقارب
(752) ألف نسمة، وتعادل (14.9) من عدد سكان فلسطين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،
2019). يوجد بها أربع مديريات للتربية والتعليم، ويبلغ عدد الطلبة في المدارس الحكومية في
المحافظة (177,014) طالباً وطالبة، وعدد المدارس الحكومية (509) مدرسة، في حين بلغ عدد
المعلمين في هذه المدارس (10,081) معلماً ومعلمة (وزارة التربية والتعليم، 2019).

الدور التكاملي اجرائياً:

هو قيام الأطراف المعنية بتحقيق أهداف موحدة اتجاه موضوع معين بالأعمال المنوطة بهم معاً،
وبشكل يكمل بعضهم الآخر ويسهل عمله، وبهذا يتم تحقيق الأهداف المنشودة للجميع بأسهل الطرق
وبأقل وقت وجهد، ونجاح أكبر.

مدى اجرائياً:

هي الدرجة أو النسبة أو الحد الذي يمكن أن يصل إليه الفرد أو نسبة التطبيق في موضوع معين.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

2.2 الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الاطار النظري

1.1.2. المقدمة

تعرض الباحثة في هذا الجزء من الفصل الثاني العديد من العناوين ذات العلاقة بالعملية الارشادية في المدرسة، بدءاً بالتعريف بمفهوم الارشاد، والارشاد التربوي واهمية الارشاد وأهدافه، والحاجة الى الارشاد بشكل عام والارشاد المدرسي بشكل خاص، وخصائص الارشاد، وانتهاء بدور المدير في العملية الارشادية كدور تكاملي في هذه العملية مع دور المرشد التربوي.

2.1.2. مفهوم الارشاد والارشاد التربوي

ارتبط مفهوم الارشاد بمفاهيم أخرى، فعندما يذكر الارشاد لا بد ان يربط بأمر آخر حتى تكتمل الصورة، فهناك الارشاد التربوي، والارشاد النفسي، والارشاد المدرسي، والارشاد الاجتماعي وغيرها. وهذا لا يعني أن مفردة الارشاد لوحدها مغيبة عن البحث والتعريف، فقد عرف عبد العظيم (2013)، (37) الارشاد بأنه "عملية نفسية أكثر تخصصية، تمثل الجزء العلمي في ميدان التوجيه الرحب، وتقوم على علاقة مهنية (علاقة الوجه للوجه) بين الأخصائي والمسترشد، في مكان يضمن سرية أحاديث المسترشد وفي زمن محدد أيضا". وعرفه خضرة (2014،145)" بأنه "عملية يتم فيها التفاعل بهدف أن يتضح مفهوم الذات والبيئة، بهدف بناء وتوضيح أهداف أو قيم تتعلق بمستقبل الفرد المسترشد."

أما الارشاد التربوي، وكما جاء في وزارة التربية والتعليم العالي (2017، 7) فهو "عملية واعية منظمة ومخططة، يقدمها المرشد التربوي بهدف مساعدة الطالب في مراحل عمره المختلفة، لكي يفهم ذاته وقدراته ويطور مهاراته ويحل مشكلاته، ويحقق أهدافه في إطار القيم المجتمعية، وبالتالي يتحقق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي وفق الإمكانيات الشخصية والبيئية المتاحة." ويعرفه الحريري والإمامي (2011، 23) بأنه "عملية تربوية مهنية متطورة ومستمرة وضرورية، وتستخدم وفق أسس ومعايير معينة تستجيب للحاجات الإرشادية المطلوبة." وعرفت النوايسة (2016، 132) الارشاد المدرسي بأنه: "عملية منظمة تهدف الى مساعدة الطالب كي يفهم ذاته ويعرف إمكانياته وقدراته ويحل مشكلاته، ليصل الى تحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي والى تحقيق الصحة النفسية المتكاملة.

وذكر Pandey (2016) أن الارشاد هو تقديم المساعدة الى شخص يحتاج الى مساعدة وهو غير قادر على الحل بمفرده، والإرشاد يعني أيضاً عملية مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات في حياته ويساعد على التطور والنمو المتوازن. وتحدث على أن الارشاد جزء لا يتجزأ من التعليم، حيث أن الهدف الرئيسي للتعليم هو التنمية الشاملة للفرد وهذا ما يسعى الارشاد الى تحقيقه.

أما الارشاد النفسي، وكما جاء أيضاً في وزارة التربية والتعليم العالي (2017، 7) فهو فرع من فروع علم النفس التطبيقي، ويهتم بوصول الطالب الى حالة من الصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي والتربوي. أما الارشاد الاجتماعي (وفق نفس المرجع السابق) فيهتم بالنمو والتنشئة الاجتماعية السليمة للطالب، وعلاقته بالمجتمع، ومساعدته على تحقيق التوافق مع نفسه ومع الآخرين في الأسرة والمدرسة والبيئة الاجتماعية."

وما يعني الباحثة في دراستها هذه هو الارشاد التربوي بالدرجة الأولى، ذلك النوع من الارشاد الذي يقدم للطلبة بهدف خدمة العملية التعليمية في المدارس، لهذا سيكون هو محور البحث والدراسة.

وجاء تناول الارشاد التربوي في هذا البحث لأنه يمثل الارشاد المستخدم في مدارسنا، والذي يُعنى بالطالب من جميع الجوانب، حيث يهدف الى توفير الأجواء المناسبة التي في البيئة المحيطة للطلاب. فالطالب لا يمكن أن يتقدم ويحقق ما يصبو اليه إلا من خلال توفير الفرص والأجواء والإمكانات المناسبة، وهذا ما يسعى له الارشاد التربوي وهو أخذ حياة الطالب من جميع الجوانب كي يصل الى الصحة النفسية السيمة التي تُؤهله للحياة الأفضل.

وكون الإرشاد التربوي من أهم ميادين الارشاد النفسي، حيث أن معظم اهتمامات الإرشاد النفسي ومعظم قطاعات العمل النفسي هي مع طلبة المدارس، وتأتي عملية تحسين العملية التربوية التعليمية في مقدمة أهداف الإرشاد النفسي، ومساعدة الطلبة في تحقيق الصحة النفسية والتكيف، ويأخذ الإرشاد التربوي وقتاً وجهداً كبيرين من العاملين في مجال التربية والتعليم (أبوزعزع، 2009).

ومما يذكر أن الاهتمام بالإرشاد التربوي (التوجيه) قد بدأ منذ عام (1879) عندما أنشئ أول مختبر لعلم النفس في لايبزيغ بألمانيا الغربية، وظهر علم النفس التطبيقي حيث بدأ الإرشاد التربوي في مساعدة الشخص على اختيار الدراسة فقط، ثم أصبح يهدف الى تحقيق الفرد لذاته في مجال دراسته وتخصصه (الحريري والإمامي، 2011).

ولقد تطورت طرق تقديم الاستشارة والارشاد بتطور الابحاث ونمو الافراد وتغيير السلوك والتفاعل معهم ومع بيئاتهم (Thamarasseri,2013).

أما العملية الإرشادية فهي مفردة مرافقة للإرشاد التربوي ويقصد بها العملية الفنية التي تقوم على الأسس والمسلمات العلمية والنظرية للإرشاد، وتتبع إجراءات أساسية تسير وفق خطوات محددة، ابتداءً بمرحلة الإعداد للعملية الإرشادية، وانتهاءً بالتقييم والمتابعة (أبو زعيزع، 2009، 285). ويقصد بها أيضاً تلك الخطوات أو المراحل المتتابعة التي يعمل فيها المرشد مع المسترشد ابتداءً من إحالة المسترشد إليه حتى أقال الحالة والتحقق من الوصول إلى أهداف الإرشاد (الشناوي، 1996، 18).

3.1.2 الحاجة الى الإرشاد التربوي

إن سلوكيات الطلبة في المدرسة وانفعالاتهم قد تخرج عن المألوف أحياناً، وتكون بحاجة الى تعديل هذه السلوكيات أو تغييرها، كما أن الفروق الفردية بين الطلبة متحققة، وهذه أيضاً بحاجة الى مراعاة وتوجيه، هذا وغيره يستدعي أن يكون الإرشاد التربوي جزءاً من مكونات الحياة المدرسية. إن هذه الحاجة الملحة أصبحت قناعة لدى القائمين على الميدان التربوي، من خلال تعيين المرشدين التربويين في المدارس، وتدريبهم لمواكبة أحدث الأساليب والوسائل في العملية الإرشادية.

ويشير أبو زعيزع (2009) بشيء من التفصيل الى مبررات الحاجة الى الإرشاد التربوي:

1. الوصول الى التكيف النفسي لدى الطلبة، فهم بحاجة الى امتلاك مهارات حياتية ومعرفية.
2. الإحساس بالمكانة الاجتماعية من خلال مساعدة الطلبة في تحقيق التقبل من الآخرين.
3. الحاجة إلى تحسين المستوى الأكاديمي والاجتماعي، فهم بحاجة الى تقدير ذات مرتفع.
4. الحاجة الى تقبل التغيرات الجسمية والفسولوجية.

5. الحاجة إلى تكوين الهوية الشخصية المستقلة والثابتة والتي تتأثر بعدة شخصيات في مراحل نموه الأول إلى أن تأخذ صورتها النهائية الخاصة فيه، دون إشكاليات مع من حوله ودون اضطراب في شخصيته.

6. الحاجة إلى التنبؤ بالمستقبل من خلال تزويد الطلبة بمعلومات وبيانات عن جوانب الحياة المختلفة.

وتحدث Pandey (2016) حول أهمية الارشاد والتوجيه بما يلي:

1. يُعزز فهم الذات
2. يساعد على التنمية الشاملة للفرد.
3. المساعدة في حل المشكلات المختلفة
4. يُنمي الحياة الاسرية.
5. يعمل على النمو الأكاديمي بشكل جيد.
6. يُعزز التنمية الوطنية.
7. المساعدة في اتخاذ القرارات المهنية السليمة.
8. يُعزز الاستخدام الأمثل للموارد.

وهذا لا يختلف كثيراً عن أهداف الارشاد التربوي، فيهدف الإرشاد التربوي، بشكل عام، إلى تحسين العملية التعليمية، حيث يسعى لمساعدة الطلبة من كافة الجوانب، ولا يقتصر على مساعدته في إطار مدرسته، بل في علاقاته مع الأهل والمحيط، وفي حل مشكلاته مع المجتمع، وبشيء من التفصيل يرى عبد العظيم (2013) أنه يمكن الإشارة إلى أهداف الارشاد التربوي من خلال:

1. المساعدة في اختيار التوجه الدراسي المناسب للطلبة.

2. زيادة الدافعية للتحصيل الأكاديمي.

3. توعية الطلبة وتعريفهم بمعلومات متنوعة في مجالات متعددة للوقاية من الوقوع بالمشكلات.

4. التدخل المناسب مع المشكلات السلوكية والانفعالية للتخلص منها أو تخفيفها.

5. العمل على حل مشكلات تربوية ظاهرة، مثل تدني التحصيل، الغياب، التسرب....

أما البكري وعجور (2011) فقد تحدثتا حول أهداف الإرشاد المدرسي وأشارا إلى أن الهدف الأساسي لعملية التوجيه والإرشاد المدرسي هو تقديم الرعاية والخدمات الوقائية والعلاجية، وذلك بهدف مساعدة التلاميذ على إمكانية تحقيق الصحة النفسية السوية (خلو الفرد من الأمراض النفسية والعقلية والاضطرابات السلوكية العنيفة) وتوفير الفرص من أجل نمو أفضل للتلميذ في اتجاه التكيف الحسن.

أما دليل المرشد التربوي، الصادر عن وزارة التربية والتعليم (2016) فيحدد أهداف الإرشاد التربوي

بالتالي:

(1) تغيير السلوك.

(2) تنمية القدرة على التكيف.

(3) تنمية القدرة على إتخاذ القرارات.

(4) تطوير وتنمية قدرات الفرد.

(5) توطيد العلاقة مع الآخرين.

ايضا أشار موسى (2016) الى أن الهدف الرئيس من الارشاد هو تحقيق النجاح تربويا وذلك عن طريق معرفة التلاميذ وفهم سلوكهم ومساعدتهم في الاختيار السليم لنوع الدراسة ومناهجها وتحقيق الاستمرار في الدراسة وتحقيق النجاح فيها وحل ما قد يعترض ذلك من مشكلات.

في حين ذكر الطراونة (2009) أن اهداف الارشاد التربوي يمكن أن تكون كما يلي:

- توجيه الطلبة ليصبحوا اعضاء صالحين ويتمتعون بحياة مريحة.
- مساعدة الطلبة على التكيف وتوفير الصحة النفسية لهم.
- توثيق الصلة بين البيت والمدرسة لمساعدة الطالب في النمو السليم.
- التعرف على الميول والمواهب وتوجيهها الاتجاه الصحيح وتنمية المواهب لديهم.
- توعية الطلبة بحقوقهم وواجباتهم في المدرسة وارشادهم حول طرق الدراسة الصحيحة.
- المساعدة في اختيارهم للتخصصات المهنية المناسبة لهم وارشادهم لكيفية اتخاذ القرار.
- اجراء الدراسات والابحاث للظواهر الموجودة في المجتمع للتغلب عليها.
- نشر التوعية بأهمية الارشاد التربوي والمهام والأدوار.

وترى الباحثة أن الحاجة الى الارشاد بشكل عام والارشاد التربوي بشكل خاص هي حاجة هامة وكبيرة، حيث أننا نرى ونلمس الفجوة الثقافية والفكرية بين الأجيال، فالطلبة أصبح لهم "وبحكم التقدم العملي التكنولوجي الهائل" أفكارهم الخاصة ونمط حياة خاص يكاد يبتعد تماماً عن واقع الأهل والمدرسة، وهذا ما يدخلنا في صراع الأجيال الذي يظهر فيه الصدام ورفض التعاون بين الطلبة

والمعلمين وبين الأبناء وأولياء الأمور والذي بدوره يظهر مشكلات كبيرة ومتعددة والتي تحتاج الى تدخل أخصائي للتعامل مع هذه المشكلات وأيضاً لعمل تدخلات مسبقة للتخفيف من هذه الفجوة.

4.1.2. خصائص الإرشاد التربوي

الارشاد التربوي عملية لها خصائصها، وتتمثل فيما يلي، وكما جاء عند خضرة (2014):

1. عملية تتضمن خطوات متتابعة ومتصلة.
2. عملية تعليمية.
3. عملية مساعدة.
4. يعمل بها مرشد متخصص ومؤهل.
5. المسترشد انسان بحاجة لمساعدة عادية وليس الى علاج نفسي.
6. تقوم العلاقة الإرشادية على التعاطف.
7. تتم من خلال مقابلة وجاهية، وجهاً لوجه.

5.1.2. أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي

العملية الارشادية عملية ذات حساسية خاصة، وتتعامل مع أحاسيس الطلبة وانفعالاتهم وخصوصياتهم، وهذا يستدعي مهارات عالية من قبل المرشد التربوي أو ممن يقوم بهذه المهمة (كالمدير مثلاً)، وعليه سميت مهنة، وكان لهذه المهنة أخلاقياتها الخاصة، والتي يمكن الإشارة إليها، وكما جاء في وزارة التربية والتعليم (2017):

* التقبل: وهذا يعني تقبل المسترشد كما هو وتقبل الآراء المهنية من الآخرين.

* حق تقرير المصير: يقتضي العمل الإرشادي هنا بالإيمان بحق المسترشد في اتخاذ قراراته وحل مشكلاته، باستثناء الحالات التي تشكل خطراً عليه.

* السرية: المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمسترشد، فهو صاحب الحق في خصوصية حياته، أيضا المحافظة على السجلات الخاصة بهذه الأسرار، ويمكن خرق موضوع السرية إذا تعلق ذلك بتهديد الحياة وسلامة الأشخاص.

* الفردية: خصوصية المشاعر لكل فرد من ناحية استيعابه للمشاكل التي يمكن أن تواجهه أثناء العلاقة المهنية، وعليه فلكل علاقة هنا بداية ونهاية وخطة واتفاقية.

* الحكم المسبق: لا يأخذ المرشد أحكاما مسبقة من أي جهة كانت عن المسترشد.

وباستخدام وتطبيق المرشد لأخلاقيات المهنة فإنه يستطيع العمل بنجاح والتأثير في كل من حوله، سواء طالبة، هيئات إدارية وتدرسية، أولياء أمور ومجتمع محلي، فهو بذلك يكون موضع ثقة وقناعة لدى الآخرين.

6.1.2. مبادئ الإرشاد التربوي:

للإرشاد التربوي مبادئ تنظمه وتعطي صورة واضحة عنه، فيما يلي نستعرض ما جاء لدى Pandey (2016) من مبادئ للإرشاد:

1. التنمية الشاملة للفرد من جميع الجوانب وليس الجانب التعليمي فقط.
2. الفردية لكل شخص، فهو مختلف عن الآخر فريد من نوعه.
3. التعاون والاستعداد لتقبل عملية الإرشاد.
4. عملية مستمرة ومتسلسلة هدفها تنمية الشخص.

5. الارشاد والتوجيه يبدأ بالمنزل ومن ثم المدرسة والمجتمع.
6. التحديد، فالارشاد غير محدود، هو لكل مكان ولكل الأعمار.
7. التفصيل، بأن الارشاد جزء لا يتجزأ من التعليم وأن يتم تفصيل كل العمليات.
8. مبدأ التعديل، مساعدة الفرد على التكيف مع احتياجاته من كافة الجوانب.
9. مبدأ الاحتياجات الفردية، كل شخص له احتياجات مختلفة عن غيره.
10. مبدأ رأي الخبراء (المتخصصين)التحويل للأخصائيين حسب احتياج الحالة.
11. مبدأ التقييم لبرامج الارشاد ومدى فاعليتها واجاء التعديل عليها.
12. مبدأ المسؤولية، الأشخاص المؤهلين المهنيين هم من يتولوا موضوع التوجيه والإرشاد.

