



جامعة القدس المفتوحة  
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني وعلاقتها بمهارات  
الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

**Attitudes of Educational Counselors Towards  
Professional Counseling and Their Relation to  
Professional Guidance Skills in the Governmental  
Schools of Northern Governorates**

إعداد

محمد رمضان محسن

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

7 / أيلول / 2019م



جامعة القدس المفتوحة

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني وعلاقتها بمهارات  
الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

**Attitudes of Educational Counselors Towards  
Professional Counseling and Their Relation to  
Professional Guidance Skills in the Governmental  
Schools of Northern Governorates**

إعداد

محمد رمضان محسن

بإشراف

الأستاذ الدكتور مجدي علي زامل

قدمت هذه الدراسة للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي

والتربوي

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

7 / أيلول / 2019م

اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني وعلاقتها بمهارات الإرشاد  
المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

**Attitudes of Educational Counselors Towards  
Professional Counseling and Their Relation to  
Professional Guidance Skills in the Governmental  
Schools of Northern Governorates**

إعداد

محمد رمضان محسن

بإشراف

الأستاذ الدكتور مجدي علي زامل

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت في أيلول 2019م

أعضاء لجنة المناقشة

.....  
.....  
.....

الأستاذ الدكتور مجدي علي زامل جامعة القدس المفتوحة مشرفاً ورئيساً

الدكتور كمال سلامة جامعة القدس المفتوحة عضواً

الدكتور عمر الريماوي جامعة القدس عضواً

أنا الموقع أدناه محمد رمضان محمد محسن؛ أفوض جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص، عند طلبهم بحسب التعليمات النافذة في الجامعة.

الإسم: محمد رمضان محمد محسن

الرقم الجامعي: 0330011610015

التوقيع: .....

التاريخ: .....



## الإهداء

إلى من سهرت عيونها وأذابت علي الحب والحنان إلى من تكثرت الدعاء لي في السر والعلانية إلى أُمي الغالية، إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني أن العلم والنور إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى والدي الحبيب، إلى من أحاطوني بعطائهم وتشجيعهم المتواصل إلى اخوتي واختي الغالية، إلى روح أخي الطاهرة أحمد، إلى شريكة حياتي لم تبخل علي بعلم أو تعب طوال مسيرتي التعليمية زوجتي الغالية، إلى ولدي العزيز فلذة قلبي، إلى عيوني وازهار جنتي وإلى نجوم سمائي بناتي، إلى وطني العظيم فلسطين، لهم اهدي ثمرة هذا الجهد.

الباحث: محمد رمضان محمد محسن

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله المنان، الملك القدوس السلام، مدبر الليالي والأيام، مصرف الشهور والأعوام، قدر الأمور فأجراها على أحسن نظام، ماشاء الله كان ومالم يشأ لم يكن، الحمد لله على ما أنعم به علي من فضله الخير الكثير والعلم الوفير وأعانني على إنجاز هذا العمل الذي احتسبه عبادة من العبادات جعلها الله خالصة لوجهه الكريم . وبعد أن وفقني الله تعالى على إنهائي هذه الرسالة أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان من الأستاذ الدكتور مجدي زامل صاحب النظرة العميقة الثاقبة، وذو القلب الكبير المعطاء الذي افادني من علمه وأعطاني من وقته في أوقات راحته، وكان ناصحاً أميناً شاحداً اللهم، وأدعو الله أن يمد في عمره ويمنحه الصحة والعافية ويكون في ميزان حسناته . وأتقدم بوافر الاحترام والتقدير إلى رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الدكتور كمال سلامة، والدكتور عمر الريماوي على ما قدموه من جهود طيبة بقراءة هذه الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل من الأخ الأستاذ محمد السبع المدقق اللغوي الذي لم يبخل علي

من جهده وعطائه وسعة اطلاعه جزى الله الجميع خير الجزاء

الباحث: محمد رمضان محمد محسن

## قائمة المحتويات

أ.....	صفحة الغلاف
ب.....	قرار لجنة النقاش
ج.....	الإقرار والتفويض
د.....	الإهداء
ه.....	شكر وتقدير
و.....	قائمة المحتويات
ي.....	قائمة الجداول
م.....	قائمة الملاحق
ن.....	ملخص
س.....	Abstract
1.....	<b>الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها</b>
2.....	1.1 المقدمة
6.....	2:1 مشكلة الدراسة وأسئلتها
7.....	1. 2. 1 أسئلة الدراسة
8.....	3:1 فرضيات الدراسة
10.....	4:1 أهداف الدراسة
10.....	5.1 أهمية الدراسة
11.....	1. 5. 1 الأهمية النظرية
11.....	1. 5. 2 الأهمية التطبيقية
12.....	6:1 حدود الدراسة ومحدداتها

7.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات: ..... 12

**الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة** ..... 14

1.2 الإطار النظري ..... 15

2.2- الدراسات السابقة ..... 42

**الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات** ..... 55

1.3 منهجية الدراسة ..... 55

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها ..... 55

3.3 أدوات الدراسة ..... 56

1.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني ..... 57

2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الإرشاد المهني ..... 60

4.3 تصميم الدراسة، ومتغيراتها ..... 64

5.3 إجراءات الدراسة ..... 64

6.3 المعالجات الإحصائية ..... 65

**الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة** ..... 68

1.4- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ..... 68

1.1.4 نتائج السؤال الأول: ما اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس

الحكومية في المحافظات الشمالية؟ ..... 68

2.1.4 نتائج السؤال الثاني: ما مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في المحافظات الشمالية؟ ..... 70

ثانياً- النتائج المتعلقة بالفرضيات ..... 81

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ..... 81

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ..... 81

83	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
83	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
85	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
86	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
89	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
90	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة
96	النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة
99	<b>الفصل الخامس : تفسير النتائج ومناقشتها</b>
100	1.5 تفسير نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها
	1.1.5 تفسير نتائج السؤال الأول ومناقشته، والذي ينص على: ما مستوى اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؟
100	2.1.5 تفسير نتائج السؤال الثاني ومناقشته، والذي ينص على: ما مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية ؟
101	2.5 تفسير نتائج فرضيات الدراسة ومناقشتها
103	1.2.5 تفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها
104	2.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها
105	3.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها
106	4.2.5 تفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها
107	5.2.5 تفسير نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها
108	6.2.5 تفسير نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها
109	7.2.5 تفسير نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها
110	8.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثامنة ومناقشتها

111	9.2.5 تفسير نتائج الفرضية التاسعة ومناقشتها .....
113	التوصيات، والمقترحات .....
114	المصادر والمراجع العربية والأجنبية .....
123	الملاحق .....

## قائمة الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	الجدول
56	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	(1.3)
58	قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30)	(2.3)
61	قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30) الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30)	(3.3)
62	معاملات ثبات أداة الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)	(4.3)
63	درجات احتساب مستوى مهارات الإرشاد المهني	(5.3)
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample Test) لإستجابات عينة الدراسة على مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني	(1.4)
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية على فقرات مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ككل مرتبة تنازلياً	(2.4)
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات مقياس مهارات الإرشاد المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	(3.4)
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني الفردي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	(4.4)
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	(5.4)
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات المهنية والشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	(6.4)
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات بناء علاقة فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	(7.4)
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإرشاد المهني الجمعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	8.4)
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	(9.4)

الصفحة	موضوع الجدول	الجدول
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	(10.4)
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات تطبيق اختبارات المقاييس المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.	(11.4)
81	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس	(12.4)
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص	(13.4)
82	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص	(14.4)
83	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي	(15.4)
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(16.4)
84	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(17.4)
85	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(18.4)
86	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى	(19.4)



الصفحة	موضوع الجدول	الجدول
	لمتغير الجنس	
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص	(20.4)
88	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص	(21.4)
89	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي	(22.4)
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(23.4)
92	نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(24.4)
94	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مهارات الإرشاد المهني والدرجة الكلية لدى التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	(25.4)
97	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ومهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية (ن=286).	(26.4)
98	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير اتجاهات المرشدين التربويين في مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم	(27.4)

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
132-124	مقياس الدراسة بصورته الأولى ( الأداة جاهزة للتحكيم)	أ
133	قائمة بأسماء المحكمين	ب
135-134	التعديلات التي أجريت على مقياس الدراسة بعد التحكيم	ت
144-136	مقياس الدراسة بصورتها النهائية	ث
145	كتاب تسهيل مهمة الباحث موجه إلى مديري التربية والتعليم (رام الله والبييرة، ونابلس، وجنوب نابلس، والخليل)	ج

اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني وعلاقتها بمهارات الإرشاد المهني لديهم في

المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

إعداد: محمد رمضان محمد محسن

بإشراف: الأستاذ الدكتور مجدي علي زامل

2019م

### ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومستوى مهارات الإرشاد المهني، والعلاقة بينهما في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية في ضوء المتغيرات المستقلة: (الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (286) مرشداً، ومرشدةً تربوية، اختبرت بالطريقة العنقودية.

أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني كانت ايجابية، وجاءت بنسبة بلغت (84.2%)، وأظهرت أن مستوى مهارات الإرشاد المهني كانت مرتفعة، وجاءت بنسبة (77.2%)، وبينت النتائج عدم وجود فروق في اتجاهات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات (الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي)، وأظهرت وجود فروق دالة على اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح 15 سنة فأكثر، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة في مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم، تعزى لمتغيري (الجنس، والتخصص)، ووجود فروق دالة في مستوى مهارات الإرشاد المهني تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، لصالح المستويات العليا (الدراسات العليا). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ومستوى مهارات الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

وبناء على النتائج، توصي الدراسة بتطبيق الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، برامج متخصصة في مجال الإرشاد المهني.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، مهارات الإرشاد المهني، المرشدين التربويين.

## **Attitudes of Educational Counselors Towards Professional Counseling and Their Relation to Professional Guidance Skills in the Governmental Schools of Northern Governorates**

**Mohammad Ramadan Mohsen**

**Supervised by: Prof. Dr. Majdi Ali Zamel**

**2019**

### **Abstract**

This study aimed at investigating the attitudes of educational counselors towards professional counseling and the level of counselors professional counseling skills in addition to exploring the relationship between these two aspects in the governmental schools of northern governorates with regard to the independent variables of gender, specialization, qualification and years of experience. The descriptive correlational approach was used to achieve the study objectives. The study sample consisted of (286) female and male educational counselors chosen through the cluster method. Results of the study showed that the attitudes of the educational counselors towards professional counseling were positive with a percentage of ( 84.2%) and that the counselors scored a high level of professional counseling skills (77.2%). The results also showed that there were no statistically significant differences in the attitudes of the educational counselors due to the variables of gender, specialization, and qualification. However, the results showed statistically significant differences in the attitudes of educational counselors towards professional guidance due to years of experience and these differences were in favor of 15 years and above. Moreover, the results showed that there were no statistically significant differences in the level of counselors' professional skills due to the variables of gender and specialization while there were significant differences in the level of professional guidance skills due to the variables of academic qualification and years of experience in favor of the higher levels (postgraduate studies). The results also showed a positive correlation relationship between the attitudes of the educational counselors towards professional guidance and the level of professional guidance skills in the governmental schools of the northern governorates. Based on these results, the study recommended the General Directorate of Special Education and Guidance Services at the Palestinian Ministry of Education to implement specialized programs in the field of professional guidance and counseling.

**Keywords: Professional Counseling, Professional Counseling skills, Educational Counselors.**

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

3.1 فرضيات الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 حدود الدراسة ومحدداتها

7.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة، ومشكلتها

#### 1.1 المقدمة

يحتل الإرشاد مكانة مهمة في النظام التربوي، والتعليمي، وذلك في ظل الظروف المتغيرة، والمتجددة التي يعيشها الأفراد، من واقع مليء بالانتهاكات، والأحداث القاسية من ناحية، والتطور التكنولوجي، وما تفرزه من مخاطر، وأثار سلبية على الأفراد من ناحية أخرى. فيسهم الإرشاد في تقديم الخدمات التربوية، والنفسية، والاجتماعية، والمهنية للطلبة، ومساعدتهم على التخلص من الضغوط التي يعانون منها، ويساعد الطلاب على فهم أنفسهم ، وإمكاناتهم الذاتية وبيئتهم بشكل يمكنهم من تحقيق أهدافهم بشكل يتفوقون معها.

إن رضى الطالب عن ميزات المهنة له جانب بيولوجي وجانب فيزيائي يدعمان حريته في اختيار المهنة التي تتفق مع ميوله ورغباته واتجاهاته وتحقيق الرضا والسعادة التي يسعى إليها كما تدعم هذه الجوانب قدرات الطالب على اتخاذ القرار المهني المناسب طوال حياته (Zunker,2002).

كما يحتاج الطالب منذ بداية حياته إلى الإرشاد المهني لكي يكتسب مواقف تعليمية وخبرات مختلفة لتعزيز مهاراته في الاختيار المهني ، فإذا اتبعت هذه المواقف بتعزيز معنوي وارشادي تتطورت ونمت وحقت التوازن الداخلي والخارجي للطلاب لكي يتمكن من الاختيار المهني المناسب لإستقراره النفسي والمادي .

ولا يقتصر الإرشاد المهني على الذكور فحسب بل هو أيضاً للإناث ولكن بمجالات مخصصة لهن بما تسمح به قدراتهم الجسدية والتعليمية وطبيعة البيئة التي يعيشون بها (Silverman,1993).

ونقول بعد ذلك إن أفواج الطلبة تحتاج إلى المشورة الإرشادية التي تعينهم على اتخاذ القرار الصحيح، كي يصلوا إلى ما يصبون إليه من طموحات، فالإرشاد المهني يساعدهم على اتخاذ القرار المهني السليم المبني على الاختيار الأكاديمي، وبالتالي اختيار المهنة التي تناسبهم، وتناسب استعداداتهم، وقدراتهم، وميولهم، والإعداد لهذه المهنة، والإلتحاق بها بهدف التطور، والنجاح، والتقدم، وتحقيق حالة من التوافق المهني، في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني (بحر وشمعة، 2018).

ويُعد الإرشاد المهني الجزء الأهم، والأكبر، والأدق من حياة الفرد، فهو يُمهّد للفرد، ويساعده على اختيار مهنة تتوافق مع ذاته، ويحصل على رزقه منها، والإرشاد المهني غير القائم على أسس علمية، هو إرشاد إلى طريق خاطئ ينعكس على نفسية الأفراد، وعلى كامل حياتهم، فالإرشاد المهني الصحيح، والقائم على اتجاهات، ومهارات إرشادية علمية، يجعل الشخص في مكانة علمية، واقتصادية، واجتماعية، ومهنية عالية، ويبدع فيها، وله الدور الرئيس في تحقيق الصحة النفسية،

والتكيف للفرد على كل صعيد في حياته، ولكن تبقى اتجاهات المرشدين، ومهاراتهم هي الأساس في النهوض بعملية الإرشاد المهني (حمود، 2016).

إن نجاح الإرشاد المهني داخل المدرسة هو نجاح كبير للعملية التربوية بكاملها، ويعتمد هذا النجاح على دور، وأداء، ومهارات، واتجاهات المرشد التربوي داخل المدرسة، وترتبط هذه

المهارات في أدائه، وقدرته على تطوير مهارات الاتصال والتواصل، والعمل المستمر لتطوير ذاته علمياً، وأكاديمياً، ومن هنا نلاحظ أن مهارات المرشد التربوي في جانب الإرشاد المهني أمر ضروري للعملية التربوية المهنية في المدارس، كما أن مستقبل الإرشاد المهني يتطور بتطور مهارات المرشد اتجاه الإرشاد المهني نفسه، وللمرشدين التربويين الكثير من المهارات الإرشادية على كل صعيد إرشادي، سواءً كان جمعياً، أو فردياً، أو أسرياً، أو تربوياً، وتبقى مهارة الإرشاد المهني من أهم تلك المهارات، رغم ارتباطها الوثيق ببعضها البعض، ولكن تبقى الأهمية لهذه المهارة بالذات لما لها من علاقة على مستقبل الفرد، والجماعة (أبو عيطة والكوشي، 2017).

ويُعد الإرشاد المهني داخل المدرسة من الخدمات الأساسية التي يقدمها المرشد داخل إطار المدرسة الحديثة، ويُسهم في الوقاية من كثير من المشكلات التي قد يعاني منها الطلبة من ناحية، ويعالج المشكلات التي تواجههم من ناحية أخرى.

"إن بناء أي اتجاه إيجابي نحو المهن بشكل عام، وتنمية الوعي بهذه المهن، يتطلب الانخراط فيها بعد الإلمام بمعلومات كاملة عنها، لذا يلعب الإرشاد المهني الدور الأساسي في مساعدة الطالب بالوصول إلى الأهداف المهنية من خلال تحقيق الأهداف المنشودة من إقامة البرامج الإرشادية المهنية، كما أن الجزء الرئيس في تطور أي فرد، يتضمن نجاحه في تخطيطه، واختياره، وإشباعه لمهنته هو راضٍ عنها" (أبو أسعد والسفاسفة، 2016: 30).

إن الاندماج في أي مهنة يرتبط بمدى رضا الطالب عن المهنة نفسها، ومدى ما تحققه من رضا في مجالات حياته كافة، وإن الإرشاد وجهاً لوجه له فاعلية عالية في تحقيق الرضى، والتكيف لدى الطالب طوال حياته (masdonat, 2010).

ويحتاج الإرشاد المهني مجموعة من المهارات التي لا بد من وجودها لدى كل المرشدين التربويين في المدارس؛ لكي يصل بالعملية الإرشادية إلى أكمل وجه، ولكن لا يصل المرشد



التربوي إلى كل هذه المهارات إلا عن طريق التدريب، وتكوين اتجاهات إيجابية عن الإرشاد المهني، ويمكن التعرف إلى هذه المهارات من خلال طبيعة عمل المرشد التربوي، والفنيات التي يستخدمها داخل إطار عمل الإرشاد المهني على وجه الخصوص (أبو أسعد، 2015).

ومن الضروري ذكره هنا أن المسؤولية الكبرى على المرشد التربوي، تطبيق مهارات الإرشاد المهني الذي هو واجب عليه، ومعرفة دوره فيها، والتعاون مع ذوي الاختصاص، وعقد الندوات، والتدريبات لتساعده هو أولاً، وتزويد خبراته الشخصية، وعلومه، ومهاراته، والإمكانات المتوفرة لديه، وتمكنه من ممارسة مهامه بدرجة عالية من المهنية، واستخدام أساليبه الإرشادية من خلال رؤية واضحة في ظل الاحتياجات المتزايدة لدى أفراد المجتمع كافة، وطلاب المدارس خاصة، لعملية الإرشاد المهني (الأسدي وإبراهيم، 2003).

كما أن أية مهارات يكتسبها المرشد التربوي، ويحاول تطويرها، مرتبطة بشكل كامل باتجاهات هذا المرشد نحو الإرشاد المهني، فإذا كانت اتجاهات المرشد التربوي سلبية نحو الإرشاد المهني، نجد أن مهاراته في مجال الإرشاد المهني محدودة، والعكس صحيح، وهي مرتبطة جداً مع بعضها، وهذا افتراض قابل للتصحيح، وقابل للصواب، وهو إما أن تكون هذه الاتجاهات جماعية، أو فردية، ويكون لها أيضاً أقسام أخرى (منسي، 2009).

ويشير شاهين (2014) أن الإرشاد التربوي في فلسطين بدأ حديثاً جداً مقارنة مع الدول الأخرى من العالم الغربي، والعربي، وأن خدمة الإرشاد التربوي، والمهني يقوم بها عدد من المرشدين، أغلبهم غير مختص في الإرشاد النفسي، والتربوي، وأن مدى توفر المهارات الإرشادية الشخصية، والاستثنائية الأساسية لدى عينة من المرشدين التربويين في المدارس الفلسطينية للإرشاد المهني كان مرتفعاً في مجال الأداء، والاختبارات، إذ بلغ تقريباً 69% و66% على التوالي، وكانت

بأقي مهاراا الإرشاد المهني متوسطة. الأمر الذي يستدعي تدريب المرشدين التربويين، وصقل مهارتهم الإرشادية بشكل أكبر في فروع، ومجالات الإرشاد كافة.

وأظهرت دراسة شاهين، والقسيس (2017) أن مستوى المهاراا الإرشادية في المدارس الحكومية الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن تطور الإرشاد المهني تتطور إيجابياً بعد مرور ست سنوات من الخبرة لدى المرشدين التربويين.

وبينت الطراونة (2007) أن هناك أثراً ذا دلالة على اتجاهات الطلبة نحو العمل الإرشادي، من خلال خضوعهم للتدريب، ويسهم ذلك في تحسين اتجاهاتهم بصورة جيدة، وانعكاس ذلك على مستوى مهاراتهم الإرشادية.

ويتضح مما سبق وجود أهمية لمهاراا الارشاد المهني، ودورها في تحقيق التوازن النفسي للطلاب، وإخراج مواهبه، وإبداعاته في المهنة، التي يعمل بها، ولكن تبقى هذه المهاراا مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومدى تأثير هذه المهاراا بهذه الاتجاهات.

## 2:1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

فمن خلال عمل الباحث في مجال الإرشاد التربوي، وتفاعله مع بعض المرشدين التربويين في الدورات التدريبية، والندوات، وجد الباحث أن هناك اتجاهات لدى المرشدين التربويين لها دور أساسي في مهاراا الارشاد المهني لدى المرشدين التربويين ، وخاصة نحو الإرشاد المهني تنعكس سلباً، وإما إيجاباً على مهاراا الإرشاد المهني لديهم ، ومن هنا استدعى البحث والدراسة بهذا الجانب من العمل الإرشادي.

كما أن الاتجاهات سواءً كانت فردية، أو جماعية لها تأثير على مهارات الإرشاد المهني لديهم، إذ إن الإرشاد بشكل عام هو في تطور مستمر في فلسطين، وهو في مراحل متقدمة رغم أنه ولید في فلسطين مقارنة بدول مجاورة ودول العالم الغربي بشكل خاص، وإذا نظرنا إلى المرشدين التربويين حسب الإحصاءات الواردة من وزارة التربية والتعليم، فإن عدداً من المرشدين التربويين الذين يقدمون خدمة الإرشاد بشكل عام غير متخصصين في مجال الإرشاد المهني، وأن أغلب خدمات الإرشاد المهني التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للطلبة في المدارس الحكومية محدودة، حسب ما رُود في دليل الإرشاد المهني للصفوف من الثالث إلى السابع الأساسي الصادر عن وزارة التربية والتعليم (2016) ومن هنا نقول أن هؤلاء المرشدين التربويين رغم التدريب يبقى لديهم الكثير من الاتجاهات التي ترتبط بمهارات الإرشاد المهني نفسها؛ ولتطوير جهود الوزارة في مجال الإرشاد المهني، وتطوير اتجاهات، ومهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين، الذي هو أساس الإرشاد، ولزيادة فاعلية هذا الإرشاد كان لا بد من الوقوف على اتجاهات المرشدين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية وعلاقة هذه الاتجاهات بمهارات الإرشاد المهني لديهم. وقد تمحورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

**ما العلاقة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني**

**لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؟**

### **1.2.1 أسئلة الدراسة**

تنبثق عن مشكلة الدراسة الأسئلة الآتية:

**السؤال الأول: ما اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في**

**المحافظات الشمالية؟**

السؤال الثاني: ما مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في

المحافظات الشمالية؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين، نحو الإرشاد

المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص،

والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين

التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص،

والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجتي اتجاهات المرشدين التربويين

نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؟

### 3:1 فرضيات الدراسة

للإجابة عن الأسئلة (الثالث، والرابع، والخامس)، فقد صيغت الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات

اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات

اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين، في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية

تعزى لمتغير التخصص.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.

**الفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص.

**الفرضية السابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**الفرضية الثامنة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني، لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

**الفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ارتباطية إحصائية ذات دلالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجتي اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

#### **4:1 أهداف الدراسة**

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.
2. التعرف إلى مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.
3. تحديد الفروق في اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
4. تحديد الفروق في مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
5. تقصي العلاقة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

#### **5.1 أهمية الدراسة**

تتبع أهمية هذه الدراسة من الناحيتين النظرية، والتطبيقية على النحو الآتي:

### 1.5.1 الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في تناولها لفئة مهمة في العملية التربوية ألا وهي فئة المرشدين التربويين، علاوة على تناولها لاتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، وأيضاً اهتمامها بدراسة مهارات الإرشاد المهني لديهم، وتقصي العلاقة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم في ضوء اتجاهات، وممارسات المرشدين التربويين لمهارات الإرشاد المهني، كما تكمن أهميتها النظرية في توفير قاعدة معرفية متصلة بمتغيرات الدراسة يستفيد منها الباحثون، والمرشدون التربويون، والمهتمون وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم العالي.

### 2.5.1 الأهمية التطبيقية

تتضح أهمية الدراسة في كونها تقدم مؤشرات لاتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومستوى ممارستهم له، والعلاقة بينهما، وخاصة في ظل التطور السريع، والتقدم المعرفي في مجالات الإرشاد عامة، إلا أن مجال الإرشاد المهني بقي بعيداً عن التخصيص، لذا ستسهم نتائج الدراسة الحالية في إفادة العاملين في تطوير مجالات الإرشاد عامة، والإرشاد المهني خاصة في وزارة التربية والتعليم العالي، ويستفيد منها الطلبة في الجامعات الأخرى، والتي تُعد قاعدة عملية، وعلمية لهم. كما تمكن الباحثين، والمتخصصين، والمهتمين، وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم العالي من الاستفادة من نتائجها في خططهم، واستراتيجياتهم الإرشادية الملائمة لتحسين الاتجاهات نحو الإرشاد المهني، وممارساتهم له.

## 6:1 حدود الدراسة ومحدداتها

تحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما يلي:

**الحدود البشرية:** اقتصرَت هذه الدراسة على جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

**الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة على المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية (رام الله والبيرة، ونابلس، وجنوب نابلس، والخليل).

**الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الصيفي من العام (2018-2019).

**الحدود المفاهيمية:** اقتصرَت على المفاهيم، والمصطلحات الواردة في الدراسة.

كما أن تعميم نتائج الدراسة الحالية سيكون مقيداً بدلالات صدق، وثبات المقاييس المستخدمة وهي: مقياس اتجاهات الإرشاد المهني، ومقياس مهارات الإرشاد المهني، والمعالجات الإحصائية المستخدمة، ومدى الاستجابة الموضوعية لأفراد عينة الدراسة على هذه المقاييس من جهة، وعلى مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة من جهة أخرى تمثل العينة للمجتمع.

## 7.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات:

تضمنت الدراسة عدداً من المصطلحات الرئيسية، وفيما يلي التعريف بهذه المصطلحات:

**الاتجاهات:** هي عبارة عن "استجابة مكتسبة من الفرد نحو موضوع ما، وقد تكون الاستجابة موجبة، أو سالبة، وذلك حسب خبرات الفرد السابقة" (pickens, 2013: 236)، ويقاس الإتجاه نحو الإرشاد المهني في الدراسة الحالية بمقدار الدرجات التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس الإتجاهات نحو الإرشاد المهني.



وتعرف الاتجاهات نحو الإرشاد المهني إجرائياً: على أنها مجموعة من الاستجابات السلبية، أو الإيجابية لعدد من المتغيرات المرتبطة باتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني: كموقفه من الإرشاد المهني، وموقفه من عملية الإرشاد المهني.

الإرشاد المهني: هو "عملية منظمة، ومستمرة تهدف إلى مساعدة الفرد في تقدير ذاته، وقدراته، وميوله، وتعريفه بالمعلومات المتوفرة عن المهن في مجتمعه، وشروط الالتحاق بها، وكيفية الاستعداد لها، والإبداع فيها" (حمود، 2016: 37).

مهارات الإرشاد المهني: "مجموعة من الفنيات العلمية التي يقوم بها المرشد التربوي المدرسي، ويمارسها في عملية الإرشاد الفردي، أو الجمعي؛ لتحقيق أهداف الإرشاد المهني بشكل كامل، وسليم" (شاهين والقسيس، 2017: 251).

وتعرف مهارات الإرشاد المهني إجرائياً على أنها مجموعة من الأساليب والعمليات الفنية العلمية التي يقوم بها المرشد التربوي داخل وخارج إطار المدرسة؛ يهدف من خلالها للوصول إلى أهداف العملية الإرشادية وفق المعايير المهنية.

