



كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد النفسي

الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس

The Image Received of the Educatial

**counselor in Public Schools of Hebron Governorate and the
Relationship to their Job Performance from The Point of View of
School Principals**

اعداد الباحثة

ميساء أحمد محمد الزغير

اشراف الدكتور

كمال مخامرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي بكلية
الدراسات العليا في جامعة الخليل

1439هـ-2017م

إجازة الرسالة

الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل
وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس

إعداد الطالبة

ميساء أحمد محمد الزغير

إشراف

د. كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة يوم الأربعاء بتاريخ 29 / 11 / 2017 م، الموافق 11 / ربيع الأول /
1439هـ، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....

د. كمال مخامرة / مشرفاً رئيسياً

.....

أ. د. محمود أبو سمرة ممتحناً خارجياً

.....

د. ابراهيم المصري ممتحناً داخلياً

الخليل-فلسطين

1439 هـ - 2017 م

الإهداء

إلى من كللهم الله بالهيبة والوقار.. إلى من علماني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمهم بكل افتخار.. أرجو من الله أن يمد في عمركم لتروا ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار.. وستبقى كلماتكم نجوماً أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.. (أمي وأبي)

إلى توأم روحي ورفيق دربي .. إلى صاحب القلب الطيب والنوايا الصادقة...إلى من علمني معنى الإصرار.. (زوجي الغالي)

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتد.. إلى من بوجودهم أكتسب قوةً ومحبةً لا حدود لها.. إلى من عرفت معهم معنى الحياة .. (اخوتي وأخواتي)

إلى من وقفوا بجانبني طيلة المشوار.. وكانوا خير سندٍ أستند عليه لأكمل بعزيمةٍ وإصرار.. (أهل زوجي الأعزاء)

إلى من سكنوا قلبي وعقلي وملئوا الحياة علي بهجة.. إلى أمني المتجدد في الحياة... (أولادي الأعزاء)

إلى الذي لا زالت روحه الطاهرة ترفرف حولي.. أخي أمجد رحمه الله.

إليهم جميعها أهدي هذه الرسالة

الباحثة:

ميساء أحمد الزغير

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

ميساء أحمد الزغير

التاريخ: 29 / 11 / 2017 م

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله الذي أعانني ووفقني لإتمام هذا العمل والجهد المتواضع الذي أسأل الله أن يكون خالصاً متقبلاً لوجهه الكريم. فانطلاقاً من قوله تعالى في سورة النمل: " ومن شكر فإنما يشكر لنفسه " آية(40). واعترافاً بالفضل لأهله...

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمشرفي الفاضل الدكتور/ كمال مخامرة على ما حظيت به من إشراف كريم وتوجيه مفيد، ونصح سديد، فقد منحني من علمه وتجاربه وسديد رأيه، ودقة ملاحظاته، ما جعل العصي سهلاً، والبعيد أقرب نوالاً.

ولا أنسى أساتذة ومدرسي كلية التربية بجامعة الخليل لما قدموه من نصح وتوجيه طيلة أيام دراستي في برنامج الماجستير للإرشاد النفسي بجامعة الخليل.

وأهدي باقات من الشكر والتقدير لعينة الدراسة من مدرّاء المدارس الحكومية في محافظة الخليل متمنياً لهم التوفيق في مسيرتهم المهنية.

كما أتقدم بأسمى آيات العرفان والجميل لكل من قدم لي الدعم والمساندة والتشجيع في مسيرتي التعليمية هذه، وأخص بالذكر زوجي وأهلي وأصدقائي سائلة المولى عز وجل أن يبارك لهم في علمهم وعملهم.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحثة:

ميساء أحمد الزغير

فهرس المحتويات

الإهداء	2
الشكر والتقدير	ب
فهرس المحتويات	د
فهرس الجداول	ز
فهرس الملاحق	ط
ملخص الدراسة باللغة العربية	ي
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	ك
الفصل الأول: (مشكلة الدراسة وأهميتها)	1
مشكلة الدراسة وأهميتها	2
المقدمة	2
مشكلة الدراسة وأسئلتها	4
فرضيات الدراسة	4
أهداف الدراسة	5
أهمية الدراسة	5
محددات الدراسة	6
مصطلحات الدراسة	6
الفصل الثاني: الإطار النظري، والدراسات السابقة	8
الأدب النظري للصورة المدركة	9
المحور الأول: الصورة المدركة	9
مقدمة:	9
مفهوم الإدراك:	9
مكونات الإدراك:	10
خصائص الإدراك:	11
مفهوم الصورة الذهنية المدركة	11
خصائص وسمات الصورة الذهنية (المدركة)	13
أنواع الصورة الذهنية (المدركة)	15
مكونات الصورة الذهنية المدركة	15
مصادر تكوين الصورة الذهنية المدركة	16
المحور الثاني: الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	17
مقدمة	17
الارشاد لغة	17
مفهوم الإرشاد التربوي	18
أهداف الإرشاد التربوي	19

20	وظائف الإرشاد التربوي
21	خدمات برنامج الإرشاد التربوي في المدرسة كما حددتها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية:
22	تقنيات الإرشاد التربوي كما حددتها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (1999):
22	أدوار ومهام المرشد التربوي في المدرسة
23	دور المرشد التربوي في المدارس الفلسطينية
24	الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المرشد التربوي
25	الممارسات التي ينبغي أن يبتعد المرشد التربوي عن القيام بها
25	الصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي في المدرسة
27	الدراسات السابقة
27	دراسات تتعلق بالصورة المدركة
30	دراسات تتعلق بأداء المرشد التربوي
34	التعقيب على الدراسات السابقة

36. الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات.

37	المقدمة
37	منهج الدراسة
37	مجتمع الدراسة
37	عينة الدراسة
39	أداة الدراسة
39	صدق الأداة
41	صدق المحكمين
42	صدق البناء
43	الثبات
43	الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)
43	متغيرات الدراسة
44	إجراءات تطبيق الدراسة
44	الأساليب الإحصائية
45	تصنيف المتوسطات الحسابية:

46. الفصل الرابع: تحليل البيانات وعرض النتائج

67. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

68	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
69	مناقشة الفرضيات المنبثقة عن السؤال الأول
73	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

74	مناقشة الفرضيات المتعلقة بالسؤال الثاني
78	ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
79	التوصيات:
80	قائمة المراجع
81	المراجع
81	المراجع العربية
85	المراجع الأجنبية
86	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
38	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	1
39	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)	2
42	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة	3
43	نتائج معامل كرو نباخ ألفا لثبات أداة الدراسة	4
45	مفاتيح التصحيح	5
47	جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي لمجالات الدراسة.	6
48	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال العلمي والمهني.	7
49	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال الاجتماعي	8
50	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال الشخصي	9
52	نتائج اختبار (Independent- Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس	10
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.	11
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.	12
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.	13
57	نتائج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية	14
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل	15

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
	للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.	
59	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للأداء الوظيفي للمرشد التربوي.	16
61	نتائج اختبار (Independent- Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.	17
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي	18
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.	19
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.	20
64	نتائج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية	21
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.	22
66	نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الصورة المدركة للمرشد التربوي وبين تقييم أدائه الوظيفي في المدارس الحكومية	23

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	الرقم
87	أداة الدراسة بصورتها الأولىة	1
91	قائمة أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة	2
92	أداة الدراسة بصورتها النهائية	3
96	كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية شمال الخليل	4
97	كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية جنوب الخليل	5
98	كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية الخليل	6
99	كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية يطا	7
100	كتاب تسهيل مهمة من مديرية شمال الخليل	8
101	كتاب تسهيل مهمة من مديرية الخليل	9
102	كتاب تسهيل مهمة من مديرية جنوب الخليل	10

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، وبيان مدى الاختلاف في الصورة المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإدارة، والمديرية، والمرحلة الدراسية).

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت استبيانات لجمع المعلومات، تم التحقق من صدقهما وثباتهما بالطرق الإحصائية المناسبة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية التي يوجد في مدارسهم مرشد تربوي في محافظة الخليل والبالغ عددهم (282) مديراً ومديرة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (143) مديراً ومديرة.

وأظهرت النتائج أن تقديرات مديري المدارس الحكومية للصورة المدركة للمرشد التربوي في جميع مجالات الاستبانة (العلمي والمهني، الاجتماعي، الشخصي) كانت كبيرة وبمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.67). كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس، والمديرية. بينما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإدارة، والمرحلة الدراسية. كما توصلت إلى أن تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.70). كما توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس، والمديرية، بينما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإدارة، والمرحلة الدراسية.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي وتقديراتهم لأدائه الوظيفي.

Abstract:

The aim of this study is to identify the perceived image of the educational supervisor in the public schools in Hebron governorate and their relation to their performance from the point of view of school principals and to indicate the extent of the difference in the perceived image and its relation to job performance according to the variables (gender, education qualification, experience, directorate, educational level). The researcher used the descriptive approach and questionnaires to collect information, has been verified the honesty and reliability with appropriate statistical methods, and the study population of all government school's administrators that there had educational supervisor in the Hebron governorate's were (282) administrators, the study was conducted on a sample of (143) administrator. In this study.

The results showed that estimates of principals for the perceived image of educational supervisor in all areas of the questionnaire (social, scientific and professional, personal) were significantly with arithmetic mean (4.12) and standard deviation (0.67). It also showed differences in average score estimates principals in Hebron to the perceived image of the educational guide depending on the variables (sex, years of experience, and the Directorate), while showed no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in average degree estimates of principals in Hebron to the perceived image of the educational supervisor depending on the variable (education qualification, and educational level). It also found that the degree of government principals estimates in Hebron to the functionality of the administrator came with arithmetic mean (4.26) and standard deviation (0.70). Also differences in average statistical estimates of the degree function principals in Hebron to educational supervisor functionality depending on the variable (gender, the directorate), while not found statistically significant differences at the level of the indication ($\alpha \leq 0.05$) in average degree of administrators estimates public schools in Hebron to educational supervisor functionality depending on the variable (education qualification, years of management experience, and educational level).