6.1.2. المرشد التربوي:

المرشد التربوي هو الشخص المكلف بالقيام بعملية الارشاد في المدرسة من قبل الجهات المسؤولة. وقد عرفته وزارة التربية والتعليم العالي (2017، 7) بأنه " شخص مهني متخصص حاصل على شهادة البكالوريوس كحدّ أدنى في التخصصات: (علم نفس، خدمة اجتماعية وتوجيه وارشاد)، ولديه معرفة كافية بأساليب وطرق تقديم الخدمة الإرشادية داخل المدرسة". وفي إشارة سابقة لوزارة التربية والتعليم العالي(2016) أشارت الى أن المرشد التربوي يعمل على اكتشاف وفهم واستخدام قدراته وإمكاناته بالتعاون مع الأطراف الداعمة والمساندة (المدير، المعلم، المدرسة، الأهل والمجتمع المحلي) ليقابل احتياجات الطلبة الإرشادية ويسعى لتحقيقها. ويلاحظ من هذا أن المرشد التربوي لا بد أن يكون له خصائص معينة وخاصة، أشار عبد العظيم (2013) الى بعض منها:

- 1) الجانب النظري: بما يحمله من مؤهلات علمية وكفاءة معرفية.
- 2) الجانب المهني: تمكن المرشد من قدراته على أداء جوانب العمل الإرشادي بكفاءة.

3) سمات شخصية: ومنها الصدق، المرونة، القدرة على التأثير.
وأشارت النوايسة (2013) الى خصائص للمرشد التربوي كالتالي:

الخصائص النفسية:

1. الرغبة في العمل وتقديم المساعدة للآخرين. 2. إعطاء الفرصة والثقة للآخرين لتطوير امكاناتهم.
3. العمل مع الجميع بغض النظر عن السلوك وهو ما يسمى التقبل.
4. فهم الذات والآخرين. 5. ثقته بنفسه.
6. لا يجبر المسترشدين على العمل بقناعاته. 7. متقف، مرح، لبق، محبوب، صادق..
7. الاتزان والثبات الانفعالي.

الخصائص الاجتماعية:

المحافظة على علاقات إيجابية مع محيط العمل خاصة الطلبة، وقدرته وحبه لعمل الخير وتحمل
المسؤولية اتجاه مجتمعه.

الخصائص المهنية:

الموضوعية في العمل والإخلاص، والالتزام بأخلاقيات العمل والطموح والتجديد.
في حين أشارت وزارة التربية والتعليم العالي(2017) الى ما أسمته صفات المرشد التربوي، وحددتها
بالتالي:

- * يتمتع بذكاء عام وذكاء اجتماعي. * مظهر لائق.
- * لديه أفكار إبداعية وابتكارية ولديه من التفكير الحر والمنطقي.
- * لديه قدرة على التأثير والإيحاء الإيجابي. * النضج الانفعالي.
- * لديه مرونة بالعمل ويتعاون مع الآخرين. * لديه استعداد للتطور المهني والذاتي.
- * قدرته على تحمل المسؤولية. * يحترم المرجعيات الإدارية.

* يعمل بروح الفريق

* سرعة البديهة واللباقة في التعامل.

* الإخلاص والجدية بالعمل.

* ثقته بنفسه وقدرته على بناء الثقة بالنفس للمسترشدين.

كل هذه الخصائص التي يتمتع بها المرشد التربوي لها أثر كبير في تقبل الآخرين للمرشد التربوي، وتجعله موضع ثقة وتجعل منه المنبع الرئيس الذي يستند إليه الجميع في إدارة شؤون الطلبة والمدرسة، فهو بحكم خصائصه ومهامه يجعله يأخذ المكان الصحيح في تحسين الظروف البيئية المحيطة بالطلبة من جميع الجوانب، فإذا كان الجو العام في المدرسة مريح وتتوفر فيه عناصر الثقة والتقبل والتعاون والراحة وأمور أخرى هامة، فهي تكون بذلك مصدر نجاح للجميع ومصدر للعمل براحة وتقبل ونجاح.

7.1.2. أدوار ومهام للمرشد التربوي

وللمرشد مهام متعددة وواضحة كما جاء في (Thamarasseri 2014):

- مساعدة الشخص على فهم ذاته وامكاناته ومعرفة الفرص المتاحة له وارشاده لاتخاذ القرارات السليمة في اختياراته المهنية.
- مساعدة الأطفال على التخطيط الجيد منذ الصغر واعدادهم للمستقبل.
- تحديد وتشخيص الصعوبات وتحديد الاحتياجات للأطفال.
- مساعدتهم في البحث والحصول على المعلومات الصحيحة حول التمكين الأكاديمي.
- تطوير قدرتهم على فهم البيئة وامكاناتها والصعوبات وكيفية اجراء التعديلات في البيئة لضمان الأفضل.
- التخطيط السليم في الحياة.

وللمرشد التربوي في المدرسة العديد من المهام والأدوار، يمكن أن تصنف الى أدوار أساسية، وأخرى ثانوية، كما جاء عند وزارة التربية والتعليم (2009)، ووزارة التربية والتعليم العالي (2016):

الأدوار الأساسية:

أولاً: الجانب الإداري: ويشمل الجوانب التالية:

- توضيح الدور وطبيعة العمل للجميع من قبل المرشد.
- التعاون مع إدارة المدرسة في تخطيط الاجتماعات وتنفيذها.
- عقد ندوات ومحاضرات تستهدف ظاهرة او موضوع معين بالتعاون مع الإدارة المدرسية.
- إعداد خطة للعمل في المدرسة تتناول جوانب عمله وفق احتياجات المدرسة بالتعاون مع الهيئة الإدارية والتدريسية.
- تنفيذ الخطة وتقييم التنفيذ.
- إعداد النشرات التي تتعلق بجوانب العمل والمواضيع والملاحظات الهامة لإيصالها للأهالي والمعلمين بإشراف الإدارة.
- تقديم الاستشارة التربوية المناسبة حول قضايا معينة في المدرسة.
- العمل مع الحالات المحولة من قبل الإدارة والمعلمين والحالات الأخرى.

ثانياً: الجانب الفني:

- المقابلات الفردية والاستشارات للطلبة حول قضايا تهمهم.
 - سجل الطالب والذي يحتفظ به لكل طالب ويعمل على تجديدها بشكل مستمر.
 - متابعة التحصيل الأكاديمي للطلبة ورفع مستواهم وزيادة الدافعية للدراسة.
- جلسات التوجيه الجمعي التي تتناول قضايا تهم الطلبة وحياتهم بعدياً عن المناهج المدرسية والتي يوجه فيها المرشد الطلبة لمواضيع هامة ويبنى لديهم تصورات ومهارات خاصة.
- الإرشاد الجماعي والذي يتم لمجموعة من الطلبة يشتركون بقضية واحدة.
 - الزيارات المنزلية في حالات الضرورة بعد التنسيق المسبق وأخذ موافقة الطالب باستثناء حالات الخطر لا يحتاج موافقة الطالب.
 - استخدام التوجيه المهني في التعرف على الميول والتوجهات الأكاديمية والمهنية لتحديد مهنة المستقبل.
 - الاستقبال والتهيئة للطلبة الجدد.

الأدوار الثانوية:

دور المرشد في مجالات الأنشطة المدرسية:

يقوم المرشد في هذا الجانب بتنمية اتجاهات وميول الطلبة من خلال توجهاتهم في المشاركة بالأنشطة في المدرسة واللجان الموجودة، أيضاً يستخدمها المرشد مع الطلبة كأساليب وقائية وعلاجية.

دور المرشد في مجال الخدمات الصحية:

يتابع المرشد الطلبة من كافة النواحي والاحتياجات ويستطيع من خلالها تصنيف الحالات المرضية والخاصة لتقديم الدعم والمساعدة لها مع الهيئة التدريسية والإدارية.

دور المرشد في لجنة النظام المدرسي:

يتركز دور المرشد هنا في تقديم وتوضيح ظروف الطالب لأخذها بعين الإعتبار في عقد مجلس النظام.

أما الحريري والإمامي (2011) فقد أشارا الى مهام المرشد التربوي على أنه دور اجرائي وتعريفية وتوثيقي ورقابي، وفق التالي:

- (1) تحديد أوقات المقابلات والعمل.
- (2) المساعدة في إتخاذ القرار.
- (3) وجود وإعداد بطاقة الطالب بكامل تفاصيلها ومن مختلف الجوانب.
- (4) تنفيذ الإرشاد الفردي والجماعي.
- (5) التطوير الذاتي والاهتمام بكل شخص.
- (6) تدريب على مهارات الاستدكار.
- (7) تهيئة الأجواء الصفية للمدرسة والتدريس.
- (8) مساعدة الطلبة في فهم مشاكلهم والتعامل معها.
- (9) التعامل مع الحالات حسب احتياجاتها وتصنيفها.
- (10) مساعدة الطلبة في تحديد الميول والاتجاهات وبناء الشخصية.
- (11) تدريب الطلبة على كيفية حل مشكلاتهم والتعامل مع الصراعات.
- (12) التنسيق مع مؤسسات المجتمع.
- (13) التوعية والتثقيف.
- (14) اجراء البحوث والدراسات للمساعدة في التعامل مع المشكلات.
- (15) الاهتمام بمجالات الطلبة الصحية وتوزيعهم في الغرف الصفية حسب الإحتياجات الخاصة بهم.

16) متابعة الغياب والتأخر والتسرب والتحصيل الدراسي. (17) تقديم الإستشارة للإدارة والمعلمين.

18) توثيق العلاقة بين المدرسة والبيت. (19) استخدام الأنشطة اللاصفية

أما إذا نظرنا لهذه الأدوار الكبيرة التي تقع على عاتق المرشد، فإننا نستطيع الحكم على أهمية المرشد في المدرسة فإذا حرص على أداء الدور المنوط به بالشكل الصحيح فإنه يقود المدرسة بأكملها الى الأمان والابداع والنجاح.

8.1.2. العملية الإرشادية

العملية الارشادية مواجهة بين شخصين أو أكثر، بين المرشد والمسترشد، أو بين المرشد والمسترشدين كما في الإرشاد الجماعي، حيث يقوم المرشد بتوفير جو نفسي يمكن للمسترشد من خلاله أن يتعرف على نفسه في الحاضر، وما يمكن أن يقوم به في المستقبل (الفحل، 2014). والعملية الإرشادية في المدرسة لا يقوم بها شخص واحد فقط، انما تحتاج الى فريق متكامل حتى تصل نتائج الإرشاد الى الجميع، ويضم هذا الفريق بالدرجة الأولى: المرشد، والمدير، ومربي الصفوف. ويعمل المرشد والمدير في معظم الجوانب المهمة في المدرسة، والتي تضمن تسيير وتقييم العملية التعليمية والتخفيف والحد من بعض المشكلات التربوية مثل (تأخر، غياب، تسرب، انحراف سلوكي). وتمر العملية الارشادية بمراحل ضرورية، الفحل (2014):

1. تحديد الأهداف.
2. جمع المعلومات وتحليلها.
3. التشخيص.
4. اتخاذ القرار.
5. المعالجة والإرشاد.
6. التقييم.

وفي عرض آخر للمراحل جاءت عند عبد العظيم (2013) كالتالي:

- بناء العلاقة الإرشادية.
- مرحلة الفحص.
- مرحلة التفسير.
- مرحلة إعادة التوجيه

9.1.2. آليات العمل الإرشادي في المدرسة

تتضمن آليات العمل الارشادي مجموعة من الجوانب، وزارة التربية والتعليم العالي (2016):

1. لقاءات التوجيه الجمعي: يتم اختيارها ضمن احتياجات الطلبة وضمن خطة واضحة ومتكاملة، على أن تتم هذه اللقاءات لجميع الصفوف ويستخدم فيها المرشد اللغة المهنية ويراعي مهارات الإرشاد في عرض المواضيع وإدارته لهذه اللقاءات.
2. الإرشاد الفردي: والذي يهدف الى إيصال الطالب لفهم أفضل لذاته وقدراته والوصول الى مستوى عالي من النضج والاستقلالية في التعامل مع مشكلات الحياة، والإرشاد الفردي يتضمن الاستشارات اليومية ودراسة الحالة، بحيث تحتاج دراسة الحالة الى تعمق وفهم أوسع لطبيعة المشكلة والتعامل معها.
3. الإرشاد الجماعي: يتم من خلال عدة جلسات مبينة ومخطط لها حسب احتياج المجموعة، وهذه المجموعة تشترك بأهداف ومشاكل متقاربة.
4. البحوث والدراسات: والتي يعمل المرشد من خلالها على دراسة ظواهر ووضع الحلول والتصورات المناسبة لها.
5. النشرات: وهي الوسيلة التي يسعى المرشد من خلالها إلى إيصال معلومات واضحة وهامة لأكبر عدد ممكن سواء كانوا طلبة أم أهالي ام معلمين.
6. الندوات: تساعد على زيادة المعلومات ومصادرها لدى الطلبة والأهالي والمعلمين.

9.1.2. خدمات الإرشاد التربوي

تقسم الى خدمات ملموسة للطلبة والمحيطين وخدمات ترتبط بالجانب التنظيمي الفني للعمل الإرشادي:

أولاً: خدمات الإرشاد التربوي غير المباشرة

هي الخدمات التي ترتبط بالجانب التنظيمي للعملية الإرشادية والتي تساعد على إنجاز أهداف الإرشاد في أسرع وقت وأقل تكلفة، ويبدأ المرشد التربوي عمله بالتعرف على البيئة المدرسية مثل عناصر البناء المدرسي، والأنظمة والتعليمات الخاصة بالمدرسة، كما يتعرف على البيئة المحلية وإمكاناتها المتوفرة، والخدمات التي يمكن أن يقدمها للمدرسة (أبو زعيزع، 2009).

أهم الخدمات غير المباشرة التي يقدمها المرشد:

- تخطيط البرنامج الإرشادي والذي يتم تصميمه وفق أسس علمية.
- الخطة الفصلية والسنوية لعمل المرشد موزعة على قطاعات العمل وآلية تنفيذها وأهدافها.
- تجهيز القرطاسية وكل ما يلزم المرشد من مواد وسجلات.
- توثيق المعلومات الخاصة بالإرشاد في سجلات خاصة.
- توفير مصادر المعلومات التي يحتاجها في عمله.
- عمل جدول عمل لزيارات الطلبة وزيارات المؤسسات والاجتماعات بكافة أشكالها.

ثانياً: الخدمات المباشرة

1. الإرشاد الفردي ودراسة الحالة: تأتي في مقدمة الخدمات الإرشادية والتي تستهلك حوالي 40% من عمل المرشد اليومي.
2. الإرشاد الجمعي: وهي تتعلق بالعمل مع مجموعة صغيرة من الطلبة يعانون من نفس المشكلة.

3. التوجيه الجمعي: لهذه الخدمة أهمية كبيرة لأنها توفر للمرشد الفرصة بالإتصال بعدد كبير من الطلبة، مع ضرورة حرص المرشد على استخدام أساليب وأنشطة تتعلق بالحياة اليومية والابتعاد عن أسلوب التلقين.

4. الإرشاد المهني: وهي مساعدة الطلبة في التعرف على ذواتهم وما يناسبهم من مهن وتخصصات.

5. مقابلات أولياء الأمور: لزيادة الصلة بين البيت والمدرسة والمساهمة في بناء الجيل وتخطي الصعوبات في التربية.

6. مقابلات أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية: يعرض المرشد خطة العمل الإرشادية للعاملين في المدرسة، ويساهم في تقليل الفجوة بين المعلمين والطلبة والحد من المشكلات التي تحدث بينهم.

7. الإرشاد العلاجي: الحالات التي بحاجة لتدخل ضمن أحد أشكال العصاب، وهناك بعض الحالات تستطيع طلب المساعدة من المرشد.

8. إجراء البحوث والدراسات: يأخذ هذا القطاع الجانب الأهم من عمل المرشد، حيث تساعد الأبحاث على فهم طبيعة وأسباب المشكلات التعليمية والظواهر الموجودة للحد منها ووضع خطط للتعامل معها.

9. ارشاد الطلبة المتفوقين: وهنا يركز المرشد على المتفوقين والمبدعين لتقديم المناسب لهم لزيادة الإبداع والتميز وتوجيههم للأفضل (أبو زعيزع، 2009).

واستعرض عبد العظيم (2013) خدمات الإرشاد بما يلي:

1. التوعية بمراحل ومتطلبات النمو العمرية لتحقيق التوافق النفسي والتكيف.

2. الاهتمام بالجوانب السلوكية، حيث أنها تهدف الى التعامل مع سلوك الطالب وتعزيز وتقويم السلوك بما يعزز السلوك السوي.

3. حصر الحالات الخاصة، وممن يحتاج منها لاجراء دراسة حالة لغرض تحقيق الصحة النفسية.

متابعة ميول وقدرات وتوجهات الطلبة ومساعدتهم في تحقيق التوافق النفسي والنمو السوي.

