

العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وبعض السمات الشخصية

(دراسة ميدانية على عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة جدة)

د. مجدة الكشكي

أستاذ مشارك علم نفس إكلينيكي بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبدالعزيز

أحلام خميس غائب الزهراني

طالبة ماجستير تخصص علم نفس (إرشاد نفسي)

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبدالعزيز

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي والتعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير (الجنس - التخصص- المستوى الدراسي - الخبرة) باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من (١٦٣) مرشدا ومرشدة طلابية بمدينة جدة وللتحقق من أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي من إعداد الباحثان ومقياس السمات الشخصية من إعداد البادي (٢٠١٤) ولمعالجة البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، اختبار (ت)، معامل التبيان الأحادي، وقد اشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وكل من سمة (التألف - الذكاء - الثبات الانفعالي-التنظيم الذاتي -الكفاية الذاتية)، ووجود فروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح ١٠ سنوات وأكثر بينما لا توجد فروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير (الجنس- التخصص -المستوى التعليمي)، وبناءً على نتائج الدراسة أوصت الباحثان بعدة توصيات.

الكلمات المفتاحية: السمات الشخصية، الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي، المرشد

الطلابي.

Abstract

The present study aimed to identify the relationship between the Personality Traits and Professional Efficacy of the Guide and identify the differences in the Professional Efficacy of the student Guide according to the variable (gender , specialization ,level of study ,experience) using the descriptive approach. The study sample consisted of Students Guide in Jeddah In order to verify the objectives of the study ,a measure of the Professional Efficacy of the student Guide was prepared by the researchers and the personal Traits index by Al-Badi (2014). In order to process the data ,the Pearson correlation coefficient ,T test ,The results of the study indicate that there is a relationship between the professional Efficacy of the student Guide and the Traits of (harmony -intelligence - emotional stability- Self-regulation -Self-sufficiency) and differences in the professional Efficacy of the student Guide according to the variable of experience for 10 years and more ,while there are no differences in the professionalism of the guide Based on the results of thestudy ,the researchers recommended several recommendations .

Key Words: Personality Traits -Professional Efficacy - Student Guide .

مقدمة:

إن المتتبع للتطور الهائل الذي حدث في مجال الإرشاد النفسي خلال العقود الأخيرة الماضية يدرك أن تقديم الخدمات الإرشادية لم يعد حصراً على العيادات النفسية وإنما توسع ليشمل المؤسسات الإدارية والصناعية ومن المجالات التي يعتبر وجود الخدمات الإرشادية فيها ضرورة لا يمكن الاستغناء عنه هو المجال التربوي ابتداءً من رياض الأطفال والمدارس والمعاهد وانتهاءً بالكليات والجامعات بهدف تعريف الفرد بطبيعة المرحلة النمائية التي يمر بها ومساعدته على مواجهة المشكلات المرتبطة بها واشباع احتياجاته الإرشادية والذي يؤدي إلى تمتعه بالتوافق النفسي والتفاعل الإيجابي مع ذاته والآخرين والصحة النفسية بصفه عامة.

وتعتبر المدرسة هي المؤسسة التربوية التي يقضي فيها الطلاب معظم أوقاتهم، وهي التي تزودهم بالخبرات المتنوعة وتهيئهم للدراسة والعمل، وتعدهم لاكتساب مهارات أساسية في ميادين مختلفة من الحياة، و توفر الظروف المناسبة لنموهم جسدياً وعقلياً واجتماعياً، وهكذا فالمدرسة تساهم بالنمو النفسي للطلبة والانتقال بهم من الاعتماد على الغير إلى الاستقلال وتحقيق الذات، إلا أننا نجد في كثير من الأحيان أن المدرسة لا تشبع حاجات الطالب ولا تساعد على حل مشكلاته الدراسية، ولا تستطيع مواجهة متطلبات نموه العقلي والمعرفي والاجتماعي، بل تقف في وجهه وتتهمه بالكسل والضعف، ومن ثم يظهر الطالب سلوكيات لا تتناسب مع المعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع ومن هذا المنطلق جاءت خدمات الإرشاد المدرسي في المدارس كوسيلة فعالة من أهم وسائل التربية المتطورة في عصر تتغير فيه الاحتياجات بتسارع مذهل وتتصاعد فيه المشكلات في البيئة المدرسية والعائلية والأسرية. (الرويشدي، ٢٠١٣)

من هذا المنطلق برزت أهمية العمل الإرشادي الموكل للمرشد الطلابي في المدرسة فالعملية التعليمية تطمح وتعمل من أجل الاهتمام بالطالب في المدرسة من جميع النواحي، وليس فقط بالناحية العلمية والمعرفية، بل بالنواحي الاجتماعية والنفسية، وهذا ما ضاعف من المسؤولية الملقاة على عاتق المرشد الطلابي الذي أصبح مكلف برعاية الطالب من جميع النواحي. (البادي، ٢٠١٤) لذلك جاءت أهمية وجود دراسات وابحاث تمثل الأساس الذي تبنى عليه البرامج المختصة بإعداد المرشد الطلابي ووجود معايير يتم الحكم من خلالها على كفاءة المرشد الطلابي المهنية وتحدد هويته وتؤهل لتقديم الخدمات الإرشادية في البيئة التعليمية بفاعلية تمكنه من اشباع احتياجات الطلاب الإرشادية ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة كمدخل في إعداد هذه البرامج. Morgan&etl al، (2014)

ولكي يقوم المرشد الطلابي بالدور المنوط به لا بد أن تتوافر بعض السمات المميزة لشخصية المرشد الطلابي الفعال مثل الاتزان الانفعالي والقدرة على تحمل الضغوط، ومع الإعداد المتميز بالدراسة الجامعية والإلمام بالعلوم ذات العلاقة بالعملية الإرشادية يتمكن المرشد الطلابي من القيام بدوره المهني بفاعلية وكفاءة أي أن المرشد يكون قد أعد إعدادا مميزا يجعله قادرا على القيام بدوره بشكل فعال وأن يتسم القائم بعملية الإرشاد بالشخصية السوية المتزنة انفعاليا. (البادي، ٢٠١٤)

فالكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تعد شرطا أساسيا في نجاح العملية الإرشادية التربوية حيث يجب أن تركز البرامج المسؤولة عن إعداد المرشدين الطلابيين على اكساب المرشد الطلابي الخلفية العلمية والممارسة الأخلاقية لمهنة الإرشاد والمهارات اللازمة لها والقيم والتدريب على تقديم الخدمات الارشادية وتنفيذ البرامج وفهم مشكلات الطلاب واحتياجاتهم الارشادية والتعامل معها بفاعلية. (Mabula&Edna، 2015)

مشكلة الدراسة:

لما كان للإرشاد والتوجيه الطلابي دورا أساسيا في المنظومة التعليمية حيث إنه يعتبر الركن الذي يساهم في تشكيل وتوجيه سلوك الطلاب ويعمل على مساعدتهم في زيادة توافقهم النفسي والاجتماعي وحل مشكلاتهم المرتبطة بمراحل النمو التي يمرون بها خلال سنوات التعليم الأساسية ويعمل على تقديم الخدمات الارشادية لهم في كافة المجالات وعند النظر إلى الطرق المتبعة في ترشيح وتوظيف المرشد الطلابي في المملكة العربية السعودية نجد أن التركيز الأكبر ينصب على الجانب المهني من حيث كون الأفضلية في الترشيح لهذه الوظيفة تكون للمتخصصين في مجال علم النفس او علم الاجتماع او الخدمة الاجتماعية ومن ثم تأتي التخصصات الأخرى في المرتبة الثانية في درجة الأفضلية وأيضا يعتمد ترشيح المرشد الطلابي على اجتيازه للاختبار التحريري والمقابلات الشخصية التي تجرى له من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم وان تكون له خبرة في التدريس لا تقل عن سنتين ولكن بالرغم من ذلك نجد أن هناك تفاوتاً في مستوى الكفاءة المهنية للمرشدين الطلابيين فنجد أن هناك من تفوق في استخدام المعرفة العلمية والمهارات الارشادية في خدمة الطلاب وتلبية احتياجاتهم الارشادية بينما نجد البعض الآخر لا يجيد استخدام هذه المعرفة ولا توظيف هذه المهارات ولا يستطيع تحسس مشكلات الطلاب واحتياجاتهم.

من هذا المنطلق يأتي التساؤل الرئيسي حول ما اذا كانت هناك بعض السمات الشخصية التي يؤدي توافرها في شخصية المرشد الطلابي إلى زيادة فاعليته في أداء دوره وتؤثر في كفاءته المهنية؟

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة بين السمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بأبعادها؟
- هل توجد فروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير (الجنس- التخصص- المستوى التعليمي – الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في التعرف على:

- 1- العلاقة بين السمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بأبعادها.
- 2- الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وفقاً لكل من متغير (الجنس- التخصص- المستوى التعليمي – الخبرة).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

- إمكانية تحسين عملية الإرشاد التربوي عن طريق التعرف على اثر السمات الشخصية التي تتناولها الدراسة في شخصية المرشد ودورها في تمكينه من القيام بوظيفته بشكل فعال.
- الاستفادة من نتائج الدراسة بإمداد المسؤولين عن الإرشاد التربوي بأهم التوصيات والمقترحات التي تساعد على تفعيل دور المرشد الطلابي داخل المدرسة.
- اثراء المكتبة السيكولوجية بمقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي.
- الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل القائمين على تصميم البرامج المسؤولة عن إعداد المرشدين الطلابيين وزيادة فاعليتهم في المؤسسات التعليمية.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل المسؤولين عن التوجيه والإرشاد في عملية ترشيح واختيار المرشدين الطلابيين.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تحدد الدراسة الحالية بالموضوع الذي تتناوله وهو العلاقة بين السمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة جدة.

الحدود المكانية والزمانية:

يقتصر اجراء الدراسة على عدد من المدارس (المتوسطة – الثانوية) الحكومية في مدينة جدة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ..