As the study found a positive correlation between perceived image function of educational supervisor and his career performance.

الفصل الأول: (مشكلة الدراسة وأهميتها)

المقدمة.

مشكلة الدراسة.

أسئلة الدراسة.

فرضيات الدراسة.

أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة.

محددات الدراسة.

مصطلحات الدراسة.

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعتبر الخدمات الإرشادية ضرورة ملحة في وقتنا الحاضر، نظراً للتقدم التكنولوجي السريع وما أحدثه هذا التقدم من مشكلات وضغوط على الفرد والجماعة، فالفرد والجماعة بحاجة إلى الخدمات الإرشادية في جميع مراحل نموهم نظراً للتقدم التكنولوجي، والتغيرات الأسرية والاجتماعية، والقلق الذي نعيشه في عصرنا هذا، فالإرشاد مهم في جميع ميادين الحياة، ويعتبر الميدان التربوي من أكثر الميادين حاجة للإرشاد التربوي، وذلك لكثرة أعداد الطلبة، والمهام الملقاة على عاتق المعلم والمدير، لذا لا بد من وجود مرشد في المدرسة لمساعدة الطلبة في حل المشكلات التي تواجههم، وقد تكون هذه الحاجة ملحة أكثر في المجتمع الفلسطيني الذي يعاني من آثار الاحتلال فهو أكثر المجتمعات حاجة إلى وجود المرشد التربوي في المدرسة.

فالتوجيه والإرشاد أصبح عملية عصرية وسمه من سمات النظم التربوية المعاصرة، والتي يراد من خلالها مساعدة الطلبة على التكيف السليم مع المحيط المدرسي والبيئة الاجتماعية (ربيع، 2008).

وتعتبر المدرسة المؤسسة التربوية الثانية من حيث الأهمية والتأثير على الطلبة بعد الأسرة، ولذلك يرى زهران (1998) بأنه يتوجب على المدرسة العمل على توفير الوسائل والأدوات الأساسية التي تسهم في بناء الفرد بناءً سليماً وخلق الظروف المناسبة لنموه وتطوره الجسدي والعقلي والاجتماعي والانفعالي.

فالمرشد التربوي بخلفيته العلمية وخبرته الميدانية يقدم خدمات تربوية وإرشادية لجميع العاملين والمتواجدين في المؤسسة التربوية من طلاب ومعلمين وإداريين، بل جميع المشاركين بالعملية التعليمية، فدور المرشد التربوي في المدرسة دور حيوي، هدفه تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني لبناء شخصية سوية ينعم بها طلاب المدارس، ويساعدهم على التكيف مع المشكلات المدرسية (عقل، 2004).

فنظرة الطلبة للمرشدين وتوقعاتهم المسبقة عن عملية الإرشاد، تؤثر في درجة تقبلهم للعملية الإرشادية، فهناك من الطلبة من يحمل مفاهيم سلبية أو غير سوية عن المرشد والعملية

الإرشادية، بحيث تؤثر على درجة تقبلهم لها، إذ أكدت نتائج بعض الدراسات أن بعض الطلبة ينظرون للمرشد التربوي وكأنه أخصائي في حقل التوجيه فقط، ولا يلجؤون إليه إلا عندما يحتاجون إرشاداً، وبعض الطلبة لديهم مفاهيم سلبية عن المرشد وذلك بسبب ممارسات بعض المرشدين، بحيث تجعل الطلبة ينظرون إليهم كمسؤولين أكثر من أن يكونوا مرشدين (الصمادي، 1994).

وتنطبق مفهوم الصورة المدركة على التصورات الموجودة لدى أفراد المجتمع حول المرشد التربوي، وتختلف هذه الصورة بين طلبة الجامعات، وطلبة المدارس ومعلمين ومدراء المدارس وكذلك أولياء الأمور وخاصة في مجتمعنا الفلسطيني الذي لم تتضح عندهم بشكل واضح صورة المرشد التربوي (أبو ثابت، 2014).

وتؤثر الصورة الذهنية التي يحملها المدير عن المرشد التربوي في الطريقة التي يتولى فيها توجيه الخدمات الإرشادية في المدرسة وتقييمها، حيث يرى العطوي (2008) بأن هناك العديد من المدراء يعتقدون أن دور المرشد التربوي في المدرسة يتركز على التعامل مع مشكلات الطلاب وخفض الأعباء الإدارية التي يتحملها المدير، كما أن هناك العديد من المدراء الذين يعتقدون بأن المرشد التربوي مؤهلاً ومدرباً للتعامل لحل مشكلات الطلاب الشخصية أو العاطفية أو الدراسية، وكذلك يتوقع منه أن يكون فعالاً في مجال النشاطات الإدارية والتعليمية كمتابعة الحضور والغياب، وعمل برامج إرشادية ودراسية.

فالصورة المدركة للمرشد التربوي ودوره عند المدير تؤثر على نوعية الخدمات الإرشادية في المدرسة، وكلما كان المدير مدركاً لمجالات عمل المرشد التربوي في المدرسة، تتحقق الأهداف من الخدمات الإرشادية مما يساعد على تقدم العملية التربوية وتطويرها، ومن خلال عمل الباحثة في الميدان وبناءً على الأدب السابق لاحظت الباحثة أن هناك العديد من المدراء ما زالوا غير مدركين لأهمية المرشد التربوي ولدوره داخل المدرسة، لذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على الصورة المدركة للمرشد التربوي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن نجاح المرشد التربوي بأداء مهامه بشكل فعال مرتبط بالصورة المدركة لدى المجتمع حول طبيعة عمله ودوره في تقديم الخدمات الإرشادية، ويعتبر مدرء المدارس المحور الأساسي في تكوين هذه الصورة سواء كانت إيجابية أم سلبية، لا سيما أن الخدمات الإرشادية متزايدة في ظل ضغوط الحياة المعاصرة، وتزداد فعاليتها في ظل وجود صورة ذهنية إيجابية عن دور المرشد التربوي في المدرسة في الوقت الذي يمكن أن تعيق الصورة السلبية الاستفادة من هذه الخدمات، ومن هنا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في السؤال الرئيس الآتي:

"ما الصورة المدركة للمرشد التربوي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل وما مدى علاقتها بأدائه الوظيفي؟".

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي؟
2. ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي؟
3. ما العلاقة بين الصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟
4. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة باختلاف متغيرات الدراسة؟
5. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة للأداء الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة؟

فرضيات الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة صيغت الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الأول: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية).

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية).

الفرضية الرئيسية المنبثقة عن السؤال الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الرسالة:

1. التعرف إلى تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي.
2. الكشف عما إذا كان هناك فروق بين تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، والمرحلة الدراسية).
3. التعرف إلى تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل لأداء المرشد التربوي.
4. الكشف عما إذا كان هناك فروق بين تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل لأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، والمرحلة الدراسية).
5. الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين الصورة المدركة للمرشد التربوي وأداءه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

أهمية الدراسة

1. تأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تستهدف التعرف إلى الصورة المدركة للمرشد التربوي وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وهذه الصورة ذات دلالة بالغة الأهمية للممارسة الإرشادية، ولا سيما أن مديري المدارس يؤدون دوراً هاماً مسهلاً لدور المرشد التربوي، ولذلك فإن وجود صورة مدركة إيجابية لدى هؤلاء

المدراء عن المرشد التربوي تعتبر ذا أهمية عالية لضمان نجاح العملية الإرشادية والاستفادة منها.

2. التعرف إلى الصورة المدركة للمرشد التربوي تأتي أهميتها كذلك من أجل التعرف على جوانب القوة والضعف في الممارسة الإرشادية كما يدركها المديرون، وإتاحة هذه المعلومات للمرشدين لتقويم أدائهم وتحقيق استفادة أكبر لتطوير الخدمات الإرشادية في المدرسة.
3. تعد هذه الدراسة مكملة لحفظة الدراسات التي أجريت في هذا المجال.

محددات الدراسة

تحدد الدراسة بما يلي:

- الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة على مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا).
- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2016/2017.
- الحد البشري: طبقت الدراسة الحالية على عينة من مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
- الحد الموضوعي: تتحدد نتائج الدراسة بحسب الأداة المستخدمة في الدراسة، وضمن معايير الصدق والثبات لهذه الأداة.

مصطلحات الدراسة

الصورة المدركة: مجموعة من المعارف والأفكار والمعتقدات التي يكونها الفرد في الماضي والحاضر والمستقبل ويحتفظ بها وفق نظام معين عن ذاته وعن العالم الذي يعيش فيه، ويقوم الفرد بترتيب هذه المعارف والمعتقدات ويحتفظ بأهم خصائصها وأبرز معالمها لاستحضارها عند الحاجة، كما ويتدخل في تكوين هذه الصورة الخبرات السابقة المباشرة وغير المباشرة التي يتعرض لها الشخص (الحوري واخرين، 2009). وفي هذه الدراسة تعرف الصورة المدركة اجرائياً بأنها عبارة عن الدرجة التي يحصل عليها مدراء المدارس الحكومية في محافظة الخليل على استبانة قياس الصورة المدركة للمرشد التربوي، المستخدمة في الدراسة الحالية.

الإرشاد التربوي: يعرف الإرشاد التربوي بحسب ما ورد في نشرات الإدارة العامة للإرشاد في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على أنه مجموعة من الخدمات التربوية تعمل على الجوانب النفسية والأكاديمية والاجتماعية والمهنية لدى الطالب، وتهدف إلى مساعدته على فهم نفسه وقدراته وإمكاناته الذاتية والبيئية واستغلالها في تحقيق أهدافه، وبما يتفق مع هذه الإمكانيات (شاهين، 2009).

