

# درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

ربيع شفيق لطفي عطير\*

الملخص\_ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2016/2017)، وإلى معرفة أثر متغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة في درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، إذ تكونت من (50) فقرة مقسمة إلى خمسة مجالات. وتكونت عينة الدراسة من (90) مرشد ومرشدة تربوية في محافظات الشمال. وقد أظهرت نتائج الدراسة على حصول المجالات على التوالي: مجال المسؤوليات الأخلاقية، والبرامج الإرشادية، والنمو المهني، على رتبة كبيرة جداً، أما نظريات التوجيه والإرشاد وأدوات جمع المعلومات فقد حصلت على رتبة كبيرة، وأظهرت النتائج كذلك بعدم وجود فروق على متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي، أما متغير التخصص فقد كانت هناك فروق على مجال أدوات جمع المعلومات لصالح علم النفس والخدمة الاجتماعية، وعلى مجال البرامج الإرشادية لصالح الإرشاد التربوي، أما متغير سنوات الخدمة فقد أظهرت النتائج وجود فروق على مجال أدوات جمع المعلومات لصالح 1-5، وكانت أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: القيام باستحداث معايير مهنية لتحديد آليات العمل والتقييم للمرشدين، والاهتمام بالتطبيق العملي للنظريات الإرشادية.

الكلمات المفتاحية: المرشدين التربويين، المعايير المهنية، سبل التطوير.

# درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

## 1. المقدمة

لم يكن التوجيه والإرشاد بمنأى عن الممارسة منذ أقدم العصور فالآباء والمعلمون على سبيل المثال يسعون إلى مساعدة أبنائهم وطلابهم من أجل سلامتهم ونضجهم ودعم إمكاناتهم، إلا أن هذه المسألة كانت تأخذ شكل التوجيه فقط، دون الدخول في علاقة تفاعلية بين الموجه والفرد المحتاج إلى توجيهه، كما أن التوجيه غير كاف لمساعدة الفرد في تحقيق ذاته؛ مما زاد من إلحاح الحاجة إلى عملية الإرشاد النفسي التي تتضمن العلاقة وجها لوجه بين المرشد والمسترشد. ومع بداية القرن العشرين تغير المفهوم فبدأ التوجيه والإرشاد بمرحلة التوجيه المهني ثم التوجيه المدرسي حيث امتدت برامج التوجيه والإرشاد لتشمل المجالات التربوية، وانتهى المطاف لإيجاد مرشد تربوي في المدارس. فالمرشد التربوي يقدم خدماته لجميع المشاركين بالعملية التعليمية من طلاب ومعلمين وإداريين، ويهدف لتحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني لبناء شخصية سوية ينعم بها الطلاب بالمدارس، ويساعدهم على التكيف مع المشكلات المدرسية [1].

ونتيجة للتغيرات والتحديات التي يشهدها القرن الحادي والعشرين تتطلب اهتماماً متزايداً بالخدمات الإرشادية لتطوير معارف الطلبة. وقد انتهت المدارس في معظم دول العالم إلى ضرورة دعم وتطوير نوعي في الشخصية وتعليم المهارات الذاتية والشخصية التي تساعد الطالب على التجاوب مع متطلبات هذا القرن، وذلك من خلال توفير المرشدين التربويين المتخصصين الذين يملكون المهارات والكفايات اللازمة لتقديم المساعدة للطلبة [2]. الأمر الذي جعل السلطة الوطنية الفلسطينية تهتم بالإرشاد التربوي فعملت وزارة التربية والتعليم على إنشاء قسم التوجيه والإرشاد التربوي عام 1996م، وقد تم إنشاء أقسام للإرشاد في جميع محافظات الوطن، وقد أظهرت تقارير الوزارة أن هناك إنجازات للإرشاد التربوي من خلال تطبيق مشروع الدعم النفسي والحد من التسرب وتحسين في مستوى التحصيل العلمي، وتخفيف حالات التأخر الصباحي والغياب المتكرر، والحد من عمالة الأطفال. (وزارة التربية والتعليم [3]). وقد أوصت جمعية المرشدين التربويين الأمريكية بضرورة أن يحتل المرشدون التربويون موقعاً أساسياً في توفير الاحتياجات للتغيير في المدارس، وتغيير الاستراتيجيات القائمة لتتمكن المدارس من تقديم الخدمات النافعة للطلاب [4] وقد وضعت جمعية المرشدين المدرسيين الأمريكية المعايير الوطنية للإرشاد وتقديم الخدمات الإرشادية في المدارس، وتمثلت هذه المعايير في تقرير عام حول ما يجب أن يعرفه الطلبة وما عليهم أن يتمكنوا من عمله من التحاقهم بالبرنامج الإرشادي المدرسي، وتعطي هذه المعايير توضيحاً لمحتوى البرنامج الإرشادي والخبرات التعليمية التي على كل طالب أن يمارسها، وترتكز هذه المعايير الوطنية على ثلاث مكونات أساسية في تطوير مهارات الطلبة، وهي: الأكاديمي، المهنية، والمهارات الشخصية والاجتماعية. وقد أعطت هذه المعايير إمكانية تعريف دور المرشد التربوي في المدارس. وفي

تقويم محتوى البرنامج الإرشادي المدرسي والخطة الإرشادية السنوية [5] ويقوم الإرشاد التربوي على أسس علمية ويحتاج إلى مهارات وخبرة جديدة وتدريب ويستمد جذوره من تفاعل معارف تنتهي لعديد من المجالات تتضمن علم الاجتماع وعلم النفس والاقتصاد فكل هذه العلوم أسهمت على نشأة الإرشاد التربوي وما يزال كل منها يسهم في نموه وتطوره كعلم أو مهنة، يتطلب الإرشاد التربوي معرفة طرق تطبيقه ودراية في الاستفادة من تقنياته وعلومه ومن الوقت والإمكانات المتوفرة للمرشد والأجهزة والمكان. كما وأنه يتطلب من المرشد أن يتصف بالمرونة الكافية والخبرة اللازمة للتنوع في أساليب الإرشاد [6]. ويلعب المرشد التربوي دوراً كبيراً في تحقيق أهداف الإرشاد والمسترشد معاً، إذ يعد المرشد التربوي من أهم العوامل الفاعلة في بناء شخصية الطالب من خلال ممارسة أدواره ومسؤولياته [7]. ويعتمد الدور الذي يقوم فيه المرشد التربوي داخل المدرسة وخارجها على فهمه لطبيعة عمله وفهم الآخرين من مدراء وأولياء أمور لهذا العمل الإرشادي [8]. حيث وجد المرشد التربوي في المدرسة لتستغني عن الحاجة إلى تدخل إدارة المدرسة أو المعلمين في المشاكل التي تعترض الطلبة، لأن مشكلة الطالب قد تكون بسبب إدارة المدرسة أو أحد المعلمين فيها، ما يتطلب منه إيجاد الحلول المناسبة [9]. ويهدف الإرشاد التربوي إلى:

- تحقيق الصحة النفسية وهو هدف عام وشامل للتوجيه والإرشاد إذ بتحقيق الصحة النفسية يمكن تحقيق الذات والتوافق الاجتماعي.
  - تحقيق التوافق: أي إشباع حاجات الفرد بما يتلاءم ومتطلبات البيئة ومن الحاجات: (الحاجات الشخصية والحاجات التربوية والحاجات المهنية والحاجة الاجتماعية).
  - تحسين العملية التربوية: تسعى المؤسسة التربوية إلى تحقيق التوافق النفسي والشخصي والتربوي للتلاميذ فهي بذلك أكثر المؤسسات حاجة إلى الإرشاد والتوجيه لرعاية التلاميذ وتوفير بيئة مناسبة للتكيف وتحقيق النجاح والتأقلم مع البيئة المدرسية، لهذا ينبغي إثارة دافعية التلميذ وتشجيعه على الدراسة بوسائل مختلفة توفر له السعادة في المدرسة وتهيئة جو سليم للعملية التربوية وللعمل على تطويرها وتلعب برامج الإرشاد والتوجيه في المدرسة دوراً هاماً في تحقيق الأهداف.
  - تحقيق الذات: أي مساعدة المرشد للمسترشد على تحقيق ذاته بحيث ينظر إلى ذاته ويرضى عنها ويعتبر مفهوم الذات هو المحدد الرئيس للسلوك. ويهدف الإرشاد النفسي إلى نمو موجب للذات [10].
  - حل المشكلات: مساعدة الطالب على تخطي مشكلاته بأسلوب سليم ومنظم يستطيع من خلاله أن يتعلم كيف يتغلب على المشكلات المستقبلية من خلال تعميم التعليم في حل المشكلات [6].
- ومما سبق يتضح بشكل واضح دور الإرشاد في التكامل بين الجانب الشخصي والاجتماعي والتربوي، حيث أن الاهتمام بالجوانب الشخصية والاجتماعية للطالب يؤدي إلى تطوير العملية التربوية. ومن المجالات الأساسية للإرشاد التربوي:

## درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

### ربيع عطير

مواطن الضعف فقط، بل لا بد من تقديم مجموعة من التوجيهات السديدة والنصائح البناءة من أجل تمثيلها، والاستفادة منها عملياً ومهنيًا.