10.1.2. العلاقة التكاملية بين الأطراف الفاعلة في عملية الارشاد التربوي

من خلال ملاحظة مكونات مجتمع المدرسة، والمتمثلة في المدير، والمرشد، والمعلم، والطالب، والمجتمع المحلي، يمكن القول ان هؤلاء جميعهم لهم دور فاعل في العملية الارشادية، كل في مجاله، وكل ضمن اختصاصه، وهذه الأدوار جاءت لتكون منسجمة مع بعضها البعض، لتتضافر الجهود بين هذه الأطراف للارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية، من خلال بناء سليم للجوانب المعرفية والنفسية والوجدانية والمهاراتية للطلبة. وقد تم توضيح مهام وأدوار المرشد التربوي سابقاً، وتقوم الباحثة ببيان دور الأطراف الأخرى:

دور المعلم: لإنجاح العملية الإرشادية وتكاملها، يتطلب تعاون المعلمين مع المرشد التربوي والمدير، وهذا يتطلب من المعلم ما يلي:

1. فهم أهداف الإرشاد ودوره في المدرسة.
2. يساعد الطلبة على حل مشكلاتهم.
3. يحول الطلبة الى المرشد ليساعدهم.
4. يتقبل الطلبة ويفهمهم ليسهل توجيههم.
5. يشجع طلبته ويساعدهم على التكيف السليم مع أنفسهم وبيئتهم.
6. يتعاون مع المرشد والمدير في رصد حالات النقص والتأخر لرعايته وتقديم الدعم لهم.
7. يساعد الطلبة بالتعاون مع أولياء الأمور في تحسين مستواهم التعليمي والتعامل مع الصعوبات.
8. المساهمة وتقديم مقترحات للبرنامج الإرشادي.
9. مساعدة المرشد في توفير حصص توجيه جمعي ولقاءات للطلبة.
10. مراعاة الفروق الفردية للطلبة يساهم في إنجاح البرنامج الإرشادي.

دور الطالب: الطالب هو الأساس الذي يركز عليه البرنامج الإرشادي فهو أساس عمل المرشد،

ويأتي دور الطالب في العملية الارشادية فيما يأتي:

1. فهم أهداف الإرشاد والافتتاح به والإقبال عليه بقناعة.
2. الصدق والتكامل في الحديث مع المرشد ليتمكن من مساعدته.
3. التعاون مع المرشد خلال الجلسات.
4. الالتزام بمواعيد الجلسات.

دور أولياء الأمور: لهم دور داعم في العملية الارشادية من خلال ما يلي:

يدعم أولياء الأمور الإرشاد من خلال تفهم دور المرشد التربوي وأهمية وجوده، وتشجيعهم الأبناء للتعامل معه، وأيضا يُسهل أولياء الأمور عمل المرشد من خلال مراعاة جوانب النمو ومتطلباته في تعاملهم مع الأبناء، وتوفير الجو المناسب لهم في المنازل. (وزارة التربية والتعليم، 2016).

ومن خلال العمل اليومي بالارشاد ومتابعة العملية الارشادية في المدارس نجد الحاجة الماسة لتعاون أولياء الأمور، فبدون تعاونهم وتجاوبهم مع متطلبات الارشاد تبقى الإشكاليات والعقبات قائمة، وتعاونهم يتطلب منهم تزويد المرشد بالمعلومات عن الأبناء والاستماع الى المرشد في متابعة الأبناء، كما أنهم هم مصدر هام لمتابعة وحث الأبناء على تنمية المواهب والابداعات واختيار التخصصات المناسبة، ويشترك أولياء الأمور في ندوات ومحاضرات مع المرشد، ويتعاون أيضا أولياء الأمور مع المرشد في أمور كثيرة تهم الأبناء، فالدور الذي يقوم به أولياء الأمور في العملية الارشادية دور أساسي ليصل الأبناء والطلبة الى أقصى درجات التقدم والبناء.

دور المجتمع في العملية الإرشادية: يستطيع المجتمع بمقوماته مساعدة المرشد في عمله من خلال مساهمة المؤسسات والجمعيات بتقديم الخدمات التي تساعد المرشد في تحقيق أهدافه في المدرسة،

ونشر الوعي بأهمية الإرشاد، ويساعد الاخصائيين النفسيين في المؤسسات الأخرى تقديم الدعم النفسي المطلوب لعمل المرشد وتسهيل زيارات المرشد والطلبة للمؤسسات والمراكز (وزارة التربية والتعليم، 2016).

دور مدير المدرسة: مدير المدرسة هو المسؤول الأول أمام الجهات الرسمية عن كل ما يجري داخل مدرسته، ومهمته تيسير وتسيير العمل التربوي والتعليمي والاجتماعي والإداري والإبداعي، ويعد المرجعية الأولى لكافة العاملين والطلبة وأولياء الأمور، ويناط به مجموعة من المهام والمسؤوليات (وزارة التربية والتعليم، 2020). ويعتبر مدير المدرسة المنظم والمبرمج والمفعل لجميع ما يدور في المدرسة، ويعمل على دعم الإرشاد التربوي المدرسي بتسهيل جميع ما يتعلق بعمل المرشد في المدرسة، وتلعب قناعات المدير دوراً هاماً في تفعيل العمل الإرشادي. ويتحمل المدير مسؤولية الجوانب الإدارية والتنظيمية للخدمة الإرشادية، ويتلخص دوره في تسهيل وتيسير الإمكانيات المادية والقانونية لإنجاز العمل الإرشادي، كتوفير بيئة الإرشاد المناسبة وما يحتاج إليه المرشد من نماذج وسجلات عمل وقرطاسية، كما يقوم المدير بمهمة الإشراف والرقابة على الخطة الإرشادية ومتابعة تحقيق أهدافها أسبوعياً أو شهرياً، إضافة إلى قيامه بالتنسيق بين المرشد والمعلمين فيما يتعلق بتقديم الخدمات الإرشادية لا سيما حصص التوجيه الجمعي وآلية تحويل الطلبة (أبو زعيزع، 2009).

واستعرض الطراونة (2009) مهام مدير المدرسة في مجال الارشاد التربوي كما يلي:

1. توفير وتسهيل الموارد والمواد والوسائل التي تساعد في تحقيق أهداف وعملية الارشاد التربوي.
2. المساعدة في تحقيق النمو السليم للطلبة وفق المرحلة العمرية من خلال توفير احتياجاتهم ومن خلال تهيئة البيئة المناسبة للنمو السليم.
3. مساعدة المرشد في تجاوز العقبات في عمله وعدم تكليفه بمهام خارجه عن نطاق عمله.
4. حث المعلمين على متابعة ما تعترضهم من إشكاليات مع الطلبة بتحويلها الى المرشد.

5. المساهمة في تطبيق ومتابعة خطة عمل المرشد.

6. مشاركة المرشد للندوات والمحاضرات والزيارات المهنية.

وحددت وزارة التربية والتعليم العالي (2016) دور مدير المدرسة في العملية الارشادية بالتالي:

1. التعاون في وضع الخطط والبرامج للإرشاد مع المرشد.

2. التنسيق مع المؤسسات في المجتمع من محاضرات وندوات.

3. توفير الأجواء المناسبة للمرشد من غرفة ومواد.

4. المحافظة على علاقات جيدة ودية مع المرشد.

5. تشجيع المعلمين على التعامل مع المرشد من خلال توضيح دوره.

6. إعطاء الفرصة للمرشد لاتخاذ القرارات بنفسه.

7. توفير السجلات وكل ما يتعلق بالطلبة.

8. تحويل وتشجيع الطلبة على المتابعة والتعامل مع المرشد.

9. تشجيع وتسهيل الزيارات المهنية.

10. مشاركة المرشد في اجتماعه مع المعلمين.

11. لمساعدة المرشد في تشخيص الظواهر الموجودة ووضع الخطط اللازمة للتعامل معها.

12. توفير برنامج الحصص للمرشد.

وهذه الأدوار المنوطة بمدير المدرسة لا تتعارض ولا بأي شكل من الأشكال مع دور المرشد التربوي في

المدرسة، بل هي مساندة وداعمة، وهذا ما تؤكدته وزارة التربية والتعليم (2020) إذ تشير الى أن العلاقة

بين المرشد والمدير تتسم بالعلاقة التكاملية والتي يسعى من خلالها كلا الطرفين الى تحسين وتطوير

العملية التعليمية بكافة جوانبها. وهذا يعني فعلاً أن طبيعة العلاقة بينهما هي علاقة تكاملية تسعي الى

تذليل أية عقبات قد تعترض مسيرتها، لا بل تهدف الى الارتقاء بالعملية التعليمية التعليمية من جميع

جوانبها.

11.1.2. الإرشاد التربوي في فلسطين

الإرشاد التربوي في مدارس فلسطين حديث العهد، حيث سعت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية باستحداث قسم خاص للإرشاد التربوي ليعمل على تحقيق أهداف العملية التعليمية التربوية في تنمية شخصية الطالب من كافة جوانبها، فعملية الإرشاد هي عملية متممة ومكملة للعملية التعليمية التربوية. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016)

حيث تم استحداث قسم الإرشاد في "عام 1995م، وتم تعيين أول دفعة من المرشدين التربويين، وعددهم (115) مرشداً عام (1996)، بمعدل مرشد تربوي لكل ثلاث مدارس، وقد أصبح عدد المرشدين التربويين في المدارس الحكومية (696) مرشداً للعام (2013) في (1040) مدرسة، بمعدل مرشد تربوي لكل مدرستين" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016).

ولقد استطاعت وزارة التربية والتعليم إضافة أعداد كبيرة من المرشدين/ات في المدارس على امتداد محافظات الوطن بأعداد تتسجم قدر الإمكان مع جزء من احتياج الواقع، حيث أنه بالمجمل فإن كل مدرسة تحتاج إلى وجود مرشد واحد فيها، ولقد وصلت تغطية احتياج المدارس من الإرشاد في غالبية المحافظات إلى أكثر من نصف العدد من المدارس ضمن خطة وزارة التربية والتعليم الفلسطينية لإيجاد مرشد لكل مدرسة، ولقد ساهمت وزارة التربية والتعليم وقامت بإعداد برامج تدريبية موسعة على عدة أصعدة لتدريب المرشدين/ات على مهارات العمل الإرشادي من كافة الجوانب ليستطيع العمل بالشكل الأمثل، أما بخصوص مدارس محافظة الخليل، وعددها (531) مدرسة، فعدد المرشدين التربويين في هذه المدارس للعام الدراسي (2020 / 2021) بلغ (328) مرشداً ومرشدة.

وحددت الوزارة رسالة عملية الإرشاد التربوي في: توفير خدمة الإرشاد التربوي لجميع طلبة المدارس، من أجل طالب يتمتع بصحة نفسية، وشخصية متكاملة، ليحقق ذاته، ويتوافق مع من حوله ليكون قادراً على التكيف والنجاح تعليمياً، ومواجهة مشكلات الحياة اليومية، ليساهم في بناء وطنه ومجتمعه (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017). كما حددت الوزارة مهام وادوار المرشد التربوي وخصائصه وصفاته كما جاءت في الإطار النظري.

2.3. الدراسات السابقة

2.3.1. المقدمة

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بأدوار كل من المرشد التربوي ومدير المدرسة في العملية الإرشادية، وحاولت البحث عن الدراسات السابقة المتعلقة بمدى التكامل بين دور كل من مدير المدرسة والمرشد التربوي في العملية الإرشادية التربوية قدر الامكان. وتعرض الباحثة في هذا الجزء من الفصل الدراسات التي تحصلت عليها الباحثة، العربية والأجنبية، وتعرضها وفق تسلسلها الزمني.

2.3.2. الدراسات العربية

هدفت دراسة متاني (2020) التعرف الى مستوى التعاون بين مدير المدرسة والمرشد التربوي في المدارس الثانوية العربية داخل الخط الأخضر (في فلسطين) وعلاقته بتحسين المناخ التنظيمي. تكونت عينة الدراسة من (229) من المرشدين والمديرين والمعلمين من مجتمع الدراسة البالغ عدده (2289) فرداً: (40) مديراً، (80) مرشداً، (2169) معلماً موزعين على (40) مدرسة. استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (28) فقرة موزعة الى أربعة مجالات: المشاركة في اتخاذ القرار، دور مدير المدرسة في تفعيل عملية الارشاد، الأداء الوظيفي للمرشد التربوي، والعلاقة بين المدير والمرشد. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع التعاون بين المديرين والمرشدين جاء بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين واقع التعاون وتحسين المناخ التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المبحوثين لواقع التعاون بين المديرين والمرشدين يعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، في حين أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغيري الوظيفة، لصالح المديرين، والخبرة، لصالح الهبة أكبر من (10) سنوات.

وحاولت دراسة الهيثمي (2020) التعرف الى جودة الخدمات الارشادية (النفسية، الاجتماعية، التربوية والمهنية) من وجهة نظر قادة المدارس في إدارة تعليم القنفذة في المرحلة الثانوية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم أخذ عينة المسح الشامل في الدراسة، المجتمع كاملاً، وهو مديري المدارس الثانوية في القنفذة في السعودية والبالغ عددهم (31) قائداً، أما أداة الدراسة فكانت مقياس مكون من (34) فقرة. أشارت النتائج الى ارتفاع جودة الخدمات الإرشادية (النفسية، الاجتماعية، التربوية والمهنية) الموجهة لطلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المديرين.

وقد جاءت دراسة نوري (2019) لتحليل عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في مدينة بغداد، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، أما بالنسبة لأداة الدراسة فقد استخدمت أسلوب المقابلة الميدانية، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (880) مرشداً/ة تربوي/ة لجميع المراحل الدراسية، وأخذت عينة عشوائية بلغت (30) مرشداً/ة. أظهرت النتائج أن: المشكلات اليومية كانت لها المكان الأول من عمل المرشد لأنها مستمرة وكثيرة، والارشاد الجمعي أخذ أيضاً وقتاً كبيراً من عمل المرشد كونه ضمن جدول المدرسة، في حين متابعة الحالات لم تأخذ الوقت الكافي بسبب ضعف المرشد في التعامل معها، أما البطاقة المدرسية والاجتماعات والأنشطة اللاصفية فقد أخذت وقتاً أقل. أوصت الدراسة بمتابعة عمل المرشد والتركيز على الأمور التخصصية المهنية والى ضرورة ترك المرشد يوثق بطريقته والتركيز على وضع خطة يومية مسبقاً.

وحاولت دراسة الجهني (2019) التعرف الى دور الإدارة المدرسية في تفعيل برامج التوجيه والإرشاد من وجهة نظر المعلمات والمرشدات في المدارس الثانوية بمدينة تبوك. تكون مجتمع الدراسة من (1020) معلمة ومرشدة، في حين تكونت عينة الدراسة من (337) معلمة ومرشدة، استجبت لأداة الدراسة وهي الاستبانة. توصلت الدراسة الى ان تقديرات افراد عينة الدراسة لدور الإدارة المدرسية في

تفعيل برامج التوجيه والإرشاد جاءت بدرجة عالية، وأنه لا توجد فروق بين تقديرات أفراد العينة لدور الإدارة المدرسية في تفعيل برامج الإرشاد تعزى لمتغير نوع المدرسة والوظيفة.

وهدفت دراسة **القعدان (2019)** التعرف إلى فاعلية الإرشاد المدرسي من وجهة نظر المديرين والمرشدين التربويين في مدارس محافظة جرش، كما هدفت الدراسة بيان دلالة الفروق بين استجابات الأفراد تبعاً لمتغيرات الدراسة، واستخدم الباحث الاستبانة، وتم توزيعها على عينة بلغ حجمها (67) من المديرين والمرشدين. وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها: جاء المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول فاعلية الإرشاد المدرسي في مدارس محافظة جرش بدرجة كبيرة، كما بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية الإرشاد المدرسي في مدارس محافظة جرش، تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة. بالإضافة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية الإرشاد المدرسي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح المرشدين.

وهدفت دراسة **الجمال (2018)** التعرف إلى دور المرشد التربوي في الحد من المشكلات التي تواجه الطلبة في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (المشكلات الأسرية، الاجتماعية، النفسية، السلوكية والتعليمية)، واتبع الباحث المنهج الوصفي وتمثل مجتمع الدراسة بمديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعددهم (411 مديراً ومديرة)، أما العينة فتم توزيع الاستبانة على جميع المدارس المعنية، واستعيد منها (195) ما نسبته (47.4 %) من المجتمع الكلي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة والمكونة من (44 فقرة). أظهرت الدراسة أن دور المرشد في مواجهة المشكلات النفسية والاجتماعية والتعليمية كان متوسطاً، في حين كان دوره في الحد من المشكلات السلوكية والصحية مرتفعاً. أما ما يتعلق بالتوصيات فكانت بضرورة تعيين العدد الكافي من المرشدين في المدارس وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم.

وسعت دراسة **حميد (2018)** التعرف الى طبيعة العلاقة بين اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في مدارس بغداد الكرخ نحو الارشاد التربوي وعلاقتها بمهام المرشدين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت أداة دراستها، المكونة من (20) فقرة لمقياس الاتجاهات و(15) فقرة لمقياس مهام المرشد التربوي، على عينة من(50) مديراً بطريقة العينة العشوائية. أشارت نتائج الدراسة الى أن اتجاهات مديري المدارس نحو عملية الارشاد كانت إيجابية، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين اتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو الارشاد وبين مهام المرشدين التربويين، بمعامل ارتباط قدره(0.51).