المرشد التربوي: هو الشخص الحاصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل والمتخصص في التوجيه والإرشاد النفسي، أو في علم النفس، أو الخدمة الاجتماعية. والذي يتعامل مع الأفراد في المدرسة ذوي المشكلات المختلفة كالنفسية والتعليمية والاجتماعية بهدف مساعدتهم في الوصول إلى حل لهذه المشكلات التي يعانون منها (عبد القادر، 2007).

الأداء الوظيفي للمرشد التربوي: ويقصد به في هذه الدراسة (كل ما يقوم به المرشد التربوي من أنشطة متنوعة في المجالات الاجتماعية، والشخصية، والعلمية المهنية، والوظيفية) والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي من استجابات المدراء على فقرات الاستبانة والتي تتناول المجالات المذكورة.

مديرة المدرسة: هو المسؤول الأول عن إدارة المدرسة، وتوفير البيئة التعليمية فيها، والمشرف الدائم فيها لضمان سير العملية التربوية، وتنسيق جهود العاملين فيها، وتوجيههم وتقويم أعمالهم من أجل تحقيق الأهداف العامة للتربية (عابدين، 2001).

وفي هذه الدراسة يعرف مديرة المدرسة اجرائياً بأنه مدير المدرسة الحكومية في محافظة الخليل، والتي يتواجد في مدرسته مرشد تربوي، والذي هو على رأس عمله الإداري خلال العام الدراسي 2017/2016.

محافظة الخليل: محافظة فلسطينية تقع في الضفة الغربية إلى الجنوب من القدس بحوالي 35 كم، لها أهمية دينية حيث يتوسطها المسجد الإبراهيمي الذي يحوي مقامات للأنبياء إبراهيم، اسحق، يعقوب، وزوجاتهم، ويرجع سبب تسميتها بهذا الاسم نسبة إلى نبي الله إبراهيم الخليل وتضم أربعة مديريات للتربية والتعليم وهم (شمال الخليل، جنوب الخليل، الخليل، يطا)، تابعة لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010).

الفصل الثاني

الإطار النظري، والدراسات السابقة

الإطار النظري، والدراسات السابقة

يشكل هذا الفصل مدخلاً شاملاً للدراسات السابقة، وأساساً انطلقت منه هذه الدراسة، حيث ساهم في تحديد جوانب ومحددات الدراسة وأبعادها وإجراءاتها.

الأدب النظري للصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي

المحور الأول: الصورة المدركة

مقدمة:

لكي تكون الخدمات الإرشادية فعالة ومحقة للنتائج، لا بد من توفر المرشد التربوي الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الثقافة والإعداد الجيد وصفات الشخصية المناسبة، حيث أن الإقبال على العملية الإرشادية والاستفادة منها، يتأثران بالصورة المدركة عن هذه الخدمات لدى الطلبة، ويعد المرشد التربوي المحور الأساسي في تكوين هذه الصورة، وكذلك صورة المرشد التربوي عند المدير.

مفهوم الإدراك:

يعرف الإدراك من الناحية اللغوية بأنه عملية الاستيعاب أو الفهم عبر وسائل الحس المختلفة، أما من الناحية السيكولوجية فهو عبارة عن وعي واحد موحد يتم لدى الفرد للمثيرات المختلفة عبر العمليات الحسية (سلهب، 2007).

ويحتاج الإنسان كي يتكيف مع بيئته إلى معرفة ماذا يحدث في العالم من حوله، فنقوم الحواس بإخباره عن وجود الموضوعات الخارجية، ومن ثم يقوم الإدراك بتفسير الموضوعات، والتعرف على الشيء ومكانه، وماذا يعمل، ومن خلال عملية التكامل بين الحواس والإدراك معاً، يتم الاتصال مع الدماغ لتشكيل التمثيلات العقلية (القيسي والدليمي، 2009).

ويعرف الإدراك بأنه سلوك نفسي معقد يستطيع بواسطته الشخص أن ينظم إحساساته وأن يلم بالواقع، فالإدراك هو الإحاطة والإلمام بالعالم الخارجي عن طريق الحواس (أبو ثابت، 2014:

(8).

ويشير رشيد (2001: 27) إلى أن الإدراك يحدث بعد حدوث الإحساس، وهذه العلاقة بين الإثنين هي علاقة طردية في اتجاه واحد، وهذا يعني أن الشرط الأساسي لحدوث الإدراك هو حدوث الإحساس أولاً.

ويرى القيسي والدليمي (2009: 25) أن الإدراك عبارة عن العملية التي يجري من خلالها التعرف على المثيرات الحسية القادمة من الحواس، وتنظيمها وفهمها.

وقد تضمن القرآن الكريم العديد من الآيات القرآنية التي ورد فيها ذكر كلمة الإدراك تعظيماً لأمره تبارك وتعالى، وذلك في أكثر من سورة كقوله تعالى في سورة القدر (إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ فِي لَيْلَةِ الْقَدْرِ (1) وَمَا أَدْرَاكَ مَا لَيْلَةُ الْقَدْرِ (2) لَيْلَةُ الْقَدْرِ خَيْرٌ مِنْ أَلْفِ شَهْرٍ (3)). (سورة القدر 3.1).

وكقوله تعالى في سورة الطارق (وَالسَّمَاءِ وَالطَّارِقِ (1) وَمَا أَدْرَاكَ مَا الطَّارِقُ (2) النُّجُومِ الثَّاقِبِ (3) إِنْ كُلُّ نَفْسٍ لَمَّا عَلَيْهَا حَافِظٌ (4)). (الطارق 4.1). فالقرآن الكريم يوجه الإنسان إلى وجوب استعمال حواسه، وما منحه الله من العلم، لكي يعرف عظمة الخالق، وطريق الهداية.

مكونات الإدراك:

للإدراك أربعة مكونات وهي:

1. الدماغ الصالح: الدماغ هي المادة الموجودة داخل جمجمة الرأس ويحيط بهذه المادة ثلاثة أغشية، تنفذ من خلالها أعصاب عديدة تتصل بالحواس وبجميع أعضاء الجسم، ويهيمن الدماغ على الجسم بواسطة ستة وسبعين عصباً رئيسياً (عبد الله، 1985).
2. الواقع: قد يكون مادياً مثل الكتاب، وقد يكون أثراً للواقع المادي كصوت الريح، وقد يكون معنوياً يعرف أثره كالخوف (أبو ثابت، 2014).
3. الإحساس: وهو الإحساس بالواقع، فهو ينتقل إلى الدماغ عن طريق الحواس الخمس وهم حاسة البصر وعضوها العين، حاسة السمع وعضوها الأذن، وحاسة اللمس وعضوها الجلد، وحاسة الذوق وعضوها اللسان، وحاسة الشم وعضوها الأنف (عبد الله، 1985).
4. المعلومات السابقة: وهي جزء مهم من عملية الإدراك لا يمكن أن يتم بدونها إدراك هذا الواقع، لأن الإحساس بالواقع مهما تكرر يظل إحساساً ما لم تجد معلومات سابقة تحوله إلى فكر (سلهب، 2007).

خصائص الإدراك:

تتكون عملية الإدراك من الخصائص التالية:

1. الإدراك عملية انتقائية: الفرد يدرك ما يميل إلى ادراكه.
 2. الإدراك عملية بنائية: ينظر الفرد إلى الأشياء نظرة اجمالية ثم نظرة تحليلية ثم يعيد تكوين الأجزاء في صيغة جديدة ذات معنى.
 3. الإدراك عملية اعطاء معنى للإحساسات: لا تقتصر عملية الإدراك على تنظيم الإحساسات، بل تتعداها إلى اعطاء مجموعة الإحساسات معنى معين في ضوء خبرات الفرد.
 4. يختلف الإدراك باختلاف ميول واتجاهات الأفراد: فإعطاء معنى للإحساسات يختلف من فرد إلى اخر، وذلك باختلاف خبراتهم وميولهم (الكناني وآخرون، 2002).
- وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن الإدراك يأتي بعد الانتباه، الذي يتضمن تركيز الشعور في شيء وأدواته الحواس، فالإحساس يأتي أولاً وبعد ذلك يأتي الإدراك، والذي يتضمن تفسير ما تم الإحساس به انطلاقاً من خبرة الفرد السابقة.

مفهوم الصورة الذهنية المدركة

يتزايد الاهتمام بموضوع الصورة الذهنية وأهميتها ضمن أدبيات علم النفس المعرفي، نظراً للقيمة الفعالة التي تؤديها في تشكيل الأداء وتكوين الانطباعات الذاتية وخلق سلوك إيجابي لدى الأفراد، وقد ظهر مفهوم الصورة الذهنية كمصطلح متعارف عليه في أوائل القرن العشرين وأطلقه (والترليمان)، ويصطلح أساساً لتفسير الكثير من عمليات الإدراك التي تعمل بها وسائل الإعلام وتستهدف بشكل رئيسي ذهن الإنسان (الشيخ، 2009).

وقد اختلف الباحثون بشأن مفهوم الصورة المدركة من حيث بنيتها ومكوناتها، وقدموا بشأنها تعاريف متعددة، وأورد فلاح وجوادي (2014: 26) نقلاً عن عبد الرزاق والساموك (2011) أن المعنى اللغوي للمصطلح (الصورة) مأخوذ من الاستخدام القرآني لهذه المفردة، وتتوزع استخداماتها الأساسية على معنيين أساسيين، الأول يشير إلى الشكل الخارجي (الهيئة) والثاني يدل على الماهية المجردة وما ينحدر عنها من معانٍ في الخيال والذهن والعقل، وهذا هو المعنى الأقرب لاستخدام مصطلح الصورة في العلوم النفسية والاجتماعية وفي هذه الدراسة.