مصطلحات الدراسة:

السمات الشخصية: تعرف سمات الشخصية باعتبارها مجموعة من الطرق النمطية والدائمة من السلوكيات والتفكير والمشاعر التي تجعل الشخص فريدا من نوعه و الثابتة نسبيا في جميع المواقف. (Lahey، 2003)

وتتناول الدراسة الحالية خمس سمات شخصية تعرف السمات الشخصية اجرائيا في هذه الدراسة بأنها: سمات الفرد العامة (الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية) التي تحدد شخصيته، والتي تكمن وراء سلوكه بحيث يكون ثباتها نسبي واتساقها مع بعضها البعض يميز ما بينه وبين الآخرين، وهي مجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على مقياس السمات الشخصية المستخدم في الدراسة الحالية. ويتناول الباحث في الدراسة الحالية خمس سمات من السمات الواردة في المقياس والتي تعرف اجرائيا كما يلي /

سمة التألف: هي القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين تتسم بالورد والألفة والمشاركة.

سمة الذكاء: نظام من القدرات الخاصة بالتعليم، وإدراك الحقائق العاملة غير المباشرة وبخاصة المجرّد منها بيقظة ودقة، والإحاطة بالمشكلات مع المرونة والفتنة في حالها بما يكفل نجاح الفرد في حياته وزيادة توافقه النفسي والاجتماعي.

سمة الثبات الانفعالي: التحرر من التغيرات والتقلبات الحادة في المزاج والقدرة على ضبط النفس في مختلف المواقف المثيرة.

سمة التنظيم الذاتي: يعني القدرة على التحكم في القلق وضبط النفس والسلوكيات في المواقف الانفعالية.

سمة الكفاية الذاتية: تعني الاعتماد على النفس وعدم الحاجة لمساندة الجماعة وتفضيل حل المشكلة بصورة فردية.

الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي: يتم تعريف الكفاءة المهنية بأنها مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الذي يلزم لتحقيق هدف ما. وهي مجموعة الاتجاهات، وأشكال الفهم، والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية تحقيق أهدافها العقلية والوجدانية والنفس حركية. (طعيمة، ٢٠٠٦)

وتعرف الباحثة الكفاءة المهنية اجرائيا بانها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يجب على المرشد الطلابي امتلاكها وتوظيفها بطريقة فعالة في تقديم الخدمات الارشادية للطلاب، وهي الدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي على مقياس الكفاءة المهنية الذي تم إعداده من قبل الباحثة.

تعريف المرشد الطلابي: ذلك الاختصاصي المهني المؤهل لمساعدة الطلاب والمدرسين والإدارة وأولياء الأمور في مجالات التدخل الإرشادي وتقديم المشورة والتنسيق. (عطا واخرون، ٢٠٠٥: ١١٠)

والمرشد الطلابي هو الشخص المتخصص في التوجيه و الإرشاد، ويقوم بممارسة أدواره التربوية، و الاجتماعية، والمهنية، والنفسية، والوقائية، والدينية المكلف بها من الإدارة العامة للتوجيه و الإرشاد بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية. (البلادي، ٢٠٠٩، ص١٨)

الإطار النظري للبحث:

ركز علماء النفس في بحوثهم ودراساتهم التي تناولت الشخصية على أهمية السمات التي من شأنها أن تميزا شخصا عن آخر وتساعد معرفتها وتحديدتها في التنبؤ بما سيكون عليه الإنسان إزاء ما يواجهه من مواقف متعددة في حياته، وقدمت تحديد عوامل السمات الشخصية من قبل عدد من المنظرين في هذا الميدان الوحدة الأساسية والأولية في بناء الشخصية حيث أن هناك عوامل تؤثر في تكوين الشخصية وتصبح عبارة عن سمة في الفرد يتصف بها ومن بين هذه العوامل نجد العوامل الوراثية والعوامل البيئية ويعتقد انصار كل اتجاه أن هذه العوامل هي المسؤولة عن تكوين

شخصية الفرد، لكن في كثير من الأحيان نجد بعض علماء النفس يفسرون الشخصية بالرجوع والجمع بين العوامل البيئية والعوامل الوراثية معا.

فتعتبر شخصية كل فرد من الافراد مضبوطة بجملة من الأبعاد والسمات التي تحدد مساره النفسي والسلوكي وتلعب دورا هاما في توافقه النفسي، وان كانت الشخصية كل متكامل في الجهاز النفسي، فإن السمات هي المؤشرات النفسية والانفعالية التي تحرك شخصية الفرد وعادة ما يعبر بأنها الصفات الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية، الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص وهي استعداد ثابت نسبيا لنوع معين من السلوك.

وتعد السمات عند عدد من المنظرين في هذا المجال الوحدة الأولى في بناء الشخصية وهي التي تساعد على تغير حالات الثبات التي تجدها في الشخصية الإنسانية، و السمة مفهوم ذو طبيعة محددة فإننا لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة بل نلاحظ مؤشرات وافعال فالسمة اذا مشتقة من الملاحظات الفعلية للسلوك، او من خلال اختبار أو مقياس وتعد مرجعا لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به وهي مستنتجة مما نلاحظه من عمومية السلوك البشري والسمة مفهوم يساعدنا على وصف السلوك.

تعريف السمة /

تعرف السمة بأنها: تكوين نفسي داخلي ذات ثبات نسبي لمدة طويلة وتحدد بواسطتها الفروق بين الافراد. (Chamorro-Premuzic، 2016 :5)

وتعد السمة لدى كاتل Cattel من أكثر المفاهيم أهمية عند دراسته للشخصية، حيث يعرف السمات بأنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لها أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بالطريقة نفسها في معظم الأحوال.

واشار "ستاچنرك" إلى أن سمة الشخصية تكون طريقة عامة في إدراك مجموعة من المواقف أو الاستجابة. (الميلادي، ٣٥: ٢٠٠٦)

أما البورت فيعرف السمة بأنها بنية او بناء عصبي نفسي له القدرة على أن يرد الكثير من المثيرات إلى مكافئات وظيفية وعلى بدء وتوجيه هذه المكافئات وصور السلوك التكيفي والتعبيري. (الين، ٢٠١٠: ٧١١)

تصنيف السمات:

تصنيف البورت للسمات حيث صنفها حسب عموميتها إلى/

- السمات الأصلية: هي التي تعبر عن الميل للاستجابة شديد الجوهريّة في حياة الفرد والذي تخضع كل الأفعال لتأثيره، وبشكل عام فإن الأفراد يكون لديهم عادة عدد قليل من السمات الأصلية.
- السمات المركزية: وهي تعبر عن الميول التي تغطي مدى محدود من المواقف الأكثر اتساعاً من السمات الأصلية ولكنها مازالت تعبر عن اتساقات واسعة في السلوك.
- السمات الثانوية: التي تعبر عن الميول الأقل وضوحاً وعمومية واتساقاً. (برفين، ٢٠١٠)

أما جيلفورد فقد قسم السمات عموماً إلى ثلاث أنواع:

- السمات المعرفية: هي جملة القدرات المعرفية وطريقة الاستجابة للمواقف.
- السمات الدينامية: ولديها اتصال مباشر بإصدار الأفعال السلوكية وتتمثل عموماً في الاتجاهات العقلية أو الدافعية أو الميول.
- السمات المزاجية: وتخص الإيقاع والشكل والمثابرة فقد يتسم الفرد مزاجياً بالبطيء أو المرح أو التيهج أو المكافأة. (الميلادي، ٢٠٠٦)

خصائص السمات:

اقترح البورت ثماني خصائص للسمات وهي/

- ١- السمات لها وجود حقيقي، فهي ذات أسس كامنة في الأجهزة النفسعصبية للأشخاص وعلى الرغم من أن هذه الأسس لا تلاحظ ولا تقاس في وقت رصد المظاهر السلوكية للسمات إلا أن لها جذور في الفروق البيولوجية والفيزيائية بين الأفراد. (برفين، ٢٠١٠)

٢- السمات أكثر عمومية مقارنة بالعادات.

٣- من الممكن تأكيد وجود السمات من خلال الملاحظة المنظمة.

٤- السمات مستقلة عن بعضها البعض بشكل نسبي.

٥- السمات ليست مجرد أمور خاصة بالوظائف الأخلاقية (أي لا ينبغي الخلط بينها وبين الخلق)

٦- التناقضات حقيقية لكن ليس المقصود منها أن السمات لاوجود لها فالسلوك المرتبط بالطيبة مثلا قد يتناقض عبر المواقف المختلفة لان بعض المواقف فقط هي التي تستدعي الطيبة.

٧- السمات قد تعمل على تحديد السلوك.