المرشدون التربويون: "هم الأشخاص المؤهلون علمياً، ومهنياً، والحاصلون على درجة جامعية في أحد التخصصات ذات العلاقة بمجال الإرشاد، وهم أشخاص مهنيون عينوا من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، ويعملون في المدارس الحكومية، ويعملون على مساعد الطلبة على حل مشكلاتهم التربوية، والنفسية، والاجتماعية، والسلوكية" (مصلح وحزرالله، 2017: 51).

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 الإطار النظري

#### 2.2 الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 الإطار النظري

##### 1.1.2 الإرشاد المهني

يُعد الإرشاد المهني من أقدم أنواع الإرشاد على الإطلاق، فقد بدأ على يد الأب الروحي للإرشاد المهني الأمريكي "فرانك باترسون" سنة 1909م، وقد تضمن دستور الارشاد المهني الذي وضعه فرانك ، مبادئ أساسية للإرشاد المهني: كتزويد الفرد بكافة جوانب المهن المتوفرة، وتزويد الفرد بالمعلومات المهنية التي تتطابق مع امكانيات الفرد، وشخصيته بكافة ، وتلاؤمها بكافة الجوانب حتى يتمكن من اختيار المهنة ، أو الحرفة المناسبة، وقد اكد فرانك باترسون أنه لا بد من المؤاتمة بين دراسة شخصية الفرد، وبين تزويد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة ، ولا يمكن الحديث عن هذه المؤاتمة إلا إذا إمتلك الفرد مهارة إتخاذ القرار من خلال إستراتيجية صحيحة يتم التدريب عليها جيداً؛ ثم جاء بعد ذلك العالم "هولاند"، الذي أكد على مبدأ الموازنة بين الفرد، ومهنته، وكذلك فعل العالم "سوبر"، الذي أكد على عملية اتخاذ القرار المهني في حدود نظريات النمو للشخص، متناغماً مع أهداف الإرشاد المهني، فركز على زيادة المسؤولية الشخصية كأحد الأهداف الرئيسية للإرشاد المهني (ابو زعيزع، 2010).

ويُعرف الإرشاد المهني: بأنه عملية مستمرة تهدف إلى مساعدة الفرد في اختيار مهنة تتلاءم مع قدراته، وميوله، واستعداداته، وطموحه، وطرقه الاجتماعية، وجنسه؛ لكي يتمكن من الاستعداد لها، والدخول بها، والتقدم والرقي والإبداع، وتحقيق أفضل مستوى ممكن من التكيف المهني (الخالدي والعلمي وسيخان، 2011).

وتعرف وزارة التربية والتعليم في فلسطين الإرشاد المهني بأنه: "المعلومات التي يتم الحصول عليها بواسطة الأنظمة المتوفرة عن سوق العمل، وعن الفرص التعليمية، وفرص التوظيف ومساعدة الأشخاص في التفكير في طموحاتهم ورغباتهم، وكفاءاتهم وميزاتهم الشخصية، ومؤهلاتهم وقدراتهم، ودمجها مع فرص التدريب، والتوظيف المتوفرة" حسب ما ورد في دليل الإرشاد المهني لصفوف من ثالث الى السابع الأساسي(2016:25)

وقد وجد الإرشاد المهني؛ لتمكين الفرد من التكيف مع أهدافه، ومهنته، وذلك بطريقة مفيدة ملائمة له، تستجيب لرغباته وقدراته، فالإرشاد المهني يركز على الفرد كوحدة كاملة لا مجزأة عند التطلع لاختيار المهنة المناسبة، وعند تطوير هذا الفرد في اتجاه الأهداف التي يسعى إليها (حمود، 2016). وأضاف الحيايلية (1998) أن المرشد المهني على ألفة، ودراية بقيم العمل، وأهميته، وأنواع العمل التي يحتاج إليها المجتمع.

ويشير آل مشكان (2016) أن الإرشاد المهني هو تسهيل الاختيار المهني للفرد، في ضوء الإمكانيات المتاحة، والظروف الاقتصادية، والاجتماعية للمجتمع، والاحتياجات الشخصية، والنفسية للفرد.

ويعرفه أبو حماد (2011) أيضا بأنه: العملية التي يساعد بها الفرد لكي ينمو، ويصل إلى درجة من قبول ذاته في عالم العمل، وأن يكون ذلك بحيث يؤدي إلى كفالة السعادة له، والمنفعة للعالم الذي يعيش فيه.

ويعرف الباحث الإرشاد المهني بأنه: عملية منظمة هادفة هدفها هو مساعدة الطلبة داخل المدارس في فهم أنفسهم، والتعرف على قدراتهم، وميولهم، وتزويدهم بالمعلومات عن المهن المتوفرة في مجتمعهم والمكان الذي يعيشون فيه، وإعدادهم لتلك المهن، وشروط الدخول فيها؛ من أجل مساعدة الطالب على اتخاذ القرار المناسب في اختيار المهنة بنفسه، ومساعدته في مواجهة

مشكلاته التي يتعرض لها في حياته المهنية؛ لكي يصل إلى التكيف، وتحقيق ذاته المهنية، والشخصية.

### 1.1.1.2 الحاجة إلى الإرشاد المهني

لعل الحاجة إلى الإرشاد المهني، من أهم الحاجات داخل أي مجتمع، سواء في الدول النامية، أو المتقدمة؛ لأنه بدون الإرشاد المهني لا يكون هناك تقدم، أو تطور، نتيجة عدد من المتغيرات التي يمر بها المجتمع (بدر خان، 2011)، وقد بزغت الحاجة إلى الإرشاد من خلال الزيادة السكانية، وشكلها، والزيادة في عدد الطلبة في المدارس، والتطورات التي تمر بها الأسرة، والتي طرأت على المجتمعات، والتقدم السريع في عالم التكنولوجيا، وتطور الأساليب التربوية، ومشكلات المدارس، والحدثة التي طرأت عليها، وتطور قطاع المعلومات والاتصالات، والدراسات العلمية التي بينت أهمية الإرشاد المهني (حمود، 2016).

وقد أعطت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في الآونة الأخيرة أهمية للإرشاد المهني، حيث أدرجته ضمن استراتيجية التعليم، والتدريب التقني، والمهني المنقحة للعام 2010، وتستثمر وزارة التربية والتعليم الفلسطينية الموارد في الإرشاد المهني، وهو جزء لا يتجزأ من التطوير الإقتصادي الشامل، وتشجيع التكافل الاجتماعي، وفي وقتنا هذا يقع الإرشاد، والإشراف المهني تحت مظلة الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، والتي تتضمن دائرتين هما: دائرة الإرشاد التربوي ودائرة التربية الخاصة حسب ما ورد في دليل الإرشاد المهني لصفوف من ثالث الى السابع الأساسي(2016)

## 2.1.1.2 أهمية الإرشاد المهني

يُعد الإرشاد المهني من العوامل التي تعمل على التوافق النفسي الداخلي، والخارجي، وهو يقدم إلى أفراد المجتمع، والطلبة في داخل المدارس كافة بشكل خاص، والإرشاد المهني مهم في تقدم، ونمو الإنتاج القومي، وكذلك التجارة، والصناعة، وله أهمية في الإرشاد المهني للفرد، حيث يقوم الإرشاد المهني للفرد على محاور، أهمها: محور التكون الشخصي، ومحلته في بناء شخصيته بتحقيق ذاته، أما المحور الآخر محور فهو تكيف الفرد سواء مع المجتمع، أو المدرسة ومع الشروط المحيطة به. أما المحور الأخير فهو المهنة التي يعمل بها، والتي هي جزء منه ولا تجزأ من النشاط الإنساني؛ كذلك له أهمية في الإرشاد المهني للجماعة، فالإنسان يعمل دائماً داخل جماعة؛ لذا فالإرشاد المهني داخل الجماعة وخاصة الجماعة المدرسية لا يقل أهمية بالنسبة للفرد؛ لما يوفره من أمن، وطمأنينه، ورفاء، وهذا كله لا يتحقق للجماعة إلا عن طريق الإرشاد المهني المنتظم لأفرادها، وتحقيق؛ التوازن بين حاجات المجتمع والجماعة، كذلك له أهمية في المصانع، وسوق التجارة فهو يسعى إلى تطوير العاملين، وقدراتهم، ويدفعهم إلى الإبداع والتطور. كذلك له أهمية للأمن، والدخل القومي، وهو ذو أهمية عظيمة للدخل القومي حيث يعمل على تنظيمه، وتوفير القوى العاملة التي تحتاجها لجميع المجتمع ومن هنا يكون تنظيم عملية الإرشاد المهني ضرورياً (أبو عيطة، 2013).

## 3.1.1.2 أهداف الإرشاد المهني

تسهم أهداف الإرشاد المهني مما طرح سابقاً في توعية الفرد في اختيار المهنة التي توافق قدراته، واستعداداته، وميوله، وشروط قبوله في سوق العمل، ومساعدة الفرد بالتعرف على مشكلاته التعليمية، وحلها، والتكيف مع التخصص الأكاديمي الذي اختاره، وفهم قدراته،

واستعداداته، وميوله، وإمكانياته، ومساعدة الفرد على توضيح أهدافه، وفهم ذاته بشكل أكثر وضوحاً، وفهم مجال تخصصه (الخالدي والضحان والعلمي، 2011)، إضافة إلى اكتساب الفرد فهم ذاته، والمهارات الخاصة بالعلاقات الإنسانية، وتطوير الكفايات الخاصة بالتفاعل، والتخطيط الحياتي، والوصول إلى سبل النجاح الأكاديمي، والتربوي (جبريل البطش، 2001).

#### 4.1.1.2 نظريات الإرشاد المهني والنمو المهني

يشير مفهوم النمو المهني إلى عملية نمائية تمتد طوال مراحل حياة الفرد، وتعتبر عن مجالات السلوك المهني وتبيان العلاقة بين خصائص الفرد الذاتية مثل: مدار الذكاء العقلي، والطلاقة اللفظية، وقد تناولت نظريات الإرشاد المهني كلها مفهوم الذات للفرد، والسمات الشخصية له، وطرق تربية الفرد الأسرية، والعائلية، والنفسية، والجماعية، وكذلك ميوله، ورغباته، واتجاهاته، وقدراته المختلفة اتجاه المهنة التي يريد، وجاءت النظريات بهدف تقديم مفاهيم، وقواعد يستفيد منها المرشدون التربويون في فهم كل من الفرد، والجماعة، ومساعدتهم على النمو، واختيار ما يناسبهم من مهن (أبو زعيزع، 2016). وهذه النظريات هي:

#### أولاً: نظريات السمات، والعوامل، وتطبيقاتها في مجال الإرشاد المهني

هي نظرية نفسية أكثر منها مهنية كنظريات "آن رو" و"سوبر" و"هولاند"، وهي تبحث في سمات، وعوامل شخصيه للأفراد، والفروق الفردية بينهم، وتحليلها؛ سعياً لتصنيفهم، والتعرف إلى السمات، والعوامل التي تحدد سلوكهم؛ لكي يتمكن المرشد التربوي من قياسه، وتشخيصه، والتنبؤ بها (أبو أسعد وعربيات، 2012).

## عناصر نظرية السمات والعوامل:

تشمل هذه النظرية عملية التحليل؛ حيث يتم فيها جمع المعلومات عن الفرد من خلال الاختبارات والمقاييس النفسية التي تقيس ميول الفرد واستعداداته واتجاهاته نحو المهن المختلفة. والتركيب الذي يشمل إعادة هيكلية المعلومات بشكل منظم؛ لتحديد مواطن القوة، والضعف، وتحديد المشكلات، والتشخيص الذي يعمل على قلب العملية الإرشادية الذي يتم من خلاله التعرف إلى طبيعة المشكلة، والفوارق المحيطة بها، والأسباب التي أدت لوجودها والتنبؤ بالتوقعات من كل الخيارات التي اختارها الفرد لمستقبله المهني بعد دراسة المهنة، وتقويمها، والإرشاد المهني، والمتابعة التي تتضمن مراجعة كل المعلومات المختلفة باتخاذ القرارات المناسبة، وابقاء سياسة الباب المفتوح أمام الفرد للمساعدة في أي طارئ (أبو أسعد وعربيات، 2012).

## ثانياً: النظريات النمائية النفسية:

### نظرية جينزبيرغ:

وهي من النظريات المهمة في تطوير علم اختيار المهنة، حيث ان اختيار المهنة هو عملية تطورية، ونمائية، وهو سلسلة من القرارات المهنية المترابطة مع بعضها عبر مراحل نمو الفرد. وتكون محددة بالعوامل الزمنية، والمادية، والنفسية، والمهنية من جهة، و هذه العوامل مرتبطة بالقرارات المهنية الجديدة التي يتخذها الفرد من جهة أخرى؛ وتعتبر عملية اختيار الفرد للمهنة هي حل توافقي بين العوامل الداخلية، والعوامل الخارجية التي تشكل اهتمامات الفرد اتجاه أية مهنة مطلوبة في سوق العمل (الهادي والعزة، 2014).



## مراحل اختيار المهنة عند جينزبيرغ

1. مرحلة الخيال fantasy: وتمتد من سن 0-3 سنوات حيث يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة من خلال اللعب وهي فترة غير واقعية لشعور الطفل بنقص في القدرة الكافية ليصبح في هذه المهنة، ويغلب عليها التقليد للكبار في مهنة معينة.
2. مرحلة التجريب Tentative stage: وتمتد من 11-18 سنة، وتنقسم إلى أربع مراحل، هي الميل، والقدرة والقيم والانتقال.
3. المرحلة الواقعية: وتمتد من 18-22 سنة، وتشمل هذه الفترة ثلاث مراحل هي: مرحلة الاستكشاف والتبلور، والتخصص (أبو عيطة، 2015).

## نظرية سوبر (النمو المهني)

جاءت نظرية سوبر واحدة من النظريات التي وضعت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وهي تقوم على مجموعة من الأسس التي ارتكزت عليها نظرية سوبر، مثل: نظرية مفهوم الذات، ومفهوم الذات المهنية التي اهتمت بتطوير الذات، وأخيراً علم نفس النمو الذي يتناول جوانب النمو بشكل عام (أبو عيطة، 2015).

### مراحل الاختيار المهني عند سوبر

حدد سوبر الاختيار المهني بخمس مراحل (عبد الهادي والعزة، 2014) هي:

1. مرحلة البلورة (14-17 سنة): وهي مرحلة تكوين أفكار عن العمل المناسب، وتطوير الذات المهنية.
2. مرحلة التخصص (18-21 سنة): تحديد الخيار المهني الخاص.
3. مرحلة التنفيذ (22-24 سنة): يتم الانتهاء من التعليم، والتدريب اللازمين للمهنة، والدخول في مجال العمل.
4. مرحلة الثبات والاستقرار (25-30 سنة): الثبات في العمل، ويتطور بها الفرد بشكل سريع دون تغيير المهنة.
5. مرحلة الاستمرار والتقدم والنحو (30 سنة فأكثر): إتقان مهارات العمل، والشعور بالأمن، والراحة النفسية.

## افتراضات سوبر

هي عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني، وتمثل حياة الفرد المهنية، وتشمل الفروق الفردية بين الأفراد في قدراتهم، وميولهم، وسماتهم الشخصية، وأن كل مجموعة من المهن تتطلب مخططاً مميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية. وقد خص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل هي: النمو، والاستكشاف والاستقرار والانحدار، كذلك بين مفهوم النضوج، وأن الوعي بالحاجة إلى القيام باختيار تخصص يوصل إلى مهنة، وحث على تقبل المسؤولية لعمل خطط، واتخاذ قرارات مهنية. كذلك بين كيفية الوصول إلى التخطيط الناجح والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب المهني للمهن المختارة. وفهم المعلومات عن شخصية الفرد من أجل استخدامها في اتخاذ القرار المهني، ومراعاة الواقعية في الاختيارات المهنية وفقاً للقرارات والميول الفردية (حمود، 2016).

### ثالثاً : النظريات المستندة إلى الشخصية

#### نظرية "آن رو" (ضمن الحاجات)

يؤكد "رو" على بنية الحاجات عند ماسلو، وأن المرشد يعطي أهمية لحاجات المسترشد الشخصية، ومساعدته على فهم حاجاته، وربط تلك الحاجات بالمهن عن طريق التعرف على المهن المتوفرة لإشباع حاجات المسترشد، ومن خلال نظرية "رو" يقوم المرشد الذي يتبع النظرية، بإجراء المقابلة، والمقاييس على نمط الحاجات عند المسترشد؛ لفهم كامل للحاجات، والرغبات التي تسيطر على المسترشد، فهناك خياران هما: المواصلة في التفكير في المهن المناسبة لحاجاته المسيطرة عليه؛ وهنا جاءت نظرية "رو"؛ لتعرفه على خط المهن الخاص به ضمن أسس تعليمية، وتحديد الحاجات، ونمطها من قبل المرشد والمسترشد، وعمّا إذا وإذا كانت مشبعة، أو لا لمواصلة الحياة.

فإذا كانت مشبعة تتبع الخيار السابق. أما إذا لم تكن، فإن المرشد سوف يبدأ بعملية مساعدة المرشد على إعادة بناء حاجاته كذلك فإن تصنيف "رو" المهني يجمع المهن في فئات واسعة مرتبطة بأنماط الحاجات التي تتطور من خبرات الطفولة المبكرة. ويستخدم بواسطة المرشدين كافة، ومنهم المرشد التربوي لمساعدة الطلبة على بناء إطار عام للعمل (أبو حماد، 2014).

### نظرية هولاند

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون ناتج الوراثة وعدد غير قليل من العوامل البيئية، والثقافية، والسمات الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئية، والموائمة بين الشخص والمهنة وحاجة السوق ويفترض هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى أنماط عدة، كما يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون بها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات مع بعضها البعض وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع الأنماط البيئية التي تشابهها يؤدي إلى الاستقرار المهني (حمود، 2016).

### الأنماط المهنية لدى هولاند

ويشار أن "هولاند" صنف الأفراد على مستوى تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط، يمكن تصنيف البيئات التي يقيمون فيها إلى أصناف عدة وعلى أساس تشابه البيئات مع بعضها، لذا توصل "هولاند" ونتيجة للخبرة التي اكتسبها كموجه مهني إلى ستة أنماط للشخصية، حيث يقابل كل نمط من الأنماط بيئته المهنية التي تأخذ نفس الأسم وتتطابق في صفات النمط نفسه (حمود، 2016).

## وهذه الأنماط والبيئات الستة هي:

1. البيئة الواقعية، ويقابلها البيئة الميكانيكية، أو الآلية، وصفات هذه الشخصية ضمن هذه البيئة تتضمن العدوانية، والميل نحو الأنشطة الجسمانية التي تتطلب مهارة، ويتبنى أصحاب هذه الشخصية المواقف التي تتطلب مهارات لفظية ذات العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، ويفضلون التصرف، والفعل أكثر من التفكير، ومن الأمثلة على ذوي هذه البيئة : العمال، والفلاحون، والنجارون.
2. البيئة العقلية، وهم أصحاب التوجه العقلي، ويتصفون بانهم يبتعدون عن السلطة، ويميلون للتفكير، واستخدام العقل في التصرف، و يتجنبون التفاعل مع الآخرين، وتكوين علاقة مع الآخرين، ويمتلكون قيماً، واتجاهات غير تقليدية. ومن الأمثلة على تلك البيئة الأطباء، والباحثون وعلماء النفس (عبد الهادي والعزة، 2014).
3. البيئة الاجتماعية، ويتصف أصحابها بأنهم يملكون مهارات لفظية، واجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية، ولديهم قيم إنسانية، ودينية، ويفضلون التعلم، والخدمات الاجتماعية، والإرشادات، والمعالجة النفسية، والأمثلة عليهم المرشدون الاجتماعيون، والمرشدون النفسيون، والمعلمون.
4. البيئة الفنية، وهم أصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين، وينجذبون للمهن التي تتطلب مهارات جسمية، ويظهرون قليلاً من ضبط النفس . ومن الأمثلة على أصحاب هذا التوجو: الموسيقيون، والرسامون ، والشعراء، والأدباء.
5. البيئة المغامرة، ويتصفون بأنهم يمتلكون مهارات لفظية مميزة، ويشعرون برضا عندما يدخلون في منافسة، أو يتبعون أحداً، وهم أصحاب شخصيات قيادية قوية، يتجنبون الحالات، والمهام اللفظية التي تتطلب جهداً عقلياً كبيراً ومن الأمثلة على ذلك : رجال الأعمال، وأصحاب الفنادق، والتجار.

6. البيئة التقليدية، وهي البيئة الملزمة، ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بالقدرة على ضبط النفس، ويفضلون المهن التي تتطلب تنظيمًا لفظيًا وعدديًا، يحصلون على الرضا، ويتعدون عن الصراع، والقلق، ويميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الأشياء، وترتيبها، ومن الأمثلة على ذلك أمناء الصناديق في البنوك، والمحاسبون، والمكتبيون (حمود، 2016).

### خطوات الإرشاد المهني عند هولاند:

للإرشاد المهني عند "هولاند" عدة خطوات، وهي: القيم، والاكتشاف، والتجريب، والخبرة العملية، والقرار، وأخيراً التنفيذ (أبو أسعد، 2012).

## 2.1.2 الاتجاهات نحو الإرشاد المهني

لقد تعددت التعريفات التي تناولت الاتجاهات، فعرّفها عبد الفتاح، وعبد الحميد (2004) بأنها: عبارة عن الاستجابة العقلية، والنفسية عند الفرد نحو مثيرات محددة مرتبطة بموضوع معين في البيئة التي يعيش فيها المرشد التربوي، وينظم هذه التوجهات الخبرات السابقة، بما يكفل تفويتها، وتعميمها على سلوكياته في المواقف، والظروف المماثلة المرتبطة بموضوع الاتجاه، مما يجعله سلبياً أو إيجابياً، ويتضمن هذا التعريف الاتجاه، وهو مرتبط بالعمليات العقلية عند المرشد التربوي، وبحالة المرشد التربوي النفسية، كذلك تلعب الخبرات السابقة لدى المرشد التربوي واتجاهاته دوراً مهماً في تحديد الاتجاهات، والمرتبطة بموضوع الاتجاه (عبد الفتاح وعبد الحميد، 2004).

كما أن الاتجاه سلوك مُتعلّم، ومُكتسب ينتقل من الوالدين إلى أبنائهم، ومن المعلم إلى الطالب، ومن المُحاضر إلى طالب الجامعة، وإما ان يكون فردياً بالانتقال، أو جماعي الانتقال، ويمر بعملية تمايز نتيجة لبعض الخبرات التي يتعرض لها الطالب (عثمان، 2010).

ويشير بروقاتا وبروقاتا (Borgatta & Borgatta, 1992): أن الاتجاه مُتعلّم، ومُكتسب، وذلك من الاختلاط مع أفراد الأسرة، ومن خلال التعلّم الجماعي مع الرفاق، والمشاهدات الفردية.

وتطفو الاتجاهات إلى السطح من خلال عدة أشكال للاستجابة نحو الموقف وهي الاستجابة المعرفية نحو الملحوظات التي تظهر اتجاه شيء ما، أو نماذج عن المعتقدات لدى المرشد التربوي. والاستجابة الانفعالية للدوافع والمشاعر التي تظهر نتيجة شيء ما لدى المرشد التربوي، والاستجابة السلوكية التي تظهر كاستجابة اتجاه الشيء، أو النوايا السلوكية الأخرى عند المرشد التربوي (Kreitner and Kinicki, 2004).

#### أولاً: خصائص الاتجاهات

هناك العديد من الخصائص للاتجاهات يمكن إجمالها بإتجاهات مُكتسبة، ومُتعلّمة، وليست وراثية، وقابلة للتعديل، والتغير، والانطفاء، وتكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمتغيرات الاجتماعية، ولا تكون عبثاً ولكنها مرتبطة دائماً بالعلاقة بين الفرد، وموضوع من موضوعات البيئة الاجتماعية، كذلك تعدد، وتختلف حسب المتغير المرتبط، كما أنها اتجاهات غامضة، وواضحة، ويتكون الاتجاه من اتجاه قوي يصعب تعديله، واتجاه ضعيف يسهل تعديله، كذلك تلعب الخبرة دور المؤثر الأكبر في الاتجاه، ويؤثر فيها. وتكون كل الاتجاهات قابلة للقياس، والتقويم، وأساليب مختلفة؛ بحيث يتكون الاتجاه من قطبين: سالب وموجب أي من الاتجاه الموجب الكامل، أو السالب الكامل لدى المرشد التربوي (المعايطة، 2000). وتتفاوت في وضوحها، ولها صفة الثبات،

والاستقرار، والاستمرار النسبي، وتنبؤنا بإستجابة الفرد لبعض المثيرات الإجتماعية باتجاه الفرد الذي يكون محدوداً، وعماماً ( العتوم والعيدي، 2009 ).

### ثانياً: مكونات الاتجاه

يتكون الاتجاه نتيجة طرق عديدة، وتشمل إشباع الحاجات الأولية؛ مثل إشباع حاجات الجوع، والنوم والشرب؛ فالمرشد التربوي يتعلم ويكون اتجاهاً نحو الطعام، والراحة، والماء، وكل هذا يؤدي إلى تقدير تلك الحاجات (أبو اسعد، 2011، أ). ان المواقف التعليمية والخبرات الانتقالية مهمة جدا في تحديد اتجاهات المرشد التربوي ، فإذا كانت الخبرة الانفعالية من حدث ما إيجابية كان إتجاه المرشد ايجابياً، فتكوين اتجاهاً ايجابياً نحو الإرشاد المهني يجعل المرشد أكثر ابداعاً وتميزاً في مجاله ؛ فإن المرشد التربوي المبدع في مجال الإرشاد المهني إذا أبدع في مجاله ، يكون نموذج يحتدا به لكثير من زملائه الذين يعملون الإرشاد المهني .(درويش، 1999).

### ثالثاً: نظريات الاتجاهات

#### نظريات نفسية التكوين

#### ■ نظرية التعلم

أبرز منظريها هم علماء الاتجاه السلوكي في التعلم، ومن أشهرهم: بافلوف، وسكنر، وثورندايك، وواطسون وغيرهم ( أبو أسعد، وعربيات، 2012).

ويشار إلى أن "دوب" هو من أوائل الباحثين في تكوين الاتجاهات سنة 1947م حيث أوضح أن مبادئ يمكن ان تنطبق على الاتجاهات، وأن الإشرط الكلاسيكي يمكن استخدامه لتوضيح كيفية تكوين الاتجاهات وتغييرها بنفس الطريقة التي تم تطبيقها على السلوك الظاهر، وأن الافتراض



الأساسي لهذه النظرية هو أن كل الاتجاهات النفسية سواء كانت إيجابية، أو سلبية، تكون متعلمة بنفس الطريقة التي يتم بها تعلم العادات، والتقاليد، والقيم، وصور السلوك المتعددة، من قبل المرشد التربوي (درويش، 1999).

### نظرية التنافر المعرفي

وهي نظرية "ليون نستنجر"، وتعتمد نظرية التنافر المعرفي على خاصية الفهم، وإدراك العلاقات في إطار النظرة الكلية الشاملة لعناصر الموقف. وتبدأ النظرية باقتراح معقول ينص على أن قلق البشر من عدم الإتساق، وبوجه خاص عدم الاتساق بين الاتجاهات، والسلوكيات. وحينما تنشأ مثل هذه الظروف؛ فإننا نختبر حالة لا تبعث السرور، وتسمى بالتنافر. وحينما نحاول التعامل مع هذه المشاعر، فإنه غالباً ما يفسر عن ذلك تغيير في الاتجاه، وهو يستند التنافر إلى ثلاث مسلمات هي: أن لدى الفرد اتجاهاً يفضلهُ أكثر عن الآخر، ولدى الفرد سيطرة كافية على اتجاهاته، ويبقى الاتجاه الذي تم تربيته لمرّة واحدة صالحاً، ومستمراً مدى الحياة كما أن الشعور بعدم الراحة النفسية الناجم عن التنافر المعرفي يُحدث عملية انتعاش نفسي في الفرد المصاب، يمكن أن يؤدي إلى البحث عن معلومات داعمة للاعتقاد الذي يمتلكه الفرد للتقليل من أهمية الاتجاه الجديد الذي أدى إلى ظاهرة التنافر، وتغيير الاتجاه المتعارض، أو المتنافر (Lester & Yang, 2009).