6- الإرشاد الإبداعي: لا يمكن أن يتحقق النجاح والازدهار والجودة الحقيقية كماً وكيفاً إلا بتطبيق البيداغوجيا الإبداعية، والبحث عن الجديد، والإيمان بالابتكار والإبداع والتجديد والتجريب والتحديث والعصرنة. ويعني هذا أن الإرشاد الإبداعي يقوم على "تحرير العقل، والإرادة، وإطلاق الطاقة عند المدرسين، للاستفادة من قدراتهم ومواهبهم، إلى أقصى حد ممكن في تحقيق الأهداف التربوية. ووفق هذا المنحى ينبغي أن يعمل المشرف على تنمية روح الابتكار لدى المدرسين، وجعلهم قادرين على قيادة أنفسهم بأنفسهم" [12,13].

ومن خلال ما سبق يتضح أهمية الإرشاد في العملية التربوية ودوره في صقل شخصية الطالب في ظل عملية تربوية شاملة ومتكاملة ولتطوير العمل الإرشادي بشكل دقيق وموجه ليقدّم خدماته ضمن مجالات محددة يحتاج إلى معايير مهنية محدده للعملية الإرشادية.

المعايير المهنية: المعايير (Standards) وتعني الحد العادي، أو المستوى. والمعايير باللغة العربية: ما اتخذ أساساً للمقارنة والتقدير. وتعرف المعايير في العملية التربوية بأنها "جملة أو عبارة تربوية محددة تصف المهارات أو المتطلبات المعرفية التي يفترض أن يمتلكها الفرد أو تؤدّيها جهة معينة، وتستخدم قاعدة أو أساساً للمقارنة في المقاييس، أو للحكم على القيمة أو النوعية أو الكمية" [14].

ويعرف المعيار كذلك بأنه عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تتضمنته هذه العبارة من وصف السلوك، والممارسات التي تعبر عن قيم أو اتجاهات أو أنماط تفكير، أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، باعتبارها خطوطاً إرشادية تمثل المستوى النوعي للأداء [3].

المهنية" (Professional): وتعني الشخص المهني والمتمرس والمحترف والمختص والخبير. والمهنية في اللغة العربية: من (المهنة) وتعني العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارسته، ويقال ما مهنتك؟ أي ما عملك؟ وجمعها مهن [15]. وهي كذلك مدلول وصفي يشير إلى مجموعة من الخصائص الأساسية، والمهارات القائمة على مؤهلات معرفية وتخصصية تؤهل الشخص للانتماء إلى مجتمع مهني معين وزارة التربية والتعليم [3]. وتشمل المعايير المهنية على جانبين أساسيين هما البدر [16]:

المعرفة (Knowledge): وتعني الإدراك والوعي وفهم الحقائق أو اكتساب المعلومة عن طريق التجربة أو من خلال الاطلاع على تجارب الآخرين وقراءة استنتاجاتهم.

المهارة (Skill): وهي التمكن من إنجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية، وسرعة في التنفيذ. وجمعها مهارات. وهي أيضاً القدرة على أداء عمل معين وإتقانه وفق ضوابط محددة.

أهمية المعايير المهنية: ذكر عبد السلام [17] عن أهمية المعايير المهنية ما يلي:

- وضعت المعايير توقعات عالية واضحة لتحصيل الطالب.

- توفر المعايير قاعدة لمسؤولية الطالب والمعلم.

التنمية الشخصية: يقصد بالتنمية الشخصية إشباع حاجات الطلبة فيما يتعلق بأمورهم الشخصية وتدعيم ما يتميز منها بالإيجابية، وتلافي ما يوصف منها بالسلبية، وذلك في إطار نموهم العقلي والانفعالي، بما يعكس الأداء الجيد بكل من عقولهم وجسدهم.

التنمية الاجتماعية: يقصد بالتنمية الاجتماعية إشباع حاجات التلاميذ فيما يتعلق بتفاعلاتهم الثنائية وعلاقاتهم الاجتماعية مع المحيطين بهم والمخالطين لهم في البيئة التي يعيشون فيها، وتدعيم ما يتميز منها بالإيجابية، وتلافي ما يوصف منها بالسلبية، وذلك في إطار سلوكياتهم معهم واستجاباتهم لهم [11].

التنمية الأكاديمية: يقصد بالتنمية الأكاديمية؛ إشباع حاجات التلاميذ فيما يتعلق بالفرض التربوية والمتضمنة للأموال المدرسية ومناهجها ومتطلباتها، وتدعيم ما يتميز بها بالإيجابية، وتلافي ما يوصف منها بالسلبية وذلك في إطار نموهم المعرفي ونموهم التحصيلي الدراسي ونموهم السلوكي داخل المدرسة وخارجها.

التنمية المهنية: يقصد بالتنمية المهنية إشباع حاجات التلاميذ فيما يتعلق بالفرص المهنية المتاحة في المجتمع الذي يعيشون فيه، والمتضمنة لخصائص سوق العمل ومتطلباته واحتياجاته، وتدعيم ما يتميز منها بالإيجابية، وتلافي ما يوصف منها بالسلبية. وذلك في إطار وعيمهم بخصائص مرحلة الانتقال من البيئة المدرسية إلى سوق العمل، وآمالهم في الحصول على الرضا الوظيفي المناسب لهم بعد تخرجهم من المرحلة الثانوية سواء كانوا يقصدون وظائف دائمة أو وظائف مؤقتة [10]. ومما سبق يتضح دور الإرشاد التربوي على متابعة الطالب في مجالات مختلفة وتطوير قدراتهم وتبصيرهم فيها بحيث يتحلّى بالإيجابية في هذه الجوانب والذي ينتهي بالتعرف السليم على قدراته واختيار المهنة المناسبة التي يحتاجها سوق العمل. ولفهم الإرشاد التربوي بشكل أعمق يجب التعرف على أنواع الإرشاد التربوي.

أنواع الإرشاد التربوي: يمكن الحديث عن أصناف عدة من الإرشاد التربوي، ويمكن حصرها في هذه الأنواع:

1- الإرشاد التصحيحي: يتمثل هذا الإرشاد في تصحيح الأغلط التي يقع فيها المدرس والتلميذ على حد سواء، وذلك بإتباع السبل اللائقة والأخلاقيات الحميدة في النصيح والإرشاد والدعم، مع اللجوء إلى التغذية الراجعة.

2- الإرشاد البنائي: يجب أن يكون الإرشاد وظيفياً يساعد على بناء المعارف النظرية والتطبيقية من جديد عن طريق التغيير، وتجاوز ما هو قديم من المناهج والطرائق، واستبدالها بأحدث التقنيات وأنجع النظريات التي تحقق النجاح والبساطة والكفاءة على المستوى العملي والميداني.

3- الإرشاد الوقائي: هو مساعدة المدرس على تجنب الوقوع في المشاكل التي يمكن حدوثها، وذلك عن طريق التنبؤ بمخاطرها، ومحاولة توجيهه إلى السبل الناجعة لتفاديها وتجنبها بشكل تدريجي أو نهائي.

4- الإرشاد العلاجي: يتمثل في مساعدة المدرس على كيفية علاج مشاكله، ومواجهة الصعاب عبر البحث الأنجع عن حلول مناسبة وقانونية ومرضية.

5- الإرشاد التوجيهي: لا يقتصر الإرشاد على تصحيح الأغلط وإظهار

المجتمعية للعمل الإرشادي، وتحديات العمل بين المرشدين التربويين والمعلمين والإدارة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وبرامج تحفيزية تعزز من قناعاتهم المهنية في عملهم الإرشادي.