وقد جاءت دراسة **شاهين والقسيس (2017)** للتعرف إلى درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، شملت الدراسة عينة من (333) مرشداً في المدارس الحكومية في محافظات الضفة الغربية، وهذه العينة تعادل (48%) من حجم مجتمع الدراسة، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة إذ تكونت من (63 فقرة) توزعت على ثمانية مجالات من المهارات الإرشادية وهي: المهارات الشخصية والمهنية، مهارات الخطة الإرشادية، مهارات الارشاد الجمعي، مهارات الإرشاد الفردي، مهارات الارشاد المهني، مهارات الخطة الإرشادية والتشخيص، مهارات دراسة وأبحاث، ومهارات العلاقة مع أطراف العملية التعليمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المهارات الإرشادية كان مرتفعاً لدى المرشدين، في حين جاء حجم الصعوبات التي يواجهونها متوسطاً، ولقد أوصت الدراسة بضرورة تكثيف التدريب للمرشدين والاهتمام أيضاً بالبحث العلمي، إضافة الى تحسين ظروف العمل في المدارس.

وقامت مؤمنة (2017) بإجراء دراسة هدفت التعرف الى درجة ممارسة الخدمات الإرشادية المقدمة للتلميذات الموهوبات بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المديرات والمرشدات والمعلمات في محافظة جدة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من مديرات ومرشدات ومعلمات التلميذات الموهوبات والبالغ عددهم (30) مفردة، وشملت الدراسة المجتمع كاملا، والذي توزع على (10مديرات، 10 مرشدات، 10 معلمات للموهوبات)، وقد استخدمت الباحثة استبانة تكونت من (102) فقرة، توزعت على أربعة مجالات. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الخدمات الارشادية المقدمة للتلميذات الموهوبات جاءت عالية، والخدمات الارشادية مفعلة بشكل إيجابي، ولقد قدمت الباحثة توصيات منها: عمل برامج تدريبية للمديرات والمعلمات والمرشدات لتفعيل خدمات الارشاد والتعاون بين الإدارات لإعادة تقويم المنهاج.

وحاولت دراسة عواد (2015) تحديد درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، كما هدفت إلى ترتيب أبعاد القناعة بالعمل الإرشادي حسب أهميتها، وإلى تبيان دور بعض المتغيرات المتعلقة بالمرشدين التربويين مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والدخل الشهري)، كما هدفت الدراسة أيضا إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرشدين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق الاستبانة كأداة للبحث، تكون مجتمع الدراسة من (183 مرشدا/ة)، وطبقت الاستبانة، والتي بلغ عدد فقراتها (47 فقرة)، موزعة على (3) مجالات (مجال الاعتبارات الشخصية، الاعتبارات المهنية والاعتبارات العامة)، على عينة مكونة من (125 مرشدا/ة).

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين كانت متوسطة، وترتيب أبعاد القناعة بالعمل الإرشادي حسب أهميتها كان أولاً بعد الاعتبارات الشخصية يليه الاعتبارات العامة ومن

ثم بعد الاعتبارات المهنية. وأظهرت النتائج وجود معوقات تواجه المرشدين وتؤثر سلبا في قناعاتهم بالعمل الإرشادي وأهمها: ضغط العمل - تدني النظرة المجتمعية للعمل الإرشادي وتحديات العمل بين المرشدين والمعلمين والإدارة.

وهدفت دراسة أجراها مكي (2013) التعرف الى أهم معوقات الارشاد التربوي في مدارس محافظة كربلاء من وجهة نظر المرشدين التربويين. اتبع الباحث المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من مرشدي مدارس محافظة كربلاء وعددهم (187 مرشدا/ة) في العام الدراسي (2011/2012)، موزعين على المدارس الإعدادية والمتوسطة التابعة لمديرية محافظة كربلاء، وبلغت عينة الدراسة (40) مرشدا تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة. أشارت نتائج الدراسة الى مجموعة من العوامل التي تعيق عمل المرشد، منها: ضعف التوعية، عدم وجود نظام وهيكلية في المدارس لعمل المرشد، عدم وجود مقاييس خاصة بالارشاد، إضافة لعدم وجود غرفة خاصة بالارشاد، وكثرة أعداد الطلبة في المدرسة الواحدة. أما بالنسبة للتوصيات، فقد أوصى الباحث بالتركيز على التوعية بأهمية الإرشاد التربوي من خلال الأهل والمعلمين والإعلام، وعلى التأكيد على أهمية التخصص في الإرشاد ووضع نظام واضح للعمل.

وأجرت الصباح (2012) دراسة بهدف التعرف الى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة والبالغ عددهم (1303) مديرا ومعلما في العام الدراسي (2011/2012)، وبلغت العينة (260) مديرا ومعلما، وفي إطار أداة الدراسة فقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة حيث تكونت من (40) فقرة موزعة على أربعة مجالات رئيسية (مجال الأداء السلوكي للمرشد، الأداء المعرفي، الأداء

الاجتماعي، الأداء المهني). أظهرت النتائج أن مستوى أداء المرشد من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها جاء مرتفعاً، أما التوصيات فكان أبرزها هو توعية المعلمين والمديرين بأهمية الارشاد التربوي في المدارس.

وجاءت دراسة **ظاهر (2011)** للتعرف الى دور المدير في العملية الارشادية في مدارس محافظة البصرة. تكون مجتمع الدراسة من (170) مديراً و(170) مرشداً، في حين تكونت العينة العشوائية من (20) مديراً و(20) مرشداً. استخدم الباحث أداة المقابلة لكل من المديرين والمرشدين.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تفاهم متبادل بين معظم المرشدين ومديري المدارس، ماعدا حالات نادرة. ووجود دور مهم ومتميز للمرشد التربوي، حيث أجاب معظم المديرين أفراد عينة البحث بعدم استغنائهم عن خدمات المرشدين.

وهدفت دراسة **المصري (2011)** الى معرفة درجة رضاء مديري المدارس في مديرية جنوب الخليل عن دور الارشاد النفسي في زيادة التحصيل الدراسي في الفصل الدراسي الثاني (2010/2009)، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس التي بها مرشد تربوي في مديرية جنوب الخليل وعددهم (67) مديراً، في حين تكونت العينة من (53) مديراً، اما بالنسبة للأداة فقد استخدم الباحث الاستبانة والتي تكونت من (40) فقرة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة رضاء مديري المدارس في مديرية جنوب الخليل عن دور الارشاد النفسي في زيادة التحصيل الدراسي جات مرتفعة .

وجاءت دراسة كل من **مصلح وعينبوسي (2009)** بهدف تقويم فاعلية دور مدير المدرسة في عملية الارشاد كما يدركها المديرون والمرشدون في محافظات الضفة الغربية. أجريت الدراسة على عينة

قوامها (130) مرشداً، و(131) مديراً، واستخدم الباحثان استبانة مكونة من (43) فقرة موزعة على أربعة مجالات: علاقة مدير المدرسة مع المرشد، علاقة مدير المدرسة مع الطلبة، علاقة مدير المدرسة مع المعلمين، وعلاقة مدير المدرسة مع المجتمع المحلي. أظهرت نتائج أن فاعلية دور مدير المدرسة في عملية الارشاد جاءت بدرجة كبيرة جداً، وجاء في المرتبة الأولى مجال " علاقة مدير المدرسة مع المرشد".

وهدفت دراسة **الكعبي (2010)** التعرف الى دور المرشدة مع كل من المديرية والأهل والمعلمات والطالبات في الحد من العنف المدرسي في منطقة الدمام، وعلى المعوقات التي تحد من العنف المدرسي وأهمية التوصل إلى مقترحات تحد من سلوك العنف، واستخدم في البحث المنهج الوصفي، منهج المسح الاجتماعي الشامل، أما بالنسبة لأداة الدراسة فكانت الاستبانة، والتي تكونت من (69) فقرة توزعت على الأدوار. أظهرت النتائج دور المرشدة البارز في التخفيف والحد من العنف من خلال تكامل الأدوار وتدخلات المرشدة، ومن خلال التوعية والتواصل مع الجميع من قبلها ووضعها خطط وأهداف وتصورات للتعامل مع هذه الظاهرة.

وهدفت دراسة **السلامة (2003)** التعرف الى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظتي جنين وقباطية من وجهة نظر الإداريين والمعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقام بتطوير استبانة من أربعة مجالات (مجال العلاقات الاجتماعية، مجال الشخصية، المجال العلمي والمهني، والمجال الفني التطبيقي) وبلغ عدد فقرات الاستبانة (54) فقرة، اما فيما يتعلق بعينة الدراسة فقد كانت العينة مسحية حيث أجريت الدراسة على مجتمع الدراسة كاملاً، حيث بلغ عدد الإداريين والمعلمين في قباطية وجنين في العام الدراسي (2003/2002) (826) فرداً.

توصلت الدراسة في نتائجها الى أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في المديريتين كان كبيراً على المستوى الكلي وللمجالات الأربعة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الاحتياجات المادية والتأهيلية للمرشدين من قبل وزارة التربية والتعليم.

وهدفت دراسة عوض (2003) التعرف الى اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الارشاد التربوي، ودراسة العلاقة بين هذه الاتجاهات وبين أداء المرشدين التربويين في عملهم، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (141) مديراً، ومن جميع المرشدين التربويين في المدارس وعددهم (141) مرشداً. ولمعرفة اتجاهات المديرين نحو الارشاد التربوي أعد الباحث استبانة للقياس تكونت من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، واستخدم أداة ثنائية لتقييم أداء المرشد التربوي المعمول به كنموذج تقييم المرشدين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات مديري المدارس نحو الارشاد إيجابية، وجاءت النتيجة حول وجود علاقة بين الاتجاهات وبين أداء المرشدين التربويين، حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية لكنها ضعيفة، بمعامل ارتباط قدره (0.29).

2.3.2 الدراسات الأجنبية

وهدفت دراسة (Waalkes et al,2018) التعرف الى العلاقة بين الأدوار الوظيفية والجنس من جهة وجودة العلاقة بين مدير المدرسة ومرشد المدرسة من جهة أخرى. قامت الدراسة باستطلاع (167) مرشداً في المدارس في بعض الولايات المتحدة الأمريكية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين "جودة العلاقة بين المدير والمرشد" ونشاط المنهاج ونشاط الاستشارة، كأدوار وظيفية، ومرتبطة سلباً بمتغير الجنس.

وسعت الدراسة التي أجرتها (Dahir et al, 2017) وهي بعنوان "تحصيل الطلبة وعلاقته بتكامل الأدوار بين مديري المدارس والمرشدين"، في المدارس الحكومية والخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، ابتداء من رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر، وتمحورت الدراسة حول ست جوانب مختلفة من ممارسات الإرشاد، وتكونت العينة من (1466) من مديري المدارس، وأظهرت النتائج أن نوع المدرسة والمهام فيها لها تأثير على أدوار المرشد وعلى تطور العمل والأداء من ناحية مهنية وأكاديمية وليس من ناحية شخصية أو اجتماعية فقط. وكشفت هذه الدراسة عن اختلافات كبيرة بين مرشدي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في المقاييس الفرعية الشاملة لأولويات الإرشاد المدرسي والاختلافات في أولويات ومفاهيم المرشد والمدير، حيث أظهرت النتائج أن التعاون الموجود بين المرشدين والمديرين غير كاف لخلق جو مناسب للطلبة لمستقبل أفضل وناجح واقترحت أهمية إيجاد علاقة المرشد مع المدير لدعم هذا الهدف المشترك وهو تحسن التحصيل العلمي للطلبة لخلق مستقبل ناجح.

وقام (Lowery et al, 2017) بعمل دراسة لتحديد الدرجة التي يكون بها خريجو القيادة التربوية الذين يمارسون الإدارة على دراية بخصائص برامج الإرشاد المدرسي الشامل وتنفيذها في امريكا، وهدفت أيضاً إلى تحليل تصورات مديري المدارس حول فعالية أو قيمة دور مرشد المدرسة. تم إرسال الاستبانات إلى ما يقرب (300) من المديرين ومرشدي المدارس، الذين كانوا من خريجي برامج الإرشاد بجامعة بول ستيت. أظهرت النتائج الى أن المديرين لديهم تصور حول قيمة الارشاد وأهميته وأن جميع المديرين يحاولون التعاون مع المرشدين لتطوير ذاتهم المهنية، والى كيفية التعامل مع الطلبة لفهم احتياجاتهم، ويتعاونون في الأنشطة الصفية والمدرسية لتطبيق الدور التكاملية بين المدير والمرشد.

وفي دراسة اجراها (Odegard–Koester & Watkins, 2016) بعنوان "العلاقات التعاونية بين المديرين ومرشدي المدارس: دراسة حالة. وعلى وجه التحديد، فحصت هذه الدراسة تجارب علاقات العمل بين مدير المدرسة ومرشد المدرسة في مدرسة ابتدائية في الريف الأوسط في الولايات المتحدة الأمريكية. أشارت الدراسة الى أن العينة لم تكن كبيرة، دون الإشارة الى عدد أفرادها. كشف تحليل البيانات أن المواضيع الثلاثة المشتركة التالية ظهرت في علاقة المرشد والمدير وهي: التركيز المتمحور حول الطالب، وتمايز الأدوار، والثقة. ومن هذه المواضيع وتفرعاتها نتجت علاقة عمل تعاونية بين مدير المدرسة والمرشد.

وهدفت الدراسة الكمية التي اجراها (Cisler, 2012) التعرف الى دور المدير والمرشد كما يراه مرشدو ومديرو المدارس المهنية، سواء في التدريب أو الممارسة. اجريت الدراسة على عينة من (177) شخصا من مرشدي ومديري المدارس في ولاية روكي ماونتين. توصلت الدراسة الى أن أوجه الاتفاق والتعاون بينهما ظهرت في مجالين: إدارة موظفي المدرسة والبيئة المدرسية، وظهرت اختلافات

في مجالات أخرى، بما في ذلك تعاون الوالدين والمجتمع. تشير النتائج أيضا إلى أن مرشدي المدارس ومديريها يمكن أن يتعرفوا المزيد عن أدوارهم لتعزيز شراكة العمل بينهما من أجل زيادة التحصيل الدراسي للطلبة.

وفي دراسة أجرتها (Dahir, 2010) بهدف التعرف الى العلاقة بين المرشد والمدير وفهم المدير لدور المرشد والمهام الموكلة له من اجل تحسين التحصيل العلمي للطلبة في الولايات المتحدة الأمريكية، مثلت عينة الدراسة (999) مرشدا مدرسياً، كشفت نتائج هذه الدراسة عن اختلافات كبيرة بين مرشدي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في المقاييس الفرعية الشاملة لأولويات الإرشاد المدرسي والاختلافات في أولويات ومفاهيم المرشد والمدير، حيث أظهرت النتائج أن التعاون بين المرشدين والمديرين غير كاف لخلق جو مناسب للطلبة لمستقبل أفضل وناجح . واقترحت الدراسة بضرورة إيجاد علاقة ذات أهمية أكبر بين المرشد والمدير، لدعم الهدف المشترك وهو تحسين التحصيل العلمي للطلبة لخلق مستقبل ناجح لهم.

قام (Finkelstein,2009) من خلال مجلس الكلية والرابطة الوطنية لمديري المدارس الثانوية (NASSP) وجمعية مرشدي المدارس الأمريكية (ASCA) بعمل دراسة بهدف التعرف الى العلاقة بين المدير والمرشد، باستخدام استبانة وفق المنهج الوصفي، تكون مجتمع الدراسة من (2386) شخصاً، وجاءت النتائج بأن المديرين والمرشدين الذين أجابوا على الاستبانة متشابهين بدرجة كبيرة في كيفية رؤيتهم للعلاقة بين المدير والمرشد، واتفقوا على الأدوار الأكثر أهمية لعلاقة ناجحة لتحسين نتائج الطلاب. كما اتفقوا على الأنشطة الأكثر أهمية بالنسبة للمرشدين للمشاركة فيها لتحسين نتائج الطلبة. بينما كانت هناك بعض الاختلافات في المفاهيم، لا سيما من حيث مقدار الوقت الذي يقضيه

المرشدون في الأنشطة الأقل أهمية، فمن المشجع أن الأولويات الأساسية لكل من المديرين والمرشدين كانت متوافقة جيداً.

وفي دراسة أجراها (Monteiro et al, 2006) بعنوان "تصورات المديرين لدور المرشدين التربويين تحت التدريب في المدارس الريفية" الولايات المتحدة الأمريكية، إذ هدفت هذه الدراسة التعرف الى تصورات المرشدين والمديرين لدور مرشد المدرسة في البيئة الريفية، بلغت العينة التي تمت دراستها (102) من المديرين والمرشدين، أظهرت النتائج أن المديرين يكلفون المرشدين بأدوار خارج نطاق مهامهم، بسبب قلة الموارد البشرية والاقتصادية في المناطق الريفية، إضافة لمدى فهم المديرين لأدوار المرشدين أم لا.

وفي دراسة (Ross & Herrington, 2006) هدفت الى مقارنة آراء المرشدين ما قبل التعيين والمرشحين الإداريين فيما يتعلق بدور مرشد المدرسة. تكونت العينة من (534) مرشحاً لتحديد ما إذا كانوا ينظرون إلى مرشدي المدرسة كأخصائيين متمكنين أو كموظفين يتم تكليفهم بمهام متغيرة باستمرار من قبل مدير المدرسة. أشارت هذه الدراسة الى انه لا يوجد فهم واضح لأدوار المرشدين من قبل الطرفين (الإداريين والمرشدين)، أيضاً خرجت الدراسة إلى الحاجة إلى مزيد من التركيز في كلا المسارين التحضيريين للتأكد من أن المرشدين والمديرين لديهم أسس جيدة فيما يتعلق بدور مرشد المدرسة.