ويعرفها معجم المصطلحات الإعلامية بأنها " فكرة ذهنية أو صورة أو انطباع، وقد تكون صورة لشيء أو لشخص في ذهن الإنسان، أي فكرته التي كونها عن ذلك الشخص، وصورته التي رسمها له في ذهنه أو انطباعه عنه" (الدسوقي، 2005: 5).

ويعرف كوتلر ودوبس (kottler, Doubis, 2004: 729) الصورة الذهنية بأنها مجموعة المدارك التي يكونها الفرد حول شيء ما.

ويرى صالح والفكي (2015: 383) بأن الصورة تمثل مجموعة معارف الفرد ومعتقداته في الماضي والحاضر، وتتسم بالتبسيط والخيال والتراكم حيث تتحكم الخبرات السابقة والتجارب التي يمر بها الفرد في تكوين الصورة، وهي أيضاً من السمات الثابتة التي تأخذ شكل العقيدة الجماعية وتصاغ على أساس غير علمي أو موضوعي متأثراً بأفكار متعصبة.

ويعرف قاموس (ويستر) مفهوم الصورة الذهنية بأنها تصور عقلي شائع بين أفراد جماعة معينة يشير الى اتجاه هذه الجماعة نحو شخص معين أو شيء معين، وترتبط بالاتجاه (عبد القادر، 2007: 6).

ويعرف عجوة (2003: 10) الصورة المدركة بأنها الصورة الفعلية التي تتكون في أذهان الناس عن المنشآت والمؤسسات المختلفة، وقد تتكون هذه الصورة من التجربة المباشرة أو غير المباشرة، وقد تكون عقلانية أو غير عقلانية، وقد تعتمد على الأدلة والوثائق أو الإشاعات والأقوال غير الموثقة، لكنها في النهاية تمثل واقعاً صادقاً بالنسبة للفرد لما يحمله من تصور في ذهنه.

ويعرف صالح (2005: 22) الصورة الذهنية بأنها: مجموعة السمات والملاح التي يدركها الجمهور، ويبني على أساسها مواقفه واتجاهاته نحو الدولة أو الجماعة أو الشخص وتتكون تلك الصورة عن طريق الخبرة الشخصية القائمة على الاتصال المباشر.

وترى الباحثة أن الصورة المدركة هي مجموعة الانطباعات المشكلة في ذهن الفرد نحو شيء ما، تتكون هذه الانطباعات من مزيج من المعرفة والخبرة الموضوعية أو الذاتية، والذي يقوم الفرد باستدعائها وقت الحاجة وتختلف من شخص الى آخر، وقد تكون هذه الصورة عقلانية أو غير عقلانية نابعة من التعصب.

خصائص وسمات الصورة الذهنية (المدركة)

هناك عديد من خصائص وسمات الصورة الذهنية (المدركة) نذكر منها ما يلي :

1. عدم الدقة: ذهب كثير من الباحثين إلى أن الصورة الذهنية (المدركة) لا تتسم بالدقة، وذلك لأنها لا تصاغ بالضرورة على أساس علمي موضوعي، كما أنها لا تعبر عن الواقع بشكل كلي وبما فيه من تفاصيل، بل أنها تعبر عن جزئية من العالم الكلي، لا سيما أن الأفراد عادة يلجئون إلى تكوين فكرة شاملة عن الآخرين من خلال معلومات قليلة يحصلون عليها لعدم القدرة على جمع المعلومات الكافية (الشيخ، 2009).
2. الثبات والمقاومة للتغيير: فالصورة الذهنية (المدركة) تميل إلى الثبات ومقاومة التغيير، فهي عادة راسخة يصعب تغييرها إلا باتباع برامج منظمة وخطط مدروسة ينفذها متخصصون في هذا المجال، كما أن الصورة التي تكونت خلال مراحل زمنية طويلة قلما تتغير تغيراً جوهرياً ما لم تتعرض لهزة عنيفة تحولها، إلا أن الصور غير المكتملة والتي لم يمر على تكوينها فترة طويلة تكون فرصة تغييرها أكثر احتمالاً، وهناك عدة عوامل تؤثر في كم وكيف هذا التغيير المحتمل، وبعض هذه المتغيرات يتعلق بالرسائل الواردة من خلالها، والأشخاص القائمين على إرسالها، والوسائل المتبعة في إيصالها لأفراد المجتمع (فلاح وجوادي، 2014).
3. التعميم وتجاهل الفروق الفردية: تقوم الصورة الذهنية (المدركة) على التعميم المبالغ فيه، ونظراً لذلك فالأفراد يفترضون بطريقة آلية أن كل فرد من أفراد الجماعة موضوع الصورة تنطبق عليه صورة الجماعة ككل، فالأفراد يستسهلون في إصدار الحكم على الآخرين من خلال تصنيفهم ضمن جماعات أخرى، ويترتب على ذلك أن الفئات والجماعات والمهن المختلفة يكون عنها الجمهور صور ذهنية (مدركة) تتسم بالتعميم وتتجاهل الفروق والاختلافات التي قد تكون في بعض الأحيان جوهرياً وأساسية (الدسوقي، 2005).
4. الإدراك المتحيز: تؤدي الصور الذهنية (المدركة) إلى تكوين إدراكات متحيزة لدى الأفراد، فالصور الذهنية (المدركة) تبنى أساساً على درجة من درجات التعصب، لذا فإنها تؤدي إلى إصدار أحكام متعصبة ومتحيزة، فمن خلال الصور الذهنية (المدركة) يرى الأفراد جوانب

من الحقيقة، ويهملون جوانب أخرى لأنها لا تتماشى مع معتقداتهم، ولا تتسق مع اتجاهاتهم (الشيخ، 2009).

كما أن لمصدر المعلومات التي يختزنها الأفراد في عقولهم حول موضوع الصورة له دخل في تحيزها فقد تكون المعلومات غير موضوعية من مصادر متحيزة مما يؤثر على الصورة في حد ذاتها (فلاح وجوادي، 2014).

5. التنبؤ بالمستقبل: تسهم الصورة الذهنية (المدركة) في التنبؤ بالسلوك والتصرفات المستقبلية للجمهور تجاه المواقف والقضايا والأزمات المختلفة، فالصورة الذهنية (المدركة) المنطبقة لدى الأفراد باعتبارها انطباعات واتجاهات لدى الأفراد حول الموضوعات والقضايا والأشخاص يمكن أن تنبئ بالسلوكيات التي قد تصدر من الجماهير مستقبلاً (الدسوقي، 2005).

6. تخطي حدود الزمان والمكان: تتسم الصورة الذهنية (المدركة) بتخطيها لحدود الزمان والمكان، فالفرد لا يقف في تكوينه للصورة الذهنية (المدركة) عند حدود معينة بل يتخطاها ليكون صوراً عن بلده ثم العالم الذي يعيش فيه، وعلى مستوى الزمان فالإنسان يكون صور ذهنية مدركة عن الماضي، ويكون صور عن الحاضر والمستقبل، وبذلك يتضح أن الإنسان يكون صوراً ذهنية مدركة عن الأماكن المختلفة، وفقاً لمعارفه ومدركاته ومشاهداته إضافة إلى قدرته على التخيل والاستنتاج (فلاح وجوادي، 2014).

ونستنتج مما سبق أن للصورة الذهنية المدركة عدة خصائص أبرزها أنها قد لا تتسم بالدقة فهي لا تصاغ بالضرورة على أساس علمي وموضوعي، وتتميز الصورة الذهنية المدركة بالثبات ومقاومة التغيير، وتقوم على التعميم وتجاهل الفروق الفردية بين الأفراد، وتؤدي إلى الإدراك المتحيز مما يؤدي إلى إصدار أحكام متعصبة ومتحيزة، وتساعدنا في التنبؤ بسلوكيات من يحملونها في رؤوسهم خلال تفاعلهم مع هؤلاء الأشخاص، وتتخطى حدود الزمان والمكان فالإنسان يكون صور ذهنية مدركة عن الأزمنة والأماكن المختلفة وفقاً لمعارفه ومدركاته وقدرته على التخيل والاستنتاج.

أنواع الصورة الذهنية (المدركة)

صنف جيفكينز (Jefkinz) أنواع الصورة الذهنية المدركة للمنشأة إلى خمسة أصناف وهي كالآتي:

1. الصورة المرآة: وهي الصورة التي ترى المنشأة نفسها من خلالها .
 2. الصورة الحالية: وهي التي يرى بها الآخرون المنشأة.
 3. الصورة المرغوبة: وهي التي تود المنشأة أن تكونها لنفسها في أذهان الجماهير.
 4. الصورة المثلى: وهي أمثل صورة يمكن أن تتحقق إذا أخذنا في الاعتبار منافسة المنشآت الأخرى وجهودها في التأثير على الجماهير.
 5. الصورة المتعددة: وتحدث عندما يتعرض الأفراد لممثلين مختلفين للمنشأة يعطى كل منهم انطبعا مختلفاً عنها، ومن الطبيعي أن لا يستمر هذا التعدد طويلاً فإما أن يتحول إلى صورة إيجابية أو إلى صورة سلبية أو أن تجمع بين الجانبين صورة موحدة تظلها العناصر الإيجابية والسلبية تبعاً لشدة تأثير كل منها على هؤلاء الأفراد (الشيخ، 2009).
- والصورة المدركة في هذا البحث هي من نوع الصور المتعددة التي تختلف من شخص إلى آخر.

مكونات الصورة الذهنية المدركة

للصورة الذهنية المدركة ثلاثة مكونات رئيسية وهي:

1. المكون الإدراكي: وهي عبارة عن المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع ما.
2. المكون العاطفي: ويتضمن تكوين الاتجاهات العاطفية سواء كانت إيجابية أو سلبية نحو موضوع الصورة.
3. المكون السلوكي: ويظهر هذا المكون من خلال السلوكيات المباشرة للظاهرة، وتنتج عن السمع والأقاويل وليست بالخبرة المباشرة (صالح والفكي، 2015).