### نظرية التوازن المعرفي:

حسب هذه النظرية قسم "فريتز هايدر" العلاقات إلى قسمين يكمن وراءها الاتجاهات وهما: علاقات حيادية العاطفة، وعلاقات عاطفية. وتنصب نظرية "هايدر" على العلاقة العاطفية في تكوين الاتجاهات (ساري وحسن، 1998).

## ■ نظرية التطابق المعرفي:

ويُعد "اسجود تانبويوم" واضع هذه النظرية، وهي امتداد لنظرية التوازن، ولكنها من حيث الأسلوب ترتبط بمدى تغيير، أو تغيير الاتجاهات، ومسارها، ولها مفهومان رئيسان هما: المفهوم الترابطي والذي يتضمن الحب، والتفضيل، والموافقة والمفهوم غير الترابطي والذي يتضمن النفور، والمعارضة، والهروب (الكندري، 1992).

## ■ نظرية إدراك الذات:

ومن روادها العالم "داريل بيم"، حيث أطلق مفهوماً جديداً اسمه منهاج إدراك الذات في الجانب السلوكي، وتعتمد هذه النظرية على مبادئ التعزيز الرئيسة، والتي وضعها "سكنر" في نظريته؛ من حيث دور الملاحظة في تشكيل الاتجاهات، وقد لقيت هذه النظرية ترحيباً كبيراً وذلك نظراً لاعتماد الملاحظة فيها على العديد من الفروض أو الأحكام التي لم يثبت صدقها ( السيد وعبد الرحمن، 1999).

## ■ النظرية الوظيفية للاتجاهات:

تقوم هذه النظرية على تعديل أسس الاتجاه النفسي بطريقة متوازنة فتبدأ بتعديل المجال الإدراكي الذي يقع فيه موضوع الاتجاه، وبعد ذلك تعديل مدركات المرشد التربوي، وادراكاته نحو هذا الموضوع ضمن مبدئين أساسيين هما: انتظام مجال الإدراك أي التوازن بين عناصر مجال الإدراك، و تكامل المجال بمعنى تناسق الأوضاع بالنسبة لهذه العناصر.

يتم عرض موضوع الاتجاه بصورته الإدراكية المعدلة على الفرد، وبالتالي فإن المحور الأساسي لهذه النظرية هو المكون الإدراكي للاتجاه النفسي، أو بمعنى آخر المجال الذي يقع فيه

موضوع الاتجاه. ومن أبرز العلماء الذين قاموا بإجراء دراسات في مجالات هذه النظرية : كيلو، وميلر، وكاتز، وبرومر (الكندري، 1992).

وللاتجاهات وظائف متعددة تشمل الوظيفة التلاؤمية الانفعالية (الانفعالية التكيفية)، وتحقق الاتجاهات الكثير من أهداف المرشد التربوي، وتجعله أكثر قدرة على التكيف مع الكثير من مواقف الحياة التي يواجهها طوال حياته، وتساعده أيضاً على التكيف مع المجتمع. والوظيفة الدفاعية، ووظيفة الدفاع عن الأنا، وفيها ان الفرد نفسه من الاعتراف بأشياء حقيقية عن نفسه؛ عن طريق تكوين اتجاهات؛ لتبرير فشله أو عدم قدرته على تحقيق أهدافه للحفاظ على ماء وجهه. ووظيفية التعبير عن القيم.

وظيفية تحقيق الذات: لكل مرشد تربوي مجموعة من الاتجاهات تحدد سلوكه، وهويته، ومكانته في المجتمع، وفي هذه الاتجاهات يجد إشباعاً بالتعبير عن اتجاهاته التي تناسب القيم التي يتمسك بها، وفكرته عن نفسه، ويسعى صراحة للتعبير عن التزاماته، والاعتراف بها. والوظيفية المعرفية: أي اتساق السلوك، وتوازنه على نحو ثابت نحو المواقف التي يتعرض لها المرشد التربوي؛ وتقوم على حاجة المرشد إلى تنظيم حياته المهنية، وترتيبها على شكل منظم (المعاينة، 2015).

## 3:1:2 المهارات الإرشادية في الإرشاد المهني

أولاً: مفهوم المهارة في الإرشاد المهني

المهارة (SKILL): هي خطوة من الخطوات العملية العقلية، أو الإدراكية، أو الوجدانية التي يمارسها المرشد التربوي من خلال قيامه بعملية الإرشاد المهني، وتعتبر من أهم أجزاء العمل وأدقها (أبو أسعد والسفاسفة، 2016).

وتعرف المهارة بأنها: نشاط صعب، ومُعقد، وتدرّيات منظمة، وتتسم هذه المهارة بكفاءتها في أداء الأعمال، وللمهارة دلالة على سلوك الإنسان في بعض الأعمال (أبو أسعد، 2011، ج).

والمهارة في الإرشاد المهني تدل على السلوك المتعلم أو المكتسب، الذي يتوفر له شرطان جوهريان، بحيث يكون السلوك موجهاً نحو الهدف وهو الإرشاد بشكل عام، وأن يكون منظماً بحيث يؤدي إلى الوصول إلى الهدف في وقت قصير وهذا السلوك يجب أن تتوفر المهارة فيه.

وهي القدرة على الأداء، والتعلم وقتما يريد، وهي متعلمة عن طريق النشاط الممارس بشكل هادف، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية، والقصور في أي مهارة من المهارات؛ يؤدي إلى قصور في جودة الأداء الكلي (أبو أسعد، 2011، ج).

ويعرفها شاهين (2014) بأنها: مجموعة من الأنشطة والفنيات العلمية، التي يقدمها المرشد التربوي، ويمارسها في عمليات الإرشاد كافة؛ لتحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة والشكل السليمة. ويعرفها مصطفى (2011) على أنها: عبارة عن درجة من الإتقان، وتطبق باستخدام أجهزة وأدوات.

وتشتمل المهارة على عدة أنواع منها المهارة الإدراكية، وهي: عبارة عن مهارة تكون في الإنسان، وتعتمد على الأشياء المحسوسة والملموسة، والمهارة العلاقية: وهي عبارة عن السرعة لاجتذاب الأخرى والمهارات التاثيرية للقدرة على تحويل ما تتعلمه إلى أسلوب عملي قابل للتطبيق.

كما أن المهارة نوع من أنواع التعلم لها متطلبات معرفية وعمليات عقلية، وتعتمد على الجانب المعرفي؛ وهي القدرة على توظيف المعارف بطريقة فاعلة للوصول إلى الهدف (مصطفى، 2011).

ويعرفها الباحث بأنها: قدرة المرشدين التربويين على القيام بمجموعة من الأنشطة والمهارات، والفنيات، والتقنيات التي تُسهم في مساعدة الطلبة للوصول إلى الهدف المهني المطلوب.

### ثانياً: أهمية مهارات الإرشاد المهني للمرشد التربوي:

إن الفرد لا يمكن ولا يقوى على العيش بدون التفاعل الاجتماعي مع الآخرين؛ لذلك فهو يحتاج إلى كم كبير من المهارات التي تمكنه من التواصل مع بقية مكونات المجتمع المختلفة، وتمكنه من تحقيق أهدافه بنجاح وتكفل له حياة اجتماعية سعيدة. ومما سبق نقول ان المهارات تساعد المرشدين التربويين على اكسب المرشد التربوي الثقة بالنفس والسعادة والراحة؛ حيث ينفذ أعماله بإتقان، وتهب المرشد التربوي حب الآخرين واحترامهم له وتقديرهم لعمله، وتجعله يقوم بعمله بنجاح، وتمكنه من تطبيق ما يتعلمه بسهولة، وتنمي الدافعية اتجاه الإرشاد (أبو أسعد، 2011، ج).

### ثالثاً : مهارات الإرشاد المهني

#### مهارة المقابلة

تعتبر المقابلة الشخصية المهارة الأهم في مهارات الإرشاد المهني، فهي تسمح بالحصول على معلومات عن المسترشد، وتعرف بما يلي: هي علاقة مهنية هادفة، وجهاً لوجه بين المرشد، والمسترشد في مجال جو نفسي آمن، تسوده الثقة المتبادلة بين الطرفين؛ بهدف جمع معلومات من أجل حل مشكلة، أي أنها علاقة فنية حساسة يتم فيها تفاعل اجتماعي، أو تبادل معلومات، وخبرات، ومشاعر، واتجاهات، ويتم من خلالها التساؤل عن كل شيء، وهي نشاط مهني هادف وليست

محادثة عادية، ويتم فيها التركيز على مساعدة المسترشدين في عرض أنفسهم على أصحاب العمل، وطرح الأسئلة المناسبة، والإجابة عنها، ومتابعة الأفعال بعد المقابلة ( أبو أسعد، 2011، ب). والمقابلات الشخصية تكون إما فردية حيث يكون اللقاء بين المرشد والمسترشد وجهاً لوجه؛ والهدف من هذه الطريقة هو التعرف عن قرب على القدرات التي يمتلكها الفرد والاتجاهات المهنية المختلفة. أو الجماعية: وفيها يتم إجراء مقابلة لعدد من الطلبة معاً، ويتم طرح موضوع معين؛ لمناقشته خلال المقابلة، ويكون الهدف من المقابلة معرفة مدى قدرة الطلبة على التجاوب مع الآخرين، والتفاعل مع البيئة المحيطة، والقدرات الفردية التي يمتلكها الأفراد.

وهناك أربع مراحل لإعداد الأفراد للمقابلات (عبد الله، 2013):

1. المرحلة الأولى: (تطوير توقعات واقعية)، حيث إعلام الفرد عن شكل ومحتوى، وطول فترة المقابلات، وأدوار كل من منفذ المقابلة، والفرد، واحتمالات الوصول إلى قرارات إيجابية، وكيف تستخدم المقابلة في عملية اتخاذ القرار، وماذا يتوقع الطالب من المرشد التربوي، ويكون فيها الطالب أيضاً قلقاً حول التوقعات؛ فهو في أول لقاء يتوقع من المرشد التربوي الكثير، وبدرجة مبالغ فيها كثيراً.

2. مهارة إجراء المقابلة الأولى للمرشد التربوي: وتكون عندما يبدأ الطالب الحديث عن مشكلته المهنية بصعوبة، ويقوم المرشد بتوجيه الأسئلة بلطف، وتوضيح النقاط الغامضة، ويمكن له أن يعود إلى توجيه أسئلة للطالب من أجل سير المقابلة، وتوجيهها الوجهة المطلوبة.

3. مهارة كيفية التعامل مع الطالب: إن على المرشد التربوي أن يخلق توازناً حساساً في كل الحالات والتدخلات داخل إطار المقابلة لكل العلاقات والإرشادات اللغوية، وغير اللغوية

المزعجة الصادرة عن الطالب، وهنا يقوم المرشد التربوي في محاولة طمأنته حولها مباشرة إذا كان ذلك ممكناً.

4. مهارة إنهاء المقابلة في الإرشاد المهني: يجب أن تعطى الفرصة للطالب كي يعبر عن كل احتياجاته، وأن يتعرف إلى كل احتياجاته ومهاراته وميوله المهنية، ولا يقطعه حتى نهاية المقابلة، ويجب أن يستمع له حتى يهدأ، وينتهي من حديثه والحديث عن مشاعره. وعلى المرشد التربوي أن يزود الطالب بتقدير، وأن يقوم مشكلاته في نهاية المقابلة؛ لأن ذلك يمثل تغذية راجعة تكون بمثابة إعادة لطمأنته.

#### رابعاً: مهارة الاتصال في الإرشاد المهني:

يتضمن الاتصال مهارتين: (الإصغاء، الإنصات)؛ فالبعض ينصت أكثر من الكلام، والبعض يتكلم أكثر من الصمت، بحيث يتطلب الإصغاء تركيز الإمكانات العقلية في تحديد توجه الفرد المهني، فهو مطلب أساسي لدى المرشد، وهو أساس الاستجابات الإرشادية، وأي إخفاق للمرشد التربوي في الإصغاء يشعر الطالب بالإحباط، ويجعله لا يعبر عن ذاته أبداً.

والإصغاء في الإرشاد المهني؛ جزئية كل مقابلة الإنصات؛ كعملية أساسية في التواصل، وتضمن ثلاث مهارات، هي: مهارة استقبال الرسالة من قبل المرشد التربوي، ومهارة معالجة معلومات الرسالة من قبل المرشد التربوي، ومهارة إرسال رسالة إلى الطالب من قبل المرشد التربوي.

وتشمل مهارات الإصغاء مجموعة من المهارات

أولاً: مهارة الإستيضاح: سؤال يوجهه المرشد التربوي للطالب عقب رسالة غامضة تبدأ بسؤال،

مثل:

هل يعني ذلك..؟ هل نقصد أن تقول أن ..؟ هل تقول ..؟ هل تحاول أن تصف لي ..؟.

ويعني هدف الاستيضاح في الإرشاد المهني أن معنى رسالة الطالب غامضة، ويجب أن يوضح

معناها، ومقصد المسترشد منها (زيدان وشوافقه، 2010)

ثانياً: مهارة عكس المحتوى: هي إعادة صياغة لكلمات وأفكار الطالب من قبل المرشد التربوي،

أو ترجمة لهذه الأفكار والمعلومات بطريقة المرشد التربوي، وهي ليست مجرد تزويد لما قاله

المسترشد، أو إعادة له بل تزويد وإعادة جديدة تتيح مزيداً من الفهم والمناقشة؛ بحيث تهدف إلى أن

تخبر الطالب أن المرشد التربوي قد فهم الرسالة، وتشجع الطالب على الاستمرار في الحديث،

والتركيز على موقف، أو حدث، أو سلوك محدد.

تتضمن خطوات مهارة إعادة الصياغة الانتباه إلى رسالة الطالب المهنية، واسترجاعها ضمناً،

والتعرف إلى محتواها من خلال سؤال نفسك: ما هو موقفك من الشخص؟ ما الموضوع؟ ما الفكرة

التي تناقشها الرسالة؟ كذلك يتم إيجاز بداية مناسبة من الصياغة، وترجمة المستوى الرئيس

بكلماتك الخاصة، ووجهها لوجه بطريقة لفظية.

هناك عدة أنواع لإعادة الصياغة في الإرشاد المهني وتشمل إعادة صياغة عبارات المسترشد بدون

تغيير، وإعادة صياغة عبارات المسترشد بتغيير ضمير المتكلم، كذلك إعادة الأجزاء المهمة من

عبارات المسترشد.



### ثالثاً: مهارة عكس المشاعر:

تركز مهارة عكس المشاعر على المحتوى العاطفي الانفعالي لرسالة المرشد، وإعادة صياغة عبارات المرشد تعبر عما يقوله، أما عكس المشاعر فتعبر عما يشعر به، تهدف عملية عكس المشاعر إلى مساعدة الطالب على إدراك أن المرشد قد فهمه، وتشجيعه على مزيد من التعبير عن مشاعره، وانفعالاته السالبة والموجبة، ومساعدة المرشد على التعامل مع اتجاهاته وميوله، وانفعالاته، والتمييز بين المشاعر المختلفة، مثل العصبية والقلق والضيق.

وتتم عملية عكس المشاعر من خلال الإصغاء لكلمات المشاعر، والانفعالات، ومراقبة السلوك غير اللفظي الذي يرافق الرسالة اللفظية؛ مثل: تعبيرات الوجه، والجسم، ونبرة الصوت. وعلى المرشد عكس المشاعر بطريقة لفظية مرة أخرى للطالب باستخدام كلمات أخرى بحيث يبدأ بداية مناسبة منسقة مع تعبير الطالب، وإضافة الموقف الذي تحدث فيه المشاعر، بإعادة صياغة مختصرة. فيتعرف المرشد على فاعلية عكس المشاعر من خلال ملاحظاته لاستجابات المرشد. وتتم متابعة عملية عكس المشاعر كما يعبر عنها الطالب لفظياً وبشكل غير لفظي كذلك المستوى السطحي الظاهري، والمستوى العميق الضمني (الصمادي، 2014).

### مهارة التلخيص

يكرر الطالب عدداً من الموضوعات بطرق متعددة من حديثه، وعلى المرشد التربوي أن ينتبه إليها، ويلتقطها بإصغائه، وأن يركز عليها؛ لأن هذه الموضوعات هي ما يحاول الطالب أن يخبرنا عن توجهاته المهنية بطرق متعددة، وعلى المرشد التربوي أن يستجيب لهذه المواضيع المتكررة بما يخص التلخيص، فالتلخيص مثل عكس المشاعر وإعادة الصياغة؛ فهو يركز على رسائل الطالب، أو محتوى الجلسة.

ولمهارة التلخيص في الإرشاد المهني أهداف عديدة، تشمل ربط عناصر رسائل الطالب، والتعرف على الموضوع المشترك في الرسائل، وإيقاف استرسال الطالب، وتهدئة الجلسة، وإعطاء فرصة لالتقاط الأنفاس، ومراجعة التقدم في الجلسات؛ وهي وسيلة لإنهاء الجلسات وبدائها(عبدالله، 2013).

### خطوات مهارة التلخيص في الإرشاد المهني

يشير أبو أسعد (2011، أ) إلى أربع خطوات رئيسة لمهارة التلخيص في الإرشاد المهني هي:

1. الانتباه لرسالة الطالب وأن يراجعها ضمناً.
2. التعرف إلى الموضوعات والعناصر في رسائل الطالب كل مرة.
3. يجب أن يختار المرشد التربوي بداية مناسبة لعبارة التلخيص، واستخدام ضمير المخاطب "أنت ويا".
4. تقويم المرشد التربوي لاستجابات التلخيص عن طريق إصغاء الطالب، وملاحظة موافقته من عدمها لما تم تلخيصه.

### مهارة المواجهة

هي مهارة، وطريقة تستخدم في كشف المتناقضات بين ما يقوله الفرد وما يقوم بفعله، مما يجعل الطالب قادراً على رؤية سلوكه مثلما يراه الآخر، وليس كما يراه في مواجهة كسر للحوجز بين ما يقوله وما يفعله الطالب، وتساعد المواجهة الطالب على التخلص من الحيل الدفاعية التي تباعد بينها؛ وبذلك يرى الطالب نفسه على حقيقتها، وبما يتفق مع رؤية الآخرين لها.

## مبادئ مهارة المواجهة في الإرشاد المهني

القاعدة الأولى للمواجهة: هي " لا تواجه شخصاً آخر إلا إذا كنت قادراً أن تزيد مشاركته في شيء ما أما المواجهة تتضمن تساؤلات مثل: ماذا يجب أن أقول؟ ولماذا من المهم أن أقوله؟ ما الدوافع الحقيقية لذلك القول؟ هذه التساؤلات بمثابة استبطان وتأمل داخلي ذاتي .

1. القاعدة الثانية: واجه فقط إذا كنت تشعر بالاهتمام، ولا تواجه إن لم يكن لديك شعور بالاهتمام؛ فالاهتمام بالمسترشد هو التزام بالطالب حاضراً، ومستقبلاً ورعاية واهتمام به.

2. القاعدة الثالثة: واجه فقط إذا تجاوزت العلاقة المرحلة الأولى من النحو، أو بعد بناء الثقة الأساسية بشكل واضح .

3. القاعدة الرابعة: إذا توافرت كل الشروط السابقة ولم يكن الطالب مستعداً للتعامل مع المعلومات بشكل غير دفاعي، فعندئذ سيجد المرشد التربوي نفسه أمام خيارين: إما أن يتجنب المواجهة، أو يساعد الطالب حتى يصبح لديه الاستعداد لاستقبال المعلومات، وحالما تقدم له مطالبه نجد الدفاعيين لا يقبلون المواجهة، ويهملون المعلومات المقدمة لهم من المرشد التربوي بواسطة الانسحاب، أو التقليل من النتائج المتوقعة (عبد الله، 2013).

### أهمية المواجهة

تكمن أهمية المواجهة بأنها تساعد الطالب في زيادة استبصاره في نفسه، ومعرفة مهارته وتوجهاته وميوله، والتأمل الذاتي لنفسه، وكشف التناقضات في شخصيته بين أقواله وأفعاله من جهة، وبين المعتقداته، وسلوكياته من جهة ثانية، وبين مشاعره وسلوكه من جهة ثالثة، كذلك يرى نفسه كما يراها الآخرون في المجتمع؛ فلا يكون معزولاً عن أفراد المجتمع، وتساعد في تخفيف أهداف العملية الإرشادية الثلاثة: التشخيصية والعلاجية والتقويمية، وتحقيق التطابق بين سلوكياته

الداخلية وتضييق الفجوة بينه وبين الآخرين، وبين المهنة التي يريدون اختيارها؛ مما تكسبه مزيداً من الثقة بالنفس (عبد الله ، 2013)

### مهارة المواجهة البناءة من قبل المرشد التربوي

تعتمد المواجهة البناءة من قبل المرشد على قوة العلاقة الإرشادية، وتوافر صفات التعاطف، والتفهم، ولكن بعض المعلومات التي سيواجه بها المرشد الطالب ربما تكون مبنية على فرضيات، ومنها المرشد التربوي، وبالتالي لا يقبلها الطالب بحرية، وبالتالي تكون عرضة لردود فعل، وآليات دفاعية من قبله، وفي مثل هذه الحالة على المرشد أن يقوم بالتمييز بين الملاحظات، والاستنتاجات، وأن يجعل هذا التمييز واضحاً لفظاً في خطابه الموجه للمسترشد، وأن يضع الاستدلالات بشكل مؤقت، ويقدم المعلومات التي ستبني عليها الاستنتاجات قبل بداية عملية الاستنتاج، كذلك استعمال الجمل، والخطابات التي تبدأ بـ "أنا في جميع حوارات المواجهة. فكلمة "أنا تجعل من السهل على الطالب أن يقبل المعلومات المفروضة، أما كلمة "أنت" فتظهر وكأنها اتهامية، وتخلق سلوكيات دفاعية لدى الطالب في الإرشاد المهني (عبد الله ، 2013).

### مهارة الإرشاد النفسي في الحاسوب

مهارة يقوم بها المرشد التربوي عبر استخدام الحاسوب، والانترنت، وعبر مواقع التواصل الاجتماعي بحيث تختلف مهارة الإرشاد المهني عبر الحاسوب، وفقاً لعدد مرات تفكرها، وخطط الاتصال والتواصل وتكلفة الحلقات الإرشادية وحاجات الطلبة، وسرعة الخدمات الإرشادية، وسهولة الوصول إلى البرامج الإرشادية مقارنة مع الطرق التقليدية ومدى توفرها على مدار اليوم، كذلك تتيح للأشخاص الذين لديهم مشكلات محرجة، فهم يستطيعون ان يعبروا عن مشكلاتهم،

وينتلقوا الإرشاد بسرية مطلقة. ويعتبر الاتصال والتواصل عبر الشبكة العنكبوتية عملية سهلة ومرنة بدرجة كافية، لتلغي طلب الخدمات الإرشادية المهنية الطارئة وتلبية الحاجات، وتقديم خدمة بسيطة، وفاعلة؛ لأنها تسهل عملية الإرشاد الجمعي، ووضوح التخطيط، وسير العملية من خلال التفاعلات المستمرة والرائجة التي تعود إلى توضيح أكثر للأسباب الخاصة، غير الظاهرة في سير العملية الإرشادية، وتعمل على التقارب الجغرافي (أبو أسعد والفسافسة، 2016).

ومما سبق ذكره في الإطار النظري نلاحظ الأهمية الكبيرة للإرشاد المهني على حياة الفرد في كافة المستويات سواء النفسية، أو المادية، أو الیحاتية حيث يساعد الإرشاد المهني على تنمية شخصية الطالب، وحياته المهنية عن طريق توفير البيانات والمعلومات ومساعدته على إتخاذ القرار المهني الذي يتعلق بخيارته التعليمية والتدريبية والعملية بحرية، ومسؤولية شخصية بما يتلائم مع إستعداداته وقدراته ورغباته من جهة ومتطلبات المهن، والفرص المتاحة في من جهة ثانية، كما يعتبر موضوع الإتجاهات ومن أهم الموضوعات في علوم التربية والإرشاد ويشكل أساس في علم النفس الإجتماعي حيث تلعب الإتجاهات دورا مهما في تشكيل حياة الإنسان وضبط توجيهه وسلوكه.

## 2.2- الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت اتجاهات المرشدين، والمهارات الإرشادية ذات العلاقة بالدراسة الحالية.

### 1.2.2 دراسات تناولت الإرشاد التربوي، والاتجاهات نحوه

هدفت دراسة الخمايسة (2018) إلى التعرف إلى أثر برنامج التدريب الميداني على اتجاهات طالبات إلى الإرشاد النفسي والتربوي نحو العمل الإرشادي في ضوء بعض المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (38) طالبة المسجلات للتدريب الميداني للعام (2016-2017)، وجرى استخدام مقياس اتجاهات الطلبة نحو العمل الإرشادي، وجرى تحليل النتائج قبل بداية التدريب، وبعد الانتهاء من التدريب، وأظهرت النتائج وجود فروق ظاهرة بين متوسطات طالبات الإرشاد النفسي والتربوي على مقياس اتجاهات الطلبة المتدربين، نحو العمل الإرشادي لصالح التطبيق البعدي، وتوصلت هذه الدراسة أيضاً إلى وجود اتجاهات إيجابية لدى طالبات الإرشاد النفسي والتربوي، وكان أثر برنامج التدريب الميداني في اتجاهات المرشدات المتدربات نحو العمل الإرشادي أكثر ايجابية.

واهتمت دراسة فاطمة (2016) بالتحرف إلى اتجاهات المرشدين نحو مستوى تكوينهم في العملية الإرشادية، وكشف الفروق بين المرشدين على مستوى بعض المتغيرات (كالجنس، والأقدمية المهنية، والمؤهل العلمي، والاختصاص)، حيث بلغت عينة الدراسة (62) مرشداً ومرشدة التابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني لبعض ولايات الغرب الجزائري (سعيدة، وتيارت، والبيض، وسيدي بلعباس)، وللتحقق من أهداف الدراسة، استخدمت الطالبة أداة تقيس اتجاهات المرشدين نحو مستوى تكوينهم في العملية الإرشادية مكونة من ثلاثة أبعاد: بعد الاتجاه نحو التكوين الجامعي، وبعد الاتجاه نحو تكوين ما قبل الخدمة، وبعد الاتجاه نحو التكوين أثناء الخدمة. واستخدم المنهج

الوصفي التحليلي؛ للتحقق من صحة فرضيات الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن اتجاهات المرشدين التربويين نحو مستوى تكوينهم في العملية الإرشادية هي اتجاهات إيجابية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في اتجاهات المرشدين نحو مستوى تكوينهم الإرشادي (الجامعي، ما قبل الخدمة، وأثناء خدمة) تعزى لمتغيرات: (الجنس، والأقدمية المهنية، والمؤهل العلمي، والاختصاص)، وعلى مستوى جميع الأبعاد، والدرجة الكلية.

وأشارت دراسة بو عزيز (2015) إلى معرفة الاتجاهات نحو العملية الإرشادية، وعلاقته بدافعية الانجاز الاستشاري التوجيهي، والإرشاد المدرسي، والمهن بولاية الوادي حيث تكونت عينة الدراسة من (25) مستشاراً منهم (12) إناثاً و(7) ذكور، ممن يعملون في ولاية الوادي، واختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة، واستخدمت الاستبانة لقياس الاتجاه، واستبانة أخرى لقياس الانجاز. وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت النتائج أن هناك اتجاهًا إيجابياً لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني نحو عملهم الإرشادي، وأن هناك علاقة ارتباطية ضعيفة بين الاتجاه والدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وأنه لا يوجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

أما دراسة الطراونة (2007) فقد هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد في اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي؛ وذلك من خلال مقارنة اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي قبل التدريب وبعده، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لقياس اتجاهات الطلبة نحو العمل الإرشادي؛ وأظهرت النتائج أن اتجاهات الطلبة قد ارتفعت نحو العمل الإرشادي بعد التدريب، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من طلبة الإرشاد المتدربين في اتجاهاتهم للعمل الإرشادي والمعدل التراكمي.

وأجرى تشانج (Chang, 2007) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين الضغط النفسي واتجاهات الطلبة تجاه الإرشاد النفسي، وقد شملت عينة الدراسة (961) طالباً وطالبة جامعية في الكليات الصينية في (تايوان)، وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين الضغط النفسي، واتجاهات الطلبة تجاه الإرشاد النفسي، كما بينت الدراسة أن الطالبات الصينيات لهن اتجاهات أكثر تناسباً نحو الإرشاد النفسي من نظرائهن الذكور.