٨- يمكن تناول السمات في علاقتها بباقي الافراد او في علاقتها بالجوانب الأخرى لشخصية صاحب السمات وتصنف بسمات عامة للإشارة إلى السمات المشتركة بين الناس جميعا وان كانوا يتفاوتون في درجة امتلاكها و الاستعداد الشخصي للإشارة إلى السمات الفريدة لدى كل شخص على حدة. (بيم، ٢٠١٠)

السمات الشخصية للمرشد الطلابي: أن الجهود في قياس وتحديد السمات الشخصية في علم النفس أصبحت محط اهتمام العديد من الباحثين من مختلف المجالات، وبحسب نظرية هولندا فإن السمات الشخصية تحدد الخيارات المهنية وأن الناس الذين يعملون في نفس المجال يمتلكون سمات شخصية مماثلة. (Çakır، 2014)

وبشكل عام تشير أدبيات الإرشاد النفسي والتربوي إلى أن أهم سمات وملامح الشخصية الارشادية يمكن إجمالها بما يلي / المظهر العام اللائق - الذكاء العام- سرعة البديهة والقدرة الابتكارية - التفكير المنطقي والتفكير الحر- الحكمة والحكم السليم- حب الاستطلاع والرغبة في التعلم والنمو العلمي والمهني - تنوع الخبرات -القدرة على قراءة وفهم وتفسير ما بين السطور بحرص دون اسقاط او شطط - القدرة على فهم الآخرين - القدرة على التصرف في المواقف المختلفة - التسامح والمرونة العقلية المعرفية - الاهتمام بالآخرين وحب خدمتهم ومساعدتهم - حسن الاصغاء والمودة والصدقة واحترام الآخرين- النضج الاجتماعي والفلسفة السليمة في الحياة والتحرر من التعصب الاجتماعي والديني والسياسي - القدرة على التعاون مع الآخرين - الذكاء الانفعالي والنضج الانفعالي والقدرة على المشاركة الانفعالية والتعاطف في إطار مهني فني - الاهتمام بالتوجيه والارشاد والعلوم والميادين المتصلة به - الثقة بالنفس - اعتبار وفهم الذات - القدرة على تحمل المسؤولية والقيادة والمقدرة على التعاون - الاهتمام بمشكلة العميل - الاخلاص في العمل - الجدية وبذل أقصى جهد - الصبر والمثابرة - الامل والتفاؤل. (الطروانه، ٢٠٠٨)

مفهوم الكفاءة المهنية: يعتبر مفهوم الكفاءة المهنية من المفاهيم التي اختلف الباحثون في تحديد تعريف لها ويرجع السبب في ذلك إلى اختلاف المجالات التي يتم تعريفه فيها فالكفاءة في العمل من المفاهيم التي نالت اهتمام المسؤولين في مجال السياسة

والصحة والاعلام والصناعة والاقتصاد وفي مجال التربية والتعليم وغيرها من المجالات، فمنهم من عرفها بالمقدرة والأهلية ومنهم من ربط بينها وبين امتلاك المهارات ومنهم من أشار إلى انها تحقيق مستوى معين من الأداء.

والكفاءة المهنية مصطلح يعني القدرة على التصرف بنجاح على أساس من الخبرة العملية والمهارات والمعرفة اثناء أداء المهام المتعلقة بالنشاط المهني. (Boud & Molloy، 2013: 253)

وعرفت الكفاءة المهنية بأنها: جميع المعارف والقدرات والاتجاهات المتعلقة بوظائف الشخص التي يؤديها من اجل تحقيق الأهداف للمؤسسة التي يعمل بها. (الطعاني، ٢٠٠٧: ٦٩)

وترى يعقوب (٢٠١٦: ٤٦) أن الكفاءة المهنية عبارة عن محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في سياق مهني معين من أجل أداء وظيفة محددة بكفاية وفعالية والكفاءة ترتبط بالقدرة الفردية (العقلية والجسمية) كما أنها منشطة بالدافعية الشخصية.

ويقصد بالكفاءة المهنية تلك المقدرة والجدارة وجودة الأداء، فهي القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن ويمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء المهني الذي يظهر في سلوك الفرد. (مزغيش، ٢٠١٥: ٥٦)

ومن خلال استعراض التعاريف السابقة نستنتج أن الكفاءة المهنية هي المحصلة النهائية التي تنتج عن توظيف كافة المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد من اجل القيام بالمهام المرتبطة بمهنته وتحقيق أهدافها ومحاولة الوصول للحد الأقصى في أداء العمل وعلى ذلك تعرف الباحثة الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بانها (مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يجب على المرشد الطلابي امتلاكها وتوظيفها بطريقة فعالة في تقديم الخدمات الارشادية للطلاب وتحقيق أهداف العمل الارشادي في المدرسة).

ويجب أن تتوفر في المرشد الطلابي عدد من المتطلبات والمهارات التي تعد الأساس في نجاح عملية الإرشاد في المدرسة، ومن أهمها ما يلي:

أولا / امتلاك الأساس المعرفي في مجال الإرشاد: في المملكة العربية السعودية جاء في الميثاق الأخلاقي للتوجيه والإرشاد المادة الثانية ضرورة أن يحصل المرشد الطلابي على درجة الدبلوم في التوجيه والإرشاد بعد الدرجة الجامعية وبخاصة للمتخصصين في الدراسات النفسية والاجتماعية (علم نفس، الخدمة الاجتماعية، علم الاجتماع) كحد أدنى للعمل في التوجيه والإرشاد النفسي وضرورة امتلاك خبرة في مجال التدريس لمدة عامين على الأقل وذلك للتعرف على مشكلات الطلاب وحاجاتهم ودراسة عدد من المقررات النظرية والمقررات المساعدة والمقررات التخصصية وذلك وفقا للآتي:

- **إعداد نظري عام:** ويتطلب دراسة عدد من المقررات التي تزود المرشد بمعرفة كاملة عن طبيعة الإنسان وحاجاته، ومطالب نموه، ودوافع سلوكه ومن هذه المقررات علم النفس الاجتماعي، علم نفس النمو، أسس التوجيه والإرشاد النفسي، سيكولوجية الشخصية ودراسات عبر ثقافية.

- **دراسة مقررات مساعدة للإرشاد ومن أمثلة هذه المقررات:** القياس النفسي والإحصاء، بناء المقاييس النفسية، التوجيه التربوي والمهني، وسائل وتكنولوجيا الاتصال والإعلام.

- **الإعداد التخصصي:** وهي مقررات تهدف إلى تزويد المرشد بمعلومات واسعة عن الإرشاد والعلاج النفسي، طرائق الإرشاد النفسي، الصحة النفسية، مشكلات الأطفال والمراهقين، علم النفس العلاجي، مجالات الإرشاد النفسي، إرشاد غير العاديين، إدارة المناقشات الجماعية، عملية الإرشاد النفسي، برامج الإرشاد. (الزعيبي، ٢٠١٣)

ثانيا/ الالتزام بأخلاقيات العمل الإرشادي: لا شك أن لكل مهنة قواعد أخلاقية تحكمها وتبين ما يجب أن يكون وما لا يجب وهذه القواعد أو الأسس لا بد منها لأنها في النهاية هي التي تحكم على مدى اتباع صاحب هذه المهنة الجانب الأخلاقي عند ممارسته لهذه المهنة من عدمه ومن أهم الاخلاقيات التي يجب على المرشد الطلابي الالتزام بها هي:

١- المحافظة على سرية المهنة والمتمثلة في أسرار الطلاب وهذا يجعله جديرا بثقتهم.

٢- عدم الاستفادة بشكل ما من علاقته ببعض الطلاب خاصة الذين يتمتع أبائهم بمراكز هامة.

٣- الصدق في القول والإخلاص في العمل على أن يشعر بذلك الطلاب والمسؤولون بالمدرسة.

٤- الحرص على تقديم المعلومات اللازمة بشكل صادق وشفاف.

٥- إعطاء مساحة من الحرية أمام الطلاب المشتركين بالبرنامج للتعبير بحرية عن مشكلاتهم ومطالبهم.

٦- الالتزام بالميثاق الأخلاقي المنظم لهذه المهنة.

٧- تقبل المواقف التي تتعارض مع أفكاره طالما كانت في صالح الطلاب. (الفحل،

٢٠١٤)

ثالثا / النمو المهني: يتحدد النمو المهني بانه حاله شعورية تعبر عن قدرة المرشد الطلابي على التعامل مع المستجدات الحديثة في مجال الإرشاد الطلابي وتحديث الإمكانيات اللازمة لأدائه المهني والتعلم المستمر لاكتساب مهارات ارشادية جديدة بهدف الارتقاء بمستوى الخدمات الارشادية المقدمة للطلاب. (عبدالحميد، ٢٠١٨)

ويتم تحقيق النمو المهني من خلال:

- اهتمام المرشد بتطوير معلوماته من خلال الحصول على المراجع المتخصصة.

- الالتحاق ببرامج التدريب المختلفة.

- حرصه على حضور الندوات وورش العمل والحلقات الدراسية ذات العلاقة بالعمل.

- الالتزام بأخلاقيات العمل الإرشادي(السرية، قواعد المجتمع وقيمه، أنظمة المدرسة، حدود قدراته المهنية).

- التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين وتنفيذ وتقييم الخدمات الإرشادية.

- القدرة على تطوير العمل والإبداع فيه، ويتم ذلك من خلال قدرة المرشد على ابتكار طرائق وأساليب جديدة لتنفيذ مهامه الإرشادية و مواجهة القضايا التربوية التي تهم الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور.

- الاستفادة من مصادر المدرسة والمجتمع، ويكون ذلك من خلال توظيف المكتبة والمخبر والإذاعة المدرسية في عمله، الزيارات المهنية للمؤسسات الموجودة في البيئة، ممارسة الأنشطة التطوعية بأشكالها المختلفة. (القرعان، ٢٠٠٥)

رابعاً/ المهارات الإرشادية: هي مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد النفسي بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الفردية مع المسترشدين أو المقابلات الجماعية. (أبو يوسف، ٢٠٠٨)

ويجب أن يكون لدى المرشد المهارة في تحديد الأهداف الإرشادية وملائمتها لعمله وللمشكلات التي يأتي بها الطلاب والقدرة على إعداد أهداف عامة وأخرى خاصة تساعد في النهاية على تقويم عمله حتى يتمكن من تحقيقها واحداً بعد الآخر وان تكون له الخبرة المعرفية والعملية لمجموعة من النماذج والطرق المتنوعة بتنوع المشكلات والحالات التي يواجهها أثناء القيام بعمله الإرشادي وذلك باستخدام المهارات الخاصة بإجراء المقابلة ودراسة الحالة والتحكم في مختلف التقنيات من بداية دراسة الحالة إلى غاية إقفالها وإنهاء العمل الإرشادي بعد تكوين علاقة وثيقة بينه وبين الطالب فيجب عليه استخدام مهارة التدرج بالمسترشد (الطالب) شيئاً فشيئاً ليصل إلى نهاية العملية الإرشادية والتأكد من نجاحها. (حمو، ٢٠١٢)

وأثناء الإعداد العملي للمرشد لا بد له من اكتساب المهارات التالية: مهارة تقبل المسترشد وإقامة علاقة إرشادية طيبة معه - مهارة الإصغاء، والفهم، والتفسير والتدخل في الوقت المناسب - مهارة استخدام الاختبارات وإجراء المقابلات بطريقة سليمة - مهارة تحديد أهداف الإرشاد- مهارة تحديد طرائق الإرشاد وتنفيذها- مهارة تقييم طرائق الإرشاد- مهارة العمل مع الجماعات وإدارة الحوار- مهارة كتابة التقارير المختلفة. (صالح، ٢٠١٤)

خامساً / المهارات الاجتماعية: من أهم المهارات الاجتماعية التي ينبغي للمرشد الطلابي امتلاكها ليمتدح بالكفاءة المهنية في مجال الإرشاد القدرة على إدارة الحوار والنقاش و أن يكون قدوة حسنة وتقدير المسؤولية، تقبل التوجيهات و تنفيذها، حسن التصرف، العلاقات مع الرؤساء، الزملاء، الطلاب و أولياء الأمور. (المحمودي، ٢٠١٧)

ويشير كل من (الزعيبي والكريديس، ٢٠١٣) إلى عدد من المهارات الاجتماعية وهي /

- التحلي بالصبر والهدوء عند التحدث مع المسترشد.
- التحلي بالمرح والسرور والدعابة المعتدلة وفق أسلوب علمي يتناسب مع الموقف الإرشادي.