أما دراسة كوجل وآخرون [20] فقد هدفت للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى (262) موظفاً يعملون في مراكز لرعاية مرضى الخرف (الزهايمر) ضمن إطار من الرعاية الاجتماعية طويلة المدى، من خلال فحص مدى تأثير تعزيز الانتماء المهني إيجابياً على الرضا الوظيفي يمكن أن يسهم في تعميق التمكين المهني. وقد خضع المشاركون لدورة تدريب خاصة بالتعامل مع المصابين بالزهايمر حيث أجابوا عن استبانتين تقيسان الرضا الوظيفي والالتزام المهني، وقد كشفت النتائج باستخدام معامل الانحدار وجود علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، كما أظهرت النتائج وجود انسجام بين الدرجة الكلية للمقياس ومقياس الرضا الوظيفي الداخلي، كما دلت النتائج على وجود فرق رئيس بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني. وحاولت نكتر ولي وسيرس [21] استقصاء آراء المرشدين التربويين من كافة المراحل التعليمية من الروضة حتى المرحلة الثانوية في مدارس تكساس الحكومية لتحديد مدى إلمام وممارسة المرشدين للمعايير الوطنية التي وضعتها جمعية المرشدين المدرسيين في أمريكا لعملية الإرشاد ومهام المرشد المدرسي في برامجهم الإرشادية السنوية من خلال دراسة مسحية تضمنت (495) مرشداً، عبر استبانة خاصة. وأظهرت النتائج أن المرشدين في كافة المراحل التعليمية يتشاركون في التزامهم بالتزود بالخبرات اللازمة التي تعزز التحصيل الأكاديمي والاهتمام بتطوير وغرس روح التنافس الإيجابي بين الطلبة، وباهتمام متشابه كان المرشدون في المدارس الابتدائية والثانوية كذلك يتشاركون في التزامهم في تزويد الطلبة بالمهارات الشخصية والمهارات الاجتماعية وتنميتها.

وهدفت كذلك دراسة البريديني [22] إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي في المدارس التابعة للحكومة ووكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، وعلى أبرز المشكلات التي تواجه المرشدين التربويين والحلول المناسبة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم كذلك المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (269) مرشداً ومرشدة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المشكلات في مجال الإدارة حصلت على أعلى نسبة ومن ثم مجال المشكلات في ظروف العمل، ومجال الإعداد والتدريب، وأوصت الدراسة بالاهتمام ببرامج الإرشاد التربوي والتركيز على تدريب المرشدين مهنيًا وعلمياً.

وهدفت دراسة بيرنهام وجاكسون [23] إلى استقصاء الدور المحدد للمرشد التربوي في المدارس الأمريكية مسترشدين بتصنيف الجمعية الأمريكية للمرشدين التربويين الذي حددته في ثلاثة مجالات إرشادية هي: الإرشاد والاستشارات والإشراف، وأظهرت الجمعية أن الهدف الأساسي للبرنامج الإرشادي المدرسي يتمثل في تعزيز الإنجاز والتحصيل الدراسي، ففي دراستهما التي أجريت على (80) مرشداً مؤهلين ومتفرغين يعملون في مدارس حكومية تبين أن (79) مرشداً منهم يقومون بأدوار الإرشاد الفردي الذي يشمل التركيز على تطوير المهارات الدراسية، وأن (73) مرشداً يجتمعون مع الطلبة بصورة منتظمة للهدف ذاته، وأن عدد الحالات التي يدرسها المرشد الواحد أسبوعياً

- تروج المعايير العدالة التربوية أو التعليمية لأنها مقصودة لكل الطلاب. - تساعد المعايير على توجيه الجهود لقياس إنجاز أو تحصيل الطالب، وتحسين تدريب المعلم، وتطوير مناهج واستراتيجيات تعليمية أكثر فعالية، وتخصص مصادر بفعالية أكثر. وتكمن أهمية المعايير في أنها تؤسس لمهنة التعليم، بهدف تطوير وتحسين العملية التربوية بوجه عام، والارتقاء بوضع المعلم المهني والوظيفي بوجه خاص، كما توفر له مظلة للأمن الوظيفي، وتشجعه على العمل الجماعي ويظهر ذلك في [18]:

أولاً: التطور المهني: حيث يعتبر المرجعية التي توضح الخصائص المهنية التي ينبغي للمعلم الحفاظ عليها، والسعي الدائم لتليتها ما يؤدي إلى تطوره المهني المستمر، وتكون الدافع وراء سعيه للارتقاء بنفسه، وتطوير قدراته وإبداعاته، وبالتالي حدوث التقدم المتوقع للمعلم في ممارساته المهنية، وقدراته المعرفية، واتجاهاته ومعتقداته نحو التعليم، حيث ينعكس ذلك على نوعية التعليم ومستواه في الوطن.

ثانياً: التقويم: تعتبر المعايير مرجعية تربوية لبناء أدوات قياس وتقويم تتوافر فيها درجة مناسبة من الصدق والثبات والموضوعية، فتتحقق العدالة والمساواة.

ثالثاً: التعاون والمشاركة: توفر المعايير فرصاً للتعاون والمشاركة بين عناصر المؤسسة التربوية من جهة، حيث أنها ستكون دافعاً للمرشد إلى تعزيز هذه العلاقة، وإشراك الأهل والعناصر البشرية ذات العلاقة بعملية التعليم باعتبارها مسؤولية مشتركة، ما يعزز المجتمع بالمؤسسة التربوية والقائمين عليها.

ومن خلال ما تم عرضه يرى الباحث أن أهمية المعايير المهنية تنبع من أنها مواضيع محددة قابلة للقياس، وبعد مرور 20 عامٍ على استحداث الإرشاد التربوي في فلسطين وكون الباحث عمل في مجال الإرشاد التربوي منذ السنوات الأولى لاستحداث وظيفة الإرشاد في فلسطين، يرى بضرورة أن يكون هناك معايير واضحة لعمل المرشد التربوي في المدارس، يكون لها دور في التعرف الدقيق على عمل المرشد التربوي والتي من خلالها يتم تطوير ومعالجة مواطن الضعف في العمل الإرشادي وتعزيز نقاط القوة.

## 2. الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الإرشاد التربوي منها:

دراسة عواد [19] حيث هدفت إلى تحديد درجة القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة نابلس وجنين، وإلى ترتيب أبعاد قناعاتهم بالعمل الإرشادي، وأخيراً، هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرشدين التربويين وتضعف من قناعاتهم بالعمل الإرشادي. تكونت عينة الدراسة من (107) مرشدين، وأظهرت النتائج أن درجة القناعة بالعمل الإرشادي كانت متوسطة، وأظهرت كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة القناعة بالعمل الإرشادي للمرشدين التربويين تعزى لمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدخل الشهري) وأظهرت النتائج كذلك أن هناك (8) معوقات للعمل الإرشادي كان أبرزها ضغط العمل، وتدني النظرة

## درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

### ربيع عطير

الاستبانة كأداة للدراسة، وبينت نتائج الدراسة وجود فروقات كبيرة في المفهوم بين كل من المرشدين، والمدراء والمعلمين والطلبة عن الدور المثالي للمرشد التربوي، وأظهرت مستوى عالي من الرضا الوظيفي عند المرشدين وأظهرت النتائج كذلك الحاجة لبلورة مفهوم ومعايير لدور المرشد التربوي، وقد كانت أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة ضرورة وجود معايير يستند إليها المرشد التربوي في عمله.

أما العاجز [27] فقد قام بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع الإرشاد التربوي ودور المرشد بالإضافة إلى المشكلات التي تواجهه في المدارس الأساسية العليا والمدارس الثانوية بمحافظات غزة ومدى علاقة هذه المشكلات بمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من جميع المرشدين والبالغ عددهم (105) من المرشدين أي ما نسبته (84%) من مجتمع الدراسة، وتم كذلك استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن مجال المشكلات المتعلقة بالإعداد والتدريب حاز على المرتبة الأولى ومشكلات ظروف العمل على المرتبة الثانية، والمشكلات المتعلقة بالإدارة في المرتبة الثالثة، وأظهرت النتائج أن واقع الإرشاد التربوي في المدارس بحاجة إلى عناية واهتمام أكبر مما هو موجود، وأظهرت بعدم وجود فروق على متغير الجنس والمرحلة التعليمية والمنطقة التعليمية، وأوصت الدراسة تخصيص مرشد تربوي لكل مدرسة من مدارس الوزارة والاهتمام بالجانب الإعلامي للإرشاد التربوي وتوضيح دوره في المجتمع.