وهدفنا الدراسة التي اجراها (Zalaquett,2005) الى تحديد نظرة مديري المدارس الابتدائية في فلوريدا لمرشدي هذه المدارس. استخدمت هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت من (140) فقرة، أظهرت ردود (500) مدير مدرسة ابتدائية إلى أن المرشدين يُنظر إليهم على أن لهم تأثير إيجابي على تنمية الصحة الأكاديمية والسلوكية والعقلية للطلبة، وأشار معظم المديرين الى أنهم سيوصون بالإرشاد المدرسي كمهنة يجب الاهتمام بها.

الفصل الثالث

طريقة الدراسة وإجراءاتها

1.3 منهج الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة

4.3 وصف متغيرات الدراسة

5.3 أدوات الدراسة

6.3 الطريقة والإجراءات

7.3 متغيرات الدراسة

8.3 المعالجة الإحصائية

طريقة الدراسة وإجراءاتها

تناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

1.3 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. ويعرف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث بموضوعية. والتي تحاول الباحثة من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين المكونات والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل.

2.3 مجتمع الدراسة:

تألف مُجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية (المدارس التي يوجد بها مرشدين)، ومن المرشدين التربويين فيها، في مديريات التربية والتعليم الأربعة في محافظة الخليل للعام الدراسي 2022/2021م، والبالغ عددهم (658) مديراً ومرشداً تربوياً، كما يبينها الجدول (1.3)، وذلك حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في العام 2021م. كما شمل مجتمع الدراسة رؤساء أقسام

الارشاد، ورؤساء أقسام المتابعة الميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، وعددهم

(7) أفراد، كون احدي المديريات لا يوجد فيها رئيس قسم ارشاد اثناء اجراء هذه الدراسة.

جدول (1.3): توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري المديرية والمسمى الوظيفي

مجتمع الدراسة		المديرية
مدير/ة مدرسة	مرشدة/ة تربوي/ة	
95	95	الخليل
107	109	جنوب الخليل
75	75	شمال الخليل
51	51	يطا
328	330	المجموع

3.3 عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على فئتين:

الفئة الأولى: الفئة المستهدفة بأداة الدراسة الأولى (الاستبانة) وهم فئة المديرين والمرشدين التربويين،

وعدهم (301) مديراً/ة ومرشداً/ة تربوياً/ة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من أفراد مجتمع

الدراسة، وتشكل ما نسبته (45.8%) من مجتمع الدراسة، ويبين الجدول رقم (2.3) توزيع أفراد العينة

الذين تم تحليل استجاباتهم حسب متغيراتهم الديموغرافية.

جدول (2.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
المديرية	الخليل	80	26.6
	جنوب الخليل	100	33.2
	شمال الخليل	51	16.9
	يطا	70	23.3

44.9	135	مدير/ة مدرسة	المسمى الوظيفي
55.1	166	مرشد/ة تربوي/ة	
48.8	147	ذكر	الجنس
51.2	154	أنثى	
26.2	79	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية
20.3	61	من 5-10 سنوات	
53.5	161	أكثر من 10 سنوات	
75.4	227	بكالوريوس	المؤهل العلمي
24.6	74	ماجستير فأعلى	
36.2	109	ثانوية	مستوى المدرسة
63.8	192	أساسية	

3 . 4 وصف متغيرات أفراد العينة:

يتبين من القيم الواردة في الجدول (2.3) أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المديرية جاء بنسبة 26.6% لوسط الخليل، ونسبة 33.2% لجنوب الخليل، ونسبة 16.9% لشمال الخليل، ونسبة 23.3% لمديرية يطا. ويتبين أن متغير المسمى الوظيفي جاء نسبة 44.9% لمدير/ة مدرسة، ونسبة 55.1% لمرشد/ة تربوي/ة. ويتبين أن متغير الجنس جاء بنسبة 48.8% للذكور، ونسبة 51.2% للإناث. ويتبين أن متغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية جاء بنسبة 26.2% لأقل من 5 سنوات، ونسبة 20.3% من 5-10 سنوات، ونسبة 53.5% لأكثر من 10 سنوات. ويتبين أن متغير المؤهل العلمي جاء بنسبة 75.4% للبكالوريوس، ونسبة 24.6% لماجستير فأعلى. ويتبين أن متغير مستوى المدرسة جاء نسبة 36.2% ثانوية، ونسبة 63.8% أساسية.

الفئة الثانية: الفئة المستهدفة بالمقابلة، وشملت جميع أفراد مجتمعها، وهم رؤساء أقسام الارشاد ورؤساء أقسام المتابعة الميدانية في مديريات المحافظة، وعددهم (7) أفراد، حيث أن هناك مديرية لا يوجد بها رئيساً لقسم الارشاد.

5.3. أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في دراستها أداتين: الاستبانة والمقابلة.

1.5.3. البناء

أولاً: أداة الاستبانة: قامت الباحثة ببناء أداة دراستها الأولى، وهي الاستبانة، بالاستعانة بالأدب التربوي المتعلق بالعملية الإرشادية، والدراسات السابقة ذات العلاقة، كدراسة الصباح (2012)، ودراسة حميد (2018). وتكونت الاستبانة في صورته الأولى من (40) فقرة، موزعة على محورين: دور المرشد التربوي، ودور مدير المدرسة.

ثانياً: أداة المقابلة

للتعرف الى الدور التكاملي في العملية الإرشادية بين مدير المدرسة والمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، قامت الباحثة بتصميم أسئلة تتعلق بتطبيق هذا الدور من وجهة نظر رؤساء أقسام الإرشاد والتربية الخاصة والمتابعة الميدانية (مشرفو الإدارات)، وتكونت اداة المقابلة في صورتها الأولى من (8) أسئلة.

2.5.3. الصدق:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداتي الدراسة بعرضهما على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالي الإدارة التربوية والإرشاد التربوي والنفسي، وعددهم (13) محكماً، ملحق (1). حيث طلب منهم إبداء الرأي في مجالي الاستبانة و فقراتها، وكذلك أسئلة المقابلة، من حيث: مدى قدرتها على قياس ما صممت من أجله، ومدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة.

وأشار المحكمون لبعض الملاحظات والتعديلات، وأبقوا على مجالي أداة الدراسة (مجالين) كما هما، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية، ملحق (2). أما أداة المقابلة فقد أصبحت في صورتها النهائية مكونة من (7) أسئلة، وملحق (3).

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق أداة الاستبانة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك اتساق داخلي بين فقرات مجالي أداة الدراسة. والجدولين التاليين توضحان قيم معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية.

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات المجال الأول

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.724**	0.000	8	0.612**	0.000	15	0.695**	0.000
2	0.636**	0.000	9	0.626**	0.000	16	0.715**	0.000
3	0.559**	0.000	10	0.794**	0.000	17	0.726**	0.000
4	0.631**	0.000	11	0.750**	0.000	18	0.728**	0.000
5	0.702**	0.000	12	0.737**	0.000	19	0.691**	0.000
6	0.629**	0.000	13	0.674**	0.000	20	0.754**	0.000
7	0.737**	0.000	14	0.707**	0.000			

** داله احصائية عند 0.001

* داله احصائية عند 0.005

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات المجال الثاني

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.648**	0.000	8	0.707**	0.000	15	0.713**	0.000
2	0.723**	0.000	9	0.683**	0.000	16	0.744**	0.000
3	0.686**	0.000	10	0.562**	0.000	17	0.639**	0.000
4	0.679**	0.000	11	0.704**	0.000	18	0.654**	0.000

0.000	0.690**	19	0.000	0.726**	12	0.000	0.673**	5
0.000	0.657**	20	0.000	0.772**	13	0.000	0.735**	6
			0.000	0.655**	14	0.000	0.725**	7

** داله احصائية عند 0.001

* داله احصائية عند 0.005

3.5.3. الثبات:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات أداة الاستبانة، من خلال حساب معامل الثبات حسب معادلة الثبات كرونباخ الفاء، لمجالي الاستبانة والدرجة الكلية، وجاء معامل الثبات للدرجة الكلية (0.954)، وجاء للمجال الأول بقيمة (0.941)، في حين جاء للمجال الثاني بقيمة (0.939). وهذه القيم تشير الى تمتع أداة الاستبانة بثبات مرتفع، ويفي بأغراض الدراسة.

6.3 الطريقة والإجراءات

بعد أن قامت الباحثة بتجهيز الاستبانة: البناء والصدق والثبات، واخراجها بصورتها النهائية، وكذلك أداة المقابلة، توجهت الباحثة للجهات الرسمية في وزارة التربية والتعليم للحصول على الموافقة لتطبيق أداتي دراستها، ملحق (4)، ثم قامت بتصميم استبانة الكترونية عبر تطبيق (Google Forms)، وتم توزيع هذه الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبيانات من أفراد العينة بعد إجاباتهم عليها، تبين للباحثة أن عدد الاستبيانات المستردة الصالحة، والتي خضعت للتحليل الإحصائي (301) استبانة. كما قامت الباحثة بتحديد مواعيد اجراء المقابلات مع رؤساء أقسام الارشاد التربوي ورؤساء أقسام الميدان في المديریات، وحصلت على استجاباتهم مكتوبة، وقامت بتفريغها لاستخراج النتائج منها.

7.3 متغيرات الدراسة:

* المتغيرات المستقلة:

المديرية: ولها أربعة مستويات (الخليل، جنوب الخليل، شمال الخليل، يطا).

المسمى الوظيفي: وله مستويان (مدير، ومرشد).

الجنس.

الخبرة في الوظيفة الحالية: وله ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، وماجستير فأعلى).

المرحلة الدراسية: ولها مستويان (أساسية، وثانوية).

* المتغير التابع: تقديرات المبحوثين لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي.

8.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل، تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة وفرضياتها، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ومجالها والدرجة الكلية، واختبار (ت) (t- test)، واختبار وتحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

1.4 تمهيد

2.4 نتائج أداة الاستبانة

3.4 نتائج أسئلة المقابلة

عرض وتحليل نتائج الدراسة

4. 1 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة " مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي"، وبيان دور متغيرات الدراسة في هذا الدور التكاملي، وذلك من خلال استجابة المبحوثين على أداة الاستبانة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد (الدرجة) من قيم المتوسطات استجابة اعتمدت الباحثة المقياس الوزني التالي:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	من 1 - 2.33
متوسطة	2.34 - 3.67
عالية	3.68 - 5

كما قامت الباحثة في هذا الفصل أيضاً بعرض وتحليل نتائج أسئلة المقابلة.

4. 2 نتائج أداة الاستبانة:

1.2.4 نتائج السؤال الأول:

ما مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور

التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

للإجابة سؤال الدراسة الأول قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات ومجالات الاستبانة التي تعبر عن مدى قيام المرشدين

التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد

التربوي. ويبين الجدول رقم(1.4) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالي أداة

الاستبانة.

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة

الاستبانة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	4.20	0.53	84.0	عالية
2	دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	4.25	0.45	84.9	عالية
	الدرجة الكلية	4.22	0.43	84.4	عالية

يلاحظ من القيم الواردة في الجدول (1.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية، الدال على مدى قيام

المديرين والمرشدين التربويين بتطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية هو(4.22) وانحراف

معيارى (0.43)، وبنسبة مئوية (84.4). وهذا يدل على أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق

الدور التكاملي في العملية الارشادية من المدير والمرشد في مدارس محافظة الخليل جاءت بدرجة

عالية، وحصل المجال المتعلق بدور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي على متوسط حسابي مقداره (4.24)، في حين حصل المجال المتعلق بدور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي بمتوسط حسابي (4.20)، وجاءت درجتا المجالين عالية لكل منهما.

هذا بخصوص المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة، ولتعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وهذا هو هدف الدراسات المسحية، أخذت الباحثة بما يعرف بالتقدير النقطي، ويعني تقدير معلومة المجتمع بقيمة نأخذها من إحصائية العينة (أبو سمرة والطيطي، 2019). وعليه، وعلى اعتبار أن العينة ممثلة للمجتمع، يمكن القول إن المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي هو المتوسط الحسابي المحسوب من العينة، أي (4.22).

أما بخصوص تقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجالي الأداة، تعرضها الباحثة تبعاً:

المجال الأول: دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الواردة في المجال الأول، ويبينها الجدول (2.4).

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال دور مدير المدرسة

في تطبيق الدور التكاملي مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	يحرص مدير المدرسة على علاقة مهنية طيبة مع المرشد التربوي	4.49	0.66	عالية	89.8
2	يسهل مدير المدرسة للمرشد مقابلة الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة	4.41	0.66	عالية	88.2
3	يحافظ المدير على خصوصية عمل المرشد التربوي	4.40	0.71	عالية	88.0

87.8	عالية	0.65	4.39	يشجع المدير طلبة المدرسة على التعاون مع المرشد التربوي	4
87.6	عالية	0.66	4.38	يطلع المدير على خطة عمل المرشد التربوي	5
86.4	عالية	0.65	4.32	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات الارشاد الفردي للطلبة	6
86.4	عالية	0.67	4.32	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات التوجيه الجمعي لجميع الصفوف	7
85.6	عالية	0.67	4.28	يسهل مدير المدرسة للمرشد حرية الوصول للبيانات اللازمة لعمله كمرشد	8
84.4	عالية	0.75	4.22	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات الارشاد الجماعي	9
84.2	عالية	0.82	4.21	يوفر المدير للمرشد المكان المناسب لطبيعة عمله	10
84.0	عالية	0.79	4.20	يحرص مدير المدرسة على استشارة المرشد في مجلس النظام المدرسي	11
84.00	عالية	0.75	4.20	يُشرك مدير المدرسة المرشد في القرارات التي تتخذ بحق الطلبة المخالفين	12
83.8	عالية	0.72	4.19	يشجع مدير المدرسة المعلمين على التعاون مع المرشد التربوي	13
83.8	عالية	0.76	4.19	يقيم المدير عمل المرشد التربوي وفق معايير موضوعية	14
83.2	عالية	0.72	4.16	يتابع المدير تنفيذ البرامج الارشادية التي يعدها المرشد التربوي	15
82.4	عالية	0.81	4.12	يحرص المدير على تذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجه المرشد	16
82.2	عالية	0.81	4.11	يتابع المدير مع المرشد مقابلات أولياء أمور الطلبة	17
80.6	عالية	0.90	4.03	يوفر مدير المدرسة مستلزمات العمل الارشادي داخل المدرسة	18
73.8	عالية	0.95	3.69	يُشارك المدير المرشد التربوي في وضع الخطة السنوية الخاصة بالارشاد	19
73.6	عالية	1.08	3.68	يتعاون المدير مع المرشد في اصدار النشرات الارشادية	20
84.0	عالية	0.53	4.20	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (2.4) الذي يشير الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

عينة الدراسة على مجال "دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي" أن جميع فقرات هذا المجال

جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " يحرص مدير المدرسة على علاقة مهنية طيبة مع المرشد التربوي " على أعلى متوسط حسابي، ومقداره (4.49)، وانحراف مغياري (0.66)، وحصلت الفقرة " يتعاون المدير مع المرشد في اصدار النشرات الارشادية " على أقل متوسط حسابي، ومقداره (3.68)، وانحراف مغياري (1.08).

المجال الثاني: دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي في العملية الارشادية

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الواردة في المجال الثاني، ويبينها الجدول (3.4).

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال دور المرشد التربوي

في تطبيق الدور التكاملي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	يحافظ المرشد التربوي على أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي	4.51	0.63	عالية	90.2
2	يحرص المرشد التربوي على علاقة مهنية طيبة مع مدير المدرسة	4.50	0.57	عالية	90.0
3	يحرص المرشد التربوي على التنسيق المستمر مع مدير المدرسة	4.40	0.60	عالية	88.0
4	يتقهم المرشد التربوي طبيعة عمل المدير	4.39	0.58	عالية	87.8
5	يدرك المرشد التربوي طبيعة العلاقة بين دوره ودور مدير المدرسة في العملية الارشادية	4.37	0.64	عالية	87.4
6	يتابع المرشد التربوي الطلبة المحولين إليه من المدير دون تأخير	4.37	0.66	عالية	87.4
7	يجتهد المرشد في التعرف إلى الحالات التي بحاجة الى إرشاد	4.31	0.63	عالية	86.2
8	يستثمر المرشد علاقته بمدير المدرسة لتحقيق أهداف العملية الارشادية	4.30	0.62	عالية	86.0
9	يراعي المرشد الفروق الفردية بين الطلبة في عمله الارشادي	4.30	0.56	عالية	86.0
10	يتعاون المرشد مع المعلمين لإنجاح العملية الارشادية	4.29	0.63	عالية	85.8

85.8	عالية	0.65	4.29	يتواصل المرشد مع أولياء الأمور بالتنسيق مع مدير المدرسة	11
84.8	عالية	0.63	4.24	يسعى المرشد التربوي نحو تطوير ذاته مهنيًا	12
84.4	عالية	0.66	4.22	يطلع المرشد التربوي مدير المدرسة على الخطط التي يعدها قبل تنفيذها	13
83.8	عالية	0.64	4.19	يتفهم المرشد التربوي ردة فعل أولياء الأمور في المواقف الإرشادية المختلفة	14
83.0	عالية	0.62	4.15	يلتزم المرشد ببرامجه الإرشادية بناءً على ما يتفق عليه مع مدير المدرسة	15
82.8	عالية	0.70	4.14	يشارك المرشد في تنظيم أية فعاليات تنظمها المدرسة	16
82.4	عالية	0.70	4.12	يقدم المرشد التقارير الدورية لمدير المدرسة حول العملية الإرشادية	17
80.0	عالية	0.84	4.00	يشارك المرشد في اللجان المدرسية بفاعلية	18
79.2	عالية	0.81	3.96	يُشرك المرشد التربوي المدير في وضع الخطة السنوية الخاصة بالإرشاد	19
77.4	عالية	0.85	3.87	يتعاون المرشد مع مدير المدرسة في إصدار النشرات الإرشادية	20
85.0	عالية	0.45	4.25	الدرجة الكلية	

يلاحظ من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (3.4) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية.