وبالنظر إلى دراستنا الحالية التي تركز على الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، فإنه يمكن القول بأن لهذه الصورة ثلاثة مكونات تتكامل مع بعضها البعض لتكون لنا هذه الصورة في عقل مدراء المدارس، حيث تتفاعل مجموع ما لديه من معلومات وبيانات متعلقة بأداء المرشد التربوي، مع ما لديه من اتجاهات عاطفية سواء إيجابية أو سلبية نحوه، مما ينعكس على سلوكيات المدير

في مختلف المواقف التي لها علاقة بالمرشد التربوي، فلو كانت الصورة إيجابية فإن ذلك يسهم في تسهيل عمل المرشد التربوي وتحقيق نتائج أفضل للعملية الإرشادية، أما إذا كانت الصورة سلبية فإن هذا سينعكس بالتأكيد على سلوك وقرارات الإدارة المدرسية والذي من شأنه أن يعيق عمل المرشد.

مصادر تكوين الصورة الذهنية المدركة

1. الخبرة المباشرة: وتكون عن طريق احتكاك الفرد اليومي والمباشر بغيره من الأفراد والمؤسسات والأنظمة، مما يؤدي إلى تكوين انطباعات ذاتية عن شخص أو مهنة أو منظمة أو فكرة أو قضية، وهذه الخبرة المباشرة أقوى في تأثيرها على عقل الفرد، أفكاره، وعواطفه وحتى على سلوكياته.

2. الخبرة غير المباشرة: وتتكون هذه الخبرة عندما يصل للفرد مجموعة من المعلومات سواء من طرف أسرته وأصدقائه والأشخاص المحيطين به، أو عبر وسائل الإعلام المختلفة عن مؤسسات، مهن، أشخاص لم يرههم ولم يتفاعل معهم بطريقة مباشرة وتعد خبرة منقولة (فلاح وجوادي، 2014).

نستنتج أن الصورة المدركة في هذه الدراسة تعتمد على نوعين أساسيين من المصادر، وهي مصادر مباشرة مبنية على الاحتكاك المباشر واليومي بين المدير والمرشد، مما يؤدي إلى تكوين انطباعات ذاتية عن المرشد التربوي وعمله في المدرسة، أو عن طريق الخبرة غير المباشرة مثل التأثير بانطباعات المدراء الآخرين عن المرشدين لديهم، أو التأثير بالخبرة المباشرة الناتجة عن الاحتكاك بمرشدين سابقين في المدرسة وعكس هذه الخبرة في التعامل مع المرشد الحالي.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي للمرشد التربوي

مقدمة

يعتبر الإرشاد التربوي أحد المجالات التطبيقية لعلم النفس فهو يقوم على أسس علمية، ويحتاج إلى مهارات وخبرة وتدريب، ويتطلب معرفة في طرق تطبيقه، ويعد الإرشاد بمختلف أنواعه ومجالاته أحد المهن المساعدة التي وجدت لخدمة الأفراد، إذ لا يخلو أي تعريف لمصطلح الإرشاد من مفهوم المساعدة ضمناً أو ظاهراً، ويقدم الإرشاد للأفراد الأسوياء، إذ يساعدهم على مواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها، وصولاً إلى تحقيق الصحة النفسية كي تنمو شخصياتهم نمواً سليماً ومتوازناً (شاهين، 2009).

ويحتاج الإنسان أياً كان موقعه في سلم النمو إلى من يساعده للتخلص من مشكلاته لعبور المراحل الحرجة في حياته وصولاً إلى بر الأمان، وللتغلب على الضغوط التي يتعرض لها بين الحين والآخر، ويحتاج الفرد إلى إنسان متفهم ومحاييد وصاحب خبرة، وقد يجد هذا الإنسان في الأب أو الأم أو المعلم أو الصديق ولكن كثرة مشاكل الحياة وتعقدها وارتفاع مستويات الطموح ولدت الحاجة إلى المرشد التربوي ليقوم بهذه المهمة على أسس علمية وموضوعية (البرديني، 2006).

الإرشاد لغة

ورد في المنجد "الإرشاد مصدر الفعل أرشد وهو يأتي من الفعل رشد ومعنى أرشده هداه، واسترشده طلب منه الرشد، والرشد ضد الغي أي الاستقامة على طريق الحق وأرشده الله تعالى بمعنى هداه ودله، واسترشد أي طلب أن يرشد، واسترشد لأمره أي اهتدى، والرشد كمصدر معناه الاستقامة على طريق الحق مع تصلب فيه، والرشد ضد الضلال، ويقال هو يهدي إلى المرشد أي إلى مقاصد الطريق (عوض، 2003).

فالإرشاد لغتاً يشير إلى الهدى أو الاهتداء إلى الحق وطريق الاستقامة والابتعاد عن الغي والضلالة، ويقال فلان بلغ سن الرشد أي النضوج وبلغ مبلغ الرجال، وواضح أن اللفظة تشير إلى النصح والتوجيه والهدى والتعليم والتربية والتنشئة والإعداد، ومن ذلك ترشيد السلوك أو ترشيد الاستهلاك أي التوعية فيه، بحيث يتوخى فيه المرء الاعتدال والمعقولية دون إسراف أو تبذير أو

هدر للأموال والإمكانات والخدمات، ولا يختلف هذا المعنى كثيرا عن المعنى الاصطلاحي للإرشاد (البرديني، 2006).

مفهوم الإرشاد التربوي

يعتبر الإرشاد بمختلف أنواعه ومجالاته أحد (مهن المساعدة) التي وجدت لخدمة الأفراد، فهو يهتم بمشكلات الطلبة الأسوياء الذين يطلبون المساعدة، أو يكونون بحاجة إليها لمساعدتهم في حل مشكلاتهم حتى يستطيعوا تحقيق أهدافهم التعليمية، وهناك العديد من التعريفات للإرشاد التربوي نذكر منها:

يعرف الزعبي الإرشاد التربوي بأنه "عملية مساعدة الطلاب على معرفة قدراتهم وطاقاتهم وإمكاناتهم للتمكن من استخدامها بشكل مناسب في اختيار الدراسة المناسبة لهم، والالتحاق بها والنجاح فيها، والتغلب على الصعوبات الدراسية التي تعترضهم في حياتهم الدراسية لتحقيق التوافق مع الصعوبات الدراسية التي تعترضهم في حياتهم الدراسية لتحقيق التوافق مع الذات والمدرسة والمجتمع" (عوض، 2003: 24).

ويرى العاجز (2001: 322) أن الإرشاد التربوي "هو عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته، ويحدد مشكلاته، وينمي إمكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه".

ويعرف غلادينغ (Gladding) الإرشاد بأنه عملية قصيرة المدى، لها نظريات، يقوم بها مرشد مهني ضمن قواعد أخلاقية وقانونية والتي تركز على حل المشاكل النمائية والحياتية للمسترشد (Tan, 2002:1).

ويعرف جلانز (Glanz) العملية الإرشادية بأنها عملية تفاعلية تنشأ عن علاقة فردين أحدهما متخصص هو المرشد والآخر المسترشد، يقوم المرشد من خلال هذه العلاقة بمساعدة المسترشد على مواجهة مشكلة تغيير أو تطوير سلوكه وأساليبه في التعامل مع الظروف التي يواجهها، والأسلوب المستخدم في الإرشاد هو المقابلة وجهاً لوجه، في جو يتطلب أن يسوده الثقة والشعور بالتقبل المتبادل والاطمئنان والتسامح، بحيث يتمكن المسترشد من التعبير عن كافة مشاعره (أبو ثابت، 2014: 18).

كما عرفت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية الإرشاد التربوي (المدرسي) بأنه عملية واعية مستمرة، بناءً ومخططة، تهدف إلى دعم وإسناد الطالب للتعرف لسماته الشخصية جسدياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً، ينمي خبراته، ويحدد مشكلاته وحاجاته، ويتفحص الفرص المتاحة له، ويستخدم وينمي إمكاناته وقدراته بذكاء، إلى أقصى حد مستطاع، بالإضافة إلى التعليم والتوجيه والإرشاد الذي يحصل عليه من المرشدين التربويين، ومن المعلمين، ومن الأسرة، لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة، تحقق ذاته وطموحه وتطلعاته المستقبلية، وفق الإمكانيات الشخصية والبيئية المتاحة (دليل المرشد التربوي، 2015).

وترى الباحثة في ضوء التعريفات السابقة أن الإرشاد التربوي يعد أحد الجوانب المهمة في العملية التربوية، فهو عبارة عن علاقة مهنية تتم وجهاً لوجه بين شخصين أو أكثر، أحدهما شخص مؤهل ومدرّب وقادر على تقديم المساعدة ويسمى مرشداً، والآخر شخص يحتاج إلى من يساعده ويسمى مسترشداً، وفيها يقوم المرشد بمساعدة المسترشد على التعرف إلى قدراته وإمكاناته وميوله ومواهبه واستعداداته، ومساعدته على التغلب على مشكلاته وإحداث تغيير إيجابي على سلوكه.

أهداف الإرشاد التربوي

- هناك العديد من الأهداف التي يعمل المرشد على تحقيقها من خلال العملية الإرشادية منها:
1. تحقيق الذات: يهدف الإرشاد التربوي إلى مساعدة الفرد والعمل معه سواء كان عادياً أو متوقفاً أو ضعيف العقل أو متأخراً دراسياً ومساعدته من أجل أن يرضى عن ذاته ويتقبلها بشكل صحيح (الحیح، 2012).
 2. تحقيق التوافق: يقصد به إشباع حاجات الفرد بما يتلاءم ومتطلبات البيئة ومنها تحقيق التوافق الشخصي، التوافق التربوي، التوافق المهني، التوافق الاجتماعي (أبو ثابت، 2014).
 3. تحقيق الصحة النفسية: إن الهدف العام للإرشاد هو تحقيق الصحة النفسية وسعادة الفرد، ويرتبط بتحقيق الصحة النفسية كهدف حل مشكلات الفرد، أي مساعدته في حل مشكلاته بنفسه، ويتضمن ذلك التعرف على أسباب المشكلات وأعراضها وإزالة الأسباب وإزالة الأعراض (البرديني، 2006).