- التحلي بالدبلوماسية لفظاً وسلوكاً و التسامح مع أخطاء المسترشد العفوية مما يجعل المرشد أكثر قدرة على استثارة المسترشد ليكون أكثر فاعلية أثناء العملية الإرشادية
 - التمتع بخلفية ثقافية واسعة، وتنوع في الاهتمامات والميول والتمتع بمظهر شخصي لائق.
 - القدرة على الاستقلال الذاتي وعدم الاتكال على الآخرين و النظرة المستقبلية الواضحة في إدراك الأمور.
 - الطموح المستمر من أجل التقدم والتجديد في مجال العمل وتنمية الذات الإخلاص في العمل وإنجازه على أكمل وجه دون تقصير أو إهمال.
 - القدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين المرونة والانفتاح، والقدرة على الاستفادة من كل جديد وتكييفه لصالح العملية الإرشادية.
 - حسن الانتباه والإصغاء لكل ما يقوله المسترشد أو يفعله أثناء الجلسة الإرشادية القدرة على التحرر من القلق الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه.
 - الفهم الصحيح لقيم المجتمع الذي ينتمي إليه المسترشد ومعايير القدرة على القيادة وتوجيه الآخرين والتعاون معهم
- سادساً/الاتجاه نحو مهنة الإرشاد:** يقصد بمفهوم الاتجاه نحو المهنة بشكل عام إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية. (الشرابدة، ٢٠٠٨)
- أن الاتجاه نحو المهنة لا يعني بالضرورة تركها أو التخلي عنها أو التشبث بها والاستمرار في أدائها فقد يستمر الفرد في مزاولة مهنة ما حتى وإن كان يحمل اتجاهها سلبياً نحوها نتيجة لظروف ضاغطة لكن إنجازها لمتطلبات المهنة قد لا يكون في المستوى المطلوب الذي يحقق الأهداف فربما لا ترقى به المهنة ولا يرتقي هو من خلالها إلى المستوى المطلوب. (عمر، ٢٠١٨)
- وتؤدي اتجاهات الفرد نحو مهنته دوراً حيوياً في مدى اقتناعه بعمله وتفانيه فيه وإخلاصه له وبذل جهد متواصل لتحقيق النجاح فيه. وإذا كان لدى الفرد اتجاهها إيجابياً نحو مهنته فسوف يسعى حثيثاً إلى أدائها بإخلاص والتميز فيها، خاصة إذا كانت تلك المهنة تتشابه مع مهنة الأنبياء والرسول ألا وهي مهنة التعليم التي تنطوي على تربية العقول وتحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى إنسان مفكر ومبتكر، والعكس صحيح إذا كان لديه اتجاهها سلبياً نحو مهنته. (خلف، ٢٠١٧)

وترى الباحثة أن اقبال المرشد الطلابي على عمله وكفاءته المهنية له ارتباط وثيق بنوع الاتجاه الذي يتبناه نحو مهنته والذي يتأثر بعدة عوامل من أهمها تلبية احتياجات المرشد واحتياجات العملية الإرشادية المادية والبشرية، غموض الدور لدى المرشد، ضغوط العمل، مدى قناعة الأطراف الداعمة للعملية الإرشادية من مدراء ومعلمين وطلاب واولياء أمور بعمل المرشد الطلابي ونظرة المجتمع وتقديره لأهمية الإرشاد في المدرسة.

سابعاً/ شخصية المرشد الطلابي: نجاح كل فرد في مهنة معينة يتطلب سمات و مواصفات خاصة تتناسب ومتطلبات هذه المهنة، و لذلك فاختلاف المهن يتطلب تبعاً له اختلاف في السمات والقدرات والإمكانات، وتتعدد السمات و الخصائص المطلوبة في المرشد الطلابي ما بين شخصية واجتماعية ومهنية، وقد حدد اتحاد المرشدين العاملين بالمؤسسات التعليمية ست سمات ضرورية و ذات أهمية في مجال الإرشاد التربوي ينبغي على المرشد التحلي بها هي: الثقة بالمسترشد، والتمسك بالقيم الإنسانية، سعة الأفق، تفهم الذات والكفاءة المهنية. (عبدالله، خوجة، ٢٠١٤)

من هذا المنطلق نجد أن عملية توفر الكفايات المهنية الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين يفترض أن تتم عن طريق الإعداد الأكاديمي المناسب من قبل الجامعات بطرح برامج دراسية للإرشاد سواء كانت في برامج البكالوريوس او برامج الدراسات العليا وعن طريق التدريب المستمر للمرشدين، ويرى (Rust & etal، 2013) أن المسؤولين عن برامج الإرشاد في قطاع التعليم يتحملون مسؤولية تدريب المرشدين وتجهيتهم للعمل الإرشادي من خلال تفهمهم للقيم الأخلاقية للعمل الإرشادي وخلوهم من المشكلات النفسية التي تؤثر على قدرتهم في تأدية الخدمات الإرشادية.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (شنير، ٢٠١١) إلى التعرف على خصائص شخصية المرشد الطلابي ودورها في بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها في المدرسة وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مرشد ومرشدة نفسية من يعملون في مدارس الحلقة الثانية وثانويات مدينة دمشق وأوضحت نتائج الدراسة أن إن أهم خصائص الشخصية التي اتسم بها المرشدون النفسيون الذين نالوا رضا طلاب مرتفعاً هي الدفء، الاستقرار الانفعالي، الثقة بالنفس، الارتياح والطمأنينة، بينما اتسم المرشدين الذين نالوا رضا طلاب منخفضاً بأنهم أقل استقراراً انفعالياً واعتماداً على النفس.

أما دراسة (الوهيبي، ٢٠١٣) اهتمت بالكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين في محافظة مسقط بسلطنة عمان وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) من الاختصاصيين الاجتماعيين في محافظة مسقط واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة مقياس العوامل الخمس الكبرى ومقياس الكفاءة الاجتماعية الذي قام بإعداده الباحث وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر السمات الشخصية سيادة لدى الأخصائيين الاجتماعيين هي يقظة الضمير، القبول، الانبساطية، الانفتاح وقد كشفت الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية في سمة القبول تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث وعدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين كل من سمة الانفتاح ويقظة الضمير والقبول في التنبؤ بدرجة الكفاءة الاجتماعية.

وهدفت دراسة (الخفاجي، ٢٠١٣) إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة و حل المشكلات لدى المرشدين التربويين واستخدم لتحقيق أهداف الدراسة مقياس الكفاءة الذاتية المدركة من إعداد الباحث ومقياس (النعمي، ٢٠١٢) للتعرف على حل المشكلات وتم تطبيقها على عينة مكونة من ٣٠٠ مرشد ومرشدة اختيروا بالأسلوب الطبقي العشوائي وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية المدركة و حل المشكلات لدى المرشدين التربويين.

وفي دراسة (البادي، ٢٠١٤) والتي كان الهدف منها الكشف عن العلاقة بين بعض سمات الشخصية وفعالية الذات لدى المرشدين الطلابيين بسلطنة عمان والتي طبقت على عينة تبلغ (٢٠٠) مرشد طلابي (٧٥ مرشد، ١٢٥ مرشدة) من مختلف مدارس سلطنة عمان أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين كل من سمة (التآلف، والذكاء، والاندفاعية، والمغامرة، والريكيالية) وفعالية الذات لدى المرشدين بينما لم تكن هناك علاقة دالة إحصائية بين كل من سمة (الدهاء، كفاية الذات، التنظيم الذاتي) وفعالية الذات لدى المرشدين وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية بين الذكور والإناث من المرشدين الطلابيين.

وهدفت دراسة (الصبيح، ٢٠١٦) إلى التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض والتعرف على الفروق في مستوى الذكاء الانفعالي تبعاً لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والتخصص والحالة الاجتماعية وتكونت عينة الدراسة من (١٢٦) مرشدا ومرشدة طلابية بمدينة الرياض وكانت أداة الدراسة مقياس الذكاء الانفعالي للباحثين (عثمان ورزق، ٢٠٠١) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن

مستوى الذكاء الانفعالي كان مرتفعاً عند المرشدين الطلابيين ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي حسب متغيرات الدراسة.