وحصلت الفقرة " يحافظ المرشد التربوي على أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي " على أعلى متوسط

حسابي، ومقداره (4.51)، وانحراف معياري(0.63). وحصلت الفقرة " يتعاون المرشد مع مدير

المدرسة في إصدار النشرات الإرشادية " على أقل متوسط حسابي، ومقداره (3.87)، وانحراف معياري

(0.85).

2.2.4 نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي باختلاف متغيرات الدراسة (المديرية، المسمى الوظيفي، الجنس، الخبرة في الوظيفة الحالية، المرحلة الدراسية).

وللاجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم تحويله للفرضيات الصفرية التالية:

نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المديرية ".

لفحص الفرضية الصفرية الأولى قامت الباحثة أولاً بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المديرية، كما بينها الجدول (4.4).

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة

والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المديرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المديرية	المجال
0.54	4.14	الخليل	دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي
0.50	4.22	جنوب الخليل	
0.54	4.22	شمال الخليل	
0.53	4.22	يطا	
0.41	4.16	الخليل	دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي
0.44	4.34	جنوب الخليل	

0.43	4.20	شمال الخليل	الدرجة الكلية
0.52	4.25	يطا	
0.40	4.15	الخليل	
0.40	4.28	جنوب الخليل	
0.43	4.21	شمال الخليل	
0.48	4.23	يطا	

* يلاحظ من الجدول رقم (4.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية الدالة على تقديرات

أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي تبعاً لمتغير المديرية، وللتحقق من دلالة الفروق تم

استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول رقم (5.4).

جدول (5.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير المديرية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	بين المجموعات	0.397	3	0.132	0.477	0.698
	داخل المجموعات	82.352	297	0.277		
	المجموع	82.748	300			
دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	بين المجموعات	1.560	3	0.520	2.564	0.055
	داخل المجموعات	60.227	297	0.203		
	المجموع	61.787	300			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.798	3	0.266	1.456	0.227
	داخل المجموعات	54.231	297	0.183		
	المجموع	55.029	300			

يلاحظ من الجدول (5.4) أن قيمة ف للدرجة الكلية (1.456) ومستوى الدلالة (0.227) وهي أكبر

من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي في الارشاد التربوي تبعا لمتغير المديرية هي فروق غير دالة إحصائياً، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية الأولى.

نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

تم فحص الفرضية الصفرية الثانية باستخدام اختبار "ت" ، لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، كما يبينها الجدول (6.4).

جدول (6.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المسمى

الوظيفي

المجال	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	مدير/ة مدرسة	4.40	0.38	6.325	0.000
	مرشد/ة تربوي/ة	4.04	0.57		
دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	مدير/ة مدرسة	4.18	0.52	2.208	0.028
	مرشد/ة تربوي/ة	4.30	0.38		
الدرجة الكلية	مدير/ة مدرسة	4.29	0.43	2.508	0.013
	مرشد/ة تربوي/ة	4.17	0.42		

يتبين من خلال القيم الواردة في الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة للدرجة الكلية هي (0.013)، وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد، ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الفروق بين تقديرات (المدير والمرشد) هي فروق دالة احصائياً، حيث جاءت الفروق في الدرجة الكلية لصالح مدير/ة المدرسة، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية، وقبول الفرضية البديلة. كما يتبين أن الفروق بين المتوسطات في المجالين هي فروق دالة احصائياً مع الفارق، حيث أن الفروق في المجال الأول (دور المدير) كانت لصالح المدير، والفروق في المجال الثاني (دور المرشد) كانت لصالح المرشد.

نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير الجنس".

تم فحص الفرضية الصفرية الثالثة باستخدام اختبار (ت)، لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تبعاً لمتغير الجنس، ويبينها الجدول (7.4).

جدول (7.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	ذكر	4.21	0.52	0.503	0.616
	أنثى	4.18	0.53		
دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	ذكر	4.26	0.45	0.510	0.610

		0.46	4.23	أنثى	الدرجة الكلية
0.563	0.579	0.42	4.24	نكر	
		0.44	4.21	أنثى	

يتبين من خلال القيم الواردة في الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (2.579)، ومستوى الدلالة (0.563)، وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الفروق بين تقديرات (الذكور والانات) هي فروق غير دالة احصائياً، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة.

نتائج الفرضية الرابعة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية " .

لفحص الفرضية الرابعة تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، وبينها الجدول (8.4).

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة

والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية	المجال
0.62	3.96	أقل من 5 سنوات	دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي
0.53	4.09	من 5-10 سنوات	
0.41	4.35	أكثر من 10 سنوات	
0.46	4.24	أقل من 5 سنوات	دور المرشد التربوي في
0.52	4.13	من 5-10 سنوات	

0.42	4.29	أكثر من 10 سنوات	تطبيق الدور التكاملي
0.46	4.10	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.46	4.11	من 5-10 سنوات	
0.37	4.32	أكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من القيم الواردة في الجدول رقم (8.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي بين المدير والمرشد في العمل الإرشادي في مدارس محافظة الخليل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، وللتحقق فيما إذا كانت الفروق دالة احصائياً أم لا تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول رقم (9.4).

جدول (9.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	بين المجموعات	9.044	2	4.522	18.283	0.000
	داخل المجموعات	73.704	298	0.247		
	المجموع	82.748	300			
دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	بين المجموعات	1.236	2	0.618	3.042	0.049
	داخل المجموعات	60.551	298	0.203		
	المجموع	61.787	300			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.590	2	1.795	10.400	0.000
	داخل المجموعات	51.438	298	0.173		
	المجموع	55.029	300			

* يلاحظ من خلال قيمة مستوى الدلالة الوارد في الجدول (9.4) أن مستوى الدلالة (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد، ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير

سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية هي فروق دالة إحصائياً. وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الرابعة. وقامت الباحثة باستخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لبيان اتجاه الفروق، ويبينها الجدول (10.4).

الجدول (10.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

المجال	مستويات المتغير	الفروق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	0.978
		أكثر من 10 سنوات	0.000
	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.978
		أكثر من 10 سنوات	0.001
	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.000
		من 5-10 سنوات	0.001

يلاحظ أن الفروق في الدرجة الكلية جاءت بين أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) من جهة، وبين أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و(من 5-10 سنوات)، وبعد الرجوع لقيم المتوسطات الحسابية في الجدول (8.4) يتبين أن الفروق كانت لصالح أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

تم فحص الفرضية الصفرية الخامسة باستخدام اختبار (ت)، لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويبينها الجدول (11.4).

جدول (11.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	بكالوريوس	4.20	0.50	0.007	0.994
	ماجستير فأعلى	4.19	0.61		
دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	بكالوريوس	4.25	0.44	0.013	0.990
	ماجستير فأعلى	4.23	0.48		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	4.22	0.41	0.011	0.991
	ماجستير فأعلى	4.21	0.47		

يتبين من خلال القيم الواردة في الجدول (11.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.011)، ومستوى الدلالة (0.991)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المحدد ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تطبيق الدور التكاملي بين المدير والمرشد في العملية الإرشادية في مدارس محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

نتائج الفرضية السادسة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الإرشاد التربوي تعزى لمتغير مستوى المدرسة".

تم فحص الفرضية السادسة باستخدام اختبار (ت)، لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس بتطبيق الدور التكاملي في عملية الإرشاد التربوي تبعاً لمتغير مستوى المدرسة، وبينها الجدول (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى

المدرسة

مستوى الدلالة	قيمة "t"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى المدرسة	المجال
0.186	1.327	0.47	4.25	ثانوية	دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي
		0.55	4.17	أساسية	
0.154	1.430	0.41	4.30	ثانوية	دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي
		0.48	4.22	أساسية	
0.117	1.573	0.38	4.27	ثانوية	الدرجة الكلية
		0.45	4.19	أساسية	

يتبين من خلال القيم الواردة في الجدول (12.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.573)، ومستوى الدلالة (0.117)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المحدد ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه فإن الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير مستوى المدرسة هي فروق غير دالة إحصائياً، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية السادسة.

3.4. نتائج أسئلة المقابلة

نتائج السؤال الثالث: كيف تقيم عمل كل من المرشدين التربويين ومديري مدارس محافظة الخليل

في مجال تطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

وتفرع عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية، قامت الباحثة بطرحها على أربعة من رؤساء اقسام الميدان، وثلاثة من رؤساء أقسام الارشاد التربوي في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، وجاءت هذه الأسئلة وإجاباتها كالتالي:

السؤال الأول: كيف تقيم عملية الارشاد التربوي في مدارس المديرية بشكل عام؟

الإجابة رقم (1): الارشاد هو عصب المدرسة وأساسها، فعملية الارشاد مهمة ورئيسية وفعالة بشكل كبير جدا، وأثبتت الارشاد أهميته وفاعليته في المدارس.

الإجابة رقم (2): جيدة وفعالة مع وجود تفاوت بين الذكور والاناث في العمل.

الإجابة رقم (3): عملية فعالة ومهمة لمصلحة الطلبة وأهاليهم، تعمل عملية الارشاد على زيادة التواصل بين المدرسة والأهل وكسر الحواجز بين الطلبة والمدرسين، ويعمل الارشاد على تحسين العملية التعليمية وتزويد الطلبة بمهارات مختلفة لحياتهم، وهناك مطالبات مستمرة من المديرين لتعيين مرشدين في المدارس التي لا يوجد بها ارشاد.

الإجابة رقم (4): بحاجة لاعادة تفعيل للادوار والمهام، والعمل بما يتطلبه الميدان.

الإجابة رقم (5): فعالة حيث انها تطرح وتنفذ مبادرات في ظواهر هامة على مستوى المدرسة، وهي عملية واضحة.

الإجابة رقم (6): جيدة، حيث أصبح الارشاد له حيز في الذهن وفي المدرسة، وأصبح هناك طلب من المديرين على مراكز الارشاد.

الإجابة رقم (7): عملية فاعلة وجيدة.

ملخص إجابات السؤال الأول:

جاءت غالبية الإجابات لتؤكد على فاعلية عملية الارشاد التربوي في المدارس، كونها عملية فعالة وإيجابية، وأصبحت مطلب لجميع المدارس باستثناء إجابة واحدة، والتي ذُكر فيها بأن عملية الارشاد تحتاج الى تفعيل أكثر، وهذه أقرب الى توصية منها الى تقييم.

السؤال الثاني: كيف تقيم دور المرشد التربوي في العملية الارشادية في هذه المدارس؟

الإجابة رقم (1): دور إيجابي وفعال، له تأثير كبير وواسع على الجميع، المعلمين، الإدارة، الاهد والطلبة، ويتابع جميع القضايا في المدرسة ولديه من الصفات والمهارات التي تجعله يكسب محبة وثقة الجميع، وهو بيده أن يجعل المدرسة عمار أو دمار.

الإجابة رقم (2): جيد، مع وجود تفاوت ما بين المرشدين، تفاوت بين الذكور والاناث، حيث أن الاناث أكثر فاعلية من الذكور، من حيث كفاءة العمل والمتابعة والتحويل للحالات ومن حيث الالتزام بالعمل وممارسة العمل بمهنية أعلى.

الإجابة رقم (3): دور أساسي وفعال يعتمد النجاح على مهارات المرشد وقدرته على تطبيق المهارات الارشادية وقدرته على الاتصال والتواصل بين الطلبة والأهالي والمعلمين.

الإجابة رقم (4): جيدة، بحاجة لمعرفة أكثر بمهام الارشاد وآليات تفعيله.

الإجابة رقم (5): دور فعال ومهم.

الإجابة رقم (6): فعالة في مجال التوجيه والاستشارة وبحاجة للعمل على متابعة دراسة الحالة.

الإجابة رقم (7): لديهم أدوار بارزة ورائعة في المدارس.

ملخص اجابات السؤال الثاني:

أكدت معظم الإجابات على أن للمرشد التربوي في مدارس المديرية دوراً بارزاً وإساسياً في عملية الإرشاد التربوي، وجاءت اجابتين على أن المرشدين يتفاوتون فيما بينهم في درجة الفعالية في العمل وأهمية الامام لمهامهم بشكل أكبر.

السؤال الثالث: كيف تقيّم دور مدير المدرسة في العملية الارشادية؟

الإجابة رقم (1): جيدة، علاقة ود ومحبة وتكاملية وثقة وتوافق من الجميع.

الإجابة رقم (2): هناك تفاوت في أدوارهم، منهم من هو حريص على العمل ومتابعة المرشد ويعطي الصلاحيات للمرشد وهناك من هو مسيطر على المرشد وعمله.

الإجابة رقم (3): دور جيد الى حد ما.

الإجابة رقم (4): دور تشاركي وتعاوني، يساهم في توفير الاحتياجات ومتطلبات العمل.

الإجابة رقم (5): دور المدير متفاوت حسب شخصية المدير، أحيانا يعطي المدير للمرشد أدواراً خارج مهام العمل مما يعيق عمله.

الإجابة رقم (6): هو رئيس فريق العمل في المدرسة، مسهل وميسر للعمل واجمالا لدى المديرين توجه إيجابي نحو الارشاد.

الإجابة رقم (7): يوجد عدد كبير من المديرين الداعمين والمساندين للعملية الارشادية.

ملخص إجابات السؤال الثالث:

معظم الاستجابات كانت اتجاه دور المدير الفعال في الارشاد مع وجود بعض التفاوت لدى بعض المديرين، حيث يقوم المدير بتكليف المرشد بمهام خارج مهامه الأساسية.

السؤال الرابع: كيف ترى العلاقة بين كل من المدير والمرشد في العملية الارشادية؟

الإجابة رقم (1): هي علاقة جيدة وإيجابية تتسم برحابة الصدر من المدير وتوجيهه للمرشد في عمله، وفي عدم ملاحقة المرشد في معرفة تفاصيل الملفات خاصة السرية منها الا في الحالات الضرورية، وفهم الأدوار بالشكل الصحيح للطرفين وهذا تقريبا موجود في واقع المديرية، والالتزام بالوصف الوظيفي في العمل، الالتزام بحدود العمل من قبل المرشد يخفف إشكاليات كبيرة.

الإجابة رقم (2): علاقة تكاملية بدرجة عالية لدى الاناث.

الإجابة رقم (3): علاقة تكاملية.

الإجابة رقم (4): علاقة متوسطة أحيانا، المرشد ينفرد ويخفي بعض القضايا عن المدير وبهذا يعيق عمل المدير في بعض الجوانب.

الإجابة رقم (5): علاقة تكاملية، تعاونية.

الإجابة رقم (6): علاقة إيجابية، متفاوتة وفيها توافق.

الإجابة رقم (7) من المفترض ان تكون علاقة تكاملية حتى يتم توفير بيئة داعمة ومساندة للطالب.

ملخص اجابات السؤال الرابع:

العلاقة بين المرشد والمدير كما عبر عنها الغالبية هي علاقة تكاملية وإيجابية، باستثناء إجابة واحدة وكانت أن المرشد يُخفي قضايا عن المدير تعيق العمل.

السؤال الخامس: هل يمكن وصف هذه العلاقة بأنها علاقة تكاملية تخدم العملية الإرشادية؟ بأي درجة (عالية،

متوسطة، ضعيفة)؟

الإجابة رقم (1): علاقة تكاملية ناجحة. وتأتي بدرجة عالية.

الإجابة رقم (2): علاقة تكاملية عالية.

الإجابة رقم (3): علاقة تكاملية، بدرجة أعلى من المتوسطة بقليل.

الإجابة رقم (4): تكاملية، بدرجة ضعيفة الى متوسطة.

الإجابة رقم (5): علاقة تكاملية متوسطة.

الإجابة رقم (6): علاقة متوسطة الى حد ما.

الإجابة رقم (7): علاقة متوسطة الى عالية.

ملخص اجابات السؤال الخامس:

تشير الإجابات الواردة للسؤال الخامس حول مستوى العلاقة التكاملية بين المدير والمرشد الى ان هذه

العلاقة يمكن أن توصف بأنها تكاملية بدرجة تقع بين المتوسطة والعالية

السؤال السادس: إذا كانت العلاقة التكاملية بينهما ليست عالية، برأيك ما الأسباب وراء ذلك؟

الإجابة رقم (1): الأسباب التي ممكن أن تجعل العلاقة ضعيفة هو التداخل في العمل وعدم الالتزام

بالحدود في العمل، عدم فهم الأدوار، مدى التزام المرشد بمهنيته في العمل، التأثير بالعلاقات

الشخصية

الإجابة رقم (2): أخذ دور المرشد من قبل المدير، السيطرة على شخصية المرشد وتسيير عمله، عدم وضوح الأدوار، ضعف الرغبة والالتزام لدى المرشدين الذكور.

الإجابة رقم (3): توجهات المدير السلبية اتجاه الارشاد، قدرة المرشد على توضيح الدور، مهارة المرشد في التعامل مع الإدارة والهيئة التدريسية وعدم ثقة المرشد بعمله.

الإجابة رقم (4): بسبب عدم وجود ثقة كبيرة بينهما والغيرة بين المعلم والمرشد في العمل.