4. تحسين العملية التربوية: يسعى الإرشاد التربوي إلى تحسين العملية التعليمية والتربوية وذلك من خلال البرامج التي يقدمها للطلبة في المدرسة ويمكن تحسين العملية التربوية بشكل عام بما يلي:

1. إثارة الدافعية وتشجيع الرغبة في التحصيل واستخدام الثواب والتعزيز وجعل الخبرة التربوية التي يعيشها الطالب كما ينبغي أن تكون من حيث الفائدة المرجوة.
2. عمل حساب الفروق الفردية وأهمية التعرف على المتفوقين ومساعدتهم على النمو التربوي في ضوء قدراتهم.
3. إعطاء كم مناسب من المعلومات الأكاديمية والمهنية والإجتماعية، يفيد في معرفة الطالب لذاته وفي تحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية.
4. توجيه الطلاب إلى طريقة المذاكرة والتحصيل السليم، بأفضل طريقة ممكنة حتى يحققوا أكبر درجة ممكنة من النجاح (عوض، 2003).

وبما أن المدرسة تهدف إلى إعداد الأجيال علمياً ونفسياً وخلقياً وإجتماعياً، ليكون دورهم فاعلاً في المجتمع، فهي المؤسسة الثانية بعد الأسرة من حيث تأثيرها على سلوك الفرد، فعليها أن تقدم برنامجاً إرشادياً مدرسياً يشمل على مجموعة من الخدمات النفسية والتربوية والإجتماعية والمهنية ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقاً لإمكاناته وقدراته وميوله، من أجل إيصال الطالب إلى التكيف مع الحاضر والمستقبل مستفيداً من خبراته في الماضي (شاهين، 2009).

ومن الأهداف التي يسعى المرشد إلى تحقيقها في المدرسة تعريف الطالب بالمجالات الدراسية التي تناسبه، وتعريفه بمجالات العمل التي تناسبه، وبمتطلبات المهن المختلفة، ومساعدة الطالب على التغلب على مشكلات الحياة اليومية، وتحويل الطالب إلى المؤسسات التي تقدم خدمات مكملة للعملية الإرشادية، ويتم ذلك من خلال تكوين علاقات جيدة مع المدرسين وإدارة المدرسة والعاملين بالمدرسة (عوض، 2003).

وظائف الإرشاد التربوي

للإرشاد التربوي وظائف ثلاث هي:

1. الوظيفة النمائية: تأخذ بعين الاعتبار متطلبات النمو المختلفة للفرد ويكون الاهتمام بالنواحي الشخصية والإجتماعية والتربوية والمهنية ومساعدة الطلبة على تحقيق النمو إلى أقصى حد ممكن تسمح به إمكانياته وقدراته.
2. الوظيفة الوقائية: حيث تركز على وقاية الأفراد من الوقوع في المشاكل.
3. الوظيفة العلاجية: تركز على تقديم المساعدة العلمية الإرشادية الفنية الممكنة للطلبة للتخلص من الصعوبات الإجتماعية والتربوية والنفسية والمهنية التي تواجههم والعمل على حلها واتخاذ القرارات المناسبة حولها (الحبح، 2012).

خدمات برنامج الإرشاد التربوي في المدرسة كما حددتها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية:

1. خدمات الإرشاد النفسي: يهدف إلى تقديم المساعدة اللازمة للطلبة والتي تتركز على فهم شخصية الطالب وقدراته واستعداداته وميوله وتبصيره بمرحلة النمو التي يمر بها ومتطلباتها النفسية والجسمية والإجتماعية ومساعدته على التغلب على حل مشكلاته.
2. خدمات الإرشاد التربوي: وتتضمن مشكلات التكيف في البيئة المدرسية، وتحديد المشكلات التربوية، والمساعدة في وضع خطة لعلاجها.
3. خدمات إجتماعية: وتتضمن مشكلات التكيف وإيجاد التعاون بين البيت والمدرسة وبين المدرسة والمجتمع المحلي.
4. خدمات مهنية: تهدف إلى مساعدة الطالب على اختيار المجال العلمي والعملي الذي يتناسب مع طاقاته واستعداداته وقدراته، وموازنتها بطموحاته ورغباته، لتحقيق أهداف سليمة وواقعية.
5. خدمات الإحالة: وهي إحالة الطلبة التي يصعب العمل معهم إلى الجهات ذات الاختصاص (دليل المرشد التربوي، 2015).

تقنيات الإرشاد التربوي كما حددتها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (1999):

- التوجيه الجماعي داخل الصف المدرسي: حيث يعمل المرشد على تزويد الطلبة بمعلومات لأمهجية جديدة بهدف تصحيح معلومات خاطئة وإكسابهم خبرات جديدة من أجل وقايتهم من الوقوع بالمشكلات.
- الإرشاد الفردي: ويتم من خلال المقابلات الفردية التي تهدف إلى مساعدة الطالب على فهم أفضل لذاته وللآخرين للوصول به إلى القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة للتغلب على مشكلاته وحلها وإيصاله إلى مستوى أفضل من النضج والاستقلالية.
- الإرشاد الجمعي: يسعى هذا النوع من الإرشاد لتقديم المساعدة لاثنين أو أكثر من الطلبة الذين يعانون من نفس المشكلة والتي يمكن تحقيقها لهم في مجموعة صغيرة أو كبيرة ما بين (2 إلى 7) من المسترشدين حيث يساعدهم هذا النوع من الإرشاد على مناقشة مشكلاتهم وفهمها وتبادل الخبرات في حلها من خلال عدة جلسات إرشادية يشرف عليها المرشد التربوي، مما يتيح الفرصة للمسترشدين زيادة خبرتهم وتعديل سلوكياتهم.
- الاجتماعات: وتتمثل في عقد اللقاءات مع المدير وأعضاء الهيئة التدريسية لمناقشة بعض الأمور الطلابية والتي تطلب تعاوناً بين أعضاء الهيئة التدريسية والمرشد في المدرسة لحلها، وتزويد أولياء الأمور بأساليب تربوية سليمة في التعامل مع أبنائهم وتحسين العلاقة ما بين البيت والمدرسة.
- إجراء الدراسات والبحوث: وتستهدف الظواهر التربوية والإرشادية مثل ظاهرة التسرب المدرسي، وظاهرة العنف المدرسي بقصد تحقيق مصلحة الطالب.
- اللجان الإرشادية: ويتم اختيارها من مختلف الصفوف في المدرسة بهدف تنمية روح العمل الجماعي والإحساس بالمسؤولية وممارسة الأنشطة والقيام بالأعمال التطوعية في المدرسة (عوض، 2003).

أدوار ومهام المرشد التربوي في المدرسة

يشير ربيع (2008) إلى مجموعة من المهام التربوية والنفسية والمهنية التي يجب أن يقوم بها المرشد التربوي في المدرسة والتي من شأنها خدمة عملية الإرشاد التربوي، وأهم هذه المهمات:

- التعاون مع الإدارة المدرسية لحل مشكلات الطلبة.
- التخطيط لاجتماعات أولياء الأمور والمعلمين بالتعاون مع الإدارة المدرسية.
- عقد الندوات والمحاضرات بالتنسيق مع الإدارة.
- وضع خطة عمل لكل فصل دراسي تتناسب مع حاجات الطلبة والهيئة التدريسية والبيئة المدرسية والمرحلة التعليمية في المدرسة، ويتم ذلك بالتعاون مع الإدارة والهيئة التدريسية.
- إعداد النشرات لتوصيل معلومات مهمة للطلبة والمعلمين.
- متابعة حالات الغياب المتكرر وأي حالات أخرى محولة من قبل الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور.
- القيام بالزيارات المنزلية عند الضرورة وذلك بناءً على موعد مسبق وموافقة الطالب.
- مساعدة الطلبة في التعرف إلى ميولهم وقدراتهم والتعرف على المهن ومساعدتهم في اتخاذ قرار مهنة المستقبل.
- استقبال الطلبة الجدد لتهيئتهم للتكيف مع جو المدرسة الجديد.
- التعرف إلى حالات الأمراض المعدية وبالتعاون مع الإدارة والمعلمين يجري العمل على عزلها ثم وضع البرامج الوقائية لمواجهة انتشارها.
- العمل كمستشار لمجلس الضبط حول ظروف ووضع الطالب المحال إلى مجلس الضبط حيث تعرض عليه الحالة قبل اتخاذ القرار.
- تنظيم سجلات خاصة بعملية الإرشاد مثل سجل دراسة الحالة.
- القيام بإجراء مسح شامل للمشكلات النفسية والتربوية والاجتماعية للطلبة من خلال كل عام دراسي وتحديد المشكلات الفردية والجماعية والتربوية منها والنفسية.
- إقامة علاقات ودية مع أولياء أمور الطلبة للتعاون معاً من أجل حل مشكلات أبنائهم المدرسية.

دور المرشد التربوي في المدارس الفلسطينية

حددت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية أدوار المرشد التربوي على النحو التالي:

1. تخطيط وتطوير برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي.
2. الإرشاد النفسي، والفردى، والجماعي للطلبة.

3. جمع المعلومات عن التلاميذ، وتنظيمها في سجلات خاصة.
4. الإحالة: إحالة الطلاب الذين يحتاجون إلى خدمات متخصصة لا تقع ضمن اختصاص المرشد.
5. العمل كمستشار لهيئة المدرسة (الإدارة والمعلمين) في القضايا التربوية.
6. الاتصال بالمجتمع المحلي، لتوضيح دور المرشد التربوي في برنامج الإرشاد (دليل المرشد التربوي، 2015).

الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المرشد التربوي

هناك مجموعة من الخصائص التي ينبغي أن يتحلى بها المرشد التربوي حتى يستطيع أن يؤدي مهامه بكل إتقان منها سمات شخصية وأخرى مهنية، وتتمثل السمات الشخصية بالأمانة والقدرة الحسنة والأصالة والتسامح والمرونة والقدرة على التأثير والإخلاص والوعي بالذات والرغبة في مساعدة الآخرين والصبر، أما السمات المهنية فتعكس بالكفاءة الفنية والكفاءة العقلية، وعدم الحكم على أفعال المسترشد وأقواله ومشاعره حكماً قاطعاً، والتقبل والاحترام والخبرة المهنية والقدرة على تكوين العلاقات الناجحة والحماسة، وتحديد الأهداف الإرشادية (العطوي، 2008). ويذكر الحريري والإمامي (2011) نقلاً عن أبو ثابت (2014) أنه يجب أن تتوفر في المرشد الخصائص التالية:

- حسن المظهر الخارجي والهندام والنظافة الشخصية.
- سعة الاطلاع، والتعرف إلى المستجدات والتطورات في مجال التربية بشكل عام وفي مجال تخصصه بشكل خاص.
- احترام الاختلاف في وجهات النظر وتقبل النقد الموضوعي والبناء والاعتراف بالخطأ.
- عدم التحيز لفئة دون أخرى، أو لشخص دون آخر.
- التفهم العميق للعادات والتقاليد الإجتماعية واحترامها والعمل بموجبها.
- القدرة على التصرف في المواقف الصعبة والحرجة.
- الإمام بأنواع المهن على اختلاف أنواعها ومدى حاجة سوق العمل منها.
- الإمام بالمشكلات النفسية والتربوية لطلاب المرحلة التي يعمل بها، وأساليب علاجها.
- القدرة على التعامل بلطف ولباقة مع الآخرين.

الممارسات التي ينبغي أن يبتعد المرشد التربوي عن القيام بها

حددت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية العديد من الممارسات والأعمال المحظور على المرشد التربوي القيام بها، حتى لا تعكس في أذهان الطلبة صورة السلطة المدرسية، الأمر الذي يهدد جسور الثقة والأمن والأمان التي تقتضيها بناء العلاقة الإرشادية بين المرشد والطالب ومن هذه الأعمال:

- لا تمنع أي طالب من دخول مكتبك.
- لا تقشي أسرار الطلبة لأي شخص كان.
- لا تقف في مواقف يعاقب فيها الطالب.
- لا تعمل على تسجيل الطلاب المتأخرين صباحاً، بل ساعد المتكرر منهم.
- لا تعتمد إلى متابعة الغياب اليومي، بل تابع المتكرر منهم.
- لا تعطي أرقامك الخاصة للطلاب.
- لا تنتظر الحالة لتأتي إليك، بل ابحث عنها.
- لا تستدعي ولي أمر، إلا للضرورة القصوى.
- لا تتقمص دور المعلم المناوب، أو مهام المراقب في المدرسة.
- لا تشارك في إيقاع عقوبات على الطلاب.
- لا تحول الطلاب مباشرة إلى المؤسسات النفسية والاجتماعية والصحية دون موافقة الأهل.
- لا تعطي وعوداً لا تستطيع الوفاء بها (دليل المرشد التربوي، 2015).

الصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي في المدرسة

- يواجه المرشد التربوي في المدرسة العديد من الصعوبات أثناء قيامه بعمله منها:
- عدم تعاون بعض أطراف العملية التربوية مع المرشد في تسهيل مهام عمله وتكليفه بأعمال لا تتناسب مع طبيعة عمله.
 - عدم توفر غرفة خاصة لإجراء المقابلات الفردية وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية للحالات الفردية.
 - عدم تعاون بعض أولياء الأمور مع المرشد في متابعة المستوى التحصيلي للطلبة من ذوي المشكلات التحصيلية.

• كثرة الأعمال الكتابية واستهلاك الكثير من الوقت والجهد في العمل الكتابي وليس العمل الفني.

• عدم توفر الحاسب الآلي والإنترنت في جميع المكاتب الإرشادية للاطلاع على آخر المستجدات في الإرشاد وسهولة استخراج البيانات الخاصة بالطلبة (أبو ثابت، 2014).

وترى الباحثة من خلال عملها كمرشدة تربوية في المدرسة أنه بالإضافة إلى الصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي داخل المدرسة والتي تم الإشارة إليها فإن هناك بعض الصعوبات يواجهها المرشد التربوي منها: اكتظاظ الصفوف الدراسية بالطلبة مما يحول دون اعطاء حصص التوجيه الجمعي للطلبة على الشكل الأنسب، ومن الصعوبات أيضاً عدم توفر ميزانية كافية للمرشد النفسي لشراء القرطاسية والأدوات والألعاب التي يتم استخدامها أثناء عملية التفرغ الانفعالي وعملية الإرشاد باللعب مما يحول دون تنفيذ هذه العمليات على أكمل وجه.

الدراسات السابقة

تم استعراض الدراسات العربية والأجنبية بناءً على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

دراسات تتعلق بالصورة المدركة

دراسة أبو ثابت (2014) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى تقديرات المعلمين والطلبة للصورة المدركة للمرشد النفسي في مديرتي غرب غزة وخان يونس، وتكونت عينة الدراسة من (309) معلماً ومعلمة بالإضافة (777) طالباً وطالبة، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام مقياس الصورة المدركة للمرشد النفسي وقد توصلت الدراسة إلى أن الصورة المدركة للمرشد النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمين ايجابي ومتوسط، والصورة المدركة للمرشد النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من الطلبة ايجابي ومتوسط، وعدم وجود فروق في الصورة المدركة للمرشد النفسي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، والمديرية، والتخصص ووجود فروق لذوي الخبرة من (6-10) سنوات وتوجد فروق ذات دلالة احصائية في الصورة المدركة للمرشد النفسي تعزى لمتغير العينة (معلمين و طلبة) وكانت الفروق لصالح المعلمين.

دراسة فلاح وجوداي (2014) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه ومهنته لدى الطلبة المقبلين على التخرج وقلق المستقبل المهني لديهم، وتم إجراء الدراسة على عينة مقدارها (127) طالباً وطالبة من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي، استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقياسين هما الصورة الذهنية ومقياس قلق المستقبل المهني، حيث خلصت الدراسة بعدم وجود علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه ومهنته لدى الطلبة وقلق المستقبل المهني لديهم، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه والإرشاد ومهنته لدى الطلبة تعزى لمتغير التخصص ولصالح طلبة الإرشاد والتوجيه، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه والإرشاد ومهنته لدى الطلبة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

دراسة طشطوش وآخرون (2012) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى صورة المرشد النفسي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة اليرموك ومعرفة ما إذا كان ذلك يختلف تبعاً لمتغيري (الجنس، والمستوى الدراسي)، وتكونت عينة الدراسة (349) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس في كلية العلوم التربوية في الجامعة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن الصورة الذهنية للمرشد النفسي كانت إيجابية، وأظهرت أيضاً نتائج الدراسة أن الذكور يتفوقون على الإناث في مجال الشخصية، وأن طلبة السنة الرابعة يتفوقون وبدلالة احصائية في مجال العلاقات الاجتماعية على طلبة السنتين الثانية والثالثة.

دراسة وانتر وفيرمين (2011) Wantz & Firmin هدفت إلى معرفة إدراكات الطلبة الجامعيين للمرشد النفسي المحترف، وتكونت عينة الدراسة من (216) طالباً وطالبة جامعياً من قسم علم النفس، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة أن النظرة الكلية للمرشد النفسي كانت إيجابية على جميع أبعاد الدراسة، وبالنسبة لمصدر المعلومات التي تؤثر في تشكيل صورة المرشد فقد كانت على النحو التالي: الحديث الشفوي، المعرفة العامة، الأفلام، المدرسة والتعليم، والأصدقاء، والكتب، والتلفزيون.

دراسة العطوي (2008) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الصورة الذهنية المدركة لدى مديري المدارس والمعلمين لدور المرشد التربوي في مدارس مدينة تبوك التعليمية، وتكونت عينة الدراسة من (51) مديراً و (503) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن الصورة الذهنية المدركة للمدراء لدور المرشد مرتفعة بينما كانت الصورة الذهنية المدركة للمعلمين لدور المرشد التربوي متوسطة وأكدت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة احصائية في إدراك الصورة الذهنية من قبل المدراء والمعلمين تبعاً لمتغير الوظيفة وذلك لصالح المدراء، وهناك وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الصورة الذهنية من قبل المعلمين والمدراء لدور المرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت لصالح حملة درجة الدبلوم العالي. بعكس متغير تخصص المرشد، ومتغير سنوات خبرة المرشد حيث بينت الدراسة أنه لا توجد فروق في الصورة الذهنية المدركة من قبل المعلمين والمدراء لدور المرشد التربوي تعزى لهذين المتغيران.

دراسة عبدالقادر (2007) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها، وبيان مدى اختلاف هذه الصورة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، ومكان العمل، والعمر، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي)، وتكونت عينة الدراسة من (134) مديراً ومديرة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الصورة الذهنية للمرشد التربوي كما يدركها المديرون والمديرات كانت ايجابية بدرجة عالية، وأن هناك فروق ذات دلالة احصائية في متغير مكان العمل صالح المدينة على القرية، ومتغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة أكثر من 20 سنة، بينما لم تكن الفروق دالة احصائياً تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والعمر.

دراسة سلهب (2007) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (510) طالباً وطالبة، واستخدم الباحث مقياس الإدراك الذي أعده لتحقيق أهداف الدراسة ومقياس رافن للمصفوفات المتتابعة الملونة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الطلبة لدور المرشد النفسي تعزى لمتغير الجامعة و متغير الجنس و متغير المستوى الدراسي، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الطلبة لدور المرشد النفسي تعزى لمتغير التخصص.