ومن خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة يتضح أن معظم الدراسات تقوم على دراسة الواقع الإرشادي وتشخيص مشكلات الإرشاد، وأهم ما تتميز فيه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو استحداث معايير محدده لتطوير الإرشاد التربوي.

### 3. مشكلة الدراسة

في ظل المتغيرات المعاصرة ومواكبة التطورات المتجددة من حين لآخر، أصبح من الضرورة بمكان تقويم البرامج التربوية ومن هذه البرامج برنامج الإرشاد التربوي وذلك نتيجة لعمل الباحث في الإرشاد التربوي وملاحظته للمشكلات والصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي، وهذا ما تم تأكيده من قبل الكثير من الدراسات منها دراسة عواد [19] ودراسة البرديني [22] والتي أظهرت أن هناك مشكلات في القناعة بالعمل الإرشادي ومشكلات في الإدارة وفي التدريب والإعداد وظروف العمل. وهذا ما يستدعي أن يكون هناك معايير محدده قابله للقياس والتقويم لعمل المرشدين لتكون الأساس لتطوير الإرشاد التربوي وتتلخص مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيسي التالي "ما درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها؟"

أ. أسئلة الدراسة:

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين تبعاً لمتغير الجنس؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في

تراوحت بين حالتين و(99) حالة.

وقام سلامه [24] بدراسة هدفت إلى التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين والمعلمين في مديرتي قباطية وجنين وعددهم (826)، إدارياً ومعلمياً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المجال الشخصي حصل على المرتبة الأولى وبتقدير كبير جداً، أما المجالات الأخرى حصلت على درجة تقدير مرتفع وهي: المجال المهني حصلت على المرتبة الثانية والعلاقات الاجتماعية على المرتبة الثالثة والمجال الفني التطبيقي على المرتبة الرابعة، كما أظهرت النتائج فروق على متغير الجنس لصالح الإناث وعلى متغير الخبرة لصالح 11 سنة فأكثر على المجال العلمي والمهني وعلى مجال الشخصية لصالح 11 سنة فأكثر وعلى متغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى، وأوصت الدراسة بتوفير احتياجات المرشدين وتدريبهم على كتابة الأبحاث.

وأخرج مقبول [25] دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، واختيرت عينة الدراسة من المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية وتكونت من (235) مرشداً ومرشدة واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معدل الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين كان بمستوى متوسط أما مجال أنظمة العلاقات مع الهيئة التدريسية في المرتبة الأولى بينما كان مجال أنظمة الرواتب في المرتبة الأخيرة، ودلت كذلك نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، ومكان السكن، وعدد الطلبة وبينت الدراسة وجود فروق تعزى لمتغير الدخل.

وقام جاندلر [29] بدراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم مدراء المدارس الثانوية لدور المرشد التربوي، واقتصرت عينة الدراسة على أعضاء ومدراء المدارس الثانوية الذي مضى عليهم أكثر من خمس سنوات في الإدارة المدرسية. وقد بلور مدراء المدارس هؤلاء دور المرشد التربوي من خلال أدائه الوظيفي ومهاراته الضرورية وصفاته الشخصية، وتحديداً هناك ست وظائف للمرشد التربوي في المدارس هي: الدفاع عن الطفل وتسجيل الملاحظات الإرشادية، ومهمات إدارية، ومرجع للطلبة في مشاكلهم، ووظيفة تربوية، وتخطيط تربوي في توجيه وتعليم الدائرة الإرشادية، وقد بينت الدراسة أنه لا بد أن يتمتع المرشد التربوي في قدرته على حل المشكلات، والتخلي بالطبيعة الهادئة والقدرة على التعامل وقت الأزمات، والتخلي بروح الدعابة كل هذا يعتمد على التوقعات المتوخاة من أداء المرشد.

أما دراسة هلمان [26] فقد هدفت إلى بلورة مفهوم دور المرشد التربوي في المدارس الثانوية وضرورة استناده إلى معايير توضح بذلك هذا الدور والمفهوم، وتكونت عينة الدراسة من (35) مرشداً تربوياً و(35) مدير مدرسة و(100) معلم و(200) طالب. وقد تم استخدام

3- تحددت نتائج الدراسة بصدقها، وثباتها، وعينتها، وأدائها، وإجراءات تطبيقها.

هـ. مصطلحات الدراسة:

المُرشد التربوي: هو الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم ليقوم بعملية إرشاد وتوجيه الطلبة في المدارس ومساعدتهم في تحقيق أكبر قدر من التكيف داخل المدرسة وخارجها ومتابعة المشكلات الخاصة بالطالب ومعالجتها [27].

الإرشاد التربوي: مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية لدى الطالب، وتهدف إلى مساعدته على فهم نفسه وإمكاناته الذاتية والبيئية واستغلالها في تحقيق أهدافه، وبما يتفق مع هذه الإمكانيات [28].

المعايير المهنية: المعيار عبارة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تضمنته هذه العبارة من وصف السلوك، والممارسات التي تعبر عن قيم أو اتجاهات أو أنماط تفكير، أما المهنة: هي مدلول وصفي يشير إلى مجموعة من الخصائص والمهارات القائمة على مؤهلات معرفية تؤهل الشخص للانتماء إلى مجتمع مهني معين [18].

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية المسحية، فهي تهدف إلى التعرف على مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها.

ب. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكونت عينة الدراسة من (90) من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في مديريات طولكرم/ نابلس/ جنين/ طوباس/ قباطية، أي ما نسبته 30% من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (300) مرشد ومرشدة، في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2017/2016 والجدول (1) يبين خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول 1

خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	بكالوريوس	25	27.8	المؤهل العلمي	المؤهل العلمي	78	86.7
أنثى	ماجستير فأعلى	65	72.2	سنوات الخدمة	1-5	12	13.3
المجموع	المجموع	90	100%	سنوات الخدمة	10-15	90	100%
علم نفس	1-5	28	31.1	سنوات الخدمة	15-10	26	28.9
علم اجتماع	10-15	18	20.0	سنوات الخدمة	15 سنة فأكثر	19	21.1
إرشاد تربوي	15 سنة فأكثر	6	6.7	المجموع	المجموع	21	23.3
التخصص	المجموع	38	42.2	المجموع	المجموع	24	26.7
المجموع	المجموع	90	100%	المجموع	المجموع	90	100%

بعرضها على مجموعة من المحكمين، وعددهم خمسة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، والكفاءة، وهم من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، ويحملون رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، حيث أكد المحكمون أن الأداة صادقة بعد أن تم حذف بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر، وتكونت الاستبانة في صورتها الميدانية من (56) فقرة، وفي صورتها النهائية تكونت من (50)

فلسطين تبعاً لمتغير التخصص؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة؟

ب. أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال تناولها موضوعاً مهماً، الأمر الذي سيساعد في استحداث معايير مهنية للمرشد التربوي لتطوير الإرشاد التربوي.

2- تعتبر الدراسة الأولى - حسب علم الباحث- التي تتناول مدى استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين وسبل تطويرها.

ج. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1- التعرف إلى واقع استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين وسبل تطويرها.

2- التعرف إلى أثر متغيرات (الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) في مدى استخدام المرشدين التربويين للمعايير المهنية في فلسطين وسبل تطويرها.

د. حدود الدراسة:

سوف يقوم الباحث بإجراء الدراسة في نطاق الحدود الآتية:

1- اقتصار الدراسة على المرشدين التربويين في محافظات نابلس وجنين، وقباطية، وطوباس، وطولكرم.

2- إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2017/2016).

ج. أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء أداة الدراسة من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي، وإلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مثل دراسة نكترولي وسيرس [21] ودراسة هلمان [26] والاطلاع على المعايير المهنية للمرشد التربوي في الدول العربية والأجنبية.

صدق أداة الدراسة وثباتها: تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة

## درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

### ربيع عطير

فقرة حيث تم حذف ستة فقرات بناء على اتفاق أكثر من 70% من الباحث من ثبات الأداة من خلال حساب معامل كرونباخ ألفا، المحكمين على فقرات الاستبانة. أما فيما يتعلق بالثبات فقد تأكد والجدول (2) يوضح ذلك.