الإجابة رقم (5): التداخل في الأدوار وعدم وضوحها.

الإجابة رقم (6): وذلك لأن المدير لا يأخذ دوره الكامل فهو لا يتابع المرشد.

الإجابة رقم (7): عدم وجود تفاهم بين المدير والمرشد في العمل.

ملخص إجابات السؤال السادس:

تنوعت وتعددت الإجابات عن هذا السؤال، وكان التوجه الأكثر في عدم فهم الأدوار وعدم وضوحها من قبل المرشد، إضافة الى سيطرة بعض المديرين على شخصية المرشد والغيرة بين المعلمين والمرشدين.

السؤال السابع: كيف يمكن أن نرتقي بهذه العلاقة الى ما هو أفضل؟

الإجابة رقم (1): التعامل بمهنية كاملة من الطرفين، المحافظة على سرية عمل المرشد، الاستمرار في تقبل الآخر وبطبيعة عمله، تقبل النقد.

الإجابة رقم (2): التوعية بالمهام وأهمية العملية الارشادية.

الإجابة رقم (3): زيادة مهارات المرشدين في توضيح أدوارهم، العمل على تعديل توجهات المديرين، الايمان من قبل الجميع بأهمية العملية الارشادية، تأهيل المرشدين.

الإجابة رقم (4): فهم الأدوار من قبل الجميع.

الإجابة رقم (5): عقد اجتماعات خاصة بينهم، فهم الأدوار، عمل خطط واضحة، اطلاع المدير على تفاصيل العمل المتابعة مع المدير في العمل، الاشراف على الارشاد، دورات للمرشدين، عرض إنجازات المرشدين لزيادة روح العمل والتنافس، مسابقات ومبادرات للإرشاد والتقييم السليم الموضوعي لعمل المرشد.

الإجابة رقم (6): ضرورة فهم الأدوار، المساحة المشتركة بين الجانبين والتفاعل مع بقية أركان العملية التربوية.

الإجابة رقم (7): الابتعاد عن الذاتية في العمل وفهم كل فرد لدوره في المؤسسة.

ملخص إجابات السؤال الثامن:

من الإجابات بالإمكان الخروج بنتيجة أن هناك مطلب واضح بضرورة التركيز على فهم الأدوار والمهام في العمل، وزيادة تأهيل المرشدين في مجالات متعددة مع ضرورة مراعاة المدير لعمل المرشد والمحافظة على مساحة كافية لممارسة عمله كمرشد.

الخلاصة:

جاءت معظم الإجابات إيجابية اتجاه تطبيق الدور التكاملي بين المرشد والمدير في العملية الارشادية، حيث أن معظمها ركزت على التعاون والمساعدة في العمل مما يتيح النجاح وانعكاس كبير للنتائج على أرض الواقع بشكل إيجابي وهذا يعطينا مؤشر على أن العلاقة بين المرشد والمدير هي علاقة تكاملية.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

2.5 التوصيات

3.5 المقترحات

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل تفسيراً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، من خلال أدوات الاستبانة والمقابلة إضافة إلى التوصيات التي جاءت بناءً على هذه النتائج.

1.1.5 مناقشة نتائج أداة الاستبانة:

مناقشة نتائج السؤال الأول:

ما مدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

جاء في النتائج التي توصلت إليها الدراسة للسؤال الأول أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين والمديرين بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي جاءت بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (84.4%)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.22) وانحراف معياري (0.43)، في حين حصل مجال دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.24) ويليه مجال دور المدير ومقداره (4.19)، وكلاهما جاء بدرجة عالية.

تعزو الباحثة هذه النتائج إلى وضوح الأدوار الحقيقية في عمل كل من المدير والمرشد في المدرسة، حيث يعمل كلاهما على تطبيق وتنفيذ المهام المطلوبة منه بالشكل الأمثل بما يخدم العملية الارشادية في المدارس، ويعكس هذا التوجه الايمان بأهمية العملية الارشادية في المدارس.

وهذا التوجه في الاستجابات، والتي جاءت جميعا عالية، تعكس الانسجام الحقيقي والفعل في واقع المدارس الفعلي.

أيضا قد تعزى هذه النتائج الى ايمان وقناعة المديرين بأهمية الارشاد التربوي، وقناعتهم بأن الارشاد التربوي في المدرسة يساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، من خلال العمل على تعديل سلوك بعض الطلبة أحيانا وتغييره أحيانا أخرى. ورغبة المدير في تطوير المدرسة والحصول على أفضل النتائج في جميع الجوانب، وأيضا ايمان مدير المدرسة بأن المرشد هو الداعم والمساند للإدارة التربوية في التقدم والتطور.

وبرزت هذه النتائج أيضا نتيجة للنجاحات التي حققها الارشاد التربوي منذ تأسيسه، والتي ظهرت وتطورت بشكل كبير، وأيضا للتدريبات التي يشارك بها المدير فيما يتعلق بعمل الارشاد التربوي. وقد تعزى أيضا التدريبات المكثفة للمرشدين، مما أدى الى فهم المرشد لدوره المهني، وحبه لعمله، وإيمانه برسالته الارشادية، وقصص النجاح التي برزت في عمل المرشدين خلال سنوات خير مثال على ذلك.

وتعقبا على نتائج الفقرات في المجالين، ظهرت في مجال مدير المدرسة " محافظته على علاقة مهنية طيبة مع المرشد"، والذي يعكس بدوره فهم الأدوار والانسجام في العمل معا وإعطاء المدير للمرشد فرصة العمل وتنفيذ المهام لمعرفته بقدرة المرشد على العمل والابداع وبصورة أو بأخرى، ويعتبر المدير المرشد هو الطرف المساند له في المدرسة، ويعطيه صلاحيات واسعة في عمله.

واتفقت نتائج الدراسة في هذا الجانب مع نتائج دراسة كل من متاني (2020)، ومصالح وعينبوسي (2009)، ودراسة طاهر (2011)، ودراسة (Odegard-Koester & Watkins, 2016).

2.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي باختلاف متغيرات الدراسة (المديرية، المسمى الوظيفي، الجنس، الخبرة في الوظيفة الحالية، المرحلة الدراسية).

قامت الباحثة بتفسير نتائج السؤال الدراسة الثاني من خلال تفسير ومناقشة الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

1.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المديرية "

أظهرت النتائج المنبثقة عن فحص هذه الفرضية أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

أي أن متغير المديرية لم يؤثر على مدى تطبيق الدور التكاملي للمدير والمرشد في الارشاد، وقد يعزى هذا للجهد الكبير الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ممثلة بالإدارة العامة للارشاد والتربية الخاصة في توحيد الجهود وتوحيد آليات العمل في جميع المحافظات بما يتعلق بالعملية الارشادية، بمعنى أن الجهود التي تبذل تشمل جميع المديريات دون استثناء، ودون أفضلية، فالتعليمات والمتابعات والتدريب والتعيينات تتم وفق أنظمة واحدة. كما أن القضايا الارشادية وكيفية معالجتها في

المديريات الأربعة متشابهة الى حد كبير، كون البيئة الاجتماعية هي بيئة محافظة واحدة. لهذا جاءت الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير المديرية غير دالة احصائياً

2.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي".

تبين من النتائج أنه توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث كانت الفروق لصالح مدير المدرسة في الدرجة الكلية. أي أن تقدير مدير المدرسة لقيامه والمرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد كان أعلى من تقدير المرشد. بمعنى آخر جاءت تقديرات المرشد التربوي لهذا الجانب أقل من تقديرات المدير. وقد تعزى هذه النتيجة (كون تقديرات المرشد أقل) الى أن المتطلبات التي يراها المرشد التربوي لتحقيق الدور التكاملي في العمل الارشادي والتطلعات التي يأملها أكبر مما يراه مدير المدرسة، نظراً لتخصصه في مجال الارشاد التربوي (أو ما له علاقة به) ودرايته بما يلزم لهذا الدور التكاملي.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة بهذا الخصوص مع نتيجة المتاني (2020).

3.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير الجنس".

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير الجنس. وقد تعزى نتيجة الفرضية الثالثة الى أن توجيهات أقسام الارشاد والتربية الخاصة وكذلك أقسام المتابعة الميدانية الى المرشدين والمديرين بتطبيق الدور التكاملي بينهم في المدارس هي توجيهات واحدة وتعليمات واحدة، وكذلك برامج ودورات التدريب، لا يوجد فيها أي تمييز بين مدارس الذكور ومدارس الاناث، كما أن الاحتياجات الارشادية لدى الطلبة في المدارس متشابهة الى درجة كبيرة. لهذا جاءت الفروق بين المتوسطات غير دالة احصائياً. وانفقت نتيجة هذه الفرضية أيضاً من نتيجة دراسة المتاني(2020).

4.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية".

أظهرت نتائج الفرضية الرابعة بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، وجاءت الفروق

لصالح الفئة التي سنوات خبرتها أكثر من (10 سنوات). وقد تعزى هذه النتيجة الى فهم كل من المرشد التربوي ومدير المدرسة لمتطلبات الدور التكاملي بينهما في العملية الارشادية، هذه المتطلبات تراكمية تتحصل من خلال التجارب اليومية، والخبرات التراكمية، ومن خلال التدريب المستمر، وهذا يتحقق مع مرور الوقت، ومع زيادة عدد سنوات الخبرة. لهذا جاءت الفروق بين المتوسطات دالة احصائياً لصالح الخبرة الأعلى. واتفقت أيضا هنا مع نتيجة دراسة المتاني (2020).

5.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

قد تعزى هذه النتيجة الى أن الدور المطلوب من المرشد التربوي والمدير لتحقيق التكامل في العمل الارشادي بحاجة الى خبرات ميدانية أكثر من حاجتها الى مؤهلات علمية، وهذا ما أكدته نتيجة الفرضية الرابعة. فمؤهل الماجستير لمدير المدرسة مثلاً ليس بالضرورة أن يكون في مجال الارشاد التربوي، فقد يكون في الفيزياء أو اللغة العربية أو أساليب تدريس أو غيرها، وهذا لن يساعد كثيراً في تحصيل المدير على معارف ومهارات في مجال الارشاد التربوي، وبالتالي لم تظهر فروق دالة احصائياً بين المتوسطات تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتأتي هذه النتيجة للتأكيد على دور التدريبات التي يتلقاها المدير والمرشد فيما يتعلق بالعملية الارشادية، وأيضاً ترجع الى فهم الأدوار والالتزام

بمهام الوصف الوظيفي لكل منهما بغض النظر عن المؤهل العلمي. واتفقت أيضا مع نتيجة دراسة المتاني(2020).

6.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية السادسة

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير مستوى المدرسة."

تبين من نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى قيام المرشدين التربويين ومديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي تعزى لمتغير مستوى المدرسة."

قد تعزى هذه النتيجة الى أن كل من المدير والمرشد يبذل جهداً عالياً لتحقيق الدور التكاملي في عملية الارشاد في المدرسة بغض النظر عن كونها أساسية أو ثانوية. فلكل مرحلة خصوصيتها التي تستدعي جهداً عالياً، فطلبة المرحلة الأساسية بحاجة الى رعاية وارشاد عالي، فهم في مرحلة البناء الأولي من الحياة العمرية والتربوية والتعليمية، وكذلك طلبة المرحلة الثانوية، يعيشون مرحلة عمرية حرجة، فهم كذلك بحاجة الى رعاية وارشاد وتوجيه حتى يتمكنوا من تجاوز هذه المرحلة. لهذا جاءت الفروق بين المتوسطات غير دالة احصائياً تبعاً لمتغير مستوى المدرسة.

1.3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث:

كيف تقيم عمل كل من المرشدين التربويين ومديري مدارس محافظة الخليل في مجال تطبيق

الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي؟

جاءت غالبية إجابات رؤساء أقسام الارشاد والتربية الخاصة وكذلك إجابات رؤساء أقسام المتابعة الميدانية إيجابية نحو تطبيق الدور التكاملي بين المرشد والمدير في العملية الارشادية، حيث أن معظمها ركزت على التعاون والمساعدة في العمل، مما يتيح النجاح للعملية التعليمية التعلمية، وفهم كل من مدير المدرسة والمرشد التربوي بضرورة ان تتكامل جهودهما لتحقيق الأهداف التربوي العليا. إضافة الى تقديرهم الإيجابي لفاعلية عملية ارشاد التربوي في مدارس المديریات، والدور الذي يقوم به كل من مدير المدرسة والمرشد التربوي

وقد تعزى هذه النتيجة والصورة الإيجابية من العلاقات المهنية التكاملية بين مدير المدرسة والمرشد التربوي نظراً للدور الذي توليه وزارة التربية والتعليم في اطار تدريبات واعداد الإدارات المدرسية والمرشدين التربويين، والذين يمثلون الجهة المسؤولة والداعمة للمدرسة. أيضا تركيز الإدارة العامة للارشاد والتربية الخاصة على اعداد وتأهيل المرشد التربوي لتقديم العمل بالصورة الأمثل والأفضل. واتفقت نتيجة السؤال الثالث مع نتائج دراسة متاني(2020)، ودراسة قعدان (2019) حول فاعلية الارشاد التربوي في المدارس، ودراسة طاهر(2011) أظهرت النتائج وجود علاقة نفاهم بين المرشد والمدير في العمل.

2.5 التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. عقد لقاءات تعريفية وتدريبية مكثفة للمديرين والمرشدين حديثي التعيين حول أسس العملية الإرشادية.
2. تزويد المدير والمرشد بمهام الوصف الوظيفي لمهنة الإرشاد ومدير المدرسة لتجنب التداخل.
3. المتابعة المستمرة والداعمة من الأقسام المشرفة.
4. عقد ورشات عمل مشتركة بين الإرشاد والإدارات لتبادل الخبرات والمعرفة.
5. تعيين مرشد لكل مدرسة.
6. توضيح أهمية اعداد النشرات الإرشادية للمديرين.

3.5 المقترحات:

1. تعميم فكرة دبلوم القيادة التربوية ودبلوم الإرشاد المدرسي لتطبيقه على الموظف قبل استلامه العمل.
2. وضع برامج خاصة للمرشد والمدير بما يتعلق بالعملية الإرشادية.
3. زيادة عدد مشرفي الإرشاد لمتابعة عمل المرشد وتطوير الأداء لديه.

المراجع

المراجع العربية

أبو زعيزع، عبد الله. (2009). اساسيات الارشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

أبو سمرة، محمود، والطيطي، محمد. (2019). مناهج البحث العلمي من التبيين الى التمكين. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

البكري، أمل وعجور، ناديا. (2011). علم النفس المدرسي. المعتر للنشر والتوزيع، طبعة الاولى، عمان، الأردن.

الجمال، سمير. (2018). دور المرشد التربوي في الحد من المشكلات التي تواجه الطلبة في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر مديري المدارس، شؤون اجتماعية، مجلد 35، العدد 140، 69-98.

الجهني، عفاف سليمان. (2019). واقع الكفايات الارشادية لدى مرشحات مرحلتي المتوسطة والثانوية بمدينة جدة، مجلة البحث العلمي في التربية، الجزء 13، عدد 20، 198-218.

الحريري، رافده، والامامي، سمير. (2011). الارشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية. دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

حميد، شهد صبيح. (2018). اتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو الارشاد التربوي وعلاقته بمهام المرشد التربوي، مجلة دراسات تربوية، ملحق العدد 24، 421-438.

خضرة، عواطف محمود. (2014). التوجيه والإرشاد التربوي المعاصر. الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

السلامة، ناصر رفيق. (2003). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

شاهين، محمد أحمد والقسيس، ألين. (2017). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الارشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد 5، العدد 18، 246-264.

الشناوي، محمد محروس. (1996). العملية الارشادية العلاجية. دار غريب، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

صباح، ثائرة. (2012). مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، رام الله: جامعة القدس المفتوحة. طاهر، كمال موني. (2011). أهمية دور المدير بنجاح الارشاد، دراسات تربوية، العدد 14، 209-229.

الطراونة، عبد الله. (2009). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

عبد العظيم، حمدي عبد الله. (2013). مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي. مكتبة أولاد الشيخ للتراث، الطبعة الأولى، الجيزة، مصر.

عواد، يوسف ذياب. (2015). دراسة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، المجلد 10، العدد 2، 112-137.

عوض، أحمد محمد. (2003). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الفحل، نبيل محمد. (2014). دليلك لبرامج الإرشاد النفسي. دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

القعدان، فراس ياسين. (2019). فاعلية الإرشاد المدرسي من وجهة نظر المديرين والمرشدين التربويين في مدارس محافظة جرش، مجلة البحوث للدراسات، مجلد 20، العدد 1، 1-26.

الكعبي، موزة بنت ناصر عبيد. (2010). دور المرشدة الطلابية في الحد من سلوك العنف المدرسي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 2010، العدد 15، 15-84.

متاني، منال أنيس. (2020). التعاون بين مدير المدرسة والمرشد التربوي في المدارس الثانوية العربية داخل الخط الأخضر وعلاقته في تحسين المناخ التنظيمي: سبل التحسين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

مركز المعلومات الوطني الفلسطيني (وفا) تمت زيارة الموقع في 2021/7/7 رابط الموقع

https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3286

المصري، إبراهيم سليمان. (2011). درجة رضا مدراء المدارس في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل عن دور الإرشاد النفسي في زيادة التحصيل الدراسي، دراسات نفسية وتربوية-منبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 6، 29-61.

مصلح، معتصم محمد عزيز وعينبوسي، بشار كمال. (2009). فاعلية دور مدير المدرسة في العمل الارشادي من وجهة نظر المرشدين والمديرين في محافظات الضفة الغربية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية الفلسطينية، العدد 12، 1-34.