أما دراسة تسان (Tsan, 2007) فقد هدفت إلى تحديد اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد النفسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (176) طالباً وطالبة، منهم (30) طالباً، و(146) طالبة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن اتجاهات الطلبة نحو الأنماط المختلفة من الإرشاد النفسي قد اتسمت بالإيجابية، كما أوضحت نتائج الدراسة أن اتجاهات الطلبة نحو الأنماط المختلفة من الإرشاد النفسي قد ارتبطت بالجنس، كذلك أوضحت النتائج أن اتجاهات الطلبة نحو الأنماط المختلفة من الإرشاد النفسي غير مرتبطة بالاضطرابات العصبية.

أما دراسة كيو (Kuo, 2006) فقد هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو الإرشاد النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالب جامعي، متنوعين عرقياً في الجامعة الكندية، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن بعض العوامل الاجتماعية، مثل: الجنس، والعمر، والانتماء العرقي، والضغط المحسوس، كان لها أثر مهم في شرح اتجاهات الطلبة نحو الإرشاد النفسي وتوضيحها، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك بديهييتين اجتماعيتين هما: التهكم الاجتماعي، والانسجام الشخصي، كان لهما دور إيجابي في التنبؤ الهام باتجاهات الطلبة تجاه الإرشاد النفسي.



وقام مخو (2005) بإجراء دراسة هدفت التعرف إلى اتجاهات مديري المدارس في الضفة الغربية نحو عملية الإرشاد التربوي، وبيان أثر بعض المتغيرات هي: المديرية، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والجنس، والتخصص، ومستوى المدرسة، وموقعها على استجابة أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية بالنسبة لاتجاهاتهم نحو عملية الإرشاد المهني، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية التي يوجد في مدارسهم مركز للمرشد التربوي. وقد جرى اختيار عينة تكونت من (160) مديراً ومديرة من مجتمع الدراسة، وتكونت أداة الدراسة من استبانة بلغت عدد فقراتها (59) فقرة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية نحو عملية الإرشاد التربوي جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاتجاهاتهم نحو عملية الإرشاد التربوي تعزى لمتغيرات الدراسة.

وهدفت دراسة عوض (2003) إلى تحديد اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي، وعلاقتها بأداء المرشدين التربويين، كما هدفت إلى بيان أثر متغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، ومستوى المدرسة التي يديرها، والمديرية التابع لها، في اتجاهات المديرين نحو الإرشاد التربوي، وطبقت استبانة مكونة من (40) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد، البعد الأول: الاتجاه نحو أهمية الإرشاد التربوي، والبعد الثاني: الاتجاه نحو المرشد التربوي، والبعد الثالث: الاتجاه نحو الخدمات الإرشادية، والبعد الرابع: الاتجاه نحو التعاون مع المرشد التربوي، ولمعرفة أداء المرشدين التربويين فقد استعان الباحث بمقياس أداء المرشد التربوي المعمول به في وزارة التربية والتعليم، وهذا المقياس يشمل جانبين (جانباً إدارياً يقوم بتعبئته مدير المدرسة التي يعمل بها المرشد التربوي، وجانباً فنياً يقوم بتعبئته مشرف الإرشاد التربوي في المدرسة) وطبقت الاستبانة على (62) مديراً و(79) مديرة، وجرى تطبيق مقياس

أداء المرشد التربوي على (62) مرشداً و(79)، وأظهرت النتائج أن اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو الإرشاد التربوي هي اتجاهات إيجابية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الإرشاد التربوي تعزى لمتغيرات: النوع، وسنوات الخبرة، ومستوى المدرسة، والمديرية. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو الإرشاد التربوي وأداء المرشدين التربويين، حيث كانت درجة معامل ارتباط بيرسون لاتجاهات مديري المدارس وأداء المرشدين التربويين ( +0.29 ).

وطبق السفاسفة (2003) دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم"، وتكونت عينة الدراسة من (128) مرشداً ومرشدة في المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في الأردن، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين تعزى لمتغير التخصص على المقياس ككل، وكذلك على الأبعاد الفرعية المكونة للمقياس، ولصالح تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في حين لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة، والتفاعل بينهما، إلا في بعد العلاقات الاجتماعية، إذ أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين لصالح المرشدين الذكور في تخصص الإرشاد والصحة.

## 2.2.2 دراسات تناولت المهارات الإرشادية

هدفت دراسة شاهين والقسيس (2017) إلى تقصي درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، إضافة إلى الكشف عن وجود فروق في متوسطات كل من المهارات الإرشادية، والصعوبات باختلاف

متغيرات: (الجنس، والتخصص، وسنوات الخبرة). وتكونت عينة الدراسة (333) من المرشدين العاملين في مدارس محافظات الضفة الغربية الحكومية، وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين مرتفع، بمتوسط قدره (3.89)، أما مستوى الصعوبات فكان متوسطاً، وبمتوسط قدره (2.85)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات المهارات الإرشادية تعزى لمتغير الجنس، أما الفروق في متوسطات الدرجة الكلية للمهارات الإرشادية، فكانت لصالح تخصص الإرشاد النفسي والتربوي، وأن مهارات الإرشاد المهني تتطور إيجاباً بعد مرور (6) سنوات خبرة لدى المرشد، وبينت النتائج وجود فروق جوهرية في الصعوبات التي يواجهها المرشد لصالح الذكور، ولم تكن الفروق باختلاف التخصص دالة، بينما كانت الفروق لصالح الخبرة الخمس سنوات أدنى، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين المهارات الإرشادية، والصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.21)، واستطاع نموذج الانحدار أن يفسر ما نسبته (20%) من التباين في درجة الصعوبات التي يواجهها المرشد في ضوء المهارات الإرشادية التي يمتلكها.

وأجرى بلقاسم وهامل (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه، والإرشاد المدرسي، والمهني، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء مقياس خاص بالمهارات الإرشادية، وطبق على عينة عشوائية مكونة من (60) مستشاراً من ولايات (مستغانم، أدرار، غليزان) يعملون في مراكز التوجيه المدرسي، والمهني. وأشارت النتائج إلى أن مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه، والإرشاد المدرسي، والمهني قد جاء بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية، وقد جاءت مهارات الإرشاد على الترتيب الآتي (مهارة الإعلام المدرسي، ومهارة التوجيه والإرشاد، والمهارات الشخصية والمهنية)، كما بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية لمستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه، والإرشاد المدرسي، والمهني تبعاً

لمتغير التخصص الأكاديمي، ولصالح تخصص الإرشاد التربوي، في حين بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً لمستوى المهارات الإرشادية لديهم تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

واهتمت دراسة الطعان والرمحي (2017) إلى قياس المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في محافظة البصرة وفق متغير الجنس والتخصص، وطبق الاختبار المهارات الإرشادية التي قامت به الباحثتان على عينة قصدية مكونة من (270) مرشداً ومرشدة للعام الدراسي 2016/2017، وأظهرت نتائج الدراسة أن عينة المرشدين التربويين ممن تخصصهم إرشاد نفسي يتمتعون بمستوى مرتفع من مجال المهارات الإرشادية في الوقت الذي أظهر فيه المرشدون التربويون من ذوي التخصصات التربوية، والنفسية ضعفاً واضحاً في أداء المهارات الإرشادية، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إحصائي بين متغير التخصص، ومستوى أداء المرشدين للمهارات الإرشادية (الدخيلة)، في حين لم يكن هناك ارتباط ذو دلالة يذكر بين متغير التخصص، ومستوى أداء المرشدين للمهارات الإرشادية (المفاهيمية)، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في أداء المهارات في كلا الجنسين.

وطبق شاهين والريماوي (2016) دراسة هدفت إلى تحليل واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية في فلسطين، والواقع التطبيق العملي لمهام المرشد التربوي في المدارس، والمعوقات التي تواجهه في أداء تلك المهام، وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليلي للمضمون، وخلصت النتائج إلى أهمية المهام التي يقوم بها المرشد التربوي في المدارس للطالب، أو الهيئة التدريسية أو حتى للإدارة ووجود ضرورة، وحاجة متزايدة لوجود مرشد تربوي متفرغ في كل مدرسة، وأن عدم مواكبة المستجدات من خلال التدريب، وقلة الحوافز، وعدم توفر غرفة خاصة للإرشاد، وتعدد المهام، والأدوار التي يؤديها المرشد التربوي من أهم المعوقات التي تواجه المرشد التربوي .

أما دراسة نبهان (2015) فهدفت التعرف إلى مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات في المدارس الحكومية في محافظات غزة، والكشف عن العلاقة بين درجة امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية، وقدرته على التعامل مع الأزمات في المدارس الحكومية في محافظات غزة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والجامعة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، ووزعت على عينة عشوائية مكونة من (141) مرشداً، ومرشدة يعملون في المدارس الحكومية في محافظات غزة. وأظهرت نتائج الدراسة، امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية بتقدير مرتفع، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مهارة الدعم النفسي الديني، ومهارة التعاطف، ومهارة التعامل مع الأزمات، وبناء الأمل تبعاً لمتغيرات (الجنس، والجامعة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، في حين توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية لمهارة التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة الأقل.

وهدفت دراسة شاهين (2014) إلى تحديد درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، وتحديد الاختلاف في درجة امتلاكهم لتلك المهارات بناء على خصائصهم النوعية، ومن وجهة نظر المشرفين أنفسهم. وتكونت عينة الدراسة والمكونة من (49) مرشداً تربوياً من العاملين في مدارس مديرية محافظة رام الله والبيرة الحكومية، جرى اختيارهم بطريقة المعاينة العنقودية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المرشدين لمهاراتهم الإرشادية كانت بتقدير متوسط، وبنسبة (47.3%)، وجاء مجال المهارات الخاصة بعلاقة المرشد مع أطراف العملية التربوية هو الأدنى بمتوسط (39.8%)، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، في حين لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في تلك المهارات تبعاً لمتغيرات: (التحصيل

العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة). وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج إعداد متخصصة للمرشد التربوي المدرسي، تهتم بنوع المعرفة المتخصصة للمرشد جنباً إلى جنب مع المهارات الإرشادية المناسبة والكافية لأداء المرشد لمهامه ودوره.

وهدفت دراسة البهدل (2014) إلى الكشف عن العلاقة بين مهارة حل المشكلات لدى المرشد النفسي وأدائه الإرشادي، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى تصميم مقياس لحل المشكلات، ومقياس وظائف المرشد الطلابي، وجرى توزيع المقياسين على عينة عشوائية مكونة من (225) مرشداً، ومرشدة تربويين في عدة مناطق في المملكة العربية السعودية. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مهارة حل المشكلات بأبعادها المختلفة، وأداء المرشد التربوي، كما بينت النتائج أن مهارة حل المشكلات تسهم في التنبؤ بالأداء الإرشادي بمحاوره المختلفة.

واهتمت دراسة حمدي وخطاطبة (2014) بقياس أثر التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة، والمهارات الإرشادية لدى طلبة الإرشاد النفسي في جامعتي اليرموك والأردنية في الأردن، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد الدراسة (179) مشاركاً من طلبة الإرشاد النفسي في جامعتي اليرموك والأردنية، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2012/2013، وطبق مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، ومقياس المهارات الإرشادية، على مكونة من (106) طالب وطالبة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة، والمهارات الإرشادية لدى طلبة الإرشاد النفسي في الجامعتين، إذ أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أفراد مجموعة التدريب الميداني، مقارنة مع مجموعة الإعداد للتدريب الميداني في الكفاءة الذاتية المدركة، والمهارات الإرشادية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف الجامعة، وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتفاعل بين التدريب الميداني واختلاف الجامعة .

وقام الآداج (Aladag, 2013) بإجراء دراسة هدفت إلى بيان مهارات الإرشاد النفسي قبل التدريب العملي في المرحلة الجامعية في تركيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكيفي، حيث جرى إجراء مقابلات مع (11) متطوعاً، وجرى تناول طرق التدريب على المهارات الإرشادية وأوقات التدريب، وأهداف ومحتويات المادة التدريبية، فضلاً عن مجموعة من المراجع، والكتب العلمية المتعلقة بالمهارات الإرشادية، وأهم المهارات الإرشادية اللازمة، وطرق التقييم للمهارات الإرشادية وأهميتها. وأظهرت النتائج أن برامج التدريب الميدانية المقدمة في الجامعة تهدف لتدريب الطلبة على المهارات الإرشادية، واستخدام الاختبارات في التقييم، بالإضافة إلى جدواها في تحسين الكفاءة الذاتية لدى الطلبة المتدربين، وتعمل البرامج على تنمية مهارات المتدرب في حل مشاكل التدريب، والتمثلة بشعور الطلبة بضعف امتلاكهم لمهارات الإرشاد النفسي.

وهدفت دراسة مصطفى (2011) إلى الكشف عن المتطلبات المهنية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي، وتحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة الدراسة مكونة من (100) مرشد، ومرشدة اجتماعيين يعملون في مدارس مدينة دمشق للتعليم الأساسي. وأظهرت نتائج الدراسة افتقار المرشد المدرسي إلى المعرفة التامة بدور اختصاصات المرشد الاجتماعي، وخصوصاً المتعلقة بالمهارات الأساسية، فضلاً عن ازدحام الغرفة الصفية بالطلبة مما يعيق قدرة المرشد، والمعلم على إدراك احتياجات الطلبة والتعرف على المشكلات التي يمر بها الطالب، مما يؤثر على مجالات عمل المرشد والتي تتطلب التعاون، والتنسيق، والتكامل في الأدوار ما بين المرشد والمعلم والإدارة وأولياء الأمور، كما برز عامل قلة أعداد المرشدين الاجتماعيين، والذي يعيق مجالات العمل المهني، فضلاً عن افتقار المؤسسات التربوية إلى الإمكانيات اللازمة لممارسة النشاطات التي تخدم المنهج الدراسي، والتي تعتبر أهم عوامل الجذب داخل المدرسة.

وأجرى إدوين (Edwin, 2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن الصفات المهنية والشخصية لمرشدي المدارس العليا الحكومية في ولاية لويزيانا الأمريكية، فضلاً عن اختبار العلاقة بين الصفات المهنية، والشخصية للمرشد التربوي وفاعليته، ولتحقيق أهداف الدراسة، صمم مقياس تقدير المرشد، والذي يتضمن عدداً من واجبات المرشد التربوي، وطُبّق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (130) مرشداً، ومدير مدرسة ثانوية من المدارس العاملة في ولاية لويزيانا، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين التدريب المهني للمرشد، وفاعليته، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن من أبرز صفات المرشد القدرة على جمع المعلومات من المسترشدين، وتحليلها، ومعرفة حاجات الطلبة، وحل مشكلاتهم، كما توصلت الدراسة إلى أن مهارة الاتصال المستمر، والتعاون ما بين المرشد، والمدير، والمعلمين، تعمل على زيادة فاعلية المرشد.

وهدفت دراسة شومان (2008) إلى تقييم أداء المرشدين النفسيين في ضوء متغيرات (الجنس، جهة العمل، سنوات الخبرة، رضا المرشدين عن العمل) ومن وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي التوجيه، والإرشاد النفسي العاملين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة، وصمم ثلاثة مقاييس لتحقيق أهداف الدراسة، تناول المقياس الأول مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مديري المدارس، في حين تناول المقياس الثاني مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مشرفي التوجيه والإرشاد النفسي في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة، أما المقياس الثالث فتناول الرضا الوظيفي للمرشد النفسي، وجرى تطبيق الدراسة على مجتمع المرشدين التربويين العاملين في قطاع غزة، وبلغ عدد المستجيبين (207) مرشدين، ومرشدات تربويين وتربويات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين ومن جهتي نظر مديري المدارس ومشرفي التوجيه، والإرشاد النفسي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين



النفسيين، تبعاً لمتغير جهة العمل، ولصالح وكالة الغوث الدولية، ووجود فروق تبعاً لمتغير رضا المرشدين عن العمل، في حين توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تبعاً لمتغيري: الجنس، وسنوات الخبرة.

وأجرى حوامدة (2007) دراسة هدفت إلى تحديد مدى امتلاك المرشد التربوي لمهارات التدخل الإرشادي في التعامل مع الازمات في محافظات وسط فلسطين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (200) مرشد ومرشدة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وأشارت النتائج إلى أن مستوى امتلاك المرشد لمهارات التدخل وقت الازمات مرتفع، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى امتلاك المرشد لمهارات التدخل وقت الازمات تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أما دراسة السفاسفة (2005) فهذهت إلى الكشف عن إدراك المرشد التربوي لأهمية العمل في مجالات الإرشاد: (النمائية، والوقائية، والعلاجية)، كما هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة المرشد التربوي للعمل في تلك المجالات، والكشف عن الفروق في إدراك الأهمية، وممارسة العمل في نفس المجالات تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والخبرة، والتخصص، والتفاعل بين المتغيرات)، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة كأداة لاستقصاء آراء عينة الدراسة المكونة من (132) مرشداً، ومرشدة تربويين يعملون في عدد من المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في الأردن. وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة من الإدراك لدى المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة، وقد جاءت على الترتيب الآتي: (المجال النمائي، والمجال العلاجي، والمجال الوقائي)، وأن ممارسة المرشدين التربويين للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة قد جاءت بدرجة جيدة، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً لدرجة إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد: (النمائية، والعلاجية،

والوقائية)، تبعاً لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص، التفاعل بين المتغيرات)، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية لدرجة إدراك المرشدين التربويين أهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائية، والعلاجية، والوقائية) تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولمتغير التفاعل بين متغيري الجنس، والخبرة في المجال العلاجي ولصالح الإناث (الخبرة المتوسطة).

إن استعراض الدراسات السابقة قد ساعد في تحديد مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها، وتحديد متغيراتها فضلاً عن اختيار المقاييس المناسبة لإجراء الدراسة على العينة المستهدفة. وقد لاحظ الباحث إلى ندرة وقصوراً في الدراسات التي تناولت اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، وعلاقتها بمهارات الإرشاد المهني بشكل عام، ولدى عينة المرشدين التربويين بشكل خاص، مما حدا بالباحث إلى تحديد مشكلة الدراسة المتمثلة في دراسة العلاقة ما بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية الفلسطينية، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح ما يلي :

1- ركزت كثير من الدراسات السابقة على تناول موضوع الاتجاهات ومهارات الإرشاد المهني كل على حدة، أما الدراسة الحالية فاهتمت بتناول الاتجاهات، ومهارات الإرشاد المهني.

2- اهتمت الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي، أما الدراسة الحالية فاتفقت مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي الارتباطي.

3- اختلفت هذه الدراسة في مجتمع الدراسة، ومع معظم الدراسات السابقة من حيث العينة المستخدمة فيه، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في أنها ستتناول الموضوعين: (اتجاهات المرشدين نحو الإرشاد المهني ومهارات الإرشاد المهني) لدى المرشدين التربويين .

4- كما تختلف من حيث الحدود الجغرافية، حيث أجريت هذه الدراسة على المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية .

5- وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة المشكلة، وتحديد أهداف الدراسة، وصياغة الفروض الملائمة، وتوطين أدوات الدراسة، وتحديد أهداف الدراسة، والأسلوب الإحصائي لتحليل النتائج، ومناقشتها، وسيكون هذا البحث استكمالاً، واستناداً لهذه الدراسات، وما نادى به من توصيات.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

3.3 أدوات الدراسة

4.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها

1.4.3 متغيرات الدراسة

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

6.3 المعالجات الإحصائية

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعت والتي تضمنت وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها، وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، كما أعطى وصفاً مفصلاً لادوات الدراسة، وصدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في الوصول إلى نتائج الدراسة، وتحليلها والتوصيات.

#### 1.3 منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً، كما أن المنهج الوصفي الارتباطي يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين هذه المتغيرات وصفاً كمياً، وذلك باستخدام مقاييس كمية، لهذا فقد اعتبر المنهج الوصفي الارتباطي هو الأنسب لهذه الدراسة، ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

#### 2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية بحسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في المحافظات الشمالية ، والبالغ عددهم (1117) مرشداً ومرشدة.

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العنقودية من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد حدد حجم العينة بناءً على معادلة ريتشارد جيجر (Richard Geiger equation) إذ يشير بشماني (2014) أنه يجب تحديد حجم العينة من المجتمع عن طريق معادله إحصائية. وقد بلغ حجم العينة (286) مرشداً ومرشدة في المحافظات الشمالية مع مراعاة توزيعهم على متغيرات الدراسة. والجدول (1.3) يبين توزيع عينة الدراسة:

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	133	46.5
	أنثى	153	53.5
	المجموع	286	100.0
التخصص	إرشاد نفسي وتربوي	61	21.3
	علم نفس	107	37.4
	خدمة اجتماعية	70	24.5
	علم اجتماع	48	16.8
	المجموع	286	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	230	80.4
	ماجستير فأعلى	56	19.6
	المجموع	286	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	93	32.5
	من 5 – أقل من 10 سنوات	51	17.8
	من 10 – أقل من 15 سنة،	68	23.8
	15 سنة فأكثر	74	25.9
	المجموع	286	100.0

### 3.3 أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على مقياسين هما: مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومقياس مهارات الإرشاد المهني لديهم من خلال الاستعانة

بالمقاييس المعتمدة في دراسة شاهين (2017)، ودراسة أبو عزيز (2015)، ودراسة شاهين (2014)، ودراسة الطراونة (2007)، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة المتصلة في هذا المجال، وبهدف جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة.

### أولاً: مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، قام الباحث بتطوير مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني استناداً إلى الأدب النظري الذي تناول الموضوع، وبالرجوع إلى عدد من الدراسات العربية السابقة التي تناولت اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني ومنها: دراسة أبو عزيز (2015)، ودراسة الطراونة (2007)، وبهدف جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة.

### 1.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني

#### أ) صدق المقياس:

استخدم الباحث نوعين من الصدق كما يلي:

#### أولاً: الصدق الظاهري (Validity Face)

للتحقق من الصدق الظاهري، أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني، عرض المقياس بصورته الأولية المكون من (36) فقرة كما هو موضح في الملحق (أ) على مجموعة من المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس التربوي، وعلم النفس، والخدمة الاجتماعية، والصحة النفسية، وقد بلغ عددهم (11) محكماً، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ أعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات، وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، واستناداً إلى ملاحظات المحكمين، فقد أصبح عدد فقرات المقياس (33) فقرة، كما هو مبين في الملحق (ث) .

## ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

من أجل التحقق من الصدق للمقياس، استخدم الباحث أيضاً صدق البناء، أو ما يطلق عليه أحياناً صدق الاتساق الداخلي، على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس : (اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني)، كما هو مبين في الجدول (2.3)

جدول (2.3): يوضح قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية
1	<b>*0.33</b>	9	<b>**0.74</b>	17	<b>**0.60</b>	25	<b>**0.61</b>
2	<b>*0.37</b>	10	<b>**0.80</b>	18	<b>**0.57</b>	26	<b>**0.65</b>
3	<b>0.25</b>	11	<b>**0.79</b>	19	<b>**0.58</b>	27	<b>**0.79</b>
4	<b>0.03</b>	12	<b>0.25</b>	20	<b>**0.61</b>	28	<b>**0.72</b>
5	<b>**0.73</b>	13	<b>**0.61</b>	21	<b>**0.63</b>	29	<b>**0.56</b>
6	<b>**0.78</b>	14	<b>**0.56</b>	22	<b>**0.64</b>	30	<b>**0.69</b>
7	<b>**0.67</b>	15	<b>**0.58</b>	23	<b>**0.69</b>	31	<b>**0.52</b>
8	<b>**0.66</b>	16	<b>**0.66</b>	24	<b>**0.80</b>	32	<b>**0.75</b>
-	-	-	-	-	-	33	<b>**0.84</b>

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )

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

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2.3) أن معاملات ارتباط الفقرات (3, 4, 12)، كانت ذات درجات غير مقبولة، وغير دالة إحصائياً، وتحتاج إلى حذف، أما باقي الفقرات فقد تراوحت ما بين (0.33-0.84)، كما أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة، ودالة إحصائياً، إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (-0.30) أقل، أو يساوي (0.70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي



تزيد عن (0.70) تعتبر قوية، لذلك حذفت الفقرات (3, 4, 12)، وأصبح عدد فقرات المقياس (30) فقرة.

#### ب) ثبات مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني:

للتأكد من ثبات مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني، وزعت أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، فقد استخدم معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، بعد قياس الصدق (30) فقرة، وقد بلغ معامل الثبات (0.95)، وتعتبر هذه القيمة مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

#### تصحيح مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني:

تكون مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني في صورته النهائية من (33) فقرة، كما هو موضح في ملحق (ت)، تمثل جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للمرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني، باستثناء الفقرة (4) إذ تعكس الدرجات في حال تصحيح الفقرة السابقة المصاغة بالاتجاه السلبي، ويطلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: موافق جداً (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، معارض (2)، معارض جداً (1)، درجة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية؛ ولتحديد اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني لدى عينة الدراسة، صُنّف المستوى إلى اتجاهين: اتجاه إيجابي واتجاه سلبي، وقد

تمت مقارنة متوسط العينة مع المتوسط الفرضي (3) على اعتبار أن النسبة المئوية (60%) هي النقطة الفاصلة للحكم بين الاتجاهات الإيجابية والسلبية.

## ثانياً: مقياس مهارات الإرشاد المهني

لتحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، قام الباحث بتطوير مقياس لمهارات الإرشاد المهني من خلال مراجعة الأدب النظري، والاستعانة بدراسات سابقة مثل دراسة شاهين وبلقاسم (2017) ودراسة شاهين (2014)، وذلك بما يتناسب مع طبيعة الدراسة، ومتغيراتها، وأهدافها.

### 2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الإرشاد المهني

#### أ) صدق المقياس

استخدمت الباحث نوعين من الصدق كما يلي:

#### أولاً: الصدق الظاهري (Validity Face)

للتحقق من الصدق الظاهري، أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس مهارات الإرشاد المهني وأبعاده، عرض المقياس بصورته الأولية المكون من (72) فقرة، موزعة على (8) مجالات، كما هو موضح في الملحق (أ) على مجموعة من المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، وعلم النفس التربوي، وعلم النفس، والخدمة الاجتماعية، والصحة النفسية، وقد بلغ عددهم (11) محكماً، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ أعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم أجريت التعديلات المقترحة، واستناداً إلى ملاحظات المحكمين، فقد أصبح عدد فقرات المقياس (75) فقرة، كما هو مبين في الملحق (ت).

#### ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

للتحقق من صدق المقياس استخدم الباحث أيضاً صدق البناء، أو ما يطلق عليه أحياناً بصدق الاتساق الداخلي، على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين في

المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس (مهارات الإرشاد المهني) والجدول (3.3) يوضح ذلك:

جدول (3.3): يوضح قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال												
مهارات الإرشاد الجمعي				مهارات الإرشاد المهني الفردي				مهارات اعداد الخطة				المهارات المهنية والشخصية											
**0.68	**0.76	34	**0.72	**0.81	18	**0.71	**0.76	11	**0.62	**0.82	1	**0.57	**0.84	35	**0.65	**0.75	19	**0.72	**0.71	12	**0.62	**0.83	2
**0.65	**0.90	36	**0.69	**0.77	20	**0.71	**0.78	13	**0.64	**0.84	3	**0.72	**0.93	37	**0.73	**0.81	21	**0.49	**0.70	14	**0.72	**0.79	4
**0.57	**0.85	38	**0.74	**0.81	22	**0.65	**0.81	15	**0.56	**0.82	5	**0.68	**0.91	39	**0.75	**0.78	23	**0.72	**0.82	16	**0.65	**0.81	6
**0.68	**0.78	40	**0.73	**0.76	24	**0.77	**0.79	17	**0.72	**0.89	7	**0.61	**0.88	41	**0.76	**0.73	25	-	-	-	**0.63	**0.81	8
**0.59	**0.85	42	**0.74	**0.68	26	-	-	-	**0.61	**0.72	9	**0.48	**0.62	43	**0.81	**0.81	27	-	-	-	**0.56	**0.73	10
-	-	-	**0.74	**0.79	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.74	**0.79	28	-	-	-	-	-	-
-	-	-	**0.59	**0.71	29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.59	**0.71	29	-	-	-	-	-	-
-	-	-	*0.45	**0.58	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*0.45	**0.58	30	-	-	-	-	-	-
-	-	-	**0.49	**0.63	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.49	**0.63	31	-	-	-	-	-	-
-	-	-	**0.50	**0.60	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.50	**0.60	32	-	-	-	-	-	-
-	-	-	**0.55	**0.71	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.55	**0.71	33	-	-	-	-	-	-
مهارات بناء العلاقة الفاعلة				التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة				مهارات الاختبارات والمقاييس				مهارات الارشاد المهني											
**0.70	**0.65	68	**0.73	**0.91	62	**0.73	**0.92	56	**0.62	**0.78	44	**0.54	**0.77	69	**0.73	**0.94	63	**0.64	**0.92	57	**0.66	**0.87	45
*0.38	**0.70	70	**0.74	**0.94	64	**0.68	**0.96	58	**0.70	**0.85	46	**0.57	**0.83	71	**0.77	**0.94	65	**0.58	**0.94	59	**0.72	**0.86	47
**0.59	**0.79	72	**0.47	**0.81	66	**0.58	**0.93	60	**0.60	**0.78	48	**0.59	**0.79	72	**0.47	**0.81	66	**0.58	**0.93	60	**0.60	**0.78	48
0.24	**0.62	73	*0.42	**0.77	67	**0.66	**0.92	61	**0.52	**0.62	49	**0.50	**0.73	74	-	-	-	**0.66	**0.92	61	**0.52	**0.62	49
**0.47	**0.68	75	-	-	-	-	-	-	**0.59	**0.67	50	**0.50	**0.73	74	-	-	-	-	-	-	**0.59	**0.67	50
-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.68	**0.83	51	**0.47	**0.68	75	-	-	-	-	-	-	**0.68	**0.83	51
-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.71	**0.85	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.71	**0.85	52
-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.76	**0.82	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.76	**0.82	53
-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.77	**0.76	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.77	**0.76	54
-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.50	**0.51	55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0.50	**0.51	55

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )

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

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (3.3) أن معاملات ارتباط الفقرة (73)، كانت ذات درجة غير مقبولة، وغير دالة إحصائياً، وتحتاج إلى حذف، أما باقي الفقرات فقد تراوحت ما بين (0.38-0.96)، كما أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة، ودالة إحصائياً، إذ يذكر أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (0.30-أقل، أو يساوي 0.70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية، لذلك حذفت الفقرة (73)، وأصبح عدد فقرات المقياس (74)، فقرة.

#### ب) ثبات مقياس مهارات الإرشاد المهني

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وزعت أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وأبعاده، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد قياس الصدق (74) فقرة، والجدول (4.3): يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مهارات الإرشاد المهني، وأبعاده:

#### جدول (4.3): يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

البعد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
المهارات المهنية، والشخصية	10	0.93
مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني	7	0.88
مهارات الإرشاد المهني الفردي	16	0.94
مهارات الإرشاد المهني الجمعي	10	0.95
مهارات الإرشاد المهني الخاصة	12	0.94
مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	6	0.97
مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	6	0.95
مهارات بناء العلاقة الفاعلة مع اطراف العملية التربوية	7	0.85
<b>الدرجة الكلية</b>	<b>74</b>	<b>0.98</b>

يتضح من الجدول (4.3) أن قيم معاملات معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لمجالات مقياس مهارات الإرشاد المهني تراوحت ما بين (0.85\_ 0.97)، كما يلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا لدرجة الكلية بلغ (0.98)، وتعتبر هذه القيمة مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

### تصحيح المقياس:

تكون مقياس مهارات الإرشاد المهني في صورته النهائية من (74) فقرة كما هو موضح في ملحق (ث)، موزعة على (8) مجالات، تمثل جميع فقرات الاتجاه الإيجابي لمهارات الإرشاد المهني. ويطلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكترت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: كبيرة جداً (5) درجات، كبيرة (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2)، قليلة جداً (1)، درجة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى عينة الدراسة حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات، وتصنيف المستوى إلى ثلاث مستويات : عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية :

$$1.33 = \frac{1-5}{3} \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

### جدول (5.3): درجات احتساب مستوى مهارات الإرشاد المهني

2.33 فأقل	مستوى منخفض من مهارات الإرشاد المهني
2.34 - 3.67	مستوى متوسط من مهارات الإرشاد المهني
3.68 - 5	مستوى مرتفع من مهارات الإرشاد المهني

### 4.3 تصميم الدراسة، ومتغيراتها

تضمن تصميم الدراسة المتغيرات الآتية:

#### أ- المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله مستويان ( ذكر، وأنثى).
- التخصص: وله أربعة مستويات هي (إرشاد نفسي وتربوي، وعلم نفس، وخدمة اجتماعية، وعلم اجتماع).
- المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات هي (بكالوريوس، وماجستير فأعلى).
- عدد سنوات الخدمة: لها أربعة مستويات هي: (من 1- أقل من 5 سنوات، ومن 5 - أقل من 10 سنوات، ومن 10 - أقل من 15 سنة، و15 سنة فأكثر).

#### ب- المتغير التابع:

ويتمثل في استجابات المبحوثين من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية على مقياسي الاتجاهات نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني.

### 5.3 إجراءات الدراسة

أجريت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. طُورَت أدوات الدراسة في صورتها النهائية، والتأكد من دلالات صدقهما، وثباتها.
2. جرى الحصول على العدد الكلي لمجتمع الدراسة، والمتمثل في جميع المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن ثم تحديد حجم العينة المناسب.
3. أخذ موافقة وزارة التربية والتعليم لتطبيق الأداتين على عينة الدراسة في المكان، والزمان المحددين.

4. طُبقت أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة، إذ شملت (30) من المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة .
5. طُبقت أدوات الدراسة على العينة الأصلية، والطلب منهم الإجابة عن فقرات الأدوات بكل صدق، وموضوعية؛ وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
6. حُللت البيانات التي جمعت إحصائياً من خلال استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### 6.3 المعالجات الإحصائية

- من أجل معالجة البيانات استخدم الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
1. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتقدير الوزن النسبي لفقرات المقاييس.
  2. معادلة "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha)؛ لفحص الثبات.
  3. اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-test)؛ وذلك لفحص الفروق في درجة اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني.
  4. اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test)، لفحص الفرضيات المتعلقة بمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي.
  5. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ لفحص الفرضيات المتعلقة بمتغيري التخصص، وسنوات الخدمة.



6. اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، للتعرف إلى مصدر الفروق في المجالات التي يجري رفض فرضياتها بعد استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي.

7. مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix)؛ لفحص العلاقة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم، كذلك لفحص صدق أدواتي الدراسة.

8. الانحدار الخطي البسيط (Simple LinerRegression)؛ لفحص تأثير اتجاهات المرشدين التربويين في مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم.

## الفصل الرابع

### عرض نتائج الدراسة

#### 1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

##### 1.1.4 نتائج السؤال الأول

##### 2.1.4 نتائج السؤال الثاني

#### 2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

## الفصل الرابع

### عرض النتائج

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضيتها التي تم طرحها، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض، حيث عرضت في ضوء أسئلتها وفرضيتها ويتمثل ذلك في عرض نص السؤال، أو الفرضية، يلي ذلك مباشرة الإشارة إلى نوع المعالجات الإحصائية المستخدمة، ثم جدول البيانات، ووضعها تحت عناوين مناسبة، يلي ذلك تعليقات على أبرز النتائج المستخلصة، وهكذا تعرض النتائج المرتبطة بكل سؤال، أو فرضية على حدة.

#### 1.4- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 نتائج السؤال الأول: ما اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس

الحكومية في المحافظات الشمالية؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدم

اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample T-test) وذلك للحكم على اتجاهات المرشدين التربويين

نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، وقد تم اعتبار النسبة المئوية

(60%) هي النقطة الفاصلة بين الاتجاهات الإيجابية والسلبية نظراً لكون الأداة تتبع تدرجاً خماسياً،

والقيمة التي تفصل بين الإتجاهات هي (3)، كمتوسط فرضي للحكم بحيث إذا زادت نسبة المتوسط

الحسابي عن هذه القيمة كان الاتجاه إيجابياً، والعكس صحيح ؛ وذلك بسبب صياغة فقرات الأداة

بطريقة إيجابية والجدول (1.4) يوضح ذلك:

جدول (1.4) المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري، ونتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One-

Sample Test) لإستجابات عينة الدراسة على مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد

#### المهني

المتغير	المتوزسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) مستوى الدلالة	الإتجاه
اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني	4.21	0.327	285	62.864	اتجاه ايجابي
				0.000	

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

يتضح من الجدول (1.4) أنه يتوفر لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية اتجاه ايجابي نحو الإرشاد المهني، إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة (62.864) وهي قيمة مرتفعة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني (4.21)، ونسبة مئوية (84.2)، وهذا يشير إلى امتلاك المرشدين التربويين اتجاهات ايجابية نحو الإرشاد المهني .

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاداة كل فقرة على حدة، ومن ثم رتبت تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية بدءاً من أعلى متوسط حسابي وختاماً بأقل متوسط حسابي كما حُسبت النسبة المئوية لكل فقرة من فقرات مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني بناءً على المتوسط الحسابي لكل فقرة كما في الآتي:

جدول (2.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية على فقرات مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الاتجاه
1	20	أقبل المرشدين مهما كانت مشكلاتهم المهنية	4.50	0.548	90.0	اجباني
2	02	أرى أن خدمات الإرشاد المهني ضرورية لكل المراحل التعليمية	4.47	0.647	89.4	اجباني
3	16	أحب تبادل الخبرات بين زملاء في المهنة	4.46	0.546	89.2	اجباني
4	21	أشعر بالرغبة الصادقة في عملية الإرشاد المهني	4.39	0.604	87.8	اجباني
5	15	أرغب في المشاركة في أية ورشة عمل في مجال الإرشاد المهني	4.39	0.633	87.8	اجباني
6	14	أحب الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإرشاد المهني	4.38	0.591	87.6	اجباني
7	29	أعتقد أن الإرشاد المهني يعمل على تنمية شخصية الطالب	4.37	0.563	87.4	اجباني
8	01	أرى أن التوسع في تقديم الخدمات الإرشادية يسهم في تطور عملية الإرشاد المهني	4.35	0.608	87.0	اجباني
9	19	أرى أن الإرشاد المهني علم وفن في آن واحد	4.32	0.622	86.4	اجباني
10	30	أضع ضمن خطتي الارشادية أهدافاً في الارشاد المهني.	4.32	0.568	86.4	اجباني
11	22	أقوم بكل ما في وسعي لنشر ثقافة الإرشاد المهني في الأوساط المختلفة	4.31	0.624	86.2	اجباني
12	06	أبذل قصارى جهدي في سبيل إنجاح عملية الإرشاد المهني	4.28	0.578	85.6	اجباني
13	07	أقوم بجلسات الإرشاد المهني مع الطلبة.	4.27	0.611	85.4	اجباني
14	13	أستمتع بالعمل في مجال الإرشاد المهني لأنه يتيح لي التواصل مع فئات عديدة من المجتمع	4.26	0.607	85.2	اجباني
15	09	أشعر بمتعة وأنا أقوم بتقديم خدمات الإرشاد المهني للطلبة	4.21	0.689	84.2	اجباني
16	23	أقوم بالتشاور مع ذوي الاختصاص حول بعض قضايا الإرشاد المهني	4.21	0.614	84.2	اجباني
17	17	أشعر بارتياح لتعاوني مع الأسرة المدرسية في مجال الارشاد المهني	4.20	0.655	84.0	اجباني
18	32	أقوم بتنسيق زيارات للمؤسسات ذات العلاقة بالأمور المهنية	4.20	0.669	84.0	اجباني
19	24	أعتقد أن الإرشاد المهني جزء مهم من حياتي المهنية	4.20	0.683	84.0	اجباني
20	05	أشعر بالحماس في تأدية أي نشاط في مجال الإرشاد المهني داخل المدرسة	4.19	0.673	83.8	اجباني
21	33	أجتمع مع أولياء الأمور لتوضيح أهمية مساندة الأبناء لميولهم المهنية	4.14	0.683	82.8	اجباني
22	10	أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة الإرشاد المهني	4.12	0.691	82.4	اجباني
23	31	استدعي مختصين في مجالات مختلفة للحديث عن عالم المهن	4.12	0.627	82.4	اجباني
24	08	أرى أن عملية الإرشاد المهني تتطلب جهداً كبيراً في أدائها	4.11	0.722	82.2	اجباني
25	28	أقوم بعملية الإرشاد المهني بشكل متواصل خلال العام الدراسي	4.11	0.659	82.2	اجباني
26	18	أشعر بتشجيع أولياء الأمور لأبنائهم لزيارتي	4.04	0.755	80.8	اجباني
27	27	أعتقد ان الإرشاد المهني يجلب سمعة حسنة للمدرسة التي أعمل بها	3.99	0.759	79.8	اجباني
28	26	أقوم بتطوير البرامج الإرشادية المهنية بشكل مستمر	3.99	0.698	79.8	اجباني
29	25	أعتبر أن عملية الإرشاد المهني هي الأهم في اتجاهاتي المهنية	3.93	0.762	78.6	اجباني
30	11	ألتقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في ممارسة الإرشاد المهني	3.60	0.985	72.0	اجباني
		الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني	4.21	0.327	84.2	اجباني

يتضح من الجدول (2.4) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني تراوحت ما بين (3.60-4.50)، وجاءت

فقرة " أأقبل المرشدين مهما كانت مشكلاتهم المهنية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة

(4.50)، وانحراف معياري بلغ (0.548)، وبنسبة مئوية (90.0%)، واتجاه ايجابي، بينما جاءت فقرة " أتلقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في ممارسة الإرشاد المهني " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وانحراف معياري بلغ (0.985)، وبنسبة مئوية (72.0%)، واتجاه ايجابي، ويلاحظ من الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ككل بلغ (4.21)، وانحراف معياري بلغ (0.327)، وبنسبة مئوية (84.2%)، واتجاه ايجابي.

**2.1.4 نتائج السؤال الثاني:** ما مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؟

للإجابة عن السؤال الثاني حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، ومن ثم رتبت تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، بدءاً من أعلى متوسط حسابي إلى أقل متوسط حسابي، كما حُسبت النسبة المئوية لكل فقرة من فقرات مقياس مهارات الإرشاد المهني بناءً على المتوسط الحسابي لكل فقرة، والجدول (3.4) يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمقياس مهارات الإرشاد المهني، ومجالاته ككل مرتبة تنازلياً.

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات مقياس مهارات الإرشاد المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	مهارات الإرشاد المهني الفردي	4.18	0.386	83.6	مرتفع
2	مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني	4.10	0.490	82.0	مرتفع
3	المهارات المهنية والشخصية	4.09	0.424	81.8	مرتفع
4	بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية	4.05	0.495	81.0	مرتفع
5	مهارات الإرشاد المهني الجمعي	4.02	0.527	80.4	مرتفع
6	مهارات الإرشاد المهني الخاصة	3.73	0.579	74.6	مرتفع
7	مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	3.43	0.813	68.6	متوسط
8	مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	2.54	0.978	50.8	متوسط
	الدرجة الكلية لمقياس مهارات الإرشاد المهني	<b>3.86</b>	<b>0.379</b>	<b>77.2</b>	مرتفع

يتضح من الجدول (3.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس مهارات الإرشاد المهني ككل بلغ (3.86)، وبنسبة مئوية (77.2)، وبتقدير مرتفع أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس مهارات الإرشاد المهني تراوحت ما بين (4.18-2.54)، وجاء مجال "مهارات الإرشاد المهني الفردي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.18)، وبنسبة مئوية (83.6)، وبتقدير مرتفع، بينما جاء مجال "مهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس المهنية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.54)، وبنسبة مئوية (50.8)، وبتقدير متوسط.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات كل مجال من مجالات مقياس مهارات الإرشاد المهني كل مجال على حدة، كما في الآتي:

## 1) مهارات الإرشاد المهني الفردي

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني الفردي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	32	أستمع للمسترشد بشكل جيد	4.38	0.579	87.6	مرتفع
2	31	أوضح قواعد العلاقة الإرشادية للمسترشد	4.32	0.569	86.4	مرتفع
3	33	أنهي العلاقة الإرشادية بنجاح	4.30	0.616	86.0	مرتفع
4	22	أقوم بالاتصال البصري المناسب أثناء الجلسة الإرشادية.	4.28	0.568	85.6	مرتفع
5	28	أستخدم فنيات المقابلة بصورة منتظمة	4.26	0.587	85.2	مرتفع
6	30	أحدد المشكلة من خلال مقابلي للمسترشد	4.22	0.573	84.4	مرتفع
7	29	أتفهم أسباب المشكلة من خلال المقابلة	4.21	0.620	84.2	مرتفع
8	23	أقوم بتلخيص المقابلة بعد انتهاء الفكرة أو الجلسة	4.20	0.642	84.0	مرتفع
9	27	ألخص المشاعر العاطفية للمسترشد	4.18	0.600	83.6	مرتفع
10	24	أقيم المقابلة الإرشادية بعد الانتهاء من الجلسة	4.17	0.654	83.4	مرتفع
11	25	أقوم بإنهاء العلاقة الإرشادية بشكل تدريجي	4.14	0.643	82.8	مرتفع
12	26	أجمع المعلومات باستخدام الأدوات كافة ومن مصادرها الدقيقة	4.09	0.645	81.8	مرتفع
13	21	أقوم بكتابة التقرير النهائي لكل حالة	4.07	0.710	81.4	مرتفع
14	20	أمتلك مهارة التعامل مع مقاومة المسترشد	4.04	0.648	80.8	مرتفع
15	19	أقوم بالتخطيط المسبق لاستقبال الحالة	3.97	0.703	79.4	مرتفع
16	18	أتابع الحالة الإرشادية بعد الانتهاء من عملية الإرشاد	3.97	0.737	79.4	مرتفع
		الدرجة الكلية لمجال مهارات الإرشاد المهني الفردي	4.18	0.386	83.6	مرتفع

يتضح من الجدول (4.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات الإرشاد المهني الفردي تراوحت ما بين (3.97-4.38)، وجاءت فقرة " أستمع للمسترشد بشكل جيد " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.38)، وبنسبة مئوية (87.6)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أتابع الحالة الإرشادية بعد الانتهاء من عملية الإرشاد " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وبنسبة مئوية (79.4)، وبتقدير مرتفع وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات الإرشاد المهني الفردي (4.18)، وبنسبة مئوية (83.6)، وبتقدير مرتفع.



## 2) مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات إعداد خطط

الإرشاد المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	14	أراعي حاجات البيئة المدرسية عند إعداد خطة الإرشاد المهني	4.20	0.676	84.0	مرتفع
2	15	أضع خطة الإرشاد المهني بصورة قابلة للتنفيذ	4.19	0.596	83.8	مرتفع
3	16	أعزز الخطة بالأنشطة المناسبة التي تتسجم مع أهدافها العامة	4.17	0.636	83.4	مرتفع
4	12	أضع خطة الإرشاد المهني وفق جدول زمني محدد	4.10	0.689	82.0	مرتفع
5	13	أقوم بمسح حاجات الطلبة المهنية	4.03	0.778	80.6	مرتفع
6	11	أضع أهدافاً في خطتي تتضمن بناء ميول مهنية عند الطلبة	4.02	0.827	80.4	مرتفع
7	17	أقيم خطة الإرشاد المهني حسب الإجراءات العلمية المناسبة	4.02	0.747	80.4	مرتفع
<hr/>						
الدرجة الكلية لمجال مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني			4.10	0.490	82.0	مرتفع

يتضح من الجدول (5.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني تراوحت ما بين (4.20-4.02)، وجاءت فقرة "أراعي حاجات البيئة المدرسية عند إعداد خطة الإرشاد المهني" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.20)، وبنسبة مئوية (84.0)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أقيم خطة الإرشاد المهني حسب الإجراءات العلمية المناسبة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وبنسبة مئوية (80.4)، وبتقدير مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني (4.10)، وبنسبة مئوية (82.0) وبتقدير مرتفع.

### 3) المهارات المهنية، والشخصية

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهارات المهنية، والشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	رقم الفقر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	9	أحرص على بناء علاقات مهنية.	4.38	0.578	87.6	مرتفع
2	8	ألتزم بأخلاقيات الإرشاد المهني	4.33	0.668	86.6	مرتفع
3	3	أحدد حاجات الطلبة المهنية وفق المرحلة العمرية	4.29	0.636	85.8	مرتفع
4	5	أوظف مهارات التواصل الفاعلة في التعامل مع المسترشدين	4.28	0.585	85.6	مرتفع
5	4	أتعامل مع المواقف الطارئة بفاعلية	4.26	0.611	85.2	مرتفع
6	2	أقوم بالتخطيط المسبق للأنشطة الإرشادية المهنية التي ستفذ	4.24	0.687	84.8	مرتفع
7	6	أقوم بتشخيص مشكلات الطلبة في اختيار المهنة قبل العمل على حلها	4.13	0.764	82.6	مرتفع
8	1	أقدم خدمات الإرشاد المهني للطلبة بشكل فاعل	4.08	0.735	81.6	مرتفع
9	7	أستخدم برامج الإرشاد المهني في حل المشكلات	3.87	0.879	77.4	مرتفع
10	10	أوظف الاختبارات اللازمة في الإرشاد المهني	3.08	1.185	61.6	متوسط
		الدرجة الكلية لمجال المهارات المهنية والشخصية	4.09	0.424	81.8	مرتفع

يتضح من الجدول (6.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجال المهارات المهنية، والشخصية تراوحت ما بين (3.08-4.38)، وجاءت فقرة " أحرص على بناء علاقات مهنية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.38)، وبنسبة مئوية (87.6)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أوظف الاختبارات اللازمة في الإرشاد المهني " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.08)، وبنسبة مئوية (61.6)، وبتقدير متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال المهارات المهنية والشخصية (4.09)، وبنسبة مئوية (81.8)، وبتقدير مرتفع.

#### 4) مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات بناء علاقة فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	71	أتواصل بفاعلية مع جميع أطراف العملية التربوية	4.36	0.685	87.2	مرتفع
2	70	أحترم آراء الآخرين	4.34	0.681	86.8	مرتفع
3	72	أوضح طبيعة العمل الإرشادي المهني لأطراف العملية التربوية	4.34	0.670	86.8	مرتفع
4	75	أقوم ببناء علاقات إيجابية مع المجتمع المحلي	4.30	0.776	86.0	مرتفع
5	74	أقدم خدمات الإرشاد المهني لكل أطراف العملية التربوية في المدرسة	4.20	0.856	84.0	مرتفع
6	69	أنظم لقاءات دورية مع أولياء الأمور	3.62	0.853	72.4	متوسط
7	68	أشرك أولياء الأمور في وضع خطة الإرشاد المهني	3.21	1.029	64.2	متوسط
		الدرجة الكلية لمجال مهارات بناء العلاقة الفاعلة	4.05	0.495	81.0	مرتفع

يتضح من الجدول (7.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات بناء علاقة فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية تراوحت ما بين (3.21-4.36)، وجاءت فقرة "أتواصل بفاعلية مع جميع أطراف العملية التربوية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.36) وبنسبة مئوية (87.2)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أشرك أولياء الأمور في وضع خطة الإرشاد المهني" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.21)، وبنسبة مئوية (64.2)، وبتقدير متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات بناء علاقة فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية (4.05)، وبنسبة مئوية (81.0) وبتقدير مرتفع.

## 5) مهارات الإرشاد المهني الجمعي

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية، والاحترافات المعيارية لفقرات مجال الإرشاد المهني الجمعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الاحتراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	43	أتعامل مع المسترشدين بموضوعية	4.18	.654	83.6	مرتفع
2	40	أنتبه لسلوكيات المسترشدين اللفظية وغير اللفظية بنفس القدر	4.11	.707	82.2	مرتفع
3	42	أزود المسترشدين بالتغذية الراجعة بشكل دوري	4.10	.683	82.0	مرتفع
4	39	أنهي جلسات الإرشاد المهني بشكل مناسب	4.09	.677	81.8	مرتفع
5	38	أسهل الاتصال والتواصل بين المسترشدين في الجماعة الإرشادية	4.05	.726	81.0	مرتفع
6	41	أشارك أفراد المجموعة بطرح بدائل حل المشكلة	4.04	.666	80.8	مرتفع
7	36	ألتزم بمعايير تكوين الجماعة الإرشادية	3.99	.725	79.8	مرتفع
8	35	أمتلك مهارة توجيه التفاعل الإيجابي بين أفراد المجموعة	3.97	.695	79.4	مرتفع
9	37	أقيم الجلسات الإرشادية الجماعية	3.94	.751	78.8	مرتفع
10	34	أقوم بتكوين المجموعة الإرشادية المهنية	3.69	.827	73.8	مرتفع
		الدرجة الكلية لمجال الإرشاد المهني الجمعي	4.02	0.527	80.4	مرتفع

يتضح من الجدول (8.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات الإرشاد المهني الجمعي تراوحت ما بين (4.18-3.69)، وجاءت فقرة " أتعامل مع المسترشدين بموضوعية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.18)، وبنسبة مئوية (83.6)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أقوم بتكوين المجموعة الإرشادية المهنية " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وبنسبة مئوية (73.8)، وبتقدير مرتفع . وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات الإرشاد المهني الجمعي (4.02)، وبنسبة مئوية (80.4)، وبتقدير مرتفع.

## 6) مهارات الإرشاد المهني الخاصة

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	55	أدرب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار المهني	4.02	0.742	80.4	مرتفع
2	52	انظم للطلبة زيارات ميدانية للمؤسسات المهنية المتنوعة	3.98	0.837	79.6	مرتفع
3	53	أقوم بمسح لاهتمامات الطلبة	3.97	0.807	79.4	مرتفع
4	50	أزود الطلبة بمعلومات أساسية عن المهن المختلفة	3.93	0.831	78.6	مرتفع
5	51	أعد نشرات حول المهن ومتطلباتها المختلفة	3.88	0.877	77.6	مرتفع
6	54	أدرب الطلبة على مهارة حل المشكلات في الإرشاد المهني	3.88	0.769	77.6	مرتفع
7	44	أستضيف مهنيين للتحدث أمام الطلبة حول مهنتهم المفضلة	3.74	0.889	74.8	مرتفع
8	49	أزود أولياء الأمور بالمعلومات المهنية المتصلة بكيفية الالتحاق بالتخصصات	3.63	0.839	72.6	متوسط
9	46	أعقد ندوات ومحاضرات مهنية	3.59	0.946	71.8	متوسط
10	48	أشجع الطلبة على كتابة التقارير المهنية المختلفة	3.44	0.945	68.8	متوسط
11	45	أطبق اختبارات الميول المهنية على الطلبة	3.38	1.045	67.6	متوسط
12	47	أحلل المهن بعد الانتهاء من الاختبارات التي طبقت	3.29	1.035	65.8	متوسط
		الدرجة الكلية لمجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة	3.73	0.579	74.6	متوسط

يتضح من الجدول (9.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة تراوحت ما بين (3.29-4.02)، وجاءت فقرة " أدرب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار المهني " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.02)، وبنسبة مئوية (80.4)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أحلل المهن بعد الانتهاء من الاختبارات التي طبقت " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.29)، وبنسبة مئوية (65.8)، وبتقدير متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة (3.73)، وبنسبة مئوية (74.6)، وبتقدير متوسط.

## 7) مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	67	أدعم مبادرات الطلبة ذوي الإعاقة	3.81	1.062	76.2	مرتفع
2	66	أقدم الدعم والمساندة للطلبة ذوي الإعاقة	3.77	1.016	75.4	مرتفع
3	64	أتعاون مع الإدارة في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة	3.31	0.986	66.2	متوسط
4	65	أتعاون مع المعلمين في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة	3.30	1.008	66.0	متوسط
5	63	أتعاون مع المختصين لتشخيص مشكلات الطلبة ذوي الإعاقة	3.24	1.020	64.8	متوسط
6	62	أشارك أولياء الأمور في أنشطة الإرشاد المهني المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة	3.12	1.002	62.4	متوسط
		الدرجة الكلية لمجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	3.43	0.813	68.6	متوسط

يتضح من الجدول (10.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة تراوحت ما بين (3.81-3.12)، وجاءت فقرة " أدعم مبادرات الطلبة ذوي الإعاقة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (3.81)، وبنسبة مئوية (76.2)، وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أشارك أولياء الأمور في أنشطة الإرشاد المهني المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وبنسبة مئوية (62.4)، وبتقدير متوسط . وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة (3.43)، وبنسبة مئوية (68.6)، وبتقدير متوسط.