#### جدول 2

##### معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	نظريات التوجيه والإرشاد	10	0.81
2	أدوات جمع المعلومات	10	0.87
3	البرامج الإرشادية.	10	0.87
4	النمو المهني	10	0.89
5	المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	10	0.92
	الدرجة الكلية	50	0.95

المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية؟ للإجابة عن السؤال الرئيس، استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة، ولكل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، حيث نتاج الجدول (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8) تبين ذلك. طريقة تصحيح الأداة: ومن أجل تفسير النتائج تم تحديد مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها من خلال المتوسطات الحسابية للاستجابات، فقد تم حساب المدى للمقياس الخماسي ( $5 - 1 = 4$ )، ثم قسم المدى على عدد الفئات، وذلك لتحديد طول الفئة ( $0.80 = 4 / 5$ )، وبذلك فقد كانت الفئة الأولى ( $1.80 = 1 + 0.80$ )، ثم يضاف ( $0.80$ ) لكل فئة كما يأتي أبو دلال [30].

1- متوسط حسابي ( $1 - 1.80$ )، أو ما نسبة مئوية (أقل من 36) يدل على درجة قليلة جداً.

2- متوسط حسابي ( $1.81 - 2.60$ )، أو نسبة مئوية (36.1% - 52%) يدل على درجة قليلة.

3- متوسط حسابي ( $2.61 - 3.40$ )، أو نسبة مئوية (52.1% - 68%) يدل على درجة متوسطة.

4- متوسط حسابي ( $3.41 - 4.20$ )، أو نسبة مئوية (68.1% - 84%) يدل على درجة كبيرة.

5- متوسط حسابي ( $4.21 - 5$ )، أو نسبة مئوية (أكثر من 84%) يدل على درجة كبيرة جداً.

أ- مجال نظريات التوجيه والإرشاد:

يتضح من الجدول (2) أن معامل كرونباخ ألفا لمجالات الاستبانة تراوح بين (0.81 - 0.92)، وبلغت قيمة الثبات للدرجة الكلية للاستبانة (0.95)، واعتبرت هذه القيمة عالية دالة على ثبات الأداة.

إجراءات الدراسة: قام الباحث بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وذلك لأخذ الإذن والسماح له بتطبيق الدراسة، وبعد التأكد من صدق وثبات الاختبار وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، قام الباحث بتطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2016 / 2017)، وقد تابع الباحث عملية جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسوب وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث طرقاً إحصائية وصفية وتحليلية، وتمثلت الطرق الإحصائية الوصفية بالمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، والتكرارات للمتغيرات، وتمثلت الطرق الإحصائية التحليلية باختبار (ت) (t-test) وتحليل التباين الأحادي (Anova).

#### 5. النتائج ومناقشتها

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها. وإلى تحديد أثر متغيرات كل من الجنس والتخصص والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وبعد عملية جمع المعلومات، عولجت إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول وهو: ما درجة استخدام

#### جدول 3. المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والترتبة لفقرات مجال نظريات التوجيه والإرشاد

الرقم المتسلسل	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسطات	%	الترتبة
1	9	يتدخل المرشد بأسلوب مهني مع الطلبة المتضررين جراء الأزمة.	4.56	91.11	كبيرة جداً
2	2	يلم المرشد بأسس العملية الإرشادية.	4.49	89.78	كبيرة جداً
3	10	يساعد المرشد المعلمين على التعامل مع الفروق الفردية.	4.44	88.89	كبيرة جداً
4	1	يوضح المرشد مفاهيم التوجيه والإرشاد.	4.43	88.67	كبيرة جداً
5	8	يطبق المرشد الإرشاد القصير مع حالات الطلبة الطارئة.	4.29	85.78	كبيرة جداً
6	3	يميز المرشد بين الحالات السوية وغير السوية بناء على المحكات العلمية.	4.24	84.89	كبيرة جداً
7	4	يقدر المرشد أهمية تقديم الخدمة الإرشادية في ضوء النظريات الإرشادية.	4.2	84	كبيرة
8	5	يوظف المرشد فنيات النظرية السلوكية في التعامل مع مشكلات الطلبة.	4.02	80.44	كبيرة
9	7	يطبق المرشد مبادئ العلاقة الإرشادية وفقاً لنظرية الذات.	3.91	78.22	كبيرة
10	6	يطبق المرشد فنيات النظرية العقلانية الانفعالية في التعامل مع مشكلات الطلبة.	3.8	76	كبيرة
		الدرجة الكلية	4.23	0.84	كبيرة

المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (7) - تموز 2017

يتضح من خلال الجدول (3) أن الرتبة كانت كبيرة جداً على الفقرات (9، 2، 10، 1، 8، 3) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84 %). أما الفقرات (4، 5، 7، 6) فقد حصلت على درجة كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ما بين (68.1 % - 84%) ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام من قبل الإدارة العامة للإرشاد للتعامل مع الجانب التطبيقي للنظريات. من خلال الاستعانة بالخبرات المحلية والأجنبية للتعامل مع هذه النظريات.

ب- مجال أدوات جمع المعلومات:

جدول 4

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال أدوات جمع المعلومات

الرتبة	%	المتوسطات	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
كبيرة جداً	90	4.5	يقدر المرشد أهمية استخدام أدوات جمع المعلومات.	11	1
كبيرة جداً	85.11	4.26	يختار المرشد الأدوات المناسبة لحالات الطلبة وفق المحكات العلمية.	12	2
كبيرة	84	4.2	يتقن المرشد استخدام مهارات أنواع المقابلة.	20	3
كبيرة	84	4.2	يتقن المرشد مهارات استخدام أنواع الملاحظة.	14	4
كبيرة	84	4.2	يطبق المرشد مهارات دراسة الحالة.	13	5
كبيرة	76	3.8	ينفذ المرشد الدراسات والبحوث التي تتطلبها عمل المرشد.	19	6
كبيرة	74	3.7	يستخدم المرشد الطرق الإحصائية المناسبة لإجراء البحوث والدراسات.	18	7
كبيرة	73.56	3.68	يطبق المرشد أنواعاً مختلفة من طرق البحث الكمي والكيفي عن مشكلات الوسط التربوي.	16	8
كبيرة	70.67	3.53	يجيد المرشد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات أدوات القياس.	15	9
كبيرة	69.33	3.47	يستخدم المرشد المفاهيم الإحصائية التي تتضمن مقاييس النزعة المركزية.	17	10
كبيرة	0.79	3.95	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال الجدول (4) أن الرتبة كانت كبيرة جداً على الفقرات (11، 12) حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84 %). أما الفقرات (20، 14، 13، 19، 18، 16، 15، 17) فقد حصلت على درجة كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ما بين (68.1 % - 84%). ويعزو الباحث سبب ذلك إلى اهتمام الوزارة

ج- مجال البرامج الإرشادية:

جدول 5

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال البرامج الإرشادية

الرتبة	%	المتوسطات	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
كبيرة جداً	92.44	4.62	يكتسب المرشد مهارات إدارة الوقت وتنظيمه.	22	1
كبيرة جداً	91.78	4.59	يعد المرشد برامج لرفع دافعية الطلبة نحو التفوق الدراسي.	21	2
كبيرة جداً	89.11	4.46	يساعد المرشد الطلبة على اختيار التخصص المناسب لقدراتهم وميولهم واستعدادهم.	26	3
كبيرة جداً	88.44	4.42	يساعد المرشد الطالب للمحافظة على علاقات أسرية جيدة.	30	4
كبيرة جداً	86.67	4.33	يساعد المرشد الطلبة على بناء اتجاه ايجابي نحو كافة المهن.	24	5
كبيرة جداً	85.56	4.28	يصمم المرشد برنامج بناء الهوية المهنية حسب المرحلة الدراسية.	27	6
كبيرة جداً	85.33	4.27	يطبق المرشد استراتيجيات تعديل سلوك الطلبة.	28	7
كبيرة جداً	84.89	4.24	يساعد المرشد الطلبة في الحصول على المعلومات المرتبطة بسوق العمل.	25	8
كبيرة	83.56	4.18	يصنف المرشد الطلبة وفقاً لمستوياتهم التحصيلية ويقدم البرامج المناسبة لكل مستوى.	23	9
كبيرة	81.78	4.09	يزود المرشد المعلمين والمجتمع المحلي بأساليب التنشئة الاجتماعية.	29	10
كبيرة جداً	0.92	4.34	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال الجدول (5) أن الرتبة كانت كبيرة جداً على الفقرات (22، 21، 26، 30، 24، 27، 28، 25) حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84 %). أما الفقرات (23، 29) فقد حصلت على درجة كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ما

## درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

### ربيع عطي

بين (68.1% - 84%). ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تحديد مجالات عمل المرشد والجوانب التي تحتاج إلى تركيز من خلال الإدارة العامة للإرشاد التربوي وعقد اللقاءات الشهرية والفصلية وكذلك اللقاءات الإشرافية لمتابعتها والتعامل معها. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع

دراسة Bumham and Jackson [23] حيث حصلت البرامج الإرشادية على ترتيب مرتفع جداً وخصوصاً الإرشاد الفردي.

د- مجال النمو المهني:

### جدول 6

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال النمو المهني

الرتبة	%	المتوسطات	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
كبيرة جداً	89.56	4.48	يقدر المرشد أهمية النمو المهني.	31	1
كبيرة جداً	88	4.4	يرغب المرشد بالالتحاق بحلقات النقاش المختلفة.	32	2
كبيرة جداً	87.56	4.38	يستفيد المرشد من التقنية الحديثة في تطوير مهارات الإرشاد.	34	3
كبيرة جداً	87.11	4.36	يشارك المرشد في الندوات والمؤتمرات العلمية.	38	4
كبيرة جداً	87.11	4.36	يستفيد من التجارب المتميزة في مجال الإرشاد.	36	5
كبيرة جداً	86.67	4.33	يستثمر المرشد نتائج التقويم الذاتي والخارجي لتطوير أدائه المهني.	33	6
كبيرة جداً	86.44	4.32	يستفيد المرشد من المجالات العلمية والمراجع المتخصصة واستشارات المتخصصين.	35	7
كبيرة جداً	86.22	4.31	يشارك المرشد في برامج تبادل الخبرات والزيارات من خلال قنوات متعددة.	37	8
كبيرة	83.11	4.16	يلتحق المرشد ببرامج التنمية المهنية.	40	9
كبيرة	81.33	4.07	يعمل المرشد على صقل مهاراته من خلال الإسهام في خدمة المجتمع عبر القنوات.	39	10
كبيرة جداً	0.86	4.31	الدرجة الكلية		

يتضح من خلال الجدول (6)، أن الرتبة كانت كبيرة جداً على الفقرات (31، 32، 34، 38، 36، 33، 35، 37) حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84%)، أما الفقرات (40، 39) فقد حصلت على درجة كبيرة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ما بين (68.1% - 84%). ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام بتطوير قدرات المرشدين التربويين من خلال التشبيك مع المؤسسات وتبادل الخبرات لتدريب وتطوير قدرات المعلمين ومن خلال استحداث دورات جديدة تواكب التغيرات الجديدة والحاجة للتغيير نحو الأفضل. وقد

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سلامة [24] حيث حصل مجال النمو المهني على المرتبة الثانية، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العاجز [27] والتي أظهرت أن هناك مشكلات على مجال النمو المهني وخصوصاً الإعداد والتدريب. واختلف كذلك مع دراسة البرديني [22] والتي أظهرت أن هناك مشكلات في النمو المهني وكانت أعلى هذه المشكلات في مجال الإدارة ومن ثم ظروف العمل ومن ثم الإعداد والتدريب.

ه- مجال المسؤوليات الأخلاقية والمهنية:

### جدول 7

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال المسؤوليات الأخلاقية والمهنية

الرتبة	%	المتوسطات	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
كبيرة جداً	94.67	4.73	يتمثل المرشد محاسن الأخلاق والعادات الحسنة.	46	1
كبيرة جداً	94.22	4.71	يلتزم المرشد بأقصى درجات السرية في الحفاظ على بيانات الطالب الشخصية	50	2
كبيرة جداً	94	4.7	يبتعد المرشد عن التعصب بشئى صوره.	47	3
كبيرة جداً	93.11	4.66	يتسم المرشد بالقيم الإسلامية التي تحت على التسامح والاعتدال.	44	4
كبيرة جداً	93.11	4.66	يعرف المرشد الحقوق والواجبات الوظيفية للمرشد التربوي.	41	5
كبيرة جداً	92	4.6	يظهر المرشد قدراً جيداً من المرونة والانفتاح وتقبل الجديد فيما لا يخل بثوابت الدين.	45	6
كبيرة جداً	91.56	4.58	يراعي المرشد مقتضيات البيئة الاجتماعية عند تطبيقه للممارسات الإرشادية.	49	7
كبيرة جداً	91.33	4.57	يلتزم المرشد بحدود العلاقات المهنية مع الطالب وعدم تجاوزها.	48	8
كبيرة جداً	90.67	4.53	يعرف المرشد الأنظمة المتعلقة بحقوق المتعلمين ومسؤولية المرشد اتجاههم.	43	9
كبيرة جداً	89.33	4.47	ينفذ المرشد جميع متطلبات المحاسبة والمساءلة الخاصة بالممارسة المهنية وإعداد التقارير.	42	10
كبيرة جداً	0.92	4.62	الدرجة الكلية		

يتضح من الجدول (7) أن الرتبة كانت كبيرة جداً على جميع الفقرات حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84%)، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى وصف المهنة وضوابطها في قطاعات الإرشاد المختلفة، وقد اتفقت نتائج هذه مع دراسة نكترولي وسيرس [21] حيث

أظهرت الالتزام في تزويد الطلبة بالمهارات الشخصية والاجتماعية وتنميتها.

و- مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية

جدول 8

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للتعرف على مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية

الرقم المتسلسل	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الرتبة
1	5	المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	4.62	0.92	كبيرة جداً
2	3	البرامج الإرشادية	4.34	0.92	كبيرة جداً
3	4	النمو المهني	4.31	0.86	كبيرة جداً
4	1	نظريات التوجيه والإرشاد	4.23	0.84	كبيرة
5	2	أدوات جمع المعلومات	3.95	0.79	كبيرة
		الأداة الكلية	4.29	0.85	كبيرة

3- عقد دورات وورش عمل للتعامل والبحث في قضايا إرشادية تخدم العمل الإرشادي.

- مجال البرامج الإرشادية:

1- تحديد البرامج الإرشادية المطلوبة لخدمة العمل الإرشادي

2- الاهتمام بتطوير برنامج الإرشاد المهني من خلال تحديد الآليات اللازمة لتطبيقه.

3- الاهتمام ببرامج خاصة بالإنترنت ومخاطره.

- مجال النمو المهني:

1- العمل على استحداث دبلوم للتأهيل المهني للمرشدين.

2- الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في تطوير عمل المرشدين.

3- إشراك المرشدين بالمؤتمرات العلمية وورش العمل التي تخص عملهم.

- مجال المسؤوليات الأخلاقية والمهنية:

1- الموضوعية وعدم التحيز في العمل الإرشادي.

2- الابتعاد عن مزاوله الأعمال التي لا تخص العمل الإرشادي.

3- الاهتمام ببناء علاقات مهنية بين المرشد والمسترشد والمجتمع المحلي. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والتي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

أ- متغير الجنس: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) لمدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير الجنس. ويبين الجدول (9) نتائج اختبار (ت).

يتضح من خلال الجدول (8) أن مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية كانت كبيرة جداً على مجال المسؤوليات الأخلاقية والمهنية، حيث حصل على المرتبة الأولى واختلقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة سلامة [24] حيث حصل المجال المهني على المرتبة الثانية حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (84 %) وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة البرديني [22] حيث حصل مجال النمو المهني على المرتبة الثالثة، وكانت كبيرة على مجال نظريات التوجيه والإرشاد وأدوات جمع المعلومات حيث تراوحت نسبتها المئوية ما بين (68.1% - 84%)، أما الأداة الكلية فقد حصلت على رتبة كبيرة حيث بلغت نسبتها المئوية (0.85). ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام بمهنة الإرشاد نتيجة للأوضاع الخاصة التي يعيشها الشعب الفلسطيني والحاجة للإرشاد التربوي للتعامل مع القضايا المختلفة. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة العاجز [27] والتي أظهرت حاجة الإرشاد التربوي للعناية والاهتمام أكبر مما هو موجود. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والتي نصها: ما سبل تطوير المعايير المهنية للمرشد التربوي؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة تم اعتماد الإجابات الأكثر تكراراً وهي كالتالي:

- مجال نظريات التوجيه والإرشاد:

1- العمل على التحول من الجانب النظري في نظريات الإرشاد إلى الجانب التطبيقي.

2- الاهتمام بالفنيات التي تخدم العمل الإرشادي.

3- إسناد قطاعات الإرشاد من خلال نظريات علمية.