دراسة عوض (2003) هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر متغيرات (جنس المدير، سنوات خبرته، مستوى المدرسة التي يديرها، المديرية التابع لها) في اتجاهات المديرين نحو الإرشاد التربوي في محافظات غزة، وقد تكونت عينة الدراسة من (141) مديراً ومديرة تم اختيارهم من المجتمع الأصلي بصورة منظمة، و(141) مرشداً ومرشدة وهم جميع مجتمع الدراسة، وقد قام الباحث باستخدام استبانة من إعداده لمعرفة اتجاهات مديري المدارس نحو الإرشاد التربوي كما استعان الباحث بمقياس أداء المرشد التربوي المعمول به في وزارة التربية والتعليم العالي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو الإرشاد التربوي هي اتجاهات إيجابية، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي تعزى لمتغير النوع، سنوات الخبرة، لمستوى المدرسة التي يديرها المدير للمديرية

التي يعمل ضمنها المدير، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية ضعيفة بين اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو الإرشاد التربوي وأداء المرشدين التربويين.

دراسة شيلان (2000) Chilan هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الصورة الذهنية للمرشد التربوي لدى الإداريين في إحدى مدارس بنسلفانيا، وقد تكونت عينة الدراسة من (20) فرداً، واستخدم الباحث المنهج النوعي من خلال استطلاعاً معدلاً من إعداده عن دراسة قام بها سابقاً، وتكونت أداته من ثلاثة عشر سؤالاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور المرشد التربوي بالمتوسط إلى ما فوق المتوسط في كافة المجالات في المدارس الثانوية.

دراسات تتعلق بأداء المرشد التربوي

دراسة صباح (2013) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة. وتكونت عينة الدراسة من (260) مديراً ومعلماً، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة من تصميم الباحثة تكونت من 40 فقرة، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير جنس المعلم لصالح المعلمات، وعدم وجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة.

دراسة أبو مرق ومخامرة (2009) هدفت هذه الدراسة إلى رصد تقديرات مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية جنوب الخليل لمدى ممارسة المرشد التربوي لمهامه، وبيان مدى اختلاف تقديراتهم باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة)، وتكونت عينة الدراسة من (71) مديراً ومديرة، وقد قام الباحثان بتصميم الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن مدى ممارسة المرشد التربوي لمهامه جاءت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.38)، وتبين عدم وجود فروق في المتوسطات الحسابية في استجابات مديري المدارس ومديراتها طبقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، نوع المدرسة.

دراسة شومان (2008) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم، وتكونت عينة الدراسة من (207) مرشداً ومرشدة من العاملين في كل من وكالة الغوث الدولية ووزارة التربية والتعليم، وقد قام الباحث باستخدام مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس، مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مشرفي التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي وجميعها من إعداد الباحث، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير رضا المرشدين عن العمل.

دراسة زريقي (2008) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (184) مرشداً ومرشدة في محافظات عمان والزرقاء واربد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مرشدي المدارس الحكومية ممن شملتهم الدراسة الحالية يمتلكون درجة عالية جداً في مجالين من مجالات الدراسة، وبدرجة عالية في السبعة المجالات المتبقية من الكفايات الإرشادية، وأنه لا توجد فروق في امتلاك الكفايات الإرشادية المدركة لدى المرشدين ترجع إلى درجة اختلاف التأهيل العلمي أو الجنس، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية المدركة ترجع إلى متغير الخبرة ولصالح المرشدين من ذوي المستوى العالي في الخبرة الإرشادية و كذلك وجود فروقاً ذات دلالة احصائية في امتلاك الكفايات الإرشادية لدى المرشدين ولصالح المرشدين الذين شاركوا في ثلاث دورات فأكثر ثم دورتين.

دراسة السفاصفة (2005) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجال الإرشاد (النمائي، والوقائي، والعلاجي)، وممارستهم للعمل في هذه المجالات، وتكونت عينة الدراسة على (132) مرشداً ومرشدة في المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في

الأردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير أداة قياس إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى أن إدراك المرشد التربوي لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة كان عالياً، وكان ترتيب هذه المجالات حسب الأهمية: المجال النمائي، والمجال العلاجي، ثم المجال الوقائي، كما أن ممارسة المرشدين للعمل في مجالات الإرشاد المختلفة كانت جيدة، فهي عالية في المجال النمائي ومقبولة في المجالين الآخرين، كما أشارت النتائج إلى أنه لم يكن لمتغير الجنس والخبرة والتخصص والتفاعل بينهما أثر في إدراك المرشدين لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة، وممارستهم للعمل في هذه المجالات، باستثناء المجال النمائي في إدراك أهمية العمل، حيث ظهرت فروق تعزى للجنس لصالح الإناث كما ظهرت فروق لصالح الإناث في ممارسة المرشدين للعمل في مجالات الإرشاد على المقياس ككل، وفي المجال النمائي والعلاجي وكذلك تفاعل الجنس والتخصص على المقياس ككل وفي المجال العلاجي ولمصلحة الإناث من تخصص الإرشاد والصحة النفسية إضافة لتفاعل الجنس والخبرة في المجال العلاجي ولمصلحة الإناث من ذوات الخبرة المتوسطة في العمل الإرشادي.

دراسة شايب (2005) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى فاعلية المرشدين النفسيين المدرسين كما يدركونها هم، والمديرون، والمعلمون، والطلبة، وكذلك محاولة التنبؤ بها في ضوء متغيرات الجنس والخبرة، والمؤهل العلمي، والتخصص لدى المرشدين، والتخصص الدراسي لدى الطلبة، وفئات العينة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال بناء أداة الدراسة لقياس فاعلية المرشد النفسي المدرسي، وقد أظهرت النتائج ارتفاع درجة فاعلية المرشد النفسي المدرسي كما يدركها المرشدون والمديرون والمعلمون والطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أبعاد مقياس فاعلية المرشد النفسي المدرسي، تبعاً لمتغير الخبرة، والمؤهل العلمي، وتفاعلها معاً لدى المرشدين، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الخبرة لدى المديرين، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أبعاد مقياس فاعلية المرشد النفسي المدرسي تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لدى الطلبة.

دراسة كلارك وأميتا (2004) Clark & Amatea هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مفاهيم وتصورات المدرسين لإسهامات المرشد المدرسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (23) مدرساً

بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد قام الباحثان بتطبيق أسلوب المقابلات الشخصية على عينة الدراسة، حيث استخدم المنهج النوعي في تحليل المقابلات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين لديهم مفاهيم ايجابية نحو دور المرشد المدرسي وأهميته في دعم التدريس الصفّي. كما بينت النتائج إلى أهمية وجود مجموعات إرشادية صغيرة الحجم ودورات توجيه صفّي، وأظهرت الدراسة في النهاية إلى حاجة المعلم داخل الصف لجهود المرشدين والمديرين للقيام بواجبهم التعليمي على أكمل وجه.

دراسة السلامة (2003) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين، والمعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي قباطية و جنين التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين والبالغ عددهم (826) إدارياً ومعلماً ولكن الذين استجابوا على أداة الدراسة بلغ عددهم (782) معلماً وإدارياً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقام الباحث بتطوير استبانة ضمت أربعة مجالات هي (مجال العلاقات الاجتماعية، مجال الشخصية، المجال العلمي والمهني، المجال الفني التطبيقي)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية كان كبيراً على المستوى الكلي للمجالات الأربعة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المجال الشخصي حصل على المرتبة الأولى بين المجالات حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في مدارس مديرتي جنين وقباطية كبيراً جداً و في المرتبة الثانية جاء المجال المهني، ومجال العلاقات الاجتماعية حصل على المرتبة الثالثة، في حين حصل المجال الفني التطبيقي على المرتبة الرابعة، حيث كان مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين في مدارس مديرتي جنين وقباطية كبيراً على المجالات الثلاثة.

دراسة فيتش وآخرون (2001) Fitch, et al هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مفاهيم وتصورات مديري المدارس تحت التمرين حول دور المرشد المدرسي، وقد اشتملت عينة الدراسة على (86) مديراً مدرسياً تحت التمرين بجامعتين بولاية كنتاكي الأمريكية والمسجلين ببرنامج الإدارة المدرسية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى

أن أفراد العينة يرون أن الجزئيات الخمس المتعلقة بمهام غير إرشادية (التسجيل، التقويم، المساعدة التربوية الخاصة، حفظ السجلات، التهذيب) هي أقل المهام أهمية بالنسبة للمرشد المدرسي وأظهرت النتائج وجود خمس مهام إرشادية على درجة عالية من الأهمية بالنسبة للمرشد المدرسي وهي الاستجابة السريعة والمباشرة في إدارة الأزمات، وتهيئة المناخ الآمن للطلاب للحديث، والتعاطف والود التخاطبي، ومساعدة المدرسين في إدارة الأزمات، ومساعدة الطلاب على مراحل.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض المجالات واختلفت في مجالات أخرى منها:

- فمن حيث الهدف فإن الدراسة الحالية تهدف إلى البحث في الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس وهو ما لم يتناوله أحد من الباحثين في حدود علم الباحثة، وتتشابه هذه الدراسة في تناولها للصورة المدركة للمرشد التربوي مع دراسة عبد القادر (2007) والتي تهدف إلى التعرف إلى الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها، ودراسة العطوي (2008) التي هدفت إلى التعرف على الصورة الذهنية المدركة لدى مديري المدارس والمعلمين لدور المرشد التربوي في مدارس مدينة تبوك التعليمية، ودراسة شيلان (2000) التي هدفت إلى التعرف على الصورة الذهنية للمرشد التربوي لدى الإداريين في إحدى مدارس بنسلفانيا، وتعتبