

فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم *

د. فايز عزيز محمد محاميد **

* تاريخ التسليم: 2015/2/23م، تاريخ القبول: 2015/5/10م.
** أستاذ مساعد / كلية العلوم التربوية / جامعة النجاح الوطنية.

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (170) مرشداً ومرشدة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، إذ مثلوا بذلك ما نسبته (22%) من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين، والبالغ عددهم (756) مرشداً ومرشدة. وقد استخدمت الدراسة مقياس فاعلية الخدمات الإشرافية الذي بُني وصمم لإغراض الدراسة الحالية. أظهرت النتائج فاعلية مرتفعة جداً للخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين، إذ بلغت الدرجة الكلية لمقياس الخدمات الإشرافية (4.39)، وهي درجة مرتفعة جداً، كما لم تظهر النتائج أية فروق ذات دلالة إحصائية في الخدمات الإشرافية تبعاً لمتغيرات الدراسة المختلفة، وهي: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وبناءً على نتائج الدراسة، فإن الباحث يوصي بضرورة القيام بدراسات بحثية تستهدف فحص جوانب مختلفة من العملية الإشرافية، كالمهارات الإشرافية، وفنيات وأساليب الإشراف، والنماذج الإشرافية التي يستخدمها المشرفون في الإرشاد المدرسي، والقيام بدراسات بحثية تهدف التعرف إلى فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة في مراكز الإرشاد والعلاج النفسي والصحة النفسية العاملة في فلسطين.

الكلمات المفتاحية (الإشراف في الإرشاد، الإرشاد، العلاقة الإشرافية، التقييم في الإشراف).

The Effectiveness of Supervisory Services Provided to School Counselors at Governmental Schools in Palestine from their Perspectives

Abstract:

The aim of this study is to investigate the effectiveness of supervisory services provided to school counselors at governmental schools in Palestine from their perspectives. The sample of this study consisted of (170) male and female counselors, selected randomly and represented around (22%) of all school counselors in Palestine totaling (756) male and female counselors. For the purpose of this study, Supervisory Services Scale was constructed and used. The results indicated the effectiveness of supervision services. The total score of the supervisory scale was (4.39), which is a very high degree. The result showed that there are no significant differences in supervisory services due to the study variables: Gender, academic level and years of experiences. Based on the results of this study the researcher recommends studying other aspects of supervisory process such as: Supervisory skills, techniques and methods of supervision and supervision models used in school counseling. I hope other researchers will conduct studies to find out the effectiveness of supervisory services at counseling, psychotherapy and mental health centers.

Keywords: *Supervision in counseling, counseling, supervisory relationship, assessment in supervision.*

مقدمة:

مر الإشراف بمراحل عدة خلال القرن العشرين، إذ كان ينظر إليه في بداية الأمر على أنه امتداد للإدارة التربوية، وكان ظهوره خلال النصف الثاني من القرن العشرين بوصفه ميداناً أساسياً من ميادين الإرشاد، وعلى الرغم من هذا الظهور، فإنه لم يحقق حتى اليوم المكانة المهنية نفسها التي يتمتع بها الإرشاد. (Patricia, 2010)

كما مر الإشراف في الإرشاد بتطورات نظرية وعملية كثيرة، إذ ظهرت العديد من الاتجاهات والنماذج الإشرافية، مما أدى إلى وجود خلط وغموض في مفهوم الإشراف الإرشادي، ومهامه، وأهدافه، لهذا يلاحظ تعدد مفاهيم الإشراف في الإرشاد، فبعضهم ينظر إليه على أنه عملية تعلم، بينما بعضهم الآخر يرى أنه عملية تدريب، وينظر إليه آخرون باعتباره عملية إدارية (Gazzola & Theriault, 2007).

وتقسم كلمة إشراف Supervision إلى قسمين Super وتعني الأعلى أو الأكبر، وكلمة Vision وتعني رؤية، وبالتالي فإن كلمة Supervision في معناها الحرفي تشير إلى الرؤية الثاقبة أو العليا، وهي تشير إلى تلك العملية التي يقوم بها شخص يتمتع بإعداد وتدريب وخبرة مهنية جيدة في مجال الإرشاد النفسي (مشرف) بمساعدة مجموعة من المرشدين (المستشرفين) من خلال التدريب، والاستشارة، والتقويم، والمتابعة لكي يصلوا إلى أعلى مستوى من مستويات الأداء في ممارستهم الإرشادية (Asheim, 2012).

وقد عرّف برادلي ولاداني (Bradley & Landany, 2006) الإشراف في الإرشاد بأنه عبارة عن علاقة مهنية قائمة على التدريب والتعليم، تهدف إلى تقويم أداء المرشدين وتطويرهم ودعمهم من خلال تقديم التغذية الراجعة البناءة، وصياغة الأهداف المشتركة، وتطوير الخطط الإرشادية.

وأشار برنارد وجوديير (Bernard & Goodyear, 2009) إلى أن الإشراف عبارة عن تدخل يقدم من شخص مهني ومتخصص لشخص آخر أو مجموعة من الأشخاص ضمن الحقل المهني نفسه وأقل إعداداً ومهارة، ويتم هذا التدخل من خلال علاقة مهنية تهدف إلى تحسين الأداء المهني وتقويمه وبخاصة لدى المرشدين الجدد.

ويعتقد بروكس وباترسون (Brooks & Patterson, 2012) أن الإشراف شكل من أشكال نقل الخبرة والمعرفة لمرشد أو لمجموعة من المرشدين، من خلال تزويدهم بالتغذية

الراجعة المستمرة، والممارسة العملية، والتقويم الذي يهدف إلى تحسين أدائهم ومساعدتهم في التعرف إلى نقاط القوة والضعف لديهم.

ويرى سكيف (Scaife, 2003) أن الإشراف هو المدخل لمهنة الإرشاد، الذي يهدف إلى تزويد المرشدين الجدد بالمهارات الضرورية، التي تكفل حماية حقوق المسترشدين والمحافظة على أخلاقيات المهنة. ويقوم المشرف في مجال الإرشاد النفسي بالعديد من الأدوار، منها:

1. **الدعم (Supporting):** إذ يُعدّ الإرشاد، وخاصة للمبتدئين مهنة صعبة، ومجهدّة، وتتطلب مجهوداً كبيراً للغاية، فإذا كان المرشد في بداية العملية الإرشادية يوفر بيئة متقبلة للمسترشّد، فإن ما يقوم به المشرف يشبه تماماً ما يقوم به المرشد، وذلك من أجل توفير بيئة آمنة يعبر فيها المرشد عن ذاته وحاجاته ومخاوفه ونقاط ضعفه وصراعاته المختلفة، لذا فإن المشرف يوفر الدعم المستمر للمرشدين من أجل زيادة ثقتهم بأنفسهم وتطوير قدراتهم الشخصية والمهنية (Borders & Brown, 2008).