- مجال أدوات جمع المعلومات:

1- الاهتمام بأسلوب المقابلة كأداة فاعلة وصادقة لجمع المعلومات.

2- الاهتمام بمقاييس مقننة لتطوير العمل الإرشادي.

جدول 9

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لمدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير الجنس

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.24	0.98	88	0.40	4.30	25	ذكر	نظريات التوجيه والإرشاد
			0.37	4.21	65	أنثى	
0.32	0.24-	88	0.57	3.93	25	ذكر	أدوات جمع المعلومات
			0.47	3.96	65	أنثى	
0.25	0.00	88	0.36	4.34	25	ذكر	البرامج الإرشادية
			0.43	4.34	65	أنثى	
0.11	0.79	88	0.55	4.38	25	ذكر	النمو المهني

درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

ربيع عطير

			0.44	4.29	65	أنثى	
0.22	1.28	88	0.34	4.70	25	ذكر	المسؤوليات الأخلاقية والمهنية
			0.42	4.58	65	أنثى	
0.27	0.65	88	0.37	4.33	25	ذكر	الدرجة الكلية
			0.34	4.28	65	أنثى	

\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )  
 يتضح من خلال الجدول (9) أن مستوى الدلالة لجميع المجالات والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.27, 0.22, 0.11, 0.25, 0.32, 0.24) وهي أعلى من مستوى الدلالة (0.05)، ولذلك نقبل الفرضية الصفرية والتي تؤكد بعدم وجود فروق، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن المرشدين التربويين سواء الذكور أو الإناث يتلقون نفس التدريب والدورات والبرامج الإرشادية. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة

عواد [19]. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سلامة [24] والتي أظهرت فروق على متغير الجنس لصالح إناث.  
 ب- متغير التخصص: من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) لدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير التخصص، ونتائج الجدول (10) تبين ذلك.

جدول 10

المتوسطات الحسابية في مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير التخصص

المجال	علم نفس ن=28	علم اجتماع ن=18	إرشاد تربوي ن=6	خدمة اجتماعية ن=38
نظريات التوجيه والإرشاد	4.18	4.23	4.15	4.29
أدوات جمع المعلومات	3.70	3.92	4.21	4.10
البرامج الإرشادية	4.25	4.31	4.78	4.36
النمو المهني	4.20	4.33	4.70	4.32
المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	4.61	4.64	4.86	4.57
الدرجة الكلية	4.19	4.29	4.54	4.33

جدول 11

نتائج تحليل التباين في مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير التخصص

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
نظريات التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	0.26	3	0.08	0.58	0.62
	داخل المجموعات	13.10	86	0.15		
	المجموع	13.37	89			
أدوات جمع المعلومات	بين المجموعات	3.08	3	1.02	4.51	0.00
	داخل المجموعات	19.58	86	0.22		
	المجموع	22.66	89			
البرامج الإرشادية	بين المجموعات	1.41	3	0.47	2.85	0.04
	داخل المجموعات	14.21	86	0.16		
	المجموع	15.62	89			
النمو المهني	بين المجموعات	1.25	3	0.41	1.90	0.13
	داخل المجموعات	18.86	86	0.21		
	المجموع	20.11	89			
المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	بين المجموعات	0.46	3	0.15	0.95	0.41
	داخل المجموعات	14.01	86	0.16		
	المجموع	14.48	89			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.77	3	0.24	2.01	0.11
	داخل المجموعات	10.24	86	0.11		
	المجموع	10.96	89			

المعلومات والبرامج الإرشادية كانت على التوالي (0.00, 0.04) وهي أقل من (0.05) أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لهذه المجالات لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة، ولتحديد بين أي المستويات توجد الفروق فقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية

يتضح من خلال الجدول (11) أن مستوى الدلالة لمجالات نظريات التوجيه والإرشاد والنمو المهني والمسؤوليات الأخلاقية والمهنية والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.11, 0.41, 0.13, 0.62)، أي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة، أما مستوى الدلالة لمجالات أدوات جمع

جدول 12

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمتغير التخصص

أدوات جمع المعلومات	علم نفس	علم اجتماع	إرشاد تربوي	خدمة اجتماعية
علم نفس	0.22-	0.51-*	0.40-*	
علم اجتماع		0.28-	0.10-	
إرشاد تربوي			0.18-	
خدمة اجتماعية				
البرامج الإرشادية	علم نفس	علم اجتماع	إرشاد تربوي	خدمة اجتماعية
علم نفس	0.06-	0.52-*	0.10-	
علم اجتماع		0.46-*	0.04-	
إرشاد تربوي			0.42-*	
علم نفس				

تربوي وبين إرشاد تربوي وخدمة اجتماعية لصالح إرشاد تربوي. ويعزو الباحث سبب ذلك، أن تخصص الإرشاد التربوي هو التخصص الأقرب لعمل المرشد التربوي في المدارس أكثر من التخصصات الأخرى. ج- متغير المؤهل العلمي: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويبين الجدول (13) نتائج اختبار (ت).

يتضح من الجدول (12) أن الفروق كانت على مجالات الدراسة كالتالي:  
1- مجال أدوات جمع المعلومات: كانت الفروق بين علم نفس وإرشاد تربوي لصالح علم نفس وبين علم نفس وخدمة اجتماعية لصالح خدمة اجتماعية. ويعزو الباحث سبب ذلك أن تخصص علم النفس والخدمة الاجتماعية هم أكثر مهارة في عملية جمع المعلومات نتيجة للاهتمام أثناء دراستهم بخطوات البحث العلمي وتطبيق الأبحاث الميدانية ودراسة الحالات النفسية.  
2- مجال البرامج الإرشادية: كانت الفروق بين علم نفس وإرشاد تربوي لصالح إرشاد تربوي وبين علم اجتماع وإرشاد تربوي لصالح إرشاد

جدول 13

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لمدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.22	0.42-	88	0.37	4.23	78	بكالوريوس	نظريات التوجيه والإرشاد
			0.45	4.28	12	ماجستير فأعلى	
0.33	0.26-	88	0.48	3.95	78	بكالوريوس	أدوات جمع المعلومات
			0.46	3.91	12	ماجستير فأعلى	
0.14	1.47	88	0.42	4.37	78	بكالوريوس	البرامج الإرشادية
			0.30	4.18	12	ماجستير فأعلى	
0.65	0.12	88	0.48	4.31	78	بكالوريوس	النمو المهني
			0.44	4.30	12	ماجستير فأعلى	
0.64	0.03	88	0.40	4.62	78	بكالوريوس	المسؤوليات الأخلاقية
			0.40	4.61	12	ماجستير فأعلى	والمهنية
0.98	0.37	88	0.35	4.30	78	بكالوريوس	الدرجة الكلية
			0.36	4.26	12	ماجستير فأعلى	

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سلامة [24] والتي أظهرت وجود فروق على متغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى. د- متغير سنوات الخدمة: من أجل فحص الفرضية تم استخدام اختبار (ANOVA) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) لمدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير سنوات الخدمة ونتائج الجدول (14) (15) تبين ذلك.

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

يتضح من الجدول (13) أن مستوى الدلالة لجميع المجالات والدرجة الكلية كانت على التوالي (24)، 32، 25، 0.11، 0.22، 0.27 (أعلى من مستوى الدلالة 0.05) ولذلك نقبل الفرضية الصفرية والتي تؤكد بعدم وجود فروق، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن المرشدين التربويين باختلاف مؤهلاتهم يتلقون نفس التدريب والدورات والبرامج الإرشادية. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عواد [19]،

درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها

ربيع عطير

جدول 14

المتوسطات الحسابية في مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجال	5-1 ن=26	10-5 ن=19	15-10 ن=21	15 سنة فأكثر ن=24
نظريات التوجيه والإرشاد	4.25	4.21	4.20	4.26
أدوات جمع المعلومات	4.08	3.95	3.97	3.79
البرامج الإرشادية	4.46	4.33	4.37	4.20
النمو المهني	4.56	4.25	4.30	4.10
المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	4.78	4.48	4.52	4.62
الدرجة الكلية	4.43	4.24	4.27	4.19

جدول 15

نتائج تحليل التباين في مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
نظريات التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	0.51	3	0.17	0.10	0.95
	داخل المجموعات	13.32	86	0.15		
	المجموع	13.37	89			
أدوات جمع المعلومات	بين المجموعات	1.08	3	0.36	1.44	0.23
	داخل المجموعات	21.57	86	0.25		
	المجموع	22.66	89			
البرامج الإرشادية	بين المجموعات	0.92	3	0.30	1.80	0.15
	داخل المجموعات	14.69	86	0.17		
	المجموع	15.62	89			
النمو المهني	بين المجموعات	2.77	3	0.92	4.58	0.00
	داخل المجموعات	17.34	86	0.20		
	المجموع	20.11	89			
المسؤوليات الأخلاقية والمهنية	بين المجموعات	1.17	3	0.39	2.52	0.06
	داخل المجموعات	13.31	86	0.15		
	المجموع	14.48	89			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.75	3	0.25	2.12	0.10
	داخل المجموعات	10.20	86	0.11		
	المجموع	10.96	89			

مستوى الدلالة (0.00) وهي أقل من (0.05)، أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المجال لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة، ولتحديد بين أي المستويات توجد الفروق فقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية والجدول (16) يبين ذلك.