مكي، أيمن، (2013). معوقات الارشاد التربوي في محافظة كربلاء المقدسة من وجهة نظر المرشدين، مجلة الأستاذ، المجلد 2، العدد 205، 461-486.

موسى، مي محمد. (2016). التوجيه والإرشاد النفسي والسلوكي للطلاب. دار دجلة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

مؤمنة، دينا خالد. (2017). درجة ممارسة الخدمات الارشادية المقدمة للتلميذات الموهوبات بالمرحلة الابتدائية من وجهة نظر المديرات والمرشدات والمعلمات، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، المجلد 5، العدد 17. 107-150.

النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (2013). الارشاد النفسي والتربوي. دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

نوري، نور بدوي. (2019). تحليل عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في مدينة بغداد، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 58، العدد 4، 221-246.

الهيثمي، راجح. (2020). جودة الخدمات الارشادية في المرحلة الثانوية من وجهة نظر قادة المدارس في إدارة تعليم الفندقة/ السعودية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد 4، العدد 18، 361-388.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2009). دليل المرشد التربوي، الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2016). دليل المرشد التربوي، الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، دائرة الإرشاد التربوي رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2017). المعايير المهنية للمرشد التربوي، هيئة تطوير مهنة التعليم رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2019). الكتاب الإحصائي السنوي للعام 2018-2019 (إحصاءات المدارس ورياض الأطفال)، قسم الإحصاء، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. (2020). الدليل الإجرائي لمدير المدرسة، الإدارة العامة للمتابعة الميدانية رام الله، فلسطين.

- Cisler, A. B. (2012, November 30). Principals: What are their roles and responsibilities?. **Journal of School Counseling**. Retrieved December 8, 2021, from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1012313>.
- Dahir, C. A., Burnham, J. J., Stone, C. B., & Cobb, N. (2010). Principals as Partners: Counselors as Collaborators. **NASSP Bulletin**, 94(4), 286–305. <https://doi.org/10.1177/0192636511399899>
- Dahir, C.Yavuz, O., Cayirdag, N., & Gümüşeli, A. İ. (2017). Improving Student Achievement through Strengthening Principal and School Counselor Partnership. **International Journal of Educational Reform**, 26(2), 176–201. <https://doi.org/10.1177/105678791702600205>
- Finkelstein, D. (2009). A Closer Look at the Principal-Counselor Relationship: A Survey of Principals and Counselors. **College Board Advocacy & Policy Center**. <https://eric.ed.gov/?id=ED527748>.
- Lister, J. L. (1968, November 30). Characteristics of the modern school counselor. **Educ Leadership**. Retrieved December 8, 2021, from <https://eric.ed.gov/?id=EJ003264>.
- Lowery, K. Q. (2017). "It Wasn't Mentioned and Should Have Been": Principals' Preparation to Support Comprehensive School Counseling. **Journal of Organizational and Educational Leadership**. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1180120>.
- Monteiro-Leitner, J., Asner-Self, K., Milde, C., Leitner, D., & Skelton, D. (2006). The role of the Rural School Counselor: Counselor, counselor-in-training, and principal perceptions. **Professional School Counseling**, 9(3), 248–251. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.3.g108486473q49kh1>

Odegard-Koester, M. A. (2016). Collaborative Relationships between Principals and School Counselors: Facilitating a Model for Developing a Working Alliance. Researchgate.net. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1119083.pdf>.

Pandey, Shruti Kant. Guidance and Counselling in Education. Vol. 214, Rajat Publications, 2018.

Ross, D. W., & Herrington, D. D. (2006). A Comparative Study of Pre-Professional Counselor/Principal Perceptions of the Role of the Counselor in Public Schools. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED495485.pdf>

Thorne, B. J. (1985). Guidance and counselling in further and Higher Education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 13(1), 22–34. <https://doi.org/10.1080/03069888508253788>

Thamarasseri, I. (2013). Meta-narrative on guidance and counselling in schools. **Journal on Educational Psychology**. Retrieved December 6, 2021, from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1098594>.

Waalkes, P. L., DeCino, D. A., Haugen, J. S., & Dalbey, A. (2018). The Relationship between Job Roles and Gender on Principal–School Counselor Relationship Quality. **Professional School Counseling**, 22(1). <https://doi.org/10.1177/2156759x19861105>

Zalaquett, C. (2005). Principals' Perceptions of Elementary School Counselors' Role and Functions. **Professional School Counseling**, 8(5), 451-457.

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين

1. دكتور حكم حجة/ مدير عام التربية والتعليم جنوب الخليل
2. دكتور نبيل المغربي / جامعة القدس المفتوحة
3. دكتور شوقي الرجعي/ محاضر وأخصائي نفسي
4. دكتور منذر ربيعي / مرشد ومحاضر / ارشاد نفسي
5. دكتور محمد النمورة /مرشد ومحاضر/ارشاد نفسي
6. تيسير عمرو /مرشد ومحاضر/ ماجستير ارشاد
7. عبد الله الطيطي/ مرشد ومحاضر /ماجستير ارشاد
8. محمد شاهين / مدير مدرسة / ادارة تربوية
9. دكتورة فريال عمرو / جامعة القدس المفتوحة
- 10.دكتورة سهير الصباح / جامعة القدس
- 11.دكتور نافذ المسالمة / جامعة القدس المفتوحة
- 12.المشرفة ابتسام ابو عرقوب/ قسم الارشاد مديرية الجنوب
- 13.اسمهان التلاحمة / مرشدة/ طالبة دكتوراه ارشاد
- 14.دكتور عامر شحادة/ جامعة الاستقلال

ملحق رقم (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

أداة الدراسة الثانية: الاستبانة



جامعة القدس

كلية العلوم التربوية

برنامج ماجستير الإدارة التربوية

حضرة مديرة المدرسة.....المحترم/ة

حضرة المرشدة/ة التربوي/ة.....المحترم/ة

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " مدى قيام مديري المدارس الحكومية والمرشدين التربويين بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي في محافظة الخليل " كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس.

أرجو التكرم بالإجابة على فقراتها لما في ذلك خدمة للعملية الارشادية في مدارس محافظة الخليل خاصة ومدارس الوطن عامة. علماً بأن المعلومات المقدمة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم المحافظة على كامل سريتها.

مع شكري وتقديري لجهدكم الطيب

الباحثة/ هيام قزاز

القسم الأول: متغيرات الدراسة: ارجو وضع اشارة (√) في المكان المناسب.

المديرية: الخليل جنوب الخليل شمال الخليل يطا

المسمى الوظيفي: مدير مدرسة مرشد تربوي

الجنس: ذكر انثى

سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية: أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من

10 سنوات

المؤهل العلمي: بكالوريوس ماجستير فأعلى

مستوى المدرسة: ثانوية أساسية

.....

القسم الثاني: مجالات وفقرات الاستبانة:

أرجو التكرم واختيار الدرجة التي تعبر عن تقديرك للفقرة الدالة على دور المدير أو المرشد

الدرجة					المجال الأول: دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي	
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	الرقم	الفقرة
					1	يحرص مدير المدرسة على علاقة مهنية طيبة مع المرشد التربوي
					2	يحافظ المدير على خصوصية عمل المرشد التربوي
					3	يطلع المدير على خطة عمل المرشد التربوي
					4	يتابع المدير تنفيذ البرامج الارشادية التي يعدها المرشد التربوي
					5	يشجع المدير طلبة المدرسة على التعاون مع المرشد التربوي
					6	يسهل مدير المدرسة للمرشد مقابلة الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة
					7	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات الارشاد الجماعي
					8	يتابع المدير مع المرشد مقابلات أولياء أمور الطلبة
					9	يشارك المدير المرشد التربوي في وضع الخطة السنوية الخاصة بالإرشاد
					10	يحرص المدير على تذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجه المرشد
					11	يوفر مدير المدرسة مستلزمات العمل الارشادي داخل المدرسة
					12	يسهل مدير المدرسة للمرشد حرية الوصول للبيانات اللازمة لعمله كمرشد
					13	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات الارشاد الفردي للطلبة
					14	يسهل المدير للمرشد عقد جلسات التوجيه الجمعي لجميع الصفوف
					15	يحرص مدير المدرسة على استشارة المرشد في مجلس النظام المدرسي

					يُشرك مدير المدرسة المرشد في القرارات التي تتخذ بحق الطلبة المخالفين	16
					يشجع مدير المدرسة المعلمين على التعاون مع المرشد التربوي	17
					يتعاون المدير مع المرشد في اصدار النشرات الارشادية	18
					يوفر المدير للمرشد المكان المناسب لطبيعة عمله	19
					يقيم المدير عمل المرشد التربوي وفق معايير موضوعية	20
الدرجة					المجال الثاني: دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي	
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	الفقرة	الرقم
					يحرص المرشد التربوي على علاقة مهنية طيبة مع مدير المدرسة	1
					يدرك المرشد التربوي طبيعة العلاقة بين دوره ودور مدير المدرسة في العملية الارشادية	2
					يستثمر المرشد علاقته بمدير المدرسة لتحقيق أهداف العملية الارشادية	3
					يحرص المرشد التربوي على التنسيق المستمر مع مدير المدرسة	4
					يحافظ المرشد التربوي على أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي	5
					يتفهم المرشد التربوي طبيعة عمل المدير	6
					يجتهد المرشد في التعرف إلى الحالات التي بحاجة الى إرشاد	7
					يقدم المرشد التقارير الدورية لمدير المدرسة حول العملية الارشادية	8
					يطلع المرشد التربوي مدير المدرسة على الخطط التي يعدها قبل تنفيذها	9
					يُشرك المرشد التربوي المدير في وضع الخطة السنوية الخاصة بالإرشاد	10

					يسعى المرشد التربوي نحو تطوير ذاته مهنيًا	11
					يتابع المرشد التربوي الطلبة المحوّلين إليه من المدير دون تأخير	12
					يتعاون المرشد مع المعلمين لإنجاح العملية الإرشادية	13
					يتواصل المرشد مع أولياء الأمور بالتنسيق مع مدير المدرسة	14
					يلتزم المرشد ببرامجه الإرشادية بناءً على ما يتفق عليه مع مدير المدرسة	15
					يراعي المرشد الفروق الفردية بين الطلبة في عمله الإرشادي	16
					يتعاون المرشد مع مدير المدرسة في إصدار النشرات الإرشادية	17
					يتفهم المرشد التربوي ردة فعل أولياء الأمور في المواقف الإرشادية المختلفة	18
					يشارك المرشد في اللجان المدرسية بفاعلية	19
					يشارك المرشد في تنظيم أية فعاليات تنظمها المدرسة	20

ملحق رقم (3)

أداة المقابلة

القدس

كلية العلوم التربوية

برنامج ماجستير الإدارة التربوية

حضرة السيد رئيس قسم الارشاد المحترم

حضرة السيد رئيس قسم المتابعة الميدانية المحترم

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الباحثة بتنفيذ دراسة بعنوان " مدى قيام مديري المدارس الحكومية والمرشدين التربويين بتطبيق الدور التكاملي في عملية الارشاد التربوي في محافظة الخليل " كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس. وتستخدم الباحثة أداة الاستبانة موجهة لكل من المدير والمرشد، إضافة إلى أداة المقابلة هذه، وهي موجهة لكل من رؤساء أقسام الارشاد التربوي ورؤساء أقسام المتابعة الميدانية في مديريات تربية محافظة الخليل. أرجو التكرم بالإجابة عن أسئلة المقابلة هذه، لما في ذلك خدمة للعملية الارشادية في مدارس المحافظة بشكل خاص ومدارس الوطن بشكل عام. علماً بأن المعلومات المقدمة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسريّة تامة.

مع شكري وتقديري لجهدكم الطيب

الباحثة/ هيام قزاز

الاسم (اختياري):.....

الوظيفة:.....

السؤال الأول: كيف تقيّم فاعلية عملية الارشاد التربوي في مدارس المديرية بشكل عام؟

السؤال الثاني: كيف تقيّم دور المرشد التربوي في العملية الارشادية في هذه المدارس؟

السؤال الثالث: كيف تقيّم دور مدير المدرسة في العملية الارشادية؟

السؤال الرابع: كيف ترى العلاقة بين كل من المدير والمرشد في العملية الارشادية؟

السؤال الخامس: هل يمكن وصف هذه العلاقة بأنها علاقة تكاملية تخدم العملية الارشادية؟ بأي درجة (

عالية، متوسطة، ضعيفة)؟

السؤال السادس: إذا كانت العلاقة التكاملية بينهما ضعيفة، برأيك ما الأسباب وراء ذلك؟

السؤال السابع: كيف يمكن أن نرتقي بهذه العلاقة الى ما هو أفضل؟

ملحق رقم (4) تسهيل مهمة



الرقم: و ت / ١٣ / ٨٧١
التاريخ: 2021/ 11/18م

لمن يهمه الأمر

الموضوع: "تسهيل مهمة بحثية"

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ويرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحث:

"هيام محمد سعيد قزاز"

من جامعة القدس / فرع دورا للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراسة بعنوان:

"مدى تطبيق مديري المدارس الحكومية والمرشدين التربويين للدور التكاملي في عملية الإرشاد التربوي في

محافظة الخليل"

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة توزيع استبيان على عينة من المرشدين التربويين ومدراء المدارس التي بها إرشاد في محافظة الخليل.
- كما تتضمن الدراسة إجراء مقابلة مع عينة من رؤساء أقسام الإرشاد وأقسام المتابعة الميدانية في محافظة الخليل.
- ت/يتولى الباحث/ة أنشطة جمع البيانات، بالتنسيق مع منسق البحث والتطوير والجودة في المديرية.
- الاستجابة على الأدوات البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
- نظراً لظروف الجائحة يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.

مع الاحترام،،

د. محمد مطر

11/18
/مدير عام مركز البحث والتطوير التربوي



نسخة:

عطوفة وكيل الوزارة المحترم

عطوفة الوكلاء المساعدين المحترمين

المادة مديرين عامين مديريات التربية والتعليم / الخليل - جنوب الخليل - شمال الخليل- يطا المحترمين

د. محمود أبو سمرة المشرف الرئيس على الدراسة المحترم -بريد الالكتروني"abusamra@staff.alquds.edu"

فهرس الجداول

- جدول (1.3): توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري المديرية والمسمى الوظيفي49
- جدول (2.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.49
- جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات المجال الأول52
- جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات المجال الثاني52
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الاستبانة57
- جدول(2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال دور مدير المدرسة في تطبيق الدور التكاملي مرتبة تنازلياً.....58
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال دور المرشد التربوي في تطبيق الدور التكاملي مرتبة تنازلياً.....60
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المديرية62
- جدول(5.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير المديرية63
- جدول (6.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي64
- جدول (7.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس65
- جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مجالي أداة الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية66
- جدول(9.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية67
- الجدول (10.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.....68
- جدول (11.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي69

جدول (12.4): نتائج اختبار "ت" لفحص الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى

المدرسة70

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	الشكر والتقدير
ج.....	ملخص
ه.....	Abstract
1.....	الفصل الأول
2.....	مقدمة الدراسة وأهميتها
2.....	1.1 المقدمة
3.....	2.1 مشكلة الدراسة
3.....	3.1 أسئلة الدراسة
5.....	1.4 فرضيات الدراسة
3.....	1.5 أهداف الدراسة
6.....	1.6 أهمية الدراسة
4.....	1.7 حدود الدراسة
7.....	1.8 مصطلحات الدراسة
6.....	الفصل الثاني

6.....	الاطار النظري والدراسات السابقة
6.....	1.2. الاطار النظري
6.....	1.1.2. المقدمة
6.....	2.1.2. مفهوم الارشاد والارشاد التربوي
8.....	3.1.2. الحاجة الى الإرشاد التربوي
17.....	4.1.2. خصائص الإرشاد التربوي
171.....	5.1.2. أخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي
182.....	6.1.2. مبادئ الارشاد التربوي:
19.....	6.1.2. المرشد التربوي:
21.....	7.1.2. أدوار ومهام للمرشد التربوي
25.....	8.1.2. العملية الإرشادية
26.....	9.1.2. آليات العمل الإرشادي في المدرسة
19.....	9.1.2. خدمات الإرشاد التربوي
291.....	10.1.2. العلاقة التكاملية بين الأطراف الفاعلة في عملية الارشاد التربوي
335.....	11.1.2. الارشاد التربوي في فلسطين
346.....	2.3. الدراسات السابقة
346.....	2.3.1. المقدمة
346.....	2.3.2. الدراسات العربية

433 2.3.2 الدراسات الأجنبية
486 الفصل الثالث
486 طريقة الدراسة وإجراءاتها
486 1.3 منهج الدراسة:
486 2.3 مجتمع الدراسة:
497 3.3 عينة الدراسة:
508 4 . 3 وصف متغيرات أفراد العينة:
51 6.3 أدوات الدراسة:
53 7.3 الطريقة والإجراءات
541 8.3 متغيرات الدراسة:
541 9.3 المعالجة الإحصائية
56 الفصل الرابع
56 عرض وتحليل نتائج الدراسة
56 1 . 4 تمهيد
57 2 . 4 نتائج أداة الاستبانة:
71 3.4 نتائج أسئلة المقابلة
79 الفصل الخامس
79 مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

79	1.5 مناقشة نتائج الدراسة
87	2.5 التوصيات:
87	3.5 المقترحات:
88	المراجع
95	الملاحق
1044	فهرس الجداول
1065	فهرس المحتويات