2. **الاستشارة (Consultation):** تعدّ الاستشارات من أكثر الخدمات التي يقدمها المشرف للمرشدين الذين يتعامل معهم، إذ يواجه المرشدون كثيراً من الحالات التي قد تفوق قدراتهم وإمكاناتهم ومعرفتهم المهنية، ومن هنا يأتي دور المشرف في تقديم الخدمات الإشرافية، التي تساعد المرشدين في كل مرحلة من مراحل العمل العلاجي، ومع مختلف الحالات التي يتعاملون معها (Milne, 2009).

3. **الإرشاد (Counseling):** قد يواجه المرشدون كثيراً من الضغوطات الحياتية والمشكلات المختلفة، التي ربما تكون شخصية أو أسرية أو اجتماعية، إذ تعوّق تلك المشكلات مستوى الممارسة المهنية لهؤلاء المرشدين. وفي مثل هذه الحالات يتدخل المشرف لتقديم خدمات إرشادية مختلفة؛ وذلك من أجل مساعدتهم على تجاوز تلك الصعوبات (Handerson, 2009).

4. **التدريب (Training):** يعدّ التدريب أحد أهم الأدوار التي يقوم بها المشرف لتطوير المهارات الإرشادية لدى المرشدين، وفي الغالب يتمحور التدريب حول الفنيات العلاجية التي يمكن استخدامها في الجلسات الإرشادية، وكيفية إدارة تلك الجلسات، والقيام بدراسة الحالة، وكتابة التقارير الإرشادية، والتعامل مع مختلف الفئات الإرشادية التي تحتاج للمساعدة (Fleeming & Steen, 2004).

5. التقييم (Assessment): ويتضمن التقييم تقديم تغذية راجعة مستمرة للمرشدين حول أداءاتهم المختلفة في أثناء التدخلات الإرشادية، ومتابعة التقارير اليومية والأسبوعية والشهرية التي يقومون بكتابتها، ويساعد التقييم المشرفين على تطوير وعي مستمر بممارستهم العلاجية (Russel, 2012).

ويهدف الإشراف إلى تقديم خدمات مختلفة ومتنوعة للمرشدين، إذ يعتمد ذلك على المرشدين أنفسهم، وحاجاتهم الإرشادية، وعلى قدرة المشرف أيضاً، وأن غالبية تلك الخدمات تتمحور حول خدمات الإشراف الفردي، والإشراف الجمعي، وإشراف الفريق. ويعدّ الإشراف الفردي أفضل خدمات الإشراف التي تقدم للمرشدين المبتدئين؛ إذ يحتاج المرشد المبتدئ لمساعدة مباشرة من شخص متخصص يعمل في الحقل المهني نفسه، كما يمكن أن يُقدّم الإشراف لمجموعة من المرشدين من مشرف أو مجموعة من المشرفين، وأن هذا النوع من الإشراف يمكن أن يساعد المرشدين على تنمية العديد من المهارات الخاصة من خلال التفاعل من المجموعة ونقل الخبرة التي تتم بشكل جماعي. وهناك إشراف الفريق الذي يتم من خلال قيام مجموعة من المشرفين بتقديم الخدمات الإشرافية لمجموعة من المرشدين أو لمرشد واحد من الاختصاص نفسه (Bradley & Landany, 2006).

ويتأثر الإشراف كما الإرشاد بالعديد من النماذج النظرية، وبخاصة تلك النماذج والنظريات الرئيسة في علم النفس، كالنظرية السلوكية، والنظرية التحليلية، والنظرية المعرفية، والنظرية الوجودية. وبالرغم من الاختلافات بين النماذج الإشرافية، فإنها تشترك جميعها في تعزيز الدفء، والتعاطف، والأصالة، والثقة بالعلاقة الإشرافية (Omand, 2009).

ففي الإشراف المتمركز حول المسترشد، يهتم المشرف بالتركيز على الاستماع الفعال للمرشدين، والاهتمام بحاجاتهم المختلفة أكثر من الاهتمام بتزويدهم بالمعارف وأساليب التدخل الإرشادية، والهدف الرئيس للإشراف هو تحسين النمو الذاتي لدى المرشدين من خلال التقبل والاهتمام والتعاطف الذي يقدمه المشرف (Scaife, 2003).

ويهدف النموذج السلوكي في الإشراف إلى إكساب المرشدين مهارات إرشادية مناسبة (سلوكية)، ومساعدتهم على تجنب ممارسة السلوكات غير المناسبة في مجال العمل الإرشادي. وبالرغم من أن العلاقة الإشرافية ليست هي الأهم في مجال الإشراف السلوكي، فيجب أخذها بالاعتبار في العملية الإشرافية. وبالتالي، فإن العلاقة الإشرافية تمثل الأداة التي يتم من خلالها الوصول إلى عملية تعلم ناجحة، تسهم في تطوير المهارات الإرشادية السلوكية المختلفة لدى المرشدين، والعلاقة الإشرافية من منظور سلوكي يجب أن تتيح

للمرشدين فرصة التعبير عن المشاعر والسلوكيات التي تمكن المشرف السلوكي من جمع البيانات التي يحتاجها من أجل تقويم التغيير الذي يطرأ على المرشدين في أثناء العملية الإشرافية (Brislin & Herbert, 2009).

كما يهدف الإشراف السلوكي المعرفي إلى مساعدة المرشدين على اكتساب المهارات المرتبطة بالإرشاد السلوكي والإرشاد المعرفي، ومساعدتهم على النمو والتطور الشخصي من خلال تطوير أساليب حل المشكلات وعمليات إعادة البناء المعرفي لديهم (Jefferies, 2005).

وقد تناولت مجموعة من الدراسات فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين، ومن تلك الدراسات دراسة: (الشاوي والصمادي، 2014)، التي هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج إشرافي مستند إلى نموذج تطوير المهارة في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. تكونت عينة الدراسة من (30) طالبة، قُسمن إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية، وتكونت من (15) طالبة، ومجموعة ضابطة وتكونت كذلك من (15) طالبة. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الإرشادية بين المجموعتين، ولصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإشرافي.