يتضح من خلال الجدول (15) أن مستوى الدلالة لمجالات نظريات التوجيه والإرشاد وأدوات جمع المعلومات والبرامج الإرشادية والمسؤوليات الأخلاقية والمهنية والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.95)، (0.23)، (0.15)، (0.06)، (0.10)، أي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض البديلة، أما مستوى الدلالة لمجال النمو المهني فقد حصلت على

جدول 16

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمتغير سنوات الخدمة

أدوات جمع المعلومات	5-1 سنوات	10-5 سنوات	15-10 سنة	15 سنة فأكثر
1-5 سنوات		*0.31	0.26	*0.46
5-10 سنوات			-0.05	0.14
10-15 سنة				0.2
15 سنة فأكثر				

- [14] الإدارة العامة للقياس والتقويم (1424هـ). معايير المعلم، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية، مركز التطوير التربوي.
- [15] مصطفى، إبراهيم، والزيات، أحمد، وعبد القادر، حامد، والنجار، محمد. (2000م) المعجم الوسيط، القاهرة: مجمع اللغة العربية.
- [16] البدر، عبد العزيز (1431هـ). المعايير المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، رسالة ماجستير، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- [17] عبد السلام، مصطفى (2006م). تدريس العلوم ومتطلبات العصر، مصر: دار الفكر العربي.
- [18] وزارة التربية والتعليم (2012)، المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني، رام الله: هيئة تطوير مهنة التعليم
- [19] عواد، يوسف (2015). القناعة بالعمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، 10(2)، 112-137.
- [22] البرديني، أحمد (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية الدراسات العليا، غزة.
- [24] سلامة، ناصر (2004). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- [25] مقبول، رنده واصف (2003). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- [27] العاجز، فؤاد (2001). الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظات غزة واقع ومشكلات وحلول، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 9(2)، 1-57.
- [28] وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2016). الإرشاد التربوي، رام الله: الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة.
- [30] أبو دلال، حسام (2010). "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

#### ب. المراجع الأجنبية

- [2] Baker, S. B. (2000). School counseling for the twenty- first century. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [4] American School Counseling Association (2003, February). The ASCA national model: A framework for school counseling programs. Professional School Counseling, 165- 168. Retrieved September 20, 2007, from <http://search.Ebscohost.com>

يتضح من الجدول (16) أن الفروق بين 5-1 و5-10 لصالح 1-5، وبين 5-1 و15 سنة فأكثر لصالح 1-5. ويعزو الباحث سبب ذلك إلى استحداث الإشراف المهني للمرشدين التربويين، وقد تم التركيز على المرشدين حديثي التعيين. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عواد [19] ودراسة سلامة [24].

#### . التوصيات

- من خلال نتائج الدراسة فقد تم التوصل إلى التوصيات التالية:
- 1- القيام باستحداث معايير مهنية لتحديد آليات العمل والتقييم للمرشدين.
  - 2- الاهتمام بالتطبيق العملي للنظريات الإرشادية.
  - 3- العمل على تطوير البرامج المهنية للإرشاد التربوي.
  - 4- إشراك المرشدين التربويين في المؤتمرات وورش العمل لتطوير قدراتهم ومهاراتهم.
  - 5- استحداث دبلوم للإرشاد التربوي لمواكبة النمو المهني وتنمية مهارات الإرشاد عندهم.
  - 6- تفعيل العامل الإعلامي للإرشاد التربوي لنشر التوعية حول دور المرشد التربوي.
  - 7- الاهتمام بالتوعية المستمرة للمرشدين بأخلاقيات المهنة.

#### المراجع

##### أ. المراجع العربية

- [1] عقل، محمود عطا (2004). الإرشاد النفسي والتربوي، الرياض: دار الخريجين للنشر والتوزيع.
- [3] وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2010). المعايير المهنية للمعلمين، رام الله: هيئة تطوير مهنة التعليم.
- [6] الأسدي، سعيد وإبراهيم، مروان (2003). الإرشاد التربوي، عمان: دار الثقافة.
- [7] السفاينة، محمد إبراهيم (2005). إدراك المرشدين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد الإنمائي والوقائي والعلاجي في بعض المدارس الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 21(2)، 91-129.
- [8] الدغاغمة، حسن سالم (2005). واقع الإرشاد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- [9] جاسم، زينب كاظم (2011). المشكلات التي تواجه عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية في محافظة بابل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 19(2)، 199-191.
- [10] عبد المنعم، عبدالله (2003). التوجيه والإرشاد، ط2، غزة: مطابع منصور.
- [11] الخطيب، محمد جواد (2005). التوجيه التربوي والمهني (الإشراف التربوي)، غزة: مكتبة آفاق.
- [12] الدرفوري، أحمد (1991). الإشراف التربوي : مقوماته وتقنياته، ط1، الرباط: شركة بابل للطباعة والنشر والتوزيع.
- [13] الدريج، محمد (2007). (كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها)، التدريس بالكفايات رهان على جودة التعلم، مجلة علوم التربية، 1(2)، 135-141.

- [23] Burnham, J. J. and C.M. Jackson, (2000), school counselor Roles: Discrepancies between actual practice and existing models, professional school counseling.
- [26] Hillman Edward (2001). An analysis of Role perception and job satisfaction of secondary school counselors in Trinidad and Tobago, PHD Dissertation, Andrews University.
- [29] Chandler, Wanda Rooke. (2002), Secondary principal's perception of the counselor role, PHD. Dissertation, University of Virginia.
- [5] Dahir, C. A, (2000), The national standerds for school counseling programs: A partnership in preparing students for the new millennium. NASSP Bulletine, 84, 68- 76.
- [20] Coolge, C, Parham, Iris A. AND Rachel, Colleen, A (2011) Job Commitment Among Alzheimer,s Care Providers: Addressing Turnover and Improving Staff Empowerment, American Journal of Alzheimers Disease and other Dementails, 26(7), 521-527.
- [21] Nichter, M, Li, Ch, and Serres, Sh (2007), Astudy of ASCA national standerds in Texas schools. Available at: <http://cnx.Org/content/m16613/latest/> (28 September 2009).

# THE GRADE TO WHICH THE EDUCATIONAL COUNSELORS IN PALESTINE USE THE PROFESSIONAL STANDARDS AS WELL AS THE METHODS OF THEIR DEVELOPMENT

**RABEE SHAFIQ LUTFY OTEER**  
**Palestinian Ministry of Education**  
**Tulkarm Directorate of Education**  
**Department of Educational Guidance**

***ABSTRACT\_** This study aims to identify the grade to which the Palestinian educational counselors use the professional standards along with the methods of their development during the first semester of the school year (2016/2017). It also aims to determine the effect of the variables of gender, specialization, qualification, and years of experience on the grade to which the Palestinian educational counselors use the professional standards. The researcher used the questionnaire as the study tool. It consisted of 50 items, divided into five main areas. The sample of the study consisted of 90 educational counselors from the northern governorates of Palestine. The results of the study showed that the scores of the areas of ethical responsibilities, counseling programmers and professional development were very high. Scores of the areas of counselling and guidance theories and data collection tools were high. There were no significant differences in terms of the variables of gender and qualification. However, there were significant differences due to the variable of specialization in terms of the data collection tools in favor of psychology and social service, and in terms of counseling programmers in favor of educational counseling. There were as well significant differences due to the variable of years of experience in terms of data collection tools in favor of 1-5 years. The study recommended the need to develop the professional standards so as to determine the counselors' methods of work and evaluation as well as the need to pay greater attention to the practical application of the counseling theories.*

***KEY WORDS:** professional school counselors, professional school counselling standards, methods of development.*