وقام (المحمودي، ٢٠١٧) بإجراء دراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية وجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين بمكة المكرمة وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٤) مرشداً من المرشدين الطلابيين في جميع المراحل الدراسية، واستخدم الباحث مقياس أيزنك للشخصية، ترجمة عبد الخالق (١٩٩١)، ومقياس جودة الخدمات الإرشادية من إعداد عبد الله والغانمي (٢٠١٦) وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين سمات الشخصية وجودة الخدمات الإرشادية كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين بعد الانبساطية وجودة الخدمات الإرشادية عند مستوى ٠.٠١. وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات الإرشادية وبعد الذهان، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمات الشخصية وفقاً لمتغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الخدمات الإرشادية وفقاً لمتغير التخصص لصالح المتخصصين، وأخيراً يمكن التنبؤ بجودة الخدمات الإرشادية من بعد الانبساطية.

هدفت دراسة (القحطاني، ٢٠٠٨) إلى التعرف على أهم محددات الكفايات المهنية للمرشد الطلابي وتكون عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين ومشرفي التوجيه والإرشاد بعدد من المدارس الحكومية (الابتدائية – المتوسطة – الثانوية) بمدينة الرياض وأظهرت نتائج الدراسة أن كل من التقدم في العمر واتساع الخبرة والمستوى التعليمي وفقاً لتقييم مشرف التوجيه والإرشاد تؤثر إيجابياً على كفايات المرشد المهنية وأن المتخصصين أفضل من غير المتخصصين في مستوى الكفاءة المهنية وأن كل من المهارات الاجتماعية والقدرات الفنية للمرشد الطلابي تساهم في ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية.

وأشارت دراسة (طشوش ومزاهرة، ٢٠١٢) والتي كان الهدف منها معرفة درجة ممارسة المرشدين الطلابيين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي المؤهل العلمي، والاختصاص الأكاديمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية ومكان السكن والتي تكونت عينتها من (٦٠) مرشداً ومرشدة اختيروا من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون بالأردن إلى أن درجة ممارسة المرشدين الطلابيين لأخلاقيات مهنة الإرشاد جاءت بدرجة متوسطة، ثم جاءت المجالات حسب درجة ممارستها مرتبة على التوالي: المسؤولية، والكفايات الأكاديمية، والسرية، والتقبل وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين الطلابيين لأخلاقيات مهنة

الإرشاد، تعزا لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير والاختصاص الأكاديمي لصالح اختصاص الإرشاد النفسي والتربوي، وعدد سنوات الخبرة لصالح فئة الخبرة من (١٠ إلى ٢٠ سنة) وفئة (أكثر من ٢٠ سنة)، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارستهم تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

أما دراسة (قطب، ٢٠١٢) فهدفت إلى معرفة مدى ممارسة المرشد الطلابي لبنود الميثاق الأخلاقي للإرشاد الطلابي بالتعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة وذلك من وجهة نظر المرشدين والمشرفين والمديرين وتم التطبيق على كامل أفراد مجتمع الدراسة من المشرفين أما بالنسبة للمرشدين والمديرين فقد تم التطبيق على عينة طبقية عشوائية، وبلغ العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة التي أدخلت في التحليل الإحصائي (٣٩٨) فرداً وتم استخدام استبيان تكون من ٦١ فقرة تقيس مدى ممارسة المرشد الطلابي لبنود الميثاق الأخلاقي للإرشاد الطلابي وكذلك يقيس معوقات التزام المرشد الطلابي لتلك البنود وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن درجة ممارسة المرشد الطلابي للمبادئ العامة (كبيرة) وممارسة الكفايات المهنية والخصائص الشخصية (متوسطة) وممارسة السرية (كبيرة) وممارسة أسس ومبادئ العلاقة الإرشادية (كبيرة) وأشارت النتائج أيضاً إلى أن معوقات التزام المرشد الطلابي ببند الميثاق الأخلاقي (كبيرة) ولوحظ وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات حسب متغير نوع العمل في اتجاه المرشد الطلابي، وحسب متغير المؤهل العلمي في اتجاه مؤهل البكالوريوس، وحسب متغير سنوات الخبرة في المحور الثاني (الكفايات المهنية الشخصية) في اتجاه أقل من ١٠ سنوات، وحسب متغير الدورات التدريبية في المحور الأول (المبادئ العامة) في اتجاه ثلاث دورات تدريبية فأكثر.

وأجرى (البهدل، ٢٠١٤) أيضاً دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مهارة حل المشكلات لدى المرشد النفسي وبين أدائه الإرشادي وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) فرد من المرشدين والمرشحات من عدة مناطق بالمملكة طبق عليهم مقياس حل المشكلات ومقياس وظائف المرشد الطلابي وظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مهارة حل المشكلات بأبعادها المختلفة وبين الأداء الإرشادي بكل محاوره وظهرت النتائج كذلك أن مهارة حل المشكلات بأبعادها تسهم بالتنبؤ بالأداء الإرشادي ولم توجد فروق في مهارة حل المشكلات تعزى لمتغير النوع ماعدا مهارة اتخاذ القرار ووجدت فروق بين المرشدين والمرشحات في ادوار المرشد المرتبطة بالمحور الاجتماعي والسلوكي وجمع المعلومات لصالح الإناث.

من خلال هذا الاستعراض لعدد من الدراسات السابقة نجد أن السمات الشخصية للفرد تلعب دورا جوهريا وهاما في اختياره لمجال عمله المناسب وأداء دوره في بيئة العمل بشكل فعال فتمتع المرشد الطلابي ببعض السمات أدى إلى زيادة فعاليته في تقديم الخدمات الارشادية وجعله مؤثرا في العملية التربوية وعلى العكس هناك بعض السمات لدى المرشد او الاخصائي تجعله عرضة للإرهاق والاحتراق وتخفض من كفاءته المهنية والتي تتأثر أيضا بمدى امتلاك المرشد للمهارات والفنيات الارشادية وبنظرته ومدى قناعته عن عمله الارشادي وتتميز الدراسة الحالية باختلاف طبيعة تناولها للمتغيرات السابقة حيث تهدف إلى التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية و الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وتتشابه مع الدراسات السابقة بهدف معرفة الفروق بحسب الجنس والتخصص والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي.

فروض الدراسة:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة صيغت فروض الدراسة على النحو التالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بأبعادها.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين تبعا لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين تبعا لمتغير الخبرة (اقل من ٥ سنوات – من ٥-١٠ سنوات – اكثر من ١٠ سنوات).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين تبعا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس- ماجستير – دكتوراه – دبلوم توجيه وارشاد).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين تبعا لمتغير التخصص (علم نفس – علم اجتماع – أخرى).

المنهج والأدوات:

منهج الدراسة/

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن وقد استخدم المنهج الارتباطي لدراسة العلاقة بين السمات الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي والمنهج المقارن لتحديد الفروق بين افراد العينة في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بما يحقق الإجابة على تساؤلات الدراسة وفروضها.

مجتمع الدراسة والعينة /

يتكون مجتمع الدراسة من المرشدين الطلابيين من الجنسين الذين يعملون بمدارس مدينة جدة الحكومية بمدينة جدة خلال الفصل الدراسي الثاني للسنة الدراسية ١٤٣٩هـ وتتكون عينة الدراسة من (١٦٣) بواقع (٦٣ مرشد طلابي - ١٠٠ مرشدة طلابية) تم اختيارهم من المدارس (المتوسطة - الثانوية) الحكومية بمدينة جدة.

أدوات الدراسة:

- مقياس السمات الشخصية: إعداد البادي (٢٠١٤)

وهو مقياس مبني على مقياس عوامل الشخصية الست عشرة لريموند كاتل والذي عربيه وكيفه على البيئة العربية محمد السيد عبدالرحمن وصالح عبدالله أبو عبادة عام ١٩٩٨ والاختبار يتميز بسهولة استخدامه وقدرته على التفريق بين سمات الشخصية المتداخلة، كما تعتبر كل سمة من هذه السمات ثنائية القطب. واشتمل هذا المقياس على تسع سمات هي التآلف، الذكاء، الثبات الانفعالي، الاندفاعية، المغامرة، الدهاء، الرديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي. ويهدف الاختبار إلى تحديد خريطة السمات الشخصية السابقة في شخصية الأخصائي الاجتماعي حيث يتكون من (١٠٢) فقرة، ولكل فقرة من الفقرات ثلاث بدائل للإجابة، وعلامة كل فقرة ما بين (٠، ١، ٢) وتعتبر كل سمة من السمات التي يقيسها المقياس مستقلة عن السمات الأخرى وتتراوح فقرات كل سمة من (١٠-١٣) فقرة ولا تشترك الفقرة في أكثر من سمة واحدة واستخدمت الباحث المقياس بصورته المعدلة من قبل تم تعديله من قبل عائشة سعيد البادي (٢٠١٤) ويتمتع المقياس بمعاملات صدق وثبات عالية حيث بلغ معامل الفاكرونباخ لثبات المقياس (٠.٨٤٣) و صدق الاتساق الداخلي للمقياس تراوحت قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والمقياس ككل ما بين (٠.٢٥ - ٠.٦٢٩) اما معامل الارتباط بين كل سمة من سمات

الشخصية في المقياس والمقياس ككل تراوحت القيم ما بين (٠.٨٣٠ - ٠.٦٦٨) وتم اعتماد وجود ارتباط دال إحصائياً لا يقل عن (٠.٢٥) وقد كانت جميع الفقرات دالة إحصائياً.

قامت الباحثتان بإعادة التحقق من ثبات وصدق المقياس على البيئة السعودية حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من (٩٧) مرشد ومرشدة طلابية في منطقة جدة وتناولت الباحثتان في هذه الدراسة خمس سمات فقط وهي (التألف-الذكاء-الثبات الانفعالي- التنظيم الذاتي-الكفاية الذاتية) وبلغ معامل الثبات للمقياس باستخدام طريقة الفاكرونباخ (٠.٥٩٨) وتم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠.٠٧٢٤-٠.٣٠٤) وتشير في مجملها إلى صدق وثبات جيد للمقياس.

- مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي: إعداد الباحثتان

قامت الباحثتان بإعداد مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بعد الاطلاع على بعض ما جاء في الأدب النظري في مجال الكفاءة المهنية وبعض الدراسات وبعد الاطلاع على بعض المقاييس مثل مقياس الأداء الوظيفي للمرشد النفسي (شومان، ٢٠٠٨) ومقياس مهام المرشد الطلابي من وجهة نظر مشرفي التوجيه والإرشاد (القحطاني، ٢٠٠٨) ومقياس مهام المرشد الطلابي من إعداد يحيى جابر البشري (٢٠٠٨) وبعد الاطلاع على المعايير المهنية التي يتم تقييم المرشد الطلابي على أساسها في المملكة العربية السعودية بحسب ما جاء في دليل المعايير المهنية للمرشد الطلابي الصادر من المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي ودليل المرشد الطلابي الصادر من وزارة التعليم بالمملكة وتكون المقياس من (٣٦) عبارة موزعة على ست أبعاد تقيس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وهي (المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد - المهارات الإرشادية- النمو المهني- الانضباط الشخصي - المهارات الاجتماعية -الاتجاه نحو مهنة الإرشاد) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٥): أبعاد مقياس الكفاءة المهنية وأرقام الفقرات التابعة لكل بعد

الرقم العبارات	عدد العبارات	البعد
1-2-13-14-25-26-33	7	المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد
3-4-15-16-27-28-34-35-36	9	المهارات الإرشادية
5-6-17-18-29	5	النمو المهني
7-8-19-20-30-31	6	الانضباط الشخصي
9-10-21-22	4	المهارات الاجتماعية
11-12-23-24-32	5	الاتجاه نحو مهنة الإرشاد

طريقة تصحيح المقياس:

وضعت بدائل الإجابة وفقا لمقياس ليكرت الرباعي وتم تحديد الدرجات التي يمكن للمفحوصين الحصول عليها كما يلي: تنطبق بدرجة كبيرة (3)، تنطبق بدرجة متوسطة (2)، تنطبق بدرجة منخفضة (1)، لا تنطبق ابدا (0) وجميع عبارات المقياس إيجابية وتشير الدرجة المرتفعة إلى الكفاءة المهنية.

صدق المقياس: للتحقق من صدق المقياس تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (86) مرشد ومرشد طلابية في مدينة جدة من خارج عينة الدراسة وتم التحقق من صدق المقياس بثلاث طرق (صدق المحكمين – صدق الاتساق الداخلي – صدق المقاربة الطرفية).

١- صدق المحكمين: تم عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم نفس بجامعة الملك عبد العزيز ومشرف للتوجيه والإرشاد بمكتب الاشراف شرق جدة وذلك للكشف عن مدى صدق فقرات الأداة وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه والتأكد من سلامة البناء اللغوي لفقراته وانتمائها لأبعاد المقياس، وبعد الاطلاع على آراء المحكمين تم اعتماد فقرات المقياس بعد اجراء التعديلات المقترحة والتي كانت تخص طريقة صياغة بعض الفقرات فقط وتم قبول جميع فقرات المقياس وبذلك توصلت الباحثة إلى الصورة النهائية للمقياس والتي اعتبرت صادقة من ناحية المحتوى استنادا على آراء المحكمين.

٢- الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية وذلك بحساب معاملات الارتباط بين ابعاد المقياس والفقرات التابعة لكل بعد وحساب معاملات الارتباط بين الابعاد والدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالية /
جدول رقم(٦): معاملات الارتباط بين الابعاد والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد
0. 609**	الانضباط الشخصي	0. 876**	المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد
0. 609**	المهارات الاجتماعية	0. 909**	المهارات الارشادية
0. 728**	الاتجاه نحو مهنة الإرشاد	0. 824**	النمو المهني

- **معاملات دالة عند مستوى 0. 01
- من الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى 0. 01 مما يشير إلى أن المقياس وابعاده يتمتع بدرجة جيدة من الصدق كافية لتحقيق أهداف الدراسة.

جدول رقم (٧): معاملات الارتباط بين كل بعد والفقرات التابعة لمقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	البعد
0.700**	9	0.706**	6	0.553**	1	المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد
		0.750**	7	0.503**	2	
		0.589**	8	0.684**	3	
0.700**	15	0.670**	12	0.571**	5	المهارات الإرشادية
0.773**	17	0.769**	13	0.647**	10	
0.502**	22	0.775**	14	0.673**	11	
		0.707**	35	0.707**	32	النمو المهني
		0.724**	36	0.749**	33	
				0.737**	34	
0.638**	21	0.668**	19	0.726**	16	الانضباط الشخصي
0.674**	28	0.778**	20	0.598**	18	
		0.615**	25	0.827**	23	المهارات الاجتماعية
		0.740**	26	0.791**	24	
0.596**	31	0.778**	29	0.595**	4	الاتجاه نحو مهنة الإرشاد
		0.824**	30	0.765**	27	

● **معاملات دالة عند مستوى 0.01

● يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط جميع أبعاد مقياس الكفاءة المهنية بالدرجة الكلية على المقياس دالة عند مستوى 0.01 وبذلك يتضح أن المقياس يتسم بقدر من الصدق يسمح بتطبيقه في الدراسة الحالية.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس وابعاده بطريقتين (معامل الفا كرونباخ، التجزئة النصفية) من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (86) مرشد ومرشدة طلابية في مدينة جدة من خارج عينته الدراسة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات:

جدول رقم (9): قيمة (الفكرونباخ- التجزئة النصفية) لكل من الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

معامل الثبات باستخدام معادلة جتمان	التجزئة النصفية	الفكرونباخ	
0. 836	0. 738	0. 927	الدرجة الكلية
0. 737	0. 592	0. 762	المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد
0. 800	0. 678	0. 850	المهارات الارشادية
0. 509	0. 355	0. 649	النمو المهني
0. 705	0. 546	0. 738	الانضباط الشخصي
0. 668	0. 533	0. 734	المهارات الاجتماعية
0. 655	0. 488	0. 636	الاتجاه نحو مهنة الإرشاد

من الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الثبات (الفكرونباخ – التجزئة النصفية) لكل من المقياس وابعاده دالة عن مستوى (0. 01) مما يشير إلى أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات تكفي لاستخدامه للتحقق من نتائج الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

- نتائج الفرض الأول ومناقشتها: لتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين السمات الشخصية للمرشد الطلابي بأبعادها وبين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وأبعادها وجاءت النتائج كما في الجدول التالي /

جدول رقم (١٠): معاملات ارتباط بيرسون بين سمات الشخصية للمرشد الطلابي والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وأبعادها.

المتغيرات	الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	المهارات الارشادية	المهارات الاجتماعية	النمو المهني	الاتجاه نحو مهنة الإرشاد	الانضباط الشخصي
التآلف	753**	093	149	586**	014	072	670**
الثبات الانفعالي	753**	610**	753**	586**	586**	213	670**
الذكاء	753**	610**	564**	586**	670**	105	057
التنظيم الذاتي	310**	289**	305**	114 .	279**	216**	259**
الكفاءة الذاتية	293**	277**	312**	586**	148	155	155

** دالة عند مستوى 0.01

ومن الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط بين بعض سمات الشخصية للمرشد الطلابي والكفاءة المهنية بأبعادها كانت دالة عند مستوى 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة بين السمات الشخصية للمرشد الطلابي و كفاءته المهنية حيث ارتبطت قدرة المرشد الطلابي على بناء علاقات اجتماعية مع الاخرين تتسم بالدفء والود والالفة والمشاركة وهي ما تسمى بسمة التآلف بامتلاكه للمهارات الاجتماعية والارشادية وانضباطه الشخصي وبكفاءته المهنية بشكل عام بينما ارتبطت قدرة المرشد الطلابي على السيطرة على الانفعالات في المواقف المثيرة بنموه المهني وامتلاكه للمعارف اللازمة في مجال الإرشاد والمهارات الارشادية والاجتماعية وانضباطه الشخصي وارتبطت سمة الذكاء لدى المرشد الطلابي بالمهارات الاجتماعية والارشادية وامتلاكه

للمعرفة في مجال الإرشاد وكفاءته المهنية بشكل عام ووجود علاقة بين سمة الكفاية الذاتية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وامتلاكه للمهارات الاجتماعية والمعرفة بأسس التوجيه والإرشاد والمهارات الارشادية، كما ارتبطت سمة التنظيم الذاتي لدى المرشد بكفاءته المهنية وجميع ابعادها معدا بعد المهارات الاجتماعية، ومن خلال هذه النتيجة نتوصل إلى أهمية بعض السمات الشخصية في عمل المرشد الطلابي حيث أن عمله قد يكون للبعض روتينيا إلا أن معظم المواقف اليومية التي يتعامل معها تختلف اختلافا كليا عن بعضها وتتطلب شخصية تجيد اختيار أفضل الاساليب الارشادية للتعامل معه فالمرشد الطلابي ولو كان يمتلك المعرفة الكافية والمهارات الارشادية الا انه يظل بحاجة لمعرفة متى يستخدمها وكيف يحدد الاسلوب الذي يناسب كل طالب أو الموقف الذي يتعامل معه لهذا يجب توضيح أهمية السمات الشخصية للمرشد الطلابي وان اختياره ليتم إعداده علميا وثقافيا في الجامعات والكليات المختصة بذلك يجب أن يقوم على أساس وضع اختبارات الشخصية للمتقدمين واعتبار حصوله على درجات معينه في بعض السمات شرط أساسي للقبول المبدئي لمهنة الإرشاد الطلابي.

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

للكشف عن الفروق في مستوى الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي والابعاد التابعة لها تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) كما تم استخدام اختبار "ت" Independent Samples T-test للعينات المستقلة وكانت النتائج كما في الجدول التالي/

جدول رقم (١١): اختبارات لمعرفة الفرق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعادها وفقاً لمتغير الجنس.

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي	ذكر	63	130.5079	12.57221	161	.645	0.520
	انثى	100	129.2300	12.15377			
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	ذكر	63	24.7460	3.02126	161	.930	0.354
	انثى	100	24.3100	2.84869			
المهارات الارشادية	ذكر	63	31.2698	4.30006	161	.983	0.327
	انثى	100	30.6000	4.19475			
المهارات الاجتماعية	ذكر	63	15.2222	1.26293	161	.391	0.696
	انثى	100	15.1400	1.33348			
النمو المهني	ذكر	63	17.5079	2.73492	161	-.029	0.977
	انثى	100	17.5200	2.55635			
الاتجاه نحو المهنة	ذكر	63	19.0317	1.37920	161	.830	0.408
	انثى	100	18.8300	1.58945			

0. 737	-. 337	161	1. 87691	22. 7302	63	ذكر	الانضباط الشخصي
			1. 82051	22. 8300	100	انثى	

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن نتائج اختبارات لمعرفة الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بأبعادها وفقاً لمتغير الجنس أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0. 05 بين المرشدين والمرشدات الطلابيات في الكفاءة المهنية والأبعاد التابعة لها (المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد – المهارات الإرشادية – المهارات الاجتماعية – النمو المهني – الاتجاه نحو المهنة – الانضباط الشخصي) وقد تعزى هذه النتيجة لكون المرشدين والمرشدات الطلابيات يعملون في بيئات عمل متشابهة في المجال المدرسي ويواجهون نفس العوامل اليومية من مشجعات للعمل أو محبطات للعمل ويطلب منهم نفس المهام المهنية من قبل الإدارة المدرسية وأيضاً يعود ذلك للتشابه في الإعداد الأكاديمي والعملية وتلقيهم نفس مستوى الدورات والتدريب من قبل مكاتب الإشراف التربوي على حد السواء.

نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها: للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابة المرشدين الطلابيين على مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعاده تبعا لمتغير الخبرة (اقل من ٥ سنوات - ٥-١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين /

جدول رقم (١٢): معامل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعادها تبعا لمتغير الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1536.824550	2	768.412	5.357	006* .
	داخل المجموعات	22949.752	160	143.436		
	المجموع	24486.577	162			
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	129.492	2	64.746	8.306	0.000*
	داخل المجموعات	1247.183	160	7.795		
	المجموع	1376.675	162			
المهارات الارشادية	بين المجموعات	130.549	2	65.275	3.763	0.025*
	داخل المجموعات	2775.205	160	17.345		
	المجموع	2905.755	162			
النمو المهني	بين المجموعات	55.206	2	27.603	4.184	0.017*
	داخل المجموعات	1055.505	160	6.597		

			162	1110. 712	المجموع	
0. 073	2. 666	8. 820	2	17. 640	بين المجموعات	الانضباط الشخصي
		3. 308	160	529. 268	داخل المجموعات	
			162	546. 908	المجموع	
0. 015*	4. 290	9. 407	2	18. 813	بين المجموعات	الاتجاه نحو المهنة
		2. 193	160	350. 807	داخل المجموعات	
			162	369. 620	المجموع	
0. 396	933 .	1. 585	2	3. 171	بين المجموعات	المهارات الاجتماعية
		1. 700	160	272. 019	داخل المجموعات	
			162	275. 190	المجموع	

● * دالة عند مستوى 0. 05

من الجدول السابق نلاحظ وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0. 05 في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعا لمتغير الخبرة ووجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0. 05 في كل من بعد (المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد – المهارات الارشادية – النمو المهني – الاتجاه نحو مهنة الإرشاد) وعدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0. 05 في بعد المهارات الاجتماعية وبعد الانضباط الشخصي تعزى لمتغير الخبرة ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (scheffe) للمقارنات البعدية وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١٣): نتائج المقارنات البعدية لاختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعادها وفقا لمتغير الخبرة

البعد	الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٠-٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
الدرجة الكلية	أقل من ٥ سنوات		-4. 11538	-7. 72222*
	١٠-٥ سنوات	4. 11538		-3. 60684
	أكثر من ١٠ سنوات	7. 72222*	3. 60684	
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	أقل من ٥ سنوات		-1. 07692	-2. 22115*
	١٠-٥ سنوات	1. 07692		-1. 14423
	أكثر من ١٠ سنوات	2. 22115*	1. 14423	
المهارات الإرشادية	أقل من ٥ سنوات		-. 33333	-. 82799*
	١٠-٥ سنوات	33333 .		-. 49466
	أكثر من ١٠ سنوات	82799* .	49466 .	
النمو المهني	أقل من ٥ سنوات		-1. 01923	-1. 47543*
	١٠-٥ سنوات	1. 01923		-. 45620
	أكثر من ١٠ سنوات	1. 47543*	45620 .	
الاتجاه نحو مهنة الإرشاد	أقل من ٥ سنوات		-. 33333	-. 82799*
	١٠-٥ سنوات	33333 .		-. 49466
	أكثر من ١٠ سنوات	82799* .	49466 .	

● * دالة عند مستوى 0.05

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابة المرشدين الطلابيين على مقياس الكفاءة المهنية وابعاده وفق متغير الخبرة نلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لصالح من يملكون خبرة أكثر من 10 سنوات في العمل الإرشادي بينما لم توجد فروق لصالح من يملكون خبرة أقل من 5 سنوات ومن يملكون خبرة 5-10 سنوات وترى الباحثتان أن كلما زادت سنوات الخبرة للمرشدين في مجال الإرشاد أكسبتهم القدرة على التعامل مع المشكلات المختلفة للطلاب واختيار الطرق المناسبة لمعالجتها من خلال التراكم المعرفي الذي يحصلون عليه عبر مسيرتهم المهنية ويكونون قادرين على تقديم الخدمات الإرشادية بشكل أكثر فعالية كما أن الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بنفسه وزيادة حب العمل الإرشادي وامتلاك اتجاه إيجابي نحو مهنة الإرشاد إضافة إلى أن الخبرة تؤدي إلى كسب مهارات إرشادية جديدة و تنمي المهارات المكتسبة مما يجعل المرشد أكثر سعي إلى رفع كفاءته المهنية وأكثر اطلاع على الجديد في المجال الإرشادي المدرسي وأكثر حرص على تطوير نفسه مهنيا وقد أشار زيادة (2001) إلى أن الخبرة في مجال العمل الإرشادي تسهم في:

- الاستقرار الوظيفي للمرشد الطلابي الذي يسهم بدوره في النمو العملي.
- الاستقرار المادي الذي قد يسهم في النمو المهني التربوي من خلال اطلاعه على كل ما هو جديد من العلم واشتراكه في المجالات العلمية.
- اكساب المرشد للمهارات الفنية وذلك من خلال تعامله اليومي مع المواقف الطارئة.
- تعرف المرشد على القوانين والأنظمة الرسمية وهذا يكون له اثر في اكساب المرشد العديد من المهارات الفنية اللازمة للتعامل مع الازمات المدرسية.
- التمكن من المهارات لتصبح من كيان المرشد ويصبح التعامل بها تلقائيا وذاتيا خاصة في المواقف الطارئة.

نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها: للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام

أسلوب تحليل التباين الأحادي، (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابة المرشدين الطلابيين على مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعاده تبعا لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه- دبلوم توجيه وارشاد) وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي/

جدول رقم (١٤): معامل تحليل التباين الأحادي للدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية وابعاده
وفقا لمتغير المستوى التعليمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	522. 857	3	174. 286	1. 156	0. 328
	داخل المجموعات	23963. 720	159	150. 715		
	المجموع	24486. 577	162			
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	24. 484	3	8. 161	960	0. 413
	داخل المجموعات	1352. 190	159	8. 504		
	المجموع	1376. 675	162			
المهارات الارشادية	بين المجموعات	85. 283	3	28. 428	1. 603	0. 191
	داخل المجموعات	2820. 472	159	17. 739		
	المجموع	2905. 755	169			

0.635	570.	3.941	3	11.824	بين المجموعات	النمو المهني
		6.911	153	1098.887	داخل المجموعات	
			162	1110.712	المجموع	
0.487	816.	1.868	3	5.603	بين المجموعات	الانضباط الشخصي
		2.289	159	364.017	داخل المجموعات	
			162	369.620	المجموع	
0.487	816.	1.868	3	5.603	بين المجموعات	الاتجاه نحو المهنة
		2.289	153	364.017	داخل المجموعات	
			162	369.620	المجموع	
0.387	1.016	1.726	3	5.177	بين المجموعات	المهارات الاجتماعية
		1.698	153	270.013	داخل المجموعات	
			162	275.190	المجموع	

من الجدول السابق نلاحظ عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعادها وفقا لمتغير المستوى التعليمي وترى الباحثتان أن هذه النتيجة تعود لكون كفاءة المرشد الطلابي المهنية تعتمد على درجة ممارسته للعمل الإرشادي وعدد سنوات الخبرة اكثر من نوع المؤهل و المستوى العلمي كما أن مهنة الإرشاد هي مهنة لها مهامها وتقنياتها و فنياتها وأخلاقياتها و ضوابطها الواضحة والمحددة مما يوحد العمل الإرشادي على اختلاف المؤهلات.

نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها: للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب

تحليل التباين الأحادي، (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابة المرشدين الطلابيين على مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وابعاده تبعا لمتغير التخصص (علم نفس – علم اجتماع – أخرى) وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي /

جدول رقم (١٥): معامل التباين الأحادي للدرجة الكلية للكفاءة المهنية وابعادها وفقا لمتغير التخصص

البيد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	512.752	3	170.917	1.134	0.337
	داخل المجموعات	23973.825	159	150.779		
	المجموع	24486.577	162			
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	26.832	3	8.944	1.054	0.371
	داخل المجموعات	1349.843	159	8.490		
	المجموع	1376.675	162			
المهارات الارشادية	بين المجموعات	41.925	3	13.975	776.	0.509
	داخل المجموعات	2863.830	159	18.012		
	المجموع	2905.755	162			
النمو المهني	بين المجموعات	5.312	3	1.771	255.	0.858
	داخل المجموعات	1105.399	159	6.952		
	المجموع	1110.712	162			
الانضباط الشخصي	بين المجموعات	19.185	3	6.395	1.927	0.127
	داخل المجموعات	527.723	159	3.319		
	المجموع	546.908	162			
الاتجاه نحو المهنة	بين المجموعات	5.732	3	1.911	835.	0.477
	داخل المجموعات	363.888	159	2.289		
	المجموع	369.620	162			

0. 172	1. 685	2. 826	3	8. 479	بين المجموعات	المهارات الاجتماعية
		1. 677	159	266. 711	داخل المجموعات	
			162	275. 190	المجموع	

من الجدول السابق نلاحظ عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى 0. 05 في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي والابعاد التابعة لها وفقا لمتغير التخصص وربما تعزى هذه النتيجة لكون المرشد الطلابي يحمل مؤهل تربوي بغض النظر عن تخصصه ولديه المعرفة بخصائص نمو المرحلة من خلال الدورات والورش التدريبية التي تقدم من قبل مراكز الاشراف وترى الباحثتان أن الكفاءة في العمل الارشادي تعتمد بنسبة كبيرة على درجة ممارسة العمل والتمكن من الفنيات المختلفة والتعامل مع مدى واسع من المشكلات والحالات وبذلك يمكن القول أن نوع التخصص للمرشد الطلابي لا يشكل فرق كبير على كفاءته المهنية مالم يمارس بشكل كبير العمل الارشادي وهذا ما تأكده نتيجة الفرض السابق بوجود فروق في الكفاءة المهنية للمرشد لصالح من مارسوا العمل الارشادي لـ 10 سنوات فأكثر حيث ترى الباحثة انه متى ما تلقى المرشد الطلابي التدريب المناسب وتمكن من المهارات الارشادية وكان اكثر معرفة بطبيعة مشكلات الطلاب في مدرسته وزادت سنوات خبرته زاد مستوى كفاءته المهنية حتى لو كان غير متخصص.

التوصيات والمقترحات:

- الاهتمام بالألية التي يتم من خلالها ترشيح واختيار من يمارس مهنة الإرشاد الطلابي ومراعاة امتلاكه للمهارات والمعرفة الأساسية والسمات الشخصية المناسبة للمهنة.
- تحديد اهم محددات الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي واستخدامها في عملية الاختيار والتقييم للمرشد الطلابي من خلال الرجوع للدراسات في هذا المجال.
- إعداد اختبارات شخصية للراغبين في الالتحاق بمهنة الإرشاد الطلابي ويكون لها تأثير على نسبة القبول والاختيار.
- الاهتمام بتصميم برامج تدريبية وتأهيلية للمرشدين الطلابيين يكون الهدف منها الارتقاء بكفاءتهم المهنية وتغطية النقص في الجوانب المعرفية والمهنية لديهم وعمل دورات ومحاضرات تقدم الجديد في مجال الإرشاد الطلابي.
- التحقق من فاعلية برنامج لتنمية الكفاءة المهنية للمرشدين الطلابيين من خلال الابعاد المذكورة في الدراسة الحالية.
- دراسة لمعرفة علاقة الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي بسمات شخصية أخرى.
- دراسة للتعرف على اتجاهات الطلاب نحو عمل المرشد الطلابي بمدارس المملكة العربية السعودية.

المراجع

المراجع العربية:

١. آلين، بيم (٢٠١٠). نظريات الشخصية، ترجمة علاء الدين كفاقي و مايسه النيال وسهير سالم، دار الفكر، عمان.
٢. البادي، عائشة سعيد (٢٠١٤). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
٣. البلادي، عويضة رجاء الله (٢٠٠٩). التوجيه والإرشاد واقع و تطلعات، ط١، المدينة المنورة، مطابع الرشيد.
٤. البهدل، دخيل محمد (٢٠١٤). مهارة حل المشكلات لدى المرشد النفسي وعلاقتها بأدائه الإرشادي، جامعة القصيم، مجلة العلوم التربوية، المجلد (٢٦)، العدد (١).
٥. حمو، عياش (٢٠١٢). واقع التوجيه المدرسي في ضوء تطبيق استراتيجية المقاربة بالكفاءات من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر. الجزائر.
٦. الخفاجي، ميثم كاظم (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بحل المشكلات لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، العراق.
٧. خلف، مصطفى علي (٢٠١٧). قلق التدريس والاتجاه نحو مهنة التدريس والعلاقة بينهما في ضوء متغيري الجنس والفرقة الدراسية لدى عينة من طلبة كلية التربية جامعة المنيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد (٣١)، العدد (١).
٨. الرويشدي، رحمة محمد (٢٠١٣). الحاجات الإرشادية لطلبة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان بمحافظة جنوب الباطنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
٩. الزعبي، أحمد محمد و الكريديس، ريم بنت سالم بن علي (٢٠١٣). أسس التوجيه والإرشاد النفسي. مكتبة الرشد، الطبعة الأولى، الرياض.
١٠. زيادة، احمد رشيد (٢٠٠١). مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الازمات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

١١. الشرايدة، سالم تيسير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفا للنشر والتوزيع: عمان الاردن.
١٢. شنير، نجلاء (٢٠١١). خصائص شخصية المرشد النفسي التربوي ودورها في بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها في المدرسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
١٣. صالح، اصاد خضير محمد (٢٠١٤). إدارة الانفعالات وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (٤٣).
١٤. الصباحيين، علي موسى (٢٠١٦). مستوى الذكاء الانفعالي لدى المرشد الطلابي في مدارس مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الدولية لتطوير التفوق، المجلد (٧)، العدد (١٢)، ص ٩٥-١٢٠.
١٥. الطروانه، عبدالله عبد الرزاق (٢٠٠٨). مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي، دار يافا العلمية، الطبعة الأولى عمان.
١٦. الطعاني، حسن احمد (٢٠٠٧). درجة ممارسو مديري المدارس لمهامه الاشرافية من وجهة نظر المعلمين بالأردن، مجلة جامعة دمشق، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، المجلد ٢٨، العدد الثاني، الأردن.
١٧. طعيمة، رشدي احمد (٢٠٠٦). المعلم (كفايته - إعداده- تدريبيه)، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٨. عبد الحميد، احمد محمد (٢٠١٨). التنبؤ بالاتجاه نحو الإرشاد الالكتروني في ضوء متغيري وجهة الحياة المهنية والتوافق المهني لدى مرشدي الطلاب بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد (٣٤)، العدد الثالث، ص ٣٠١-٣٧٣.
١٩. عبد المنعم الميلادي (٢٠٠٦). الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
٢٠. عبدالله، هشام إبراهيم، خوجة، خديجة محمد (٢٠١٤). الإرشاد النفسي الجماعي، جدة، خوارزم التعليمية.
٢١. عطا، محمود وحجازي واخرون (٢٠٠٥). واقع التوجيه والإرشاد التربوي والنفسية في مراحل التعليم العام، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

٢٢. عقل، محمود عطا حسين (٢٠٠٠). الإرشاد النفسي والتربوي. الرياض، دار الخريجي.
٢٣. عمر، خالد علي (٢٠١٨). اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة النواحي الأربع نحو مهنة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية، رسالة ماجستير منشورة، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة.
٢٤. الفحل، نبيل محمد (٢٠١٤). دليلك لبرامج الإرشاد النفسي من التصميم إلى التطبيق في البحوث والإرشاد الطلابي. دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة.
٢٥. القحطاني، يحيى جابر (٢٠٠٨). الكفايات المهنية للمرشد الطلابي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تونس، تونس.
٢٦. القرعان، أحمد خليل (٢٠٠٥). التوجيه والإرشاد التربوي. عمان، دار الإسراء.
٢٧. قطب، عامر عبدالرحمن (٢٠١٢). مدى ممارسة المرشد الطلابي لبنود الميثاق الأخلاقي للإرشاد الطلابي بالتعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المرشدين والمشرفين والمديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
٢٨. مزغيش، ايمان (٢٠١٥). الذكاء الانفعالي وتأثيره على الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي، مجلة التحدي، العدد الثامن، جامعة الجزائر.
٢٩. المسوس، يعقوب (٢٠١٦). تقويم الكفاءة المهنية و الدافعية الشخصية و الثقافة التنظيمية و علاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
٣٠. مصطفى، فتحي محمد محمود (٢٠١٥). الكفايات المهنية لمعلمي الطلاب الصم و ضعاف السمع في ضوء بعض المتغيرات، مجلة التربية الخاصة، العدد (١١).
٣١. الوهيبي، عبدالله محمد (٢٠١٣). سمات الشخصية علاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بمدارس وزارة التربية والتعليم في محافظة مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

المراجع الأجنبية:

1. Boud ،D ،.& Molloy ،E. (2013). Feedback in higher and professional education: understanding it and doing it well. London: Routledge ،p253.
2. Cakir ،M. (2004). Vocational Guidance ،In A. Kaya (Eds. ،(Psychological Counseling and Guidance ،pp. 137-168 .
3. Chamorro-Premuzic ،Tomas. (2016). Personality and individual differences. John Wiley & Sons .
4. Lahey ،B (2003). Psychology: An introduction ،New York ،McGraw-Hill
5. Mabula ،N& Edna ،K (2015). Is It Not Now?: School Counselors' Training in Tanzania Secondary Schools ،**Journal of Education and Practice** ،6 (19) ،pp. 160-169
6. Morgan ،L& Greenwaldt ،M& Gosselin ،K (2014). School Counselors 'Perceptions of Competency in Career Counseling ،Professional Counselor ،4 (5) ،pp. 481-496
7. Rust ،J. P. Raskin J. D. & Hill ،M. S. (2013). Problems of Professional Competence Among Counselor Trainees: Programmatic Issues and Guidelines. Counselor Education & Supervision ،52 ،(1) ،pp. 30-42