كما درس بيرتش وبريمر (Bretsch & Bremer, 2014) بعض المتغيرات ذات العلاقة بفاعلية الخدمات الإشرافية كالجنس، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة لدى عينة مكونة من (100) مرشد ومرشدة من العاملين في مراكز الإرشاد والصحة النفسية في مدينة نيويورك. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الخدمات الإشرافية تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة. وأشارت النتائج إلى أن التمييز وفقاً للجنس أثر سلباً على التحالف الإشرافي، وعلى العلاقة الإشرافية.

ودرس إدينال (Edinal, 2014) فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة من وجهة نظر عينة من المرشدين التربويين العاملين في الإرشاد المدرسي في ولاية نيوجرسي، وعددهم (117) مرشداً ومرشدة، ضمن مستويات مختلفة من الخبرة في مجال العمل الإرشادي. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم المرشدين للخدمات الإشرافية تعزى لاختلاف متغير مستوى الخبرة لدى المرشدين.

وفي دراسة قام بها لاداني وراك (Ladany & Rarick, 2013) هدفت التعرف إلى أثر اختلاف جنس المرشد والمشرف على فاعلية الإشراف والتحالف الإشرافي بين المشرفين

والمرشدين لدى عينة مكونة من (94) مرشداً ومرشدة من العاملين في مجال الإرشاد المدرسي. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الخدمات تعزى لمتغير الجنس، كما لم تظهر فروق دالة إحصائية في التحالف الإشرافي بين المرشدين والمشرفين تبعاً لاختلاف جنس المشرف والمرشد.

كما قام بركس وباترسون (Brooks and Patterson, 2012) بدراسة هدفها التعرف إلى اتجاهات المرشدين نحو الإشراف، كأحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح العملية الإشرافية، وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من (51) مرشداً ومرشدة من العاملين في الإرشاد المدرسي ومؤسسات الدعم النفسي، إذ استجابوا جميعهم على مقياس خاص بفحص الاتجاهات نحو الإشراف. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في اتجاهات المشرفين الإيجابية نحو الإشراف، منها: مهارات التواصل لدى المشرف، والتفكير الإبداعي لدى المشرفين، ودرجة استخدام التكنولوجيا في العملية الإشرافية.

ودرس بلاك وبيرجن (Black and Bergin 2011)، فاعلية الإشراف المهني لدى المرشدين العاملين في الإرشاد المدرسي في جنوب جورجيا، وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من (50) مرشداً ومرشدة من العاملين في حقل الإرشاد المدرسي. أظهرت نتائج الدراسة أن المرشدين المدرسين قد دعموا فكرة أهمية الإشراف المهني فيما يتعلق بتطوير المهارة لديهم.

وقام الشريفين (Alshraifin, 2011) بدراسة هدفت التعرف إلى أثر الإشراف القائم على النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) مرشداً ومرشدة من العاملين في الإرشاد التربوي في مدينة أربد، وزعوا عشوائياً إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية، تلقى أفرادها برنامج الإشراف المعرفي، ومجموعة ضابطة لم يتلقَ أفرادها أية معالجة. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قلق الأداء بين المجموعتين، ولصالح أفراد المجموعة التجريبية الذين تلقوا البرنامج الإشرافي.

وقد قام ورثن (Worthen, 2010) بدراسة هدفت إلى تقويم فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين من وجهة نظرهم، من خلال عينة ضمت (200) مرشد ومرشدة اختيروا بطريقة عشوائية. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الخدمات الإشرافية الفعالة تستند إلى مجموعة من الأسس، منها: العلاقة الإشرافية الفاعلة، والالتزام بالإشراف، وتحمل المسؤولية فيما يتعلق بالتقييم، والتغذية الراجعة المقدمة من المشرف.

كما درس بروتفنك (Protvinak,2009) العلاقة بين الخدمات الإرشادية وأداء المرشدين التربويين لدى عينة مكونة من (97) مرشداً ومرشدة في ولاية مدويسترن. أظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات الإرشادية الفعالة ارتبطت بالعديد من الممارسات الإرشادية، منها: وضوح الدور، والتدخلات الإرشادية الناجحة، كما دعمت نتائج الدراسة ضرورة إعداد المرشد وتدريبه مهنيًا وشخصيًا، وأهمية الإشراف في العملية الإرشادية.

ودرس ونستون (Winston, 2008) فاعلية الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الجدد من وجهة نظر المشرفين والمرشدين أنفسهم، وقد استخدمت الدراسة المقابلة كأداة لجمع المعلومات من المرشدين والمشرفين. أظهرت نتائج الدراسة أن المشرفين يقدمون الإشراف بالطريقة التي يرغبون بتلقي الإشراف من خلالها، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن المرشدين الجدد يواجهون مشكلة في تحديد حاجاتهم الإرشادية، وأن هناك علاقة إيجابية بين تحديد الحاجات الإرشادية والنمو الشخصي للمرشد .

وفي دراسة قام بها جانيس (Janice,2006)، سعت إلى التعرف إلى دور الخدمات الإرشادية في تحسين مستوى الفهم والتعاطف لدى عينة مكونة من (16) مرشداً ومرشدة من العاملين في الإرشاد المدرسي، وزعوا إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية وعدد أفرادها (8) مرشدين، تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً لتحسين مستوى الفهم والتعاطف، ومجموعة ضابطة وعدد أفرادها (8) مرشدين، لم يتلق أفرادها أي تدخل. أظهرت النتائج أن المرشدين الذين تلقوا برنامجاً إرشادياً قد أظهروا تحسناً ذات دلالة إحصائية في مهارات الفهم والتعاطف مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة .

وقام والاس (Wallace, 2002) بدراسة هدفت التعرف إلى العوامل المعززة للعملية الإرشادية ومعوقات الإشراف من وجهة نظر عينة مكونة من (40) مشرفاً ومشرفة. أظهرت نتائج الدراسة أن العوامل المعززة للعلاقة الإرشادية تمحورت حول، التحالف بين المرشد والمسترشد، وانسجام الدور، وأن أبرز معوقات الإشراف ارتبطت بصراع الأدوار، والتوقعات السلبية من الإشراف.

وأجرى ضمرة (2004) دراسة هدفت التعرف إلى فاعلية برنامج إشرافي قائم على اكتساب المهارة على مستويات الفعالية الذاتية والقلق عند المرشدين المبتدئين، تكونت عينة الدراسة من (52) مرشداً ومرشدة من المرشدين العاملين في مديرات التربية والتعليم في محافظة عمان. وقُسمت العينة إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية تلقت البرامج الإرشافية ومجموعة ضابطة لم تتلق أي تدخل. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الفعالية الذاتية بين أفراد المجموعتين ولصالح أفراد المجموعة التجريبية.

وفي دراسة قام بها الجريني وسلبريث وريفز (Algreene, Culbreth & Reeves, 2001)، بهدف التعرف إلى درور متغيرات الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي في تقويم فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة لدى عينة من المرشدين العاملين مع المدمنين في مدينة نيويورك، وعددهم (200) مرشدا ومرشدة، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الخدمات الإرشادية تبعاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي. كما أظهرت النتائج أن المشرفين الأكبر سناً أظهروا تفضيلاً أكبر للإشراف من المرشدين الأصغر سناً.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، التي تناولت فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة للمرشدين التربويين، يلاحظ ما أولته تلك الدراسات من دور للخدمات الإرشادية في تعزيز الممارسة الإرشادية، ونجاح التدخلات الإرشادية، والتقليل من صراع الدور، كما يلاحظ ندرة الدراسات العربية التي تناولت فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة للمرشدين التربويين، الأمر الذي يعدّ مبرراً مهماً للقيام بالدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

يعدّ الإشراف أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح الإرشاد، فالإشراف بما يتضمنه من خدمات مختلفة تتمثل، بالاستشارات، والتدريب، والتقييم، والإرشاد، والدعم والتشجيع للمرشد يشكل الأساس الذي تستند إليه العملية الإرشادية بجميع مكوناتها، ونظراً لحدثة تجربة الإشراف في المدارس الحكومية في فلسطين، التي بدأت منذ ثلاثة أعوام، لم يسبق أن قوّمت مخرجاتها وفعاليتها، فقد ارتأى الباحث القيام بدراسة بحثية تستهدف التعرف إلى فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة للمرشدين التربويين من وجهة نظرهم. وبشكل محدد، فإن الدراسة الحالية حاولت الإجابة عن السؤالين الآتيين:

• ما درجة فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم؟

• هل هناك فروق في متوسطات درجة فاعلية الخدمات الإرشادية المقدمة للمرشدين التربويين تعزى لاختلاف الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من جانبين: الأول نظري، والثاني تطبيقي، فمن الجانب النظري تتناول الدراسة الحالية موضوعاً مهماً من موضوعات الإرشاد والعلاج النفسي

وهو الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين، الذي يمكن أن يسهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال، ويفتح الآفاق أمام الباحثين لطرق هذا الجانب البحثي. وتمثل الأهمية العملية للدراسة الحالية بإنعكاس نتائجها على الممارسة الإشرافية، الذي سينعكس بدوره على أداء المرشدين العاملين مع الطلبة في المدارس، وهم الفئة المستهدفة بالإرشاد.

مصطلحات الدراسة:

◀ **الإشراف (Supervision):** هي تلك العلاقة التفاعلية التي تتم بين المشرف والمرشد، أو مشرف ومجموعة من المرشدين، التي تهدف إلى رفع مستوى مهارات المرشدين ونموهم المهني، كما توفر تلك العلاقة للدعم والتشجيع، والتحدي، والتدريب، والتغذية الراجعة للمرشدين (Tuefel, 2007). ويعرّف الإشراف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الخدمات الإشرافية المستخدم في الدراسة الحالية.

◀ **الإرشاد (Counseling):** هو علاقة مهنية تفاعلية بين مرشد ومسترشد، أو بين مرشد ومجموعة من المسترشدين، إذ تهدف تلك العلاقة إلى مساعدة المسترشد أو المسترشدين في جوانب تتعلق بالمشكلات السلوكية والضغوطات النفسية والاضطرابات الانفعالية التي يعاني منها هؤلاء المرشدون، من أجل تحسين أدائهم وزيادة مستوى تكيفهم، ويستند المرشد في تلك العملية لأساليب الإرشاد النفسي ونظرياته، كما تحكم تلك العلاقة قواعد مهنة الإرشاد وأخلاقياتها (Sharf, 2012).

محددات الدراسة:

تحددت الدراسة الحالية بالمحددات والحدود الآتية:

1. عينة الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين.
2. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
3. الفترة الزمنية للدراسة: أجريت الدراسة الحالية على المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين في الفصل الدراسي الثاني من العام (2013/2014).

متغيرات الدراسة:

◆ المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى).

- سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات (0-5، 6-10، 11-15، 16 فأعلى).
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، ماجستير).

♦ المتغيرات التابعة

- مقياس درجة فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين.

التحليلات الاحصائية:

لأغراض الدراسة الحالية، فقد استخدمت الاختبارات الإحصائية الآتية :

1. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، والدرجات، للتعرف إلى فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين.
2. اختبار تحليل التباين المتعدد (MANCOVA)، لفحص دلالة الفروق للعلامة الكلية وأبعاد مقاييس الخدمات الإشرافية المقدمة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

إجراءات الدراسة:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين في الفصل الدراسي الثاني من العام (2013/2014) وعددهم (756) مرشداً ومرشدة.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين، وتكونت العينة من (170) مرشداً ومرشدة، مثلت ما نسبته (22%) من المرشدين التربويين، وقد اختيرت عينة الدراسة بعد تحديد عدد المرشدين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين والبالغ عددهم (756) مرشداً ومرشدة، ومشرفيهم البالغ عددهم (42) مشرفاً ومشرفة، أي بواقع (18) مرشداً ومرشدة لكل مشرف، فاختر أربع مرشدين من كل مشرف باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة. والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	المتغير	
48.2	82	ذكر	الجنس
51.8	88	أنثى	
100	170	المجموع	
82.4	140	بكالوريوس	المؤهل العلمي
17.6	30	ماجستير	
100	170	المجموع	
32.4	55	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
32.4	55	من 6-10 سنوات	
25.3	43	من 11-15 سنة	
10	17	16 سنة فأكثر	
100	170	المجموع	

أدوات الدراسة:

- مقياس الخدمات الإشرافية: ملحق رقم (1)

قام الباحث ببناء مقياس الخدمات الإشرافية مستفيداً في ذلك من الأدب النظري ونتائج الدراسات والمقاييس السابقة في هذا المجال (Fleeming and Steen, 2004; Borders and Borders & Brown, 2008; Scaife, 2003; Bradley & Ladany, 2006; Jefferies, 2005; Black and Bergin, 2011)، وهو يتضمن الأبعاد الآتية: العلاقة الإشرافية، والتدريب، والدعم والاستشارة، والإرشاد، والتقييم.

■ صدق المقياس

قام الباحث بحساب مؤشرات صدق مقياس الخدمات الإشرافية وفقاً لما يأتي:

1. صدق المحكمين: للتحقق من صدق المقياس، قام الباحث بعرضه على (10) محكمين من ذوي الاختصاص ممن يحملون درجة دكتوراه في علم النفس والإرشاد، وقد أبقى على الفقرات التي قبلت من قبل (8) من أصل عشرة محكمين، أي جميع الفقرات التي حققت ما نسبته (0.80) من الاتفاق بين المحكمين، وبناءً على ذلك فقد حذفت (5) فقرات لم تحقق ذلك المعيار، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (46) فقره مثلت خمسة أبعاد، هي: العلاقة الإشرافية مع المشرف، وتمثله الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9،

10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25)، والدعم والاستشارة وتمثله الفقرات (26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33)، والإرشاد وتمثله الفقرات (34، 35، 36، 37، 38، 39)، والتقييم وتمثله الفقرات (40، 41، 42، 43، 44، 45، 46).

2. صدق البناء: وزّع الباحث المقياس على عينة مكونة من (30) مرشداً ومرشدة من خارج عينة الدراسة "عينة الصدق"، إذ حسب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول (2) يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الخدمات الإرشادية بدرجة الكلية وبالبعد الذي تنتمي إليه.

الجدول (2)

معامل ارتباط سبيرمان لحساب ارتباط فقرات مقياس الخدمات الإشرافية بدرجة الكلية

الفرقة	ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه	ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس	الفرقة	ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه	ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس	الفرقة	ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه	ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس
1	**0.81	**0.70	17	**0.75	**0.45	33	**0.75	**0.40
2	**0.65	**0.68	18	**0.69	**0.50	34	**0.82	**0.36
3	**0.70	**0.44	19	**0.72	**0.34	35	**0.64	**0.55
4	**0.75	**0.48	20	**0.86	**0.60	36	**0.77	**0.46
5	**0.59	**0.52	21	**0.77	**0.47	37	**0.76	**0.44
6	**0.72	**0.41	22	**0.87	**0.50	38	**0.87	**0.36
7	**0.78	**0.58	23	**0.80	**0.49	39	**0.59	**0.43
8	**0.77	**0.60	24	**0.69	**0.52	40	**0.60	**0.35
9	**0.66	**0.43	25	**0.64	**0.52	41	**0.87	**0.47
10	**0.81	**0.45	26	**0.73	**0.51	42	**0.61	**0.30
11	**0.77	**0.43	27	**0.71	**0.34	43	**0.46	**0.42
12	**0.66	**0.35	28	**0.62	**0.51	44	**0.86	**0.60
13	**0.83	**0.42	29	**0.86	**0.41	45	**0.64	**0.45
14	**0.70	**0.62	30	**0.70	**0.38	46	**0.75	**0.54
15	**0.77	**0.44	31	**0.76	**0.51			
16	**0.88	**0.68	32	**0.83	*0.30			

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

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتبين من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات بعلامتها الكلية، وبالأبعاد التي تنتمي إليها تلك الفقرات كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ومستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، إذ تراوحت قيم معامل ارتباط الفقرات بعلامتها الكلية بين (0.30-0.88)، وبذلك فإن جميع فقرات المقياس تتمتع بمستوى جيد من الصدق، وهي مناسبة للسمة المنوي قياسها.

■ ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس، وزع الباحث على (30) مرشداً ومرشدة من غير عينة الدراسة (عينة الثبات)، وقد استخرج ثبات الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Chronbach Alpha)، ويوضح الجدول (3) معاملات ثبات الدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية.

الجدول (3)

معامل ثبات الدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية
باستخدام معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي

البعد	قيمة الثبات باستخدام معامل ألفا للاتساق الداخلي
العلاقة الإشرافية	0.90
التدريب	0.80
الدعم والاستشارة	0.85
الإرشاد	0.88
التقييم	0.80
الدرجة الكلية	0.95

■ تصحيح المقياس:

تكوّن مقياس فاعلية الخدمات الإشرافية من (46) فقرة، صيغت جميعها بصورة إيجابية، وهو مدرج تدريجاً خماسياً، ويجاب عنه بخمسة بدائل، وهي: (بدرجة كبيرة جداً) وقد أعطيت 5 درجات، وبدرجة كبيرة وأعطيت 4 درجات، وبدرجة متوسطة وقد أعطيت 3 درجات، وبدرجة قليلة وأعطيت درجتين، وبدرجة قليلة جداً وقد أعطيت درجة واحدة).

وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (46-230)، فكلما اقتربت درجة المستجيب من الدرجة (230)، دلّ ذلك على فاعلية مرتفعة للخدمات الإشرافية، وكلما اقتربت علامة درجة المستجيب من الدرجة (46)، دلّ ذلك على فاعلية متدنية للخدمات

الإشرافية. وقد صنّفت استجابات أفراد العينة إلى خمس فئات، على النحو الآتي: فئة فاعلية الخدمات الإشرافية المرتفعة جداً، وتتمثل في الحاصلين على درجة (4.5) فأعلى، وفئة فاعلية الخدمات الإشرافية المرتفعة، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (3.5-4.49)، وفئة فاعلية الخدمات الإشرافية المتوسطة، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (2.5-3.49)، وفئة فاعلية الخدمات الإشرافية المتدنية، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (1.5-2.49)، وفئة فاعلية الخدمات الإشرافية المتدنية جداً، وتتمثل في الحاصلين على درجة أقل من (1.5) فما دون (الشريفين، 2011).

نتائج الدراسة:

◀ أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة، الذي نصه: ما درجة فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجات، كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجات
لاستجابات المرشدين التربويين على فقرات مقياس فاعلية الخدمات الإشرافية

الرقم	ترتيب الفقرة في المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	7	4.74	0.47	0.95	مرتفعة جداً
2	8	4.70	0.50	0.94	مرتفعة جداً
3	1	4.69	0.51	0.94	مرتفعة جداً
4	16	4.68	0.51	0.94	مرتفعة جداً
5	15	4.64	0.51	0.93	مرتفعة جداً
6	45	4.62	0.51	0.92	مرتفعة جداً
7	18	4.62	0.55	0.92	مرتفعة جداً
8	34	4.61	0.59	0.92	مرتفعة جداً
9	4	4.61	0.56	0.92	مرتفعة جداً
10	40	4.59	0.62	0.92	مرتفعة جداً

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة في المقياس	الرقم
مرتفعة جداً	0.92	0.59	4.58	10	11
مرتفعة جداً	0.92	0.64	4.58	12	12
مرتفعة جداً	0.91	0.53	4.57	14	13
مرتفعة جداً	0.90	0.59	4.54	6	14
مرتفعة جداً	0.91	0.62	4.53	17	15
مرتفعة جداً	0.91	0.63	4.53	3	16
مرتفعة جداً	0.90	0.63	4.52	5	17
مرتفعة جداً	0.90	0.64	4.52	11	18
مرتفعة جداً	0.90	0.65	4.51	2	19
مرتفعة جداً	0.90	0.65	4.50	30	20
مرتفعة جداً	0.90	0.63	4.50	28	21
مرتفعة	0.89	0.69	4.47	46	22
مرتفعة	0.89	0.60	4.46	29	23
مرتفعة	0.89	0.73	4.46	33	24
مرتفعة	0.89	0.61	4.45	13	25
مرتفعة	0.89	0.60	4.45	32	26
مرتفعة	0.88	0.78	4.44	43	27
مرتفعة	0.88	0.71	4.44	26	28
مرتفعة	0.88	0.79	4.42	44	29
مرتفعة	0.88	0.70	4.42	42	30
مرتفعة	0.88	0.69	4.41	27	31
مرتفعة	0.87	0.71	4.38	9	32
مرتفعة	0.87	0.63	4.38	19	33
مرتفعة	0.87	0.75	4.37	21	34
مرتفعة	0.87	0.71	4.37	35	35
مرتفعة	0.87	0.68	4.35	20	36

الرقم	ترتيب الفقرة في المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
37	31	4.34	0.78	0.87	مرتفعة
38	25	4.27	0.72	0.85	مرتفعة
39	36	4.21	0.78	0.84	مرتفعة
40	38	4.20	0.79	0.84	مرتفعة
41	37	4.19	0.79	0.84	مرتفعة
42	39	4.16	0.84	0.83	مرتفعة
43	24	4.06	0.95	0.81	مرتفعة
44	23	3.48	0.35	0.70	مرتفعة
45	41	3.25	0.41	0.65	متوسطة
46	22	2.92	0.45	0.58	متوسطة

يتبين من الجدول (4) أن استجابات المرشدين على مقياس الخدمات الإشرافية كانت مرتفعة جداً على الفقرات (7، 8، 1، 16، 15، 45، 18، 34، 4، 40، 10، 12، 14، 6، 17، 3، 5، 11، 2، 30، 28)، كما كانت الدرجة مرتفعة على الفقرات (46، 29، 33، 13، 32، 43، 26، 44، 42، 27، 9، 19، 21، 35، 20، 31، 25، 36، 38، 37، 39، 23)، في حين كانت الدرجة متوسطة على الفقرات (41، 22). وفيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية، فقد استخدمت كذلك المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، والدرجات كما هو موضح في الجدول (5).

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجات
لاستجابات المرشدين التربويين على الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الخدمات الإشرافية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1.	العلاقة الإشرافية	4.59	0.43	0.92	مرتفعة جداً
2.	الاستشارات	4.44	0.47	0.89	مرتفعة
3.	التقييم	4.32	0.50	0.86	مرتفعة
4.	الإرشاد	4.29	0.60	0.86	مرتفعة
5.	التدريب	3.97	0.58	0.79	مرتفعة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
	الدرجة الكلية	4.39	0.42	0.88	مرتفعة

يتبين من الجدول (5) أن الاستجابات كانت مرتفعة جداً على بعد العلاقة الإشرافية، وكانت مرتفعة على أبعاد: الاستشارات، والتقييم، والإرشاد، والتدريب، والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الخدمات الإشرافية.

◀ ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة، الذي نصه: هل هناك فروق في درجة فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينهما؟ وللإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية تبعاً لمتغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
للدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية تبعاً لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير	البعد
0.50	4.53	ذكر	الجنس
0.35	4.64	أنثى	
0.43	4.59	المجموع	
0.42	4.61	بكالوريوس	المؤهل
0.45	4.50	ماجستير	
0.43	4.59	المجموع	
0.31	4.60	أقل من 5	سنوات الخبرة
0.36	4.56	من 6-10	
0.61	4.62	11-15	
0.41	4.54	أكثر من 16	
0.43	4.59	المجموع	

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير		البعد	
0.58	3.95	ذكر	الجنس	التدريب	
0.59	3.99	أنثى			
0.58	3.97	المجموع			
0.42	4.61	بكالوريوس	المؤهل		
0.45	4.50	ماجستير			
0.43	4.59	المجموع			
0.31	4.60	أقل من 5	سنوات الخبرة		
0.36	4.56	من 6-10			
0.61	4.62	11-15			
0.41	4.54	أكثر من 16			
0.43	4.59	المجموع			
0.45	4.39	ذكر	الجنس		الاستشارات
0.48	4.50	أنثى			
0.47	4.44	المجموع			
0.45	4.45	بكالوريوس	المؤهل		
0.55	4.40	ماجستير			
0.47	4.44	المجموع			
0.38	4.48	أقل من 5	سنوات الخبرة		
0.48	4.42	من 6-10			
0.55	4.44	11-15			
0.52	4.40	أكثر من 16			
0.47	4.44	المجموع			
0.54	4.25	ذكر	الجنس	الإرشاد	
0.65	4.33	أنثى			
0.60	4.29	المجموع			

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير		البعد	
0.57	4.31	بكالوريوس	المؤهل	الإرشاد	
0.74	4.21	ماجستير			
0.60	4.29	المجموع			
0.50	4.38	أقل من 5	سنوات الخبرة		
0.63	4.24	من 6-10			
0.67	4.24	11-15			
0.62	4.30	أكثر من 16			
0.60	4.29	المجموع			
0.50	4.28	ذكر	الجنس		التقييم
0.50	4.35	أنثى			
50	4.32	المجموع			
0.50	4.32	بكالوريوس	المؤهل		
0.53	4.29	ماجستير			
0.50	4.32	المجموع			
0.31	4.35	أقل من 5	سنوات الخبرة		
0.51	4.27	من 6-10			
0.50	4.31	11-15			
0.46	4.36	أكثر من 16			
0.50	4.32	المجموع			
0.44	4.34	ذكر	الجنس	الدرجة الكلية	
0.41	4.43	أنثى			
0.42	4.39	المجموع			
0.40	4.40	بكالوريوس	المؤهل		
0.51	4.32	ماجستير			
0.42	4.39	المجموع			

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير		البعد
0.36	4.42	أقل من 5	سنوات الخبرة	الدرجة الكلية
0.42	4.36	من 6-10		
0.50	4.40	11-15		
0.42	4.34	أكثر من 16		
0.42	4.39	المجموع		

يتبين من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغيرات الدراسة، وللتحقق من الدلالة الاحصائية لتلك الفروق، استخدم تحليل التباين المتعدد (MANCOVA)، وذلك كما هو موضح في الجدول (7).

الجدول (7)

تحليل التباين المتعدد للعلامة الكلية ولأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية تبعاً لمتغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	المتغير التابع	مصدر التباين	
0.17	1.88	0.36	1	0.36	العلاقة الإشرافية	الجنس	
0.53	0.39	0.14	1	0.14	التدريب		
0.12	2.32	0.53	1	0.53	الاستشارات		
0.95	0.00	0.00	1	0.00	الإرشاد		
0.43	0.62	0.16	1	0.16	التقييم		
0.26	1.24	0.23	1	0.23	الدرجة الكلية للبعد	المؤهل	
0.29	1.12	0.21	1	0.21	العلاقة الإشرافية		
0.29	1.08	0.39	1	0.39	التدريب		
0.62	0.24	0.05	1	0.05	الاستشارات		
0.54	0.36	0.13	1	0.13	الإرشاد		
0.76	0.09	0.02	1	0.02	التقييم		
0.37	0.80	0.15	1	0.15	الدرجة الكلية للبعد		
0.93	0.15	0.02	3	0.08	العلاقة الإشرافية		سنوات الخبرة
0.66	0.53	0.19	3	0.57	التدريب		

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط الانحراف	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	المتغير التابع	مصدر التباين
0.93	0.14	0.03	3	0.09	الاستشارات	
0.91	0.17	0.06	3	0.19	الإرشاد	
0.93	0.13	0.03	3	0.11	التقييم	
0.90	0.18	0.03	3	0.10	الدرجة الكلية للبعد	
0.83	0.55	0.10	9	0.95	العلاقة الإشرافية	الجنس×المؤهل× سنوات الخبرة
0.97	0.28	0.10	9	0.91	التدريب	
0.74	0.65	0.15	9	1.36	الاستشارات	
0.76	0.63	0.24	9	2.15	الإرشاد	
0.77	0.62	0.16	9	1.50	التقييم	
0.90	0.44	0.08	9	0.76	الدرجة الكلية للبعد	
		0.19	155	29.68	العلاقة الإشرافية	الخطأ
		0.36	155	56.05	التدريب	
		0.23	155	35.62	الاستشارات	
		0.37	155	58.51	الإرشاد	
		0.26	155	41.26	التقييم	
		0.19	155	29.42	الدرجة الكلية للبعد	
			170	31.62	العلاقة الإشرافية	المجموع
			170	57.97	التدريب	
			170	37.76	الاستشارات	
			170	61.90	الإرشاد	
			170	43.21	التقييم	
			170	30.89	الدرجة الكلية للبعد	

يتبين من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما.

مناقشة النتائج:

♦ أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول من أسئلة الدراسة، الذي نصه: ما درجة فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظرهم؟ أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن مستوى الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين كانت مرتفعة على الدرجة الكلية وأبعاد مقياس الخدمات الإشرافية، ويمكن عزو تلك النتيجة إلى طبيعة الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين، إذ تشمل تلك الخدمات على الاستشارات والتدريب والدعم والتعزيز الذي يقدمه المشرفون للمرشدين التربويين، كما ترتبط تلك النتيجة بالإعداد المهني الجيد للمشرفين، الذين تلقوا تدريباً حول نماذج الإشراف ونظرياته المختلفة، التي عززت من كفاءتهم الإشرافية، وتعكس تلك النتيجة كذلك الاتجاه الإيجابي نحو الإشراف والعملية الإشرافية ككل، ودورها في تعزيز التدخلات الإرشادية التي يقوم بها المرشدون في المدارس. وتتفق تلك النتيجة ما مع جاءت به نتائج دراسة كل من بلاك وبيرجن (Black and Bergin 2011)، إذ أظهرت نتائج دراستهما أن المرشدين المدرسين قد دعموا فكرة أهمية الإرشاد المهني فيما يتعلق بتطوير المهارة لديهم.

كذلك اتفقت نتائج الدراسة مع ما جاءت به نتائج دراسة بروتفناك (Protvinak, 2009)، التي أظهرت نتائجها أن العلاقة الإشرافية الفاعلية ارتبطت بالعديد من الممارسات الإرشادية، منها: وضوح الدور، والتدخلات الإرشادية الناجحة، كما دعمت نتائج الدراسة الحالية ضرورة إعداد المرشد وتدريبية مهنيًا وشخصياً، وأهمية الإشراف في العملية الإرشادية.

♦ ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة، والذي نصه: هل توجد فروق في متوسطات درجة فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتفاعل بينها؟ أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخدمات الإشرافية المقدمة للمرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والتفاعل بينها، وتشير تلك النتيجة إلى أن تقويمات المرشدين للعملية الإشرافية وأثرها على الإرشاد كانت مرتفعة بغض النظر عن المتغيرات الديموغرافية المختلفة، الذي يعكس بدوره درجة فاعلية الخدمات الإشرافية ومستوى الرضا عن الإشراف، كما يعكس اتجاهها إيجابياً لدى المرشدين نحو عملية الإعداد

المهني والتدريب المقدمة من قبل المشرفين، كما تُعدّ تلك النتيجة متنبأً جيداً بنجاح الإشراف والحاجة للخدمات الإشرافية، ووعي المرشدين بأن العملية الإرشادية تسير جنباً إلى جنب مع العملية الإشرافية، بغض النظر عن جنس المرشد، وسنوات خبرته، ومستواه التعليمي.

وقد اتفقت تلك النتيجة ما مع جاءت به نتائج دراسة بيرتش وبريمر (Bretsch & Bremer, 2014)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية الخدمات الإشرافية تعزى لاختلاف متغيرات: الجنس، والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، وأشارت النتائج كذلك إلى أن التمييز وفقاً لمتغير الجنس أثر سلباً على التحالف الإشرافي وعلى العلاقة الإشرافية. واتفقت نتائج الدراسة كذلك مع ما جاءت به دراسة إدينال (Edinal, 2014)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المرشدين للخدمات الإشرافية، تعزى لاختلاف متغير مستوى الخبرة لديهم.

كما اتفقت النتائج مع ما جاءت به دراسة لاداني ووارك (Ladany & Rarick, 2013)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الخدمات تعزى لمتغير الجنس، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في التحالف الإشرافي بين المرشدين والمشرفين تبعاً لاختلاف متغير جنس المشرف والمرشد.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، فإن الباحث يوصي بما يأتي:

1. ضرورة تعزيز التجربة الإشرافية وتفعيلها وزيادة أعداد المشرفين العاملين في الميدان.
2. القيام بدراسات بحثية تستهدف جوانب مختلفة للعملية الإشرافية، كالنماذج الإشرافية، وفنيات وأساليب الإشراف، والمهارات الإشرافية.
3. القيام بدراسات بحثية تستهدف التعرف إلى فاعلية الخدمات الإشرافية المقدمة في مراكز الإرشاد والعلاج النفسي والصحة النفسية في فلسطين.
4. فحص الاحتياجات المختلفة للمرشدين التربويين بصورة مستمرة، الذي يمكن أن يعزز الخدمات الإشرافية المقدمة لهم.

المصادر المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. الشاوي، رعد و الصمادي، سمر.(2014). فعالية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 10(3)، 369-482.
2. الشريفين، أحمد.(2011). فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. المجلة الاردنية في العلوم التربوية، 7(3)، 233-251.
3. ضمرة، جلال.(2014). أثر برنامج إشرافي قائم على اكتساب المهارة على الفعالية الذاتية والقلق عند المرشدين المبتدئين. أطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية.

ثانياً- المراجع الأجنبية :

1. Algreene, F. , Culbreth, J. & Reeves, K.(2001).Effect of Sex, Age, and Educational Level on the Supervisory Styles of Substance Abuse Counselor Supervisor. *The Counselor Psychologists*, 7(23), 234-245.
2. Asheim, L.(2012).*Practical and Clinical Supervision for Counselors*. New York: Springer.
3. Bernard, J. M., and Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of Clinical Supervision (4th ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
4. Black, A. and Bergin, J.(2011).Status of Clinical Supervision Among School Counselor in Southeast Georgia. *GSCA Journal*, 23(12), 12-20.
5. Borders, L. and Brown, L.(2008). *The New Handbook of Counseling Supervision*. London: Taylor & Francis .
6. Bradley, L. and Landany, N. (2006). *Counselor Supervision*. Washington: Wiley.
7. Bretsch, K. & Bremer, L. (2014). Valuation of the Critical Events in Supervision Model Using Gender Related Events. *Training & Education in Professional Psychology*, 8(3), 174 – 181.

8. Brooks , C. and Patterson, D.(2012).Group Supervision Attitudes: Supervisory Practices Fostering Resistance to Adoption of Evidence-Based Practices. *The Qualitative report Journal*, 17(1),191 – 199.
9. Brislin, C. and Herbert , J.(2009). *Clinical Supervision for Developing Counselors*. New York: Springer.
10. Edinal,R.(2014).The Relationship Between Counseling Supervisee Attachment Orientation and Perceived Bond with Supervisor .*Clinical Supervision*,28(2),141 – 154.
11. Fleeming , I and Steen, L.(2004). *Supervision and Clinical Psychology Theory, Practice and Perspectives*. New York. Brunner.
12. Gazzola, N. and Theriault, A.(2007). *Relational Themes in Counseling Supervision: Broadening and Narrowing Processes*. *Canadian Journal of Gauntleting*, 41(4), 228 - 243.
13. Handerson, P.(2009). *The New Handbook of Administrative Supervision in Counseling*. New York: Roulade.
14. Janice, M.(2006). *Effects of Counseling Supervision Method and Preference on Empathic Understanding*. Unpublished Master Thesis , Maryland University, Maryland.
15. Jefferies, R. (2005).*Person Centered Counselor Supervision*. London: Richard.
16. Ladany, N. & Rarick, S.(2013).The Relationship of Supervisor and Trainee Gender Match and Gender Attitude Match to Supervisory Style and the Supervisory Working Alliance. *Counseling and Psychotherapy Research*, 13(2), 138-144.
17. Milne, D.(2009). *Evidence-Based Clinical Supervision: Principles and Practice*. New York: John Wiley.
18. Omand, L. (2009).*Supervision in Counseling and Psychotherapy*. London: Brooks.
19. Patricia, H. (2010). *Supervision of School Counselors*. *ERIC Digest* . , (ERIC Document Service No. ED372353).
20. Protvinak, J.(2009). *The Impact of the Supervision Relationship on the Behaviors of School Counseling Interns*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Ohio, Ohio

21. Russel, L. (2012). *Clinical Supervision and Therapy and practice*. London: Brooks.
22. Sharf, R. S. (2012). *Theories of Psychotherapy and Counseling*. New York: Brooks.
23. Shulman, L.(2005). *Supervision in Counseling*. New York:Routledge.
24. Scaife, J. (2003). *Supervision in the Mental Health Professions: A practitioners' Guide*. New York: Routledge.
25. Tuefel, L. (2007). *Clinical Supervision for Child and Adolescents: A collective Case Study*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Florida , Florida.
26. Wallace, M.(2002). *Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervision*. *The Alabama Counseling Association Journal*, 35(2), 4- 13.
27. Winston, R.(2008). *Supervision of New Professionals in Student Affairs: Assessing and Addressing Needs*. *The College Student Affairs Journal*, 26(1), 64 – 89.
28. Worthen, V. (2010). *What is Effective Supervision: A national Survey of Supervision Experts: Unpublished Doctoral Dissertation*, Washington State University, Washington.