## 8) مهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس المهنية

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الرتبة	رقم الفقر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	56	أقوم بتطبيق الاختبارات المهنية المناسبة لتشخيص قضايا الطلبة المهنية	2.80	1.120	56.0	متوسط
2	57	أستخدم مقاييس عالمية لتحديد الميول المهنية للطلبة	2.59	1.048	51.8	متوسط
3	58	أحلل البيانات الناتجة عن تطبيق الاختبارات	2.50	1.039	50.0	متوسط
4	59	أستطيع أن أفسر نتائج الاختبارات	2.48	1.098	49.6	متوسط
5	60	أستخرج الاستنتاجات والتوصيات المرتبطة بنتائج الاختبارات	2.45	1.125	49.0	متوسط
6	61	أقدم نتائج الاختبارات للمسترشد بطريقة مناسبة.	2.41	1.144	48.2	متوسط
		الدرجة الكلية لمجال مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	2.54	0.978	50.8	متوسط

يتضح من الجدول (11.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال مهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس المهنية تراوحت ما بين (2.41-2.80)، وجاءت فقرة " أقوم بتطبيق الاختبارات المهنية المناسبة لتشخيص قضايا الطلبة المهنية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (2.80)، وبنسبة مئوية (56.0)، وبتقدير متوسط، بينما جاءت فقرة " أقدم نتائج الاختبارات للمسترشد بطريقة مناسبة." في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.41)، وبنسبة مئوية (48.2)، وبتقدير متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية (2.54)، وبنسبة مئوية (50.8)، وبتقدير متوسط.

## ثانياً- النتائج المتعلقة بالفرضيات

النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.

ومن أجل تحديد الفروق تبعاً لمتغير الجنس استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (12.4) تبين ذلك:

الجدول (12.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ذكر	133	4.25	0.303	1.935	0.054
	أنثى	153	4.18	0.343		

يتبين من الجدول (12.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي عدم وجود فروق في اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس .

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص.



ومن أجل فحص الفرضية الثانية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير التخصص، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير التخصص. والجدولان (13.4) و(14.4) يبينان ذلك:

**جدول (13.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
0.315	4.21	61	إرشاد نفسي وتربوي	الدرجة الكلية
0.334	4.22	107	علم نفس	
0.319	4.20	70	خدمة اجتماعية	
0.343	4.23	48	علم اجتماع	

يتضح من خلال الجدول (13.4) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (14.4) يوضح ذلك:

**جدول (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.025	3	0.008	0.079	0.971
الدرجة الكلية	30.360	282	0.108		
داخل المجموعات	30.386	285			
المجموع					

يتضح من الجدول (14.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني، كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي عدم وجود فروق في اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي استخدم اختبار

(ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (15.4) تبين ذلك:

الجدول (15.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بكالوريوس	230	4.21	0.335	0.093	0.926
	ماجستير فأعلى	56	4.21	0.290		

يتبين من الجدول (15.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني، كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي عدم وجود فروق في اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ومن أجل فحص الفرضية الرابعة، استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ للتعرف إلى دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة. والجدولان : (16.4) و(17.4) يبينان ذلك:

**جدول (16.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
0.309	4.20	93	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.310	4.13	51	من 5 – أقل من 10 سنوات	
0.367	4.21	68	من 10 – أقل من 15 سنة،	
0.307	4.30	74	من 15 سنة فأكثر	

يتضح من خلال الجدول (16.4)، وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (17.4) يوضح ذلك:

**جدول (17.4): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.925	3	0.308	2.951	*0.033
داخل المجموعات	29.461	282	0.104		
المجموع	30.386	285			

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

يتضح من الجدول (17.4)، أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني، كانت أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي وجود

فروق في اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة . وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، أجري اختبار أقل فرق دال (LSD)، والجدول (18.4) يوضح ذلك :

جدول (18.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مقياس اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من	من 5 - أقل	من 10 - أقل	15 سنة
			أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات	من 10 سنوات	من 15 سنة فأكثر
سنوات	أقل من 5 سنوات	4.20				
الخدمة	من 5 - أقل من 10 سنوات	4.13				
	من 10 - أقل من 15 سنة	4.21				
	من 15 سنة فأكثر	4.30				

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

يتبين من الجدول (18.4) الآتي:

- وجود فروق دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متغير سنوات الخدمة بين (أقل من 5 سنوات) و(من 15 سنة فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح (من 15 سنة فأكثر).

- وجود فروق دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متغير سنوات الخدمة بين (من 5 سنوات) و(أقل من 10 سنوات)، وجاءت الفروق لصالح (من 15 سنة فأكثر).

**النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية

في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.

ومن أجل فحص الفرضية الأولى وتحديد الفروق تبعاً لمتغير الجنس استخدم اختبار (ت)

لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (19.4) تبين ذلك:

**الجدول (19.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس**

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني	ذكر	133	4.13	0.409	1.353	0.177
	أنثى	153	4.06	0.436		
مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني	ذكر	133	4.14	0.472	1.048	0.296
	أنثى	153	4.08	0.506		
مهارات الإرشاد المهني الفردي	ذكر	133	4.21	0.383	1.484	0.139
	أنثى	153	4.14	0.387		
مهارات الإرشاد المهني الجمعي	ذكر	133	4.06	0.481	1.392	0.165
	أنثى	153	3.98	0.562		
مهارات الإرشاد المهني الخاصة	ذكر	133	3.73	0.580	0.184	0.854
	أنثى	153	3.72	0.580		
مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	ذكر	133	2.60	0.965	1.026	0.306
	أنثى	153	2.48	0.989		
مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	ذكر	133	3.48	0.788	1.156	0.249
	أنثى	153	3.37	0.833		
مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية	ذكر	133	4.11	0.445	1.892	0.059
	أنثى	153	4.00	0.532		
الدرجة الكلية	ذكر	133	3.90	0.365	1.618	0.107
	أنثى	153	3.82	0.389		

يتبين من الجدول (19.4)، أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مجالات مهارات الإرشاد

المهني مجتمعة، والدرجة الكلية، كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )،

وبالتالي عدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.

**النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس

الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير والتخصص.

ومن أجل فحص الفرضية السادسة استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير التخصص، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير التخصص. والجدولان : (20.4)، و(21.4) يبينان ذلك:

**جدول (20.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى**

**المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجالات
0.391	4.11	61	إرشاد النفسي والتربوي	المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني
0.472	4.09	107	علم نفس	
0.436	4.13	70	خدمة اجتماعية	
0.330	4.03	48	علم اجتماع	
0.426	4.14	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني
0.501	4.04	107	علم نفس	
0.510	4.17	70	خدمة اجتماعية	
0.511	4.12	48	علم اجتماع	
0.347	4.23	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات الإرشاد المهني الفردي
0.408	4.20	107	علم نفس	
0.352	4.13	70	خدمة اجتماعية	
0.423	4.11	48	علم اجتماع	
0.442	4.06	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات الإرشاد المهني الجمعي
0.649	3.92	107	علم نفس	
0.407	4.10	70	خدمة اجتماعية	
0.452	4.07	48	علم اجتماع	
0.552	3.83	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات الإرشاد المهني الخاصة
0.603	3.66	107	علم نفس	
0.593	3.74	70	خدمة اجتماعية	
0.531	3.72	48	علم اجتماع	
0.951	2.72	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية
1.029	2.56	107	علم نفس	
0.904	2.44	70	خدمة اجتماعية	
0.992	2.40	48	علم اجتماع	
0.718	3.37	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة
0.941	3.49	107	علم نفس	
0.711	3.31	70	خدمة اجتماعية	
0.752	3.52	48	علم اجتماع	
0.399	4.09	61	إرشاد النفسي والتربوي	مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية
0.602	4.03	107	علم نفس	
0.423	4.07	70	خدمة اجتماعية	
0.447	4.02	48	علم اجتماع	
0.347	3.91	61	إرشاد النفسي والتربوي	الدرجة الكلية
0.435	3.84	107	علم نفس	
0.336	3.86	70	خدمة اجتماعية	
0.346	3.84	48	علم اجتماع	

يتضح من خلال الجدول (20.4)، وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (21.4)، يوضح ذلك:

**جدول (21.4): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية، والمجالات الفرعية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.306	3	0.102	0.563	0.640
داخل المجموعات	51.023	282	0.181		
المجموع	51.329	285			
بين المجموعات	0.819	3	0.273	1.136	0.335
داخل المجموعات	67.749	282	0.240		
المجموع	68.567	285			
بين المجموعات	0.542	3	0.181	1.219	0.303
داخل المجموعات	41.829	282	0.148		
المجموع	42.371	285			
بين المجموعات	1.783	3	0.594	2.167	0.092
داخل المجموعات	77.330	282	0.274		
المجموع	79.113	285			
بين المجموعات	1.112	3	0.371	1.108	0.346
داخل المجموعات	94.376	282	0.335		
المجموع	95.488	285			
بين المجموعات	3.581	3	1.194	1.251	0.292
داخل المجموعات	269.148	282	0.954		
المجموع	272.729	285			
بين المجموعات	1.999	3	0.666	1.009	0.389
داخل المجموعات	186.298	282	0.661		
المجموع	188.298	285			
بين المجموعات	0.240	3	0.080	0.324	0.808
داخل المجموعات	69.717	282	0.247		
المجموع	69.957	285			
بين المجموعات	0.251	3	0.084	0.580	0.628
داخل المجموعات	40.694	282	0.144		
المجموع	40.945	285			

يتبين من الجدول (21.4)، أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مجالات مهارات الإرشاد المهني مجتمعة، والدرجة الكلية كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي عدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص.

**النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومن أجل فحص الفرضية السابعة، وتحديد الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (22.4) تبين ذلك:

**الجدول (22.4): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني	بكالوريوس	230	4.10	0.442	0.859	0.391
	دراسات عليا	56	4.05	0.344		
مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني	بكالوريوس	230	4.10	0.512	-0.515	0.607
	دراسات عليا	56	4.14	0.390		
مهارات الإرشاد المهني الفردي	بكالوريوس	230	4.16	0.373	-1.524	0.129
	دراسات عليا	56	4.25	0.431		
مهارات الإرشاد المهني الجمعي	بكالوريوس	230	3.99	0.538	-2.054	*0.041
	دراسات عليا	56	4.15	0.458		
مهارات الإرشاد المهني الخاصة	بكالوريوس	230	3.70	0.600	-1.355	0.176
	دراسات عليا	56	3.82	0.477		
مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	بكالوريوس	230	2.47	0.998	-2.335	*0.020
	دراسات عليا	56	2.81	0.846		
مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	بكالوريوس	230	3.40	0.836	-1.102	0.271
	دراسات عليا	56	3.53	0.707		
مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية	بكالوريوس	230	4.03	0.499	-1.370	0.172
	دراسات عليا	56	4.13	0.478		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	230	3.84	0.384	-1.840	0.067
	دراسات عليا	56	3.94	0.350		

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



يتبين من الجدول (22.4)، أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية، ومجالات: المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني، ومهارات إعداد خطط الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني الفردي، ومهارات الإرشاد المهني الخاصة، ومهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة، ومهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية، كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي عدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بينما تبين من الجدول (22.4) وجود فروق دالة إحصائية في مهارات الإرشاد المهني الجمعي، ومهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس، وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا.

**النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ومن أجل فحص الفرضية الثامنة، استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ للتعرف إلى دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة والجدولان : (23.4) و (24.4) يبينان ذلك:

جدول (23.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجالات	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني	أقل من 5 سنوات	93	4.02	0.490
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	4.06	0.384
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	4.13	0.376
	من 15 سنة فأكثر	74	4.18	0.390
مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني	أقل من 5 سنوات	93	4.03	0.582
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	4.06	0.508
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	4.14	0.382
	من 15 سنة فأكثر	74	4.19	0.430
مهارات الإرشاد المهني الفردي	أقل من 5 سنوات	93	4.14	0.383
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	4.06	0.423
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	4.24	0.311
	من 15 سنة فأكثر	74	4.23	0.407
مهارات الإرشاد المهني الجمعي	أقل من 5 سنوات	93	3.87	0.554
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	4.08	0.444
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	4.15	0.390
	من 15 سنة فأكثر	74	4.04	0.612
مهارات الإرشاد المهني الخاصة	أقل من 5 سنوات	93	3.53	0.645
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	3.71	0.538
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	3.94	0.505
	من 15 سنة فأكثر	74	3.79	0.508
مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية	أقل من 5 سنوات	93	2.46	0.968
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	2.51	0.850
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	2.67	1.077
	من 15 سنة فأكثر	74	2.54	0.985
مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	أقل من 5 سنوات	93	3.15	0.876
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	3.38	0.703
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	3.70	0.706
	من 15 سنة فأكثر	74	3.54	0.796
مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية	أقل من 5 سنوات	93	3.95	0.615
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	3.99	0.472
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	4.11	0.391
	من 15 سنة فأكثر	74	4.16	0.398
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	93	3.74	0.426
	من 5 - أقل من 10 سنوات	51	3.82	0.346
	من 10 - أقل من 15 سنة،	68	3.97	0.309
	من 15 سنة فأكثر	74	3.92	0.359

يتضح من خلال الجدول (23.4)، وجود فروق بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (24.4) يوضح ذلك:

**جدول (24.4): نتائج تحليل التباين الأحادي على الدرجة الكلية، والمجالات الفرعية لمقياس مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.247	3	0.416	2.341	0.074
داخل المجموعات	50.082	282	0.178		
<b>المجموع</b>	<b>51.329</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	1.256	3	0.419	1.755	0.156
داخل المجموعات	67.311	282	0.239		
<b>المجموع</b>	<b>68.567</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	1.332	3	0.444	3.050	*0.029
داخل المجموعات	41.040	282	0.146		
<b>المجموع</b>	<b>42.371</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	3.467	3	1.156	4.308	*0.005
داخل المجموعات	75.646	282	0.268		
<b>المجموع</b>	<b>79.113</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	6.912	3	2.304	7.336	*0.000
داخل المجموعات	88.576	282	0.314		
<b>المجموع</b>	<b>95.488</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	1.760	3	0.587	0.611	0.609
داخل المجموعات	270.968	282	0.961		
<b>المجموع</b>	<b>272.729</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	13.306	3	4.435	7.147	*0.000
داخل المجموعات	174.992	282	0.621		
<b>المجموع</b>	<b>188.298</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	2.229	3	0.743	3.093	*0.027
داخل المجموعات	67.729	282	0.240		
<b>المجموع</b>	<b>69.957</b>	<b>285</b>			
بين المجموعات	2.490	3	0.830	6.086	*0.001
داخل المجموعات	38.456	282	0.136		
<b>المجموع</b>	<b>40.945</b>	<b>285</b>			

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

يلاحظ من الجدول (24.4) عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجالات كل من: المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني، ومهارات إعداد خطط الإرشاد المهني، ومهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية. إذ كان مستوى الدلالة أكبر من مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

كما يتضح من الجدول (24.4)، أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الإرشاد المهني، ومجالات كل من مهارات الإرشاد المهني الفردي، ومهارات الإرشاد المهني الجمعي، ومهارات الإرشاد المهني الخاصة، ومهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة، ومهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية، كانت أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالتالي وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية في مجالات مهارات الإرشاد المهني، والدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، أجري اختبار أقل فرق دال (LSD)، والجدول (25.4) يوضح ذلك :

جدول (25.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات مهارات الإرشاد المهني والدرجة الكلية لدى التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5 – أقل من 10 سنوات	من 10 – أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
مهارات الإرشاد المهني الفردي	أقل من 5 سنوات	4.14				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	4.06			*-0.18	*-0.17
	من 10 – أقل من 15 سنة	4.24				
	من 15 سنة فأكثر	4.23				
مهارات الإرشاد المهني الجمعي	أقل من 5 سنوات	3.87				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	4.08			*-0.28	*-0.17
	من 10 – أقل من 15 سنة	4.15				
	من 15 سنة فأكثر	4.04		*-0.21		
مهارات الإرشاد المهني الخاصة	أقل من 5 سنوات	3.53				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	3.71			*-0.41	*-0.26
	من 10 – أقل من 15 سنة	3.94				
	من 15 سنة فأكثر	3.79			*-0.23	
مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة	أقل من 5 سنوات	3.15				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	3.38			*-0.55	*-0.39
	من 10 – أقل من 15 سنة	3.70				
	من 15 سنة فأكثر	3.54			*-0.32	
مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الارشادية	أقل من 5 سنوات	3.95				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	3.99			*-0.16	*-0.21
	من 10 – أقل من 15 سنة	4.11				
	من 15 سنة فأكثر	4.16				
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	3.74				
	من 5 – أقل من 10 سنوات	3.82			*-0.23	*-0.18
	من 10 – أقل من 15 سنة	3.97				
	من 15 سنة فأكثر	3.92			*-0.15	

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

يتبين من الجدول (25.4) الآتي:

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، في مجال مهارات الإرشاد المهني الفردي بين (من 5 - أقل من 10 سنوات) من جهة، وكل من (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من: (من 10 - أقل من 15 سنة)، و(من 15 سنة فأكثر) .

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال مهارات الإرشاد المهني الجمعي بين (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من (من 5 - أقل من 10 سنوات) و(من 10 - أقل من 15 سنة)، و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من (من 5 - أقل من 10 سنوات)، و(من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر).

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال مهارات الإرشاد المهني الخاصة بين (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من (من 10 - أقل من 15 سنة)، و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من: (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر). كذلك وجود فروق بين (من 5 - أقل من 10 سنوات) و (من 10 - أقل من 15 سنة)، وجاءت الفروق لصالح (من 10 - أقل من 15 سنة).

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة بين (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من: (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من (من 10 - أقل من 15 سنة)، و(من 15 سنة فأكثر). كذلك وجود فروق بين: (من 5 - أقل من 10 سنوات) و (من 10 - أقل من 15 سنة)، وجاءت الفروق لصالح (من 10 - أقل من 15 سنة).

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مجال مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية بين (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من: (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من (من 10 - أقل من 15 سنة)، و(من 15 سنة فأكثر).

- وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في الدرجة الكلية لمقياس مهارات الإرشاد المهني بين: (أقل من 5 سنوات) من جهة، وكل من (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من: (من 10 - أقل من 15 سنة) و(من 15 سنة فأكثر). كذلك وجود فروق بين: (من 5 - أقل من 10 سنوات)، و (من 10 - أقل من 15 سنة)، وجاءت الفروق لصالح (من 10 - أقل من 15 سنة).

**النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:** لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجتي اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ومهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

للإجابة عن الفرضية التاسعة؛ استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.، والجدول (26.4) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون.

جدول (26.4) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ومهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية (ن=286) .

مهارات الإرشاد المهني		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني
**0.000	**0.524	
**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )		*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من الجدول (26.4)، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.524)، في حين بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ويتضح من الجدول (26.4)، وجود علاقة ارتباط بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم إذ جاءت العلاقة طردية موجبة بمعنى: كلما ازدادت درجة اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني ازداد مستوى ومهارات الإرشاد المهني لديهم.

من أجل قياس تأثير (اتجاهات المرشدين التربويين) في مستوى (مهارات الإرشاد المهني) لديهم؛ استخدم معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple LinerRegression) باستخدام أسلوب الإدخال (Enter)، والجدول (27.4) يوضح ذلك :



جدول (27.4) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير اتجاهات المرشدين التربويين في

مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم

Sig	قيمة F	التباين المفسر R <sup>2</sup>	معامل الارتباط (R)	معامل الانحدار Beta	المتنبى به	المتغير التابع
0.000	107.434	0.274	0.524	0.524	اتجاهات المرشدين التربويين	مهارات الإرشاد المهني

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

يتضح من الجدول (27.4) مدى صلاحية النموذج لاستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، إذ يلاحظ بأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لإتجاهات المرشدين التربويين في مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم، ويتضح من الجدول (27.4)، أن اتجاهات المرشدين التربويين قد وضحت (27.4%) من نسبة التباين في مستوى مهارات الإرشاد المهني، أي أن اتجاهات المرشدين التربويين لها دور مهم، وأساسي في تحديد مستوى مهارات الإرشاد المهني أما الباقية والبالغة (77.6%) تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل نموذج الانحدار، وهذا يعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى قد تلعب دوراً أساسياً في تفسير مستوى مهارات الإرشاد المهني.

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

1.5 تفسير نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها

1.1.5 تفسير نتائج السؤال الأول ومناقشته

2.1.5 تفسير نتائج السؤال الثاني ومناقشته

2.2.5 مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

3.5 التوصيات والمقترحات

## الفصل الخامس

### تفسير النتائج ومناقشتها

يشتمل هذا الفصل على مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال عملية التحليل الإحصائي، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة، إضافة إلى أبرز التوصيات المقترحة بناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض، وهي كما يلي:

#### 1.5 تفسير نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها

1.1.5 تفسير نتائج السؤال الأول ومناقشته، والذي ينص على: ما مستوى اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المحافظات الشمالية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؛ كانت إيجابية؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.21)، ونسبة مئوية (84.2)، وهذا يشير إلى امتلاك المرشدين التربويين اتجاهات إيجابية نحو الإرشاد المهني .

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن لدى المرشدين اتجاهات إيجابية بشكل مرتفع؛ نتيجة تطور العمليات العقلية الإرشادية المرتبطة بعملية الإرشاد المهني، كما يتضح أيضاً أن الاتجاه الإيجابي لدى المرشدين التربويين يعكس الحالة النفسية المتوازنة التي يتعاملون بها مع عملية الإرشاد المهني، ويرى الباحث أن الإستجابة المعرفية، والانفعالية، والسلوكية المرتبطة باتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين، كانت كلها إيجابية، وهذا انعكس على إيجابية الاتجاهات.

وكما يرى الباحث بأن إيجابية اتجاهات المرشدين التربويين نحو مهارات الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، جعلت هناك تطوراً كبيراً في تقديم عملية الإرشاد المهني التي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية داخل المدرسة. كما أن الاتجاه الإيجابي

يرجع إلى تطور ثقافة الإرشاد و الرعاية التي يتلقاها المرشدين التربويين من قبل وزارة التربية والتعليم اضافة الى الخبرة والدورات التي يتلقونها بشكل كبير، من خلال وزارة التربية والتعليم في هذا المجال.

اتفقت مع دراسة الخمايسة (2018)، التي أشارت لوجود اتجاهات ايجابية لدى طلبة الارشاد النفسي، والتربوي نحو العمل الإرشادي، ودراسة بو عزيز (2015) التي أشارت إلى امتلاك المرشدين اتجاهات ايجابية نحو عملية الارشاد المهني، ودراسة تسان Tsan (2007) التي أشارت لوجود اتجاهات ايجابية لدى طلبة الارشاد النفسي، والتربوي نحو العمل الإرشادي، ودراسة الطراونة (2007) التي أشارت إلى امتلاك المرشدين اتجاهات ايجابية نحو عملية الارشاد المهني،، ودراسة كيو Kuo (2006) التي أشارت لوجود اتجاهات ايجابية لدى طلبة الارشاد النفسي، والتربوي نحو العمل الإرشادي ودراسة مخو (2005)، ودراسة (عوض،2003)، التي أشارت إلى امتلاك المرشدين اتجاهات ايجابية نحو عملية الارشاد المهني.

#### 2.1.5 تفسير نتائج السؤال الثاني ومناقشته، والذي ينص على: ما مستوى مهارات الإرشاد

المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية ؟

اشارت نتائج الدراسة أن مستوى مهارات الإرشاد المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، كانت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.86)، وبنسبة مئوية (77.2)؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة أن المرشدين التربويين يدركون أهمية الجانب المهني في مجال الارشاد المهني لما له من أهمية على مستوى الطلبة على الصعد كافة، وهذا يعود إلى المنهاجية التي تتبعها الادارة العامة للإرشاد، والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في تطوير عملية الارشاد المهني، ورفع كفاءة المرشد في تقديمه من خلال إعداد دليل للإرشاد المهني

يستهدف مختلف الفئات العمرية داخل المدرسة، وإخضاع المرشد التربوي لبرنامج اشرافي يحتوي على العديد من الدورات الإرشادية، من خلال الثلاث سنوات الاولى من دخوله للعمل الارشادي في المدارس؛ كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى المهارة التي اكتسبها المرشدون التربويون أثناء ممارستهم الارشاد المهني في المدارس خلال سنوات عملهم، ووجود رغبة قوية لدى معظم المرشدين التربويين في تطوير قدراتهم وامكانياتهم وتنميتها؛ بالإضافة إلى وجود تخصص الإرشاد النفسي و التربوي على مستوى البكالوريس والماجستير في الجامعات الفلسطينية.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (شاهين والقسيس، 2017)، والتي اشارت النتائج إلى أن مستوى المهارات الارشادية لدى المرشدين كانت مرتفعة، وفي دراسة ( بلقاسم وهامل، 2017)، اشارت النتائج إلى أن مستوى المهارات الارشادية لدى المرشدين كانت مرتفعة، واتفقت مع دراسة (الطعان والرمحي، 2017)، بأن لدى المرشدين التربويين مستويات مرتفعة في مجال تقديم المهارات الإرشادية ممن هم في تخصص الإرشاد النفسي، وفي دراسة (نبهان، 2015)، اشارت النتائج إلى أن مستوى المهارات الارشادية لدى المرشدين كانت مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة (البهدل، 2014)، والتي أشارت إلى وجود أداء إيجابي بين مهارة حل المشكلات، وأداء المرشد التربوي، واتفقت مع دراسة إيدوين (Edwin, 2009) أن مهارة الاتصال المستمر عالية، وفاعلة إذا تعاون المرشد مع الإدارة والمعلمين، كما اتفقت مع دراسة ( شومان، 2008)، التي اظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين من وجهتي نظر مديري المدارس ومشرفي التوجيه والارشاد النفسي كان مرتفعاً، كما تتفق النتائج مع دراسة (حوامدة، 2007)، التي أشارت إلى مستوى مرتفع في امتلاك المرشدين التربويين لمهارات التدخل الارشادي في التعامل مع الأزمات في محافظات وسط فلسطين، ودراسة ( السفاسفة، 2005)، التي أظهرت وجود درجة مرتفعة من الإدراك لدى المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة.

اختلفت مع دراسة (شاهين، 2014)، التي أشارت إلى أن تقدير المرشدين لمهاراتهم الإرشادية كانت بتقدير متوسط، ودراسة الداك (Aladag, 2013)، التي أشارت إلى امتلاك المرشدين التربويين الذين هم تحت التدريب مهارات إرشادية ضعيفة، ودراسة (مصطفى، 2011) التي توصلت إلى افتقار المرشد المدرسي إلى المعرفة التامة بدور اختصاصات المرشد، وخصوصاً المتعلقة بالمهارات الأساسية للإرشاد. ويعزو الباحث هذه النتيجة هذا الاختلاف إلى التطور الإيجابي خلال خمسة الأعوام الماضية إلى الدور الذي قامت به وزارة التربية والتعليم من تنفيذ العديد من الدورات للمرشدين في المديرية كافة، وإلى التطور الذي اكتسبه المرشد من خلال سنوات الخدمة، والتي كان لها أثر على رفع مستوى مهاراتهم الإرشادية في الإرشاد المهني.

## 2.5 تفسير نتائج فرضيات الدراسة ومناقشتها، وهي كما يلي:

1.2.5 تفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها، التي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن الإستجابة العقلية، والنفسية عند المرشد تكون مكتسبة من الميول المهني، والبيئة التي يعيش فيها سواء كانت هذه البيئة اجتماعية داخل المجتمع الذي يعيش فيه، أو تعليمية داخل الجامعة أو المؤسسة التعليمية التي درس فيها المرشد، واكتسب منها هذا الاتجاه، نتيجة تبلور عمليات عقلية مرتبطة نفسياً بالخبرات السابقة لدى المرشد التربوي، في تحديد الاتجاه نحو مهارات الإرشاد المهني؛ وعلى الرغم من اختلاف الجنسين إلا أن هناك اتجاهات مكتسبة، ومتعلمة، وليست وراثية

؛ لذلك لا يلعب متغير الجنس دوراً فيها وأن متغير الجنس في العديد من التخصصات وتحديداً في مجال الإرشاد يشكل فارقاً في المجتمع الفلسطيني وأن مفاهيم الإرشاد المهني في تقدم لكلا الجنسين.

اتفقت مع دراسة (فاطمة،2016)، ودراسة (ابو عزيز، 2015)، ودراسة ( الطراونة، 2007) ودراسة (مخو، 2005 )، ودراسة ( عوض، 2003) ودراسة ( السفاضة، 2002)، التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس. وافتلنت مع دراسة (Chang،2007)، ودراسة (Tsan،2007)، ودراسة (Kuo،2006)، التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة في اتجاهات طلبة الإرشاد النفسي نحو مهارات الإرشاد كافة تعزى لمتغير الجنس .

**2.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها، التي تنص على: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص.**

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في اتجاهات الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في محافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن الخبرات العملية الناجحة في ميدان العمل، والخبرات الميدانية في التدريب، جعلت هناك تجانساً في اتجاهات المرشدين التربويين، وساعدتهم على اكتساب مزيد من الاتجاهات نحو الإرشاد المهني؛ حيث كان لهذه الخبرات تأثير كبير على اتجاهاته، ومن جانب آخر يرى الباحث أنه يمكن تطوير هذه الاتجاهات أكثر وأكثر من خلال ممارسة عملية الإرشاد المهني؛ وبالرجوع إلى الخلفيات العلمية

للمرشدين التربويين نرى أن غالبية المرشدين التربويين كانوا من طلبة العلوم الإنسانية الاجتماعية مما حال دون تأثير التخصص على اتجاهاتهم نحو الإرشاد المهني، كما ان المواد العلمية التي تلقوها كانت متشابهة إلى حد كبير؛ مما ساعدهم على أن يتجانسوا في تكوين اتجاهاتهم، وكان للعلاقات الاجتماعية والصدقات وتبادل الحوارات داخل البيئة الجامعية الأثر الأكبر لتقارب اتجاهاتهم؛ تبعاً لمتغير التخصص الذي يدرسونه.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (فاطمة،2016)، ودراسة(مخو،2005) اللتين اشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة باتجاهات مديري المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية حول العمل الإرشادي.

اختلفت مع دراسة (الفسافسة،2002)، التي أظهرت إلى وجود فروق ذات دلالات احصائية في اتجاهات المرشدين التربويين لصالح المرشدين الذكور في تخصص الإرشاد والصحة.

**3.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها، التي تنص على:** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق باتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؛ ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إعتبار ان غالبية أفراد العينة ممن يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (80.4%)، و (19.6%) يحملون درجة دراسات عليا، وبالتالي فإن غالبية أفراد عينة الدراسة الحالية من الخلفية الأكاديمية نفسها، إذ أن المرشدين التربويين لديهم نفس مستوى الاتجاهات نحو الإرشاد المهني



باختلاف المؤهلات العلمية، سواء أكانت بكالوريوس، أو دراسات عليا، وهذا دليل على أن المرشدين في المدارس الحكومية لديهم نفس الاتجاهات نحو الإرشاد المهني .

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (فاطمة، 2016 )، ودراسة (مخو، 2005 )، اللتين أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

**4.2.5 تفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها، التي تنص على:** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات اتجاهات الإرشاد المهني لدى المرشدين، التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة في متغير سنوات الخدمة بين (اقل من 5 سنوات ) و ( 15 سنة فأكثر ) وجاءت الفروق صالح ( 15 سنة فأكثر )، ووجود فروق ذات دلالة في متغير سنوات الخدمة بين ( 5 - اقل من 10 سنوات ) ومن ( 15 سنة فأكثر )، وجاءت الفروق لصالح ( من 15 سنة فأكثر )، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن الخبرات الناجحة هي التي تزيد من شعور المرشدين التربويين بالثقة بالعمل، وتقوي اتجاهاتهم الايجابية نحو الارشاد المهني، وتحقيق النجاح المتصاعد في تقديم المساعدة للمسترشدين؛ حيث انه ممكن اعتبار جميع سنوات الخدمة ذات تأثير على اتجاهات المرشدين التربويين نحو مهارات الارشاد المهني، ويرى الباحث أنه لا يمكن تطوير اتجاهات ايجابية نحو الارشاد المهني دون العمل في الميدان، وزيادة اكتساب المزيد من الخبرات في سنوات الخدمة في هذا المجال، ونقول أنه كلما ازداد حجم العطاء في سنوات الخدمة ازدادت الخبرات والمهارات العملية التي تم اكتسابها أثناء مرحلة التعليم الجامعي، وأن الحوافز المعنوية والمادية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم للمرشدين خلال سنوات الخدمة تكون عاملا هاما في تطوير الاتجاهات لدى المرشدين التربويين، وزيادة الطموح المهني.

اختلفت الدراسة مع دراسة (فاطمة،2016) ودراسة (مخو،2005) ودراسة (الفسافسة،2002)؛ حيث اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في اتجاهات مديري المدارس الحكومية في الشمالية نحو عملية الإرشاد التربوي، ودراسة (عوض،2003)، التي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة في اتجاهات مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة نحو الارشاد المهني يعزى لمتغير الخبرة .

**5.2.5 تفسير نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها، التي تنص على: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس.**

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير الجنس، في المجالات التالية: المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني، ومهارات إعداد خطط الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني الفردي، ومهارات الإرشاد المهني الجمعي، ومهارات الإرشاد المهني الخاصة، ومهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس المهنية، ومهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة، ومهارات بناء علاقة تفاعلية مع أطراف العملية الإرشادية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التجانس الكبير بين الجنسين فيما يتعلق بمهارات الإرشاد المهني سابقة الذكر، إضافة إلى أن الجنس لم يعد هذا العائق أمام إنجاز، أو تفوق المرشد، وابداعه، وانجازه في مهارات الإرشاد المهني كافة خاصة أن مستوى الطموح في عملية الإرشاد المهني لدى الجنسين عالية جداً؛ إذ أن كليهما لديه القدرة العقلية، والمهنية والتعليمية والابداعية لإنجاز عملية الإرشاد المهني بكفاءة عالية، ويستطيع أن ينمي مهاراته من خلال الالتحاق بالدراسات العليا في مجال التخصص، ومن خلال التدريب، والإطلاع على التطورات، والابداعات لذوي الإختصاص

في الجامعات العالمية كافة، خاصة أننا في ظل الثورة التكنولوجية الهائلة، والانفتاح الكبير على العالم التي أصبح في ظلها سهولة الحصول على المعلومة.

انفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (شاهين والقصيص، 2017) ودراسة (الطعان والرمحي، 2017) ودراسة (نبهان، 2015) ودراسة (شومان، 2008) ودراسة (حوامدة، 2007)، ودراسة (Edwin, 2009)، التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق في المهارات الإرشادية كافة تعزى لمتغير الجنس.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (شاهين، 2014)، التي أشارت إلى وجود فروق في المهارات الإرشادية لصالح الإناث في مجال مهارات بناء العلاقة الفاعلة مع أطراف العملية التربوية، ودراسة (السفاسفة، 2005)، التي أشارت إلى وجود فروق لدرجة إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائية، والعلاجية، والوقائية) تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

**6.2.5 تفسير نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها، التي تنص على:** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير التخصص. أشارت النتائج لعدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تبعاً لمتغير التخصص.

يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين لم يتلقوا أي تدريب في مجال تقديم خدمة الإرشاد المهني وأن عملية الإرشاد المهني هي عملية وليدة، وبما أنها وليدة يمكن تفسير أن المرشدين التربويين لم يتلقوا في تدريبهم الميداني خلال رحلتهم التعليمية مهارات عملية تطبيقية

كافية ولهذا فهم بحاجة إلى عمليات التدريب والتأهيل سواء في رحلتهم التعليمية داخل الجامعة، أو من خلال الدورات التدريبية التي يخضعون لها في العمل الوظيفي، ويمكن أن نعزو هذه النتيجة أن المرشدين التربويين على إختلاف تخصصاتهم الأكاديمية خضعوا لدورات تدريبية بنفس الدرجة ونفس المواضيع التي حددتها وزارة التربية والتعليم منذ ممارسة العمل الإرشادي عام 1996 م، والذي كان قائماً على هذه الدورات مرشدون غير متخصصين في مجال الإرشاد النفسي، والتربوي، بل من تخصصات ذات علاقة ببعيد اجتماعي نفسي، مثل علم النفس، والخدمة الاجتماعية، وعلم الاجتماع وغيرها. وبالتالي عدم وجود فروق بين المرشدين التربويين في مهارات الارشاد المهني يعزى إلى التخصص، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (نبهان، 2015) ودراسة (شاهين، 2014) ودراسة (حوامدة، 2007) ودراسة (السفاسفة، 2005) التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق في مستوى الارشاد المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير التخصص بينما اختلفت مع (دراسة شاهين والقسيس، 2017) ودراسة (بالقاسم وهامل، 2017) ودراسة الطعان والرمحي (2017)، والتي أشارت إلى وجود فروق لصالح تخصص الإرشاد النفسي والتربوي.

**7.2.5 تفسير نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها، التي تنص على: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، باستثناء مجالي الإرشاد المهني الجمعي، ومهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية، وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا.

يمكن تفسير هذه النتيجة باعتبار أن الغالبية العظمى من أفراد هذه الدراسة يحملون درجة البكالوريوس وبنسبة (80.4%) من العينة و(19.6%) يحملون درجة ماجستير فأعلى وبالتالي فإن غالبية عينة الدراسة الحالية تحمل الدرجة الاكاديمية نفسها وقد انفقت هذه النتيجة مع دراسة (نبهان،2015) ودراسة ( شاهين، 2014 ) ودراسة ( حوامدة،2007) التي اظهرت أن الفروق لم تكن دالة في مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

كما يمكن تفسير وجود فروق في مجالي مهارات الإرشاد المهني الجمعي، ومهارات تطبيق الاختبارات، والمقاييس، والتي جاءت لصالح الدراسات العليا؛ وأن المساقات المتخصصة والتدريب الميداني، ووجود أساتذة مختصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، كان لها الأثر الأكبر على طلبة الماجستير والدكتوراة، التي من خلالها كونوا مخزوناً علمياً واكاديمياً ومفهوماً وعملياً ممتازاً على تلك المجالات؛ بالإضافة إلى الجانب العملي الذي يمارسونه أثناء عملهم، وأثناء دراستهم؛ إذ إن طلاب الدراسات العليا يقومون بتطبيق الاختبارات والمقاييس أثناء الدراسة من خلال التدريب الميداني؛ مما يتكون لديه قدرة ليست بالبسيطة على تطبيق تلك المجالات.

#### 8.2.5 تفسير نتائج الفرضية الثامنة ومناقشتها، التي تنص على: أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات مستوى مهارات الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أشارت النتائج إلى وجود فروق في مهارات الارشاد المهني، تعزى بمتغير سنوات الخدمة في المجالات التالية: مجال مهارات الارشاد المهني ومجال مهارة بناء علاقات فعالة مع أطراف العملية الإرشادية وجاءت لصالح كل من (10- أقل من 15 سنة ) و( من 15 فأكثر ) وهذا يدل أنه

كلما كان سنوات الخدمة أكثر كان هناك تطور ايجابي في ممارسة خدمات الإرشاد المهني، خاصة في مجالي مهارات الإرشاد المهني الفردي، ومهارات بناء علاقة فعالة مع أطراف العملية الإرشادية، وهذا ناتج عن الدورات التدريبية التي يتلقاها المرشدون التربويون خلال سنوات الخدمة، وعن الخبرة التي اكتسبها المرشد خلال خدمته في السنوات ( من 10-إلى15سنة فأكثر)؛ كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في مجالات مهارات الإرشاد المهني الجمعي لصالح كل من: ( 5 - أقل من 10 سنوات )، و ( من 10-أقل من 15 سنة )، و( من 15 سنة فأكثر)؛ وهذا يشير إلى تطور ايجابي اكبر في هذا المجال، و نتيجة الدورات التدريبية الكافية في هذا المجال التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم والاهتمام بهذه الدورات؛ مما انعكس ايجابياً على عدد أكبر من هؤلاء المرشدين.

كما اشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة تعزى لمجال سنوات الخدمة للمجالات التالية: مهارات الإرشاد المهني الخاصة ومجال مهارات الارشاد المهني لذوي الإعاقة، وفي الدرجة الكلية لمقياس مهارة الارشاد المهني؛ حيث جاءت كلها لصالح (من 10-أقل من 15 سنة )، وهذا يدل على أن التطور الأيجابي يشمل هذه الفئة أيضاً التي تخضع لتدريب مستمر في سبيل الوصول إلى درجات عالية من الكفاءة، والخبرة، والتطور، في تقديم خدمات الإرشاد المهني في هذه المجالات.

وانفقت الدراسة مع دراسة (شاهين والقسيس،2017)، ودراسة (حمدي وخطاطبة، 2014)، ودراسة (Aladge, 2013) ودراسة (Edwin, 2009) على وجود فروق ذات دلالة تعزى لمجال سنوات الخدمة.

واختلفت هذه النتائج كلها مع دراسة كل من (بلقاسم وهامل،2017)، ودراسة (نبهان،2015)، ودراسة (شاهين،2014)، ودراسة (شومان،2008)، ودراسة (حوامدة،2007 )

ودراسة (السفاسفة، 2005) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين تبعاً لسنوات الخدمة.

**9.2.5 تفسير نتائج الفرضية التاسعة ومناقشتها،** التي تنص على: أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين درجتي اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني، ومهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية؛ إذ جاءت العلاقة طردية موجبة، بمعنى كلما ازدادت درجة اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني بشكل إيجابي ازداد مستوى مهارات الإرشاد المهني لديهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنها ذات منطوق وعقل؛ إذ إنه من الطبيعي إذا كان لدى المرشدين التربويين نتائج إيجابية نحو الإرشاد المهني كان مستوى مهارات الإرشاد المهني مرتفعة لديهم، فالمرشد التربوي يمتلك اتجاهات إيجابية نحو عملية الإرشاد المهني، وهذه الإتجاهات ثابتة أحياناً، ولكن من هذه النتيجة نرى ان اتجاهات المرشدين التربويين نحو الإرشاد المهني تميل إلى الإيجابية أكثر؛ مما انعكس على مستوى مهارات الإرشاد المهني بشكل كبير، وجعلها في أفضل مستوياتها في كل المجالات التي تم قياسها.

ويرى الباحث أن المتابعة المستمرة من قبل وزارة التربية والتعليم للمرشدين التربويين، سواء على الصعيد: التربوي، أو على الصعيد النفسي، يخلق اتجاهات إيجابية، ويعزز الاتجاهات الإيجابية الموجودة لدى المرشدين التربويين.

اتفقت هذه الدراسة مع بعض نتائج دراسة (فاطمة،2016)، ودراسة (الخميسة،2015)،  
ودراسة (بوعزيز،2015)، التي أشارت إلى أن مستوى الاتجاه نحو العملية الارشادية كان أكثره  
ايجابياً، وكذلك دراسة ( عوض،2013)، التي بينت اتجاهات مديري المدارس نحو الارشاد التربوي  
فكانت هي ايجابية، ودراسة (السفاسفة،2002)،التي أظهر فيها المرشدون التربويون اتجاهات  
ايجابية نحو عملهم.



## التوصيات، والمقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحث يوصي بما يأتي:

1. تطبيق الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، برامج متخصصة في مجال الإرشاد المهني.
2. تخصيص برامج تدريبية متخصصة بتمكين المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة، ومهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية، وكتابة التقارير المهنية المختلفة، وتطبيق اختبارات الميول المهنية على الطلبة، وتحليل المهن.
3. الاهتمام بمتابعة المرشدين التربويين وتمكينهم من بعض المهارات المهنية والشخصية والخاصة، وخاصة في مجال توظيفهم للاختبارات اللازمة في الإرشاد المهني، من خلال تعاملهم مع الطلبة في المدارس.
4. تضمين الخطط الإرشادية للمرشدين التربويين في المدارس بالأنشطة والفعاليات التي تسهم في بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية، من خلال الإهتمامهم بتنظيم اللقاءات الدورية مع أولياء الأمور، وإشراك أولياء أمور الطلبة في وضع خطط الإرشاد المهني.
5. دعم الإرشاد المهني لذوي الإعاقة في المدارس من خلال تفعيل عمليات التعاون مع الإدارة والمعلمين والمختصين وأولياء الأمور في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة.
6. عقد ورش إرشادية وتوعوية تستهدف توعية المرشدين التربويين والمعلمين بالإرشاد المهني، وأهميته في توجيه الطلبة إلى التخصصات والمهن المستقبلية المناسبة لهم.
7. عقد ورش إرشادية وتوعوية في الجامعات الفلسطينية تستهدف توعية الطلبة في الإرشاد المهني وأهميته في العملية الإرشادية، وتخصيص المسابقات التي تدعمه، وإكساب الطلبة اتجاهات إيجابية نحوه.

## المصادر والمراجع العربية والأجنبية

## المصادر والمراجع العربية والأجنبية

### أولاً- المصادر والمراجع باللغة العربية:

- أبو أسعد، أحمد. (2015). الإرشاد المدرسي. ط5. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد. (2011،أ). علم النفس الإرشادي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد. (2011،ب). العملية الإرشادية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد. (2011،ج). المهارات الإرشادية. ط 2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف والسفاسفة، محمد ابراهيم. (2016). الإرشاد المهني. عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.
- أبو أسعد، أحمد وعربيات، أحمد. (2012). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أبو حماد، ناصر الدين. (2014). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني. إربد: عالم الكتب الحديث.
- أبو زعيزع، عبد الله. (2010). مقدمة في الإرشاد المهني. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام. (2002) مبادئ الإرشاد النفسي، ط2، عمان: دار الفكر للطباعة والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام. (2013). أساسيات الإرشاد والنمو المهني. عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام. (2015). نظريات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- أبو عيطة، سهام، والكوشي، فايز. (2017). فاعلية برنامج إرشاد جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب

الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا.مجلة الدراسات العليا التربوية

والنفسية،جامعة السلطان قابوس،11(3):545-563

البهدل،دخيل بن محمد.(2014).مهارة حل المشكلات لدى المرشد النفسي وعلاقتها بأدائه

الارشادي.مجلة العلوم التربوية،جامعة الملك سعود،26(1):221-252.

الأسدي، سعيد و ابراهيم، دوان.(2003).الإرشاد التربوي مفهومه،خصائصه مهنته. عمان: الدار

العلمية الدولية للنشر والتوزيع .

آل مشكان، حصة. (2016). تفعيل التربية المهنية مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. عمان:

أروقة للدراسات والنشر .

بدر خان، سوسن. (2011). التربية المهنية مناهج وطرائق تدريس. عمان: دار جريز للنشر

والتوزيع.

بشمانى، شكيب. (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة

العشوائية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 36 (5): 85-100.

بلقاسم، محمد وهامل، منصور(2017).مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني -دراسة ميدانية بمراكز التوجيه المدرسي والمهني. مجلة

التنمية البشرية،7: 60-82.

بو عزيز، ايمان. (2015).الاتجاه نحو العملية الإرشادية وعلاقته بدافعية الانجاز لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، (رسالة ماجستير منشورة )، جامعة الشهيد حمه

محضر، الوادي، الجزائر.

بحر، يوسف عبدالله، شمعة، محمد وليد. (2018). دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، (5): 1-42

جبريل، موسى والبطش، محمد. (2001). نموذج مقترح للإرشاد والتوجيه التربوي والمهني في الوطن العربي. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة .

حمدي، محمد نزيه وخطاطبة، يحيى مبارك. (2014). أثر التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية، والمهارات الإرشادية لدى طلبة الإرشاد النفسي في جامعتي اليرموك والأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي-عمان:الجامعات العربية33(4):217-234.

حمود، محمد. (2016). الإرشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته وتجارب عالمية. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

حوامدة، سامية. (2007). مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات في مدارس محافظات وسط فلسطين. مجلة العلوم التربوية-قطر. 13: 175-206.

الحيلة، محمد. (1998). التربية المهنية وأساليب تدريسها. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

الخالدي، عطا الله والصيحان، ابراهيم والعلمي، دلال. (2011). الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .

الخميسة، عمر سعود. (2018). اثر التدريب الميداني على اتجاهات طالبات الإرشاد النفسي والتربوي نحو العمل الإرشادي. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات- غزة*. 8(4):234-265.

درويش، زين العابدين. (1999). *علم النفس الاجتماعي*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

زيدان، سليمان وشوافة، سهيل. (2010). *أساليب الإرشاد التربوي*. عمان: دار جهينة للنشر والتوزيع.

ساري، حلمي وحسن، محمد. (1998). *علم النفس الاجتماعي*. عمان: جامعة القدس المفتوحة. السفاسفة، محمد. (2003). *إتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الاردنية نحو عملهم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، (6)، 225-251.*

السفاسفة، محمد. (2005). *إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد (النمائي، والوقائي، والعلاجي) في بعض الدارس الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 21(2):91-129.*

السيد، فؤاد وعبد الرحمن، سعد. (1999). *علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة*. القاهرة: دار الفكر العربي.

شاهين، محمد أحمد. (2014). *درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(3):183-208.*

شاهين، محمد والريماوي، عمر. (2016). *"تحليل لواقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية الفلسطينية"، مجلة كلية الدراسات الانسانية، 6(0)، 173-206.*

شاهين، محمد والقسيس، الين. (2017). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 5(18)، 245-264 .

شاهين، محمد أحمد. (2014). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(3): 183-208.

شومان، محمود. (2008). دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية -الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين .

الصمادي، سمر صيتان. (2014). فعالية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج التمييز في تحسين المعارف الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، 10(3): 369-382.

الطراونة، نعمة محمود. (2007). أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد على اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي، (رسالة ماجستير. منشورة )، جامعة مؤتة، عمان، الأردن .

الطعان، مائدة مردان، والرمحي، أمل محيي. (2017). المهارات الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة البصرة، مجلة المنهج العلمي والسلوك، جمعية المرشدين التربويين بالتعاون مع قسم علم النفس بآداب جامعة طنطا، العدد(16): 197-233.

عبد الفتاح، محمد سمير وعبد الحميد، زينب السيد. (2004). علم النفس الاجتماعي أهداف، اتجاهات، انتماء. عمان: المكتب الجامعي الحديث .

عبد الله، محمد. (2013). العملية الإرشادية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عثمان، غادة. (2011). درجة امتلاك المرشد التربوي لمهارات الاتصال الفعال وعلاقتها بالامن النفسي

لدى الطلبة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الاردن.

العتوم، عدنان يوسف (2009). علم النفس الاجتماعي، ط1، الأردن، عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع.

العزة، سعيد حسني وعبد الهادي، جودت عزت (2014). التوجيه المهني ونظرياته. عمان: دار

الثقافة للنشر والتوزيع .

عوض، أحمد. (2003). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد

التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي، (رسالة ماجستير منشورة)، الجامعة

الإسلامية، غزة، فلسطين.

فاطمة، كروم. (2016). اتجاهات المرشدين نحو مستوى تكوينهم في العملية الإرشادية، (رسالة

ماجستير منشورة)، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر.

الكندري، أحمد. (1992). علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر

والتوزيع.

مخو، صالح. (2005). اتجاهات مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية نحو عملية

الإرشاد التربوي، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

مصطفى، طلال. (2011). المتطلبات المهنية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي،

مجلة جامعة دمشق، 27 (2+1): 499-533.

مصلح، معتصم، وحزر الله، حسام. (2017). درجة ممارسة المرشدين التربويين في محافظة رام

الله والبيرة لآخلاقيات مهنة الإرشاد التربوي. مجلة جامعة القدس

المفتوحة، 6(19): 48-64.

المعاينة، خليل عبد الرحمن. (2015). علم النفس الاجتماعي. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.



منسي، محمود. (2009). علم النفس التربوي للمعلمين. الاسكندرية: دار المعرفة، الجامعة  
نهبان، سعيد. (2015). مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الارشادية في التعامل مع الأزمات  
بالمدارس الحكومية بمحافظات غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة  
الإسلامية، غزة، فلسطين.  
وزارة التربية والتعليم العالي. (2016). دليل الإرشاد المهني للصفوف من الصف الثالث إلى  
السابع، فلسطين: نشرات الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة .

- Aladag, M. (2013). Counseling Skills in Pre-Practicum Training at Guidance and Counseling Undergraduate Programs: A Qualitative Investigation. **Educational Science :theory&practice**, 13(1):72-79.
- Alude, O.& Imonikh, J.(2002). Secondary school students and teachers perceptions of the school counselor, *Guidance & Counselors*, 17(2): 46
- Borgatta, E. & Borgatta, M. (1992). **Educyclopedia of sociology** ,IN Y:Macmillan publishing company.
- Chang Hsiaowen (2007 ) : Psychological Distress and Help – Seeking among Taiwanese College Students : Role of Gender and Student Status , " **British Journal of Guidance& Counseling** 35( 3 ):347 – 355 .
- Edwin, J. (2009). The Relationship of selected characteristics to Effectiveness of public High school counselor, **Dissertation Abstracts International**, 32(9), 38-45.
- George, B. & Edward, M. (2009). **Cognitive dissonance and purchase involvement in the consumer behavior context**. The IUP Journal of marketing Mangement, 8(3&4), 1-24.
- Kuo Ben ( 2006 ). Social Beliefs as Determinants of Attitudes toward Seeking Professional Psychological Help among Ethnically Diverse University Students , " **Canadian Journal of Counseling** , 40( 4):224 – 241 .
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). **Organizational behavior**, 6<sup>th</sup> ed. Mc Graw-Hill, Irwin .
- Lester, D. & Yang, B. (2009). **Two sources of human irrationality cognitive dissonance and brain dysfunction**. Journal of Socio-Economics, 38 (4), 658-662.
- Masdonat, J. (2010), "**Vocational education and training attrition and the school-to-work transition**", Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training (SFIVET). Lausanne: Switzerland.
- Milsom ,A. (2002) .Students with 46 Disabilities :School counselor involvement and preparation .**professional school counseling**, 5(5),33-38.
- Pickens ,J. (2013) Attitudes and perceptions. **Journal of Personality and Social Psychology** ,7(2):230-255.

Silverman ,David D.(1993).**Counseling the Gifted and Talented** .Colarado: Love publishing company

Tsan J.(2007).Personality and as Predictors of Online Counseling Use, **Journal of Technology in human services**, 25( 3):39-55.

Zunker,Vernon G.(2002).**Career Counseling Applied of Life Planning**. California:Brooks/Cole Publishing Company

## الملاحق

ملحق ( أ ) مقياس الدراسة بصورته الأولية ( الأداة جاهزة للتحكيم )

ملحق ( ب ) قائمة بأسماء المحكمين

ملحق ( ت ) التعديلات التي أجريت على مقياس الدراسة بعد التحكيم

ملحق ( ث ) مقياس الدراسة بصورتها النهائية

ملحق ( ج ) كتاب تسهيل مهمة الباحث موجه إلى مديري التربية والتعليم

العالي ( رام الله والبيرة، ونابلس، وجنوب نابلس، والخليل )

## الملحق (أ): مقياس الدراسة بصورتها الأولية (الأداة جاهزة للتحكيم)

حضرة الأستاذ الدكتور ..... المحترم:

يقوم الباحث بدراسة تهدف إلى قياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني وعلاقته بمهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة القدس المفتوحة، ولتحقيق ذلك فقد اطلع الباحث على مجموعة من المقاييس بهذا المجال. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية وتخصص، يضع الباحث فقرات مقياسي الدراسة أمام حضرتكم، راجياً التفضل بإبداء ملاحظاتكم من حيث مدى صلاحية الفقرات في مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني، ومقياس مهارات الإرشاد المهني، وتعديل ما ترونه بحاجة إلى التعديل. علماً بأن بدائل الاجابة المقترحة هي: عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً.

وقد صممت الاستبانة من ثلاثة أجزاء، هي:

الجزء الأول: ويشمل على البيانات الشخصية والعامة.

الجزء الثاني: ويتكون من مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني.

الجزء الثالث: ويتكون من مقياس مهارات الإرشاد المهني.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: محمد رمضان محسن

إشراف: أ. د. مجدي علي زامل

الجزء الأول:- المتغيرات الديمغرافية:

أرجو التكرم بوضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق وحالتك:

A1	الجنس	1- ( ) ذكر	2- ( ) أنثى
2A	التخصص	1- ( ) ارشاد نفسي وتربوي، 2- ( ) علم نفس تربوي، 3- ( ) خدمة اجتماعية، 4- ( ) علم اجتماع، 5- ( ) غير ذلك.	
3A	المؤهل العلمي	1- ( ) بكالوريوس، 2- ( ) ماجستير فأعلى	
4A	سنوات الخدمة	1- ( ) من 1- أقل من 5 سنوات، 2- ( ) من 5 - أقل من 10 سنوات، 3- ( ) من 10 - أقل من 15 سنة، 4- ( ) 15 سنة فأكثر.	

الجزء الثاني:- مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني:

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أرى أن توسع الخدمات الإرشادية يسهم في تطور عملية الارشاد المهني			
2.	أرى أن عملية الإرشاد المهني خدمة نبيلة			
3.	أرى أن الارشاد المهني من الحاجات الأساسية في العملية التربوية			
4.	أحب عملية الإرشاد المهني			
5.	أجد أن الإرشاد المهني الذي اقوم به ممل			
6.	أتحمس في تأدية أي نشاط في مجال الإرشاد المهني داخل المدرسة			
7.	أبذل قصارى جهدي في سبيل إنجاح عملية الإرشاد المهني			
8.	أتغيب عن حصص الإرشاد المهني			
9.	أرى أن عملية الإرشاد المهني تتطلب جهداً كبيراً في			

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
	أدائها			
10.	تُسب لي عملية الإرشاد المهني إرهاقاً متواصل			
11.	أشعر بمتعة وأنا أقوم بعملية الإرشاد المهني			
12.	أستطيع تحقيق ذاتي من خلال عملية الإرشاد المهني			
13.	أشعر بمطلق الحرية في إنجاز عملية الإرشاد المهني على النحو الذي أراه			
14.	أتلقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في عملية الإرشاد المهني			
15.	أرى من الضرورة بناء علاقات جيدة مع كل الأطراف لفائدة الطلبة			
16.	يتيح لي عملي في مجال الإرشاد المهني التواصل مع فئات عديدة من المجتمع			
17.	تتطلب عملية الإرشاد المهني التدريب والتكوين المتواصل			
18.	أحب الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإرشاد المهني			
19.	أرغب في المشاركة في أية ورشة عمل في مجال الإرشاد المهني			
20.	أحب تبادل الرأي والخبرات بين زملاء المهنة			
21.	أشعر بارتياح لتعاوني مع الأسرة المدرسية			
22.	أشعر بتشجيع أولياء الأمور لأبنائهم لزيارتي			
23.	يعير أولياء الأمور اهتماماً لاستدعائي لهم			
24.	أرى أن الإرشاد المهني علم وفن في آن واحد			
25.	أقبل المسترشدين مهما كانت مشكلاتهم المهنية.			
26.	أشعر بالرغبة الصادقة في عملية الإرشاد المهني			

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
27.	أقوم بكل ما في وسعي لنشر ثقافة الإرشاد المهني في الأوساط المختلفة			
28.	أشاور مع ذوي الاختصاص حول بعض قضايا الإرشاد المهني			
29.	أعتبر الإرشاد المهني جزء مهم من حياتي المهنية			
30.	يرتبط إنجازي في عملية الإرشاد المهني بما أتقاضاه من راتب			
31.	اعتبر ان عملية الارشاد المهني هي الأهم في اتجاهاتي المهنية			
32.	أقوم بتطوير البرامج الإرشادية المهنية بشكل مستمر			
33.	يعمل الإرشاد المهني على جلب سمعة حسنة للمدرسة التي اعلم بها			
34.	أشرح لأعضاء الهيئة التدريسية أهمية الإرشاد المهني			
35.	أقوم بعملية الإرشاد المهني بشكل متواصل خلال العام الدراسي			
36.	أعتقد أن الإرشاد المهني يعمل على تنمية شخصية الطالب			

### الجزء الثالث:- مقياس مهارات الارشاد المهني:

#### المجال الأول: المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أقدم خدمات الإرشاد المهني للطلبة بشكل فاعل			
2.	أقوم بالتخطيط المسبق للأنشطة الإرشادية المهنية التي ستفد			
3.	أحدد حاجات الطلبة المهنية وفق المرحلة العمرية			



الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
4.	أتعامل مع المواقف الطارئة بفاعلية			
5.	أوظف مهارات التواصل الفاعلة في التعامل مع المسترشدين			
6.	أقوم بتشخيص مشكلات الطلبة في اختيار المهنة قبل العمل على حلها			
7.	أستخدم برامج الإرشاد المهني في حل المشكلات			
8.	ألتزم بأخلاقيات الإرشاد المهني			
9.	أحرص على بناء علاقات مهنية مع الطلبة			

#### المجال الثاني: مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أضع أهدافاً للخطة مبرمجة زمنياً			
2.	أضع خطة الإرشاد المهني وفق جدول زمني محدد.			
3.	أقوم بمسح حاجات الطلبة المهنية			
4.	أراعي حاجات البيئة المدرسية عند إعداد خطة الإرشاد المهني			
5.	أضع خطة الإرشاد المهني بصورة قابلة للتنفيذ			
6.	أعزز الخطة بالأنشطة الهادفة التي تتسجم مع أهدافها			
7.	أقيم خطة الإرشاد المهني حسب الإجراءات العلمية المناسبة			

### المجال الثالث: مهارات الإرشاد المهني الفردي

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أتابع الحالة الإرشادية بعد الانتهاء من عملية الإرشاد			
2.	أقوم بالتخطيط المسبق لاستقبال الحالة			
3.	أمتلك مهارة التعامل مع مقاومة المسترشد			
4.	أقوم بالتوثيق وكتابة التقرير النهائي			
5.	أقوم بالاتصال البصري المناسب			
6.	أقوم بتلخيص المقابلة			
7.	أقيم المقابلة الإرشادية			
8.	أقوم بإنهاء العلاقة الإرشادية بشكل تدريجي			
9.	أجمع المعلومات باستخدام الأدوات كافة ومن مصادرها			
10.	ألخص المشاعر العاطفية للمسترشد			
11.	أستخدم فنيات المقابلة			
12.	أنتفهم أسباب المشكلة			
13.	أحدد المشكلة من خلال المسترشد			
14.	أوضح قواعد العلاقة الإرشادية للمسترشد			
15.	أستمع للمسترشد بشكل جيد			

### المجال الرابع: مهارات الإرشاد المهني الجمعي

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أقوم بتكوين المجموعة الإرشادية المهنية			
2.	أمتلك مهارة توجيه التفاعل الإيجابي بين أفراد المجموعة			
3.	ألتزم بمعايير الجماعة			
4.	أقيم الجلسات الإرشادية الجماعية			
5.	أسهل الاتصال والتواصل بين المسترشدين في			

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
	الجماعة الإرشادية			
6.	أنهي جلسات الإرشاد المهني بشكل مناسب			
7.	أنتبه لسلوكات المسترشدين اللفظية وغير اللفظية بنفس القدر			
8.	أشارك أفراد المجموعة بطرح بدائل حل المشكلة			
9.	أزود المسترشدين بالتغذية الراجعة			
10.	أتعامل مع المسترشدين بموضوعية			

#### المجال الخامس: مهارات الإرشاد المهني الخاصة

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أستضيف مهنيين للتحدث أمام الطلبة حول مهتهم			
2.	أطبق اختبارات الميول المهنية على الطلبة			
3.	أعقد ندوات ومحاضرات مهنية			
4.	أحلل المهن			
5.	أشجع الطلبة على كتابة التقارير المهنية المختلفة			
6.	أزود أولياء الأمور بالمعلومات المهنية المتصلة بكيفية الالتحاق بالتخصصات			
7.	أزود الطلبة بمعلومات أساسية عن المهن المختلفة			
8.	أعد نشرات حول المهن ومتطلباتها المختلفة			
9.	انظم للطلبة زيارات ميدانية للمؤسسات المهنية المتنوعة			
10.	أقوم بمسح لاهتمامات الطلبة			
11.	أدرب الطلبة على مهارة حل المشكلات في الإرشاد المهني			
12.	أدرب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار المهني			

### المجال السادس: مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أقوم بتطبيق الاختبارات المهنية المناسبة لتشخيص قضايا الطلبة المهنية			
2.	أحلل البيانات الناتجة عن تطبيق الاختبارات			
3.	أفسر نتائج الاختبارات			
4.	أستخرج الاستنتاجات والتوصيات المرتبطة بنتائج الاختبارات			

### المجال السابع: مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أشارك أولياء الأمور في أنشطة الإرشاد المهني المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة			
2.	أتعاون مع المختصين لتشخيص الطلبة ذوي الإعاقة			
3.	أتعاون مع الإدارة في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة			
4.	أتعاون مع المعلمين في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة			
5.	أقدم الدعم والمساندة للطلبة ذوي الإعاقة			
6.	أدعم مبادرات الطلبة ذوي الإعاقة			

المجال الثامن: مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية التربوية

الرقم	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1.	أشرك أولياء الأمور في وضع خطة الإرشاد المهني			
2.	أنظم لقاءات دورية مع أولياء الأمور			
3.	احترم آراء الآخرين			
4.	أتواصل بفاعلية مع جميع أطراف العملية التربوية			
5.	أبين طبيعة العمل الإرشادي المهني لأطراف العملية التربوية			
6.	أشارك في اجتماعات الهيئة التدريسية			
7.	أقدم خدمات الإرشاد المهني لكل أطراف العملية التربوية في المدرسة			
8.	أقوم ببناء علاقات ايجابية مع المجتمع المحلي			

## الملحق (ب): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	أسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة التي يعمل بها
1.	محمد شاهين	أستاذ دكتور	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة القدس المفتوحة
2.	حسني عوض	أستاذ دكتور	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة القدس المفتوحة
3.	ابراهيم المصري	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة الخليل
4.	فاخر الخليبي	أستاذ مساعد	إرشاد تربوي ونفسي	جامعة النجاح الوطنية
5.	إياد أبو بكر	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
6.	توفيق دواني	دكتور	علم اجتماع	جامعة بيرزيت
7.	رامي سلامة	ماجستير	علم اجتماع	جامعة بيرزيت
8.	رحاب السعدي	أستاذ مساعد	صحة نفسية	جامعة الإستقلال
9.	عامر شحادة	دكتور	علم نفس تربوي	جامعة الإستقلال
10.	عبد الرحيم الشيخ	دكتور	علم اجتماع	جامعة بيرزيت
11.	نادر شوامرة	دكتور	علم نفس	جامعة الاستقلال

الملحق (ت): التعديلات التي اجريت على مقياس الدراسة بعد التحكيم

أولاً : مقياس الاتجاهات

الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
أرى ان توسع الخدمات الإرشادية يساهم في تطور عملية الأرشاد المهني	أرى ان التوسع في تقديم الخدمات الإرشادية يساهم في تطور عملية الأرشاد المهني
أجد أن الإرشاد المهني الذي أقوم به ممل	أعتقد أن الإرشاد المهني الذي أقوم به ممل
أتحمس في تأدية أي نشاط في مجال الإرشاد المهني داخل المدرسة	أشعر بالحماس في تأدية أي نشاط في مجال الإرشاد المهني داخل المدرسة
أشعر بمتعة وأنا أقوم بعملية الإرشاد المهني	أشعر بمتعة وأنا أقوم بتقديم خدمات الإرشاد المهني للطلبة
استطيع تحقيق ذاتي من خلال عملية الإرشاد المهني	أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة الإرشاد المهني
أنتقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في عملية الإرشاد المهني	أنتقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في ممارسة الإرشاد المهني
أرى من الضرورة بناء علاقات جيدة مع كل الاطراف لفائدة الطلبة	أعتقد أن بناء علاقات جيدة مع الاطراف كافة تسهم في نتائج إيجابية للمرشدين
يتيح لي عملي في مجال الإرشاد المهني التواصل مع فئات عديدة في المجتمع	استمتع بالعمل في مجال الإرشاد المهني لأنه يتيح لي التواصل مع فئات عديدة في المجتمع
أحب تبادل الخبرات بين زملاء المهنة	أحب تبادل الخبرات والرأي بين زملاء المهنة
أشعر بارتياح بتعاوني مع الاسرة المدرسية	أشعر بارتياح بتعاوني مع الاسرة المدرسية في مجال الإرشاد المهني
أتشاور مع ذوي الإختصاص حول بعض قضايا الإرشاد المهني	أقوم بالتشاور مع ذوي الإختصاص حول بعض قضايا الإرشاد المهني
اعتبر الارشاد المهني جزء من حياتي المهنية	اعتقد أن الارشاد المهني جزء من حياتي المهنية
يعمل الإرشاد المهني على جلب سمعة حسنة للمدرسة التي أعمل بها	اعتقد أن الإرشاد المهني يجلب سمعة حسنة للمدرسة التي أعمل بها

العدد	أرقام الفقرات	نوع الاجراء
13	1.5.6.11.12.14.15.16.20.21.28.29.33	التعديل
8	2.4.8.10.13.17.24.30	الحذف
5	2.7.30.31.33	الإضافة

ثانياً : مقياس مهارات الارشاد المهني

الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
أقوم بتوثيق وكتابة التقرير النهائي	أقوم بكتابة التقرير النهائي لكل حالة
أقوم بالاتصال البصري المناسب	أقوم بالاتصال البصري المناسب أثناء الجلسة الارشادية
أقوم بتلخيص المقابلة	أقوم بتلخيص المقابلة بعد إنتهاء الفكرة أو الجلسة
أقيم المقابلة الإرشادية	أقيم المقابلة الارشادية بعد الانتهاء من الجلسة
أجمع المعلومات باستخدام الادوات كافة ومن مصادرها	أجمع المعلومات باستخدام الادوات كافة ومن مصادرها الدقيقة
استخدم فنيات المقابلة	استخدم فنيات المقابلة بصورة منتظمة
اتفهم أسباب المشكلة	أفهم اسباب المشكلة من خلال المقابلة
أحدد المشكلة من خلال المسترشد	أحدد المشكلة من خلال مقابلي للمسترشد
التزم بمعايير الجماعة	التزم بمعايير تكوين الجماعة
أزود المسترشدين بالتغذية الراجعة	أزود المسترشدين بالتغذية الراجعة بشكل دوري
أحلل المهن	أحلل المهن بعد الإنتهاء من الاختبارات التي طبقت
افسر نتائج الاختبارات	استطيع أن أفسر نتائج الإختبارات

العدد	أرقام الفقرات	نوع الاجراء
12	20.21.22.23.24.25.26.27.28.29.30.44	التعديل
1	11	الحذف
5	10.11.33.34.35	الإضافة



## الملحق ( ث ): مقياس الدراسة بصورتها النهائية



جامعة القدس المفتوحة

كلية الدراسات العليا

برنامج الإرشاد النفسي والتربوي

السادة المرشدون التربويون المحترمون

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: " اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني وعلاقته بمهارات الإرشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية". ولتحقيق أهداف الدراسة، أضع بين يديك هذه الاستبانة التي تتكون من جزأين: الأول يتضمن بيانات شخصية وعامة، والثاني يُمثل مقياساً للاتجاهات نحو عملية الإرشاد المهني، والثالث يُمثل مقياساً لمهارات الإرشاد المهني. أمل منك تعبئة فقرات هذه الاستبانة بما يتوافق مع وجهة نظرك باهتمام وموضوعية حتى يتسنى تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، والإجابة عن فقراتها كافة دون استثناء، مع الإشارة إلى أن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: محمد رمضان محسن

إشراف: أ. د. مجدي علي زامل

الجزء الأول:- البيانات الشخصية والعامة:

يرجى التكرم بوضع إشارة (X) في المربع الذي يتفق وحالتك:

A1	الجنس	1- ( ) ذكر 2- ( ) أنثى
2A	التخصص	1- ( ) إرشاد نفسي وتربوي، 2- ( ) علم نفس، 3- ( ) خدمة اجتماعية، 4- ( ) علم اجتماع، 5- ( ) غير ذلك.
3A	المؤهل العلمي	1- ( ) بكالوريوس، 2- ( ) ماجستير فأعلى
4A	سنوات الخدمة	1- ( ) من 1- أقل من 5 سنوات، 2- ( ) من 5 - أقل من 10 سنوات، 3- ( ) من 10 - أقل من 15 سنة، 4- ( ) 15 سنة فأكثر.

الجزء الثاني:- مقياس اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني:

يتضمن هذا المقياس عبارات تصف اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الإرشاد المهني في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية. يرجى قراءة كل عبارة وبيان مدى انطباقها عليك، وذلك بوضع إشارة (X) في المكان الذي يتفق وحالتك.

الرقم	نص الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
37.	أرى أن التوسع في تقديم الخدمات الإرشادية يسهم في تطور عملية الإرشاد المهني					
38.	أرى أن خدمات الإرشاد المهني ضرورية لكل المراحل التعليمية					
39.	أرى أن الإرشاد المهني من الحاجات الأساسية في العملية التربوية					
40.	أعتقد أن الإرشاد المهني الذي أقوم به ممل					
41.	أشعر بالحماس في تأدية أي نشاط في مجال الإرشاد المهني داخل المدرسة					
42.	أبذل قصارى جهدي في سبيل إنجاح عملية الإرشاد المهني					

الرقم	نص الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
43.	أقوم بجلسات الإرشاد المهني مع الطلبة.					
44.	أرى أن عملية الإرشاد المهني تتطلب جهداً كبيراً في أدائها					
45.	أشعر بمتعة وأنا أقوم بتقديم خدمات الإرشاد المهني للطلبة					
46.	أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة الإرشاد المهني					
47.	ألتقى الدعم اللازم مقابل الجهد الذي أبذله في ممارسة الإرشاد المهني					
48.	أعتقد أن بناء علاقات جيدة مع الأطراف كافة تسهم في نتائج إيجابية للمسترشدين					
49.	أستمتع بالعمل في مجال الإرشاد المهني لأنه يتيح لي التواصل مع فئات عديدة من المجتمع					
50.	أحب الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإرشاد المهني					
51.	أرغب في المشاركة في أية ورشة عمل في مجال الإرشاد المهني					
52.	أحب تبادل الخبرات بين زملاء في المهنة					
53.	أشعر بارتياح لتعاوني مع الأسرة المدرسية في مجال الإرشاد المهني					
54.	أشعر بتشجيع أولياء الأمور لأبنائهم لزيارتي					
55.	أرى أن الإرشاد المهني علم وفن في آن واحد					
56.	أقبل المسترشدين مهما كانت مشكلاتهم المهنية					
57.	أشعر بالرغبة الصادقة في عملية الإرشاد المهني					
58.	أقوم بكل ما في وسعي لنشر ثقافة الإرشاد المهني في الأوساط					

الرقم	نص الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
	المختلفة					
59.	أقوم بالتشاور مع ذوي الاختصاص حول بعض قضايا الإرشاد المهني					
60.	أعتقد أن الإرشاد المهني جزء مهم من حياتي المهنية					
61.	أعتبر أن عملية الإرشاد المهني هي الأهم في اتجاهاتي المهنية					
62.	أقوم بتطوير البرامج الإرشادية المهنية بشكل مستمر					
63.	أعتقد ان الإرشاد المهني يجلب سمعة حسنة للمدرسة التي أعمل بها					
64.	أقوم بعملية الإرشاد المهني بشكل متواصل خلال العام الدراسي					
65.	أعتقد أن الإرشاد المهني يعمل على تنمية شخصية الطالب					
66.	أضع ضمن خطتي الارشادية أهدافاً في الارشاد المهني.					
67.	استدعي مختصين في مجالات مختلفة للحديث عن عالم المهن					
68.	أقوم بتنسيق زيارات للمؤسسات ذات العلاقة بالأمر المهنية					
69.	أجتمع مع أولياء الأمور لتوضح أهمية مساندة الأبناء لميولهم المهنية					

### الجزء الثالث:- مقياس مهارات الارشاد المهني:

#### المجال الأول: المهارات المهنية والشخصية في الإرشاد المهني

الرقم	نص الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
10.	أقدم خدمات الإرشاد المهني للطلبة بشكل فاعل					

الدرجة					نص الفقرة	الرقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					أقوم بالتخطيط المسبق للأنشطة الإرشادية المهنية التي ستنفذ	11.
					أحدد حاجات الطلبة المهنية وفق المرحلة العمرية	12.
					أتعامل مع المواقف الطارئة بفاعلية	13.
					أوظف مهارات التواصل الفاعلة في التعامل مع المسترشدين	14.
					أقوم بتشخيص مشكلات الطلبة في اختيار المهنة قبل العمل على حلها	15.
					أستخدم برامج الإرشاد المهني في حل المشكلات	16.
					ألتزم بأخلاقيات الإرشاد المهني	17.
					أحرص على بناء علاقات مهنية.	18.
					أوظف الاختبارات اللازمة في الإرشاد المهني.	19.

### المجال الثاني: مهارات إعداد خطط الإرشاد المهني

الدرجة					نص الفقرة	الرقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					أضع أهدافاً في خطتي تتضمن بناء ميول مهنية عند الطلبة	8.
					أضع خطة الإرشاد المهني وفق جدول زمني محدد.	9.
					أقوم بمسح حاجات الطلبة المهنية	10.
					أراعي حاجات البيئة المدرسية عند إعداد خطة الإرشاد المهني	11.

الرقم	نص الفقرة	الدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
12.	أضع خطة الإرشاد المهني بصورة قابلة للتنفيذ				
13.	أعزز الخطة بالأنشطة المناسبة التي تتسجم مع أهدافها العامة				
14.	أقيم خطة الإرشاد المهني حسب الإجراءات العلمية المناسبة				

### المجال الثالث: مهارات الإرشاد المهني الفردي

الرقم	الفقرة	الدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
16.	أتابع الحالة الإرشادية بعد الانتهاء من عملية الإرشاد				
17.	أقوم بالتخطيط المسبق لاستقبال الحالة				
18.	أمتلك مهارة التعامل مع مقاومة المسترشد				
19.	أقوم بكتابة التقرير النهائي لكل حالة				
20.	أقوم بالاتصال البصري المناسب أثناء الجلسة الإرشادية.				
21.	أقوم بتلخيص المقابلة بعد انتهاء الفكرة أو الجلسة				
22.	أقيم المقابلة الإرشادية بعد الانتهاء من الجلسة				
23.	أقوم بإنهاء العلاقة الإرشادية بشكل تدريجي				
24.	أجمع المعلومات باستخدام الأدوات كافة ومن مصادرها الدقيقة				
25.	ألخص المشاعر العاطفية للمسترشد				
26.	أستخدم فنيات المقابلة بصورة منتظمة				
27.	أتفهم أسباب المشكلة من خلال المقابلة				
28.	أحدد المشكلة من خلال مقابلي للمسترشد				
29.	أوضح قواعد العلاقة الإرشادية للمسترشد				

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
30.	أستمع للمسترشد بشكل جيد					
31.	أنهي العلاقة الإرشادية بنجاح					

#### المجال الرابع: مهارات الإرشاد المهني الجمعي

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
11.	أقوم بتكوين المجموعة الإرشادية المهنية					
12.	أمتلك مهارة توجيه التفاعل الإيجابي بين أفراد المجموعة					
13.	ألتزم بمعايير تكوين الجماعة الإرشادية					
14.	أقيم الجلسات الإرشادية الجماعية					
15.	أسهل الاتصال والتواصل بين المسترشدين في الجماعة الإرشادية					
16.	أنهي جلسات الإرشاد المهني بشكل مناسب					
17.	أنتبه لسلوكيات المسترشدين اللفظية وغير اللفظية بنفس القدر					
18.	أشارك أفراد المجموعة بطرح بدائل حل المشكلة					
19.	أزود المسترشدين بالتغذية الراجعة بشكل دوري					
20.	أتعامل مع المسترشدين بموضوعية					

#### المجال الخامس: مهارات الإرشاد المهني الخاصة

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
13.	أستضيف مهنيين للتحدث أمام الطلبة حول مهنتهم المفضلة					
14.	أطبق اختبارات الميول المهنية على الطلبة					
15.	أعقد ندوات ومحاضرات مهنية					
16.	أحلل المهن بعد الانتهاء من الاختبارات التي طبقت					
17.	أشجع الطلبة على كتابة التقارير المهنية المختلفة					
18.	أزود أولياء الأمور بالمعلومات المهنية المتصلة بكيفية الالتحاق					

الدرجة					الفقرة	الرقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					بالتخصصات	
					أزود الطلبة بمعلومات أساسية عن المهن المختلفة	19.
					أعد نشرات حول المهن ومتطلباتها المختلفة	20.
					انظم للطلبة زيارات ميدانية للمؤسسات المهنية المتنوعة	21.
					أقوم بمسح لاهتمامات الطلبة	22.
					أدرب الطلبة على مهارة حل المشكلات في الإرشاد المهني	23.
					أدرب الطلبة على مهارة اتخاذ القرار المهني	24.



### المجال السادس: مهارات تطبيق الاختبارات والمقاييس المهنية

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5.	أقوم بتطبيق الاختبارات المهنية المناسبة لتشخيص قضايا الطلبة المهنية					
6.	أستخدم مقاييس عالمية لتحديد الميول المهنية للطلبة					
7.	أحلل البيانات الناتجة عن تطبيق الاختبارات					
8.	أستطيع أن أفسر نتائج الاختبارات					
9.	أستخرج الاستنتاجات والتوصيات المرتبطة بنتائج الاختبارات					
10.	أقدم نتائج الاختبارات للمسترشد بطريقة مناسبة.					

### المجال السابع: مهارات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
7.	أشارك أولياء الأمور في أنشطة الإرشاد المهني المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة					
8.	أتعاون مع المختصين لتشخيص مشكلات الطلبة ذوي الإعاقة					
9.	أتعاون مع الإدارة في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة					
10.	أتعاون مع المعلمين في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المتصلة بالطلبة ذوي الإعاقة					
11.	أقدم الدعم والمساندة للطلبة ذوي الإعاقة					
12.	أدعم مبادرات الطلبة ذوي الإعاقة					

### المجال الثامن: مهارات بناء علاقات فاعلة مع أطراف العملية الإرشادية

الرقم	الفقرة	الدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
9.	أشرك أولياء الأمور في وضع خطة الإرشاد المهني					
10.	أنظم لقاءات دورية مع أولياء الأمور					
11.	أحترم آراء الآخرين					

الدرجة					الفقرة	الرقم
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					أتواصل بفاعلية مع جميع أطراف العملية التربوية	12.
					أوضح طبيعة العمل الإرشادي المهني لأطراف العملية التربوية	13.
					أشارك في اجتماعات الهيئة التدريسية	14.
					أقدم خدمات الإرشاد المهني لكل أطراف العملية التربوية في المدرسة	15.
					أقوم ببناء علاقات إيجابية مع المجتمع المحلي	16.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

ملحق ( ج ): كتاب تسهيل المهمة موجه إلى إلى مدراء التربية والتعليم العالي ( رام الله والبيرة، نابلس، جنوب نابلس، الخليل )

State Of Palestine  
Ministry of Education & Higher Education  
Directorate Of Counseling & Special Education



دولة فلسطين  
وزارة التربية والتعليم العالي  
الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة



الرقم: وت ع ٤٠٨٢  
التاريخ: 2019/9/2

الأخوة مدراء التربية والتعليم العالي المحترمين،  
(رام الله والبيرة، نابلس، جنوب نابلس، الخليل)

الموضوع: تسهيل مهمة

تهديكم اطيب تحياتنا، نرجو من حضراتكم تسهيل مهمة المرشد التربوي محمد رمضان محسن من اجل اعداد دراسة ماجستير تحت عنوان " اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملية الارشاد المهني وعلاقته بمهارات الارشاد المهني لديهم في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية"، نرجو منكم اليعاز لرئيس قسم الارشاد والتربية الخاصة بتوزيع الاستمارة على المرشدين التربويين على ان يتم تسليمها بعد تعبئتها لرئيس قسم الارشاد التربوي في المديرية في موعد اقصاه 2019/4/14.  
ملاحظة: مرفق الاستمارة

مع وافر احترامي وتقدير

أ. محمد الحواش

مدير عام الارشاد والتربية الخاصة



نسخة : معالي وزير التربية والتعليم العالي المحترم  
: عطوفة وكيل وزارة التربية والتعليم العالي المحترم

أ. ك.  
2019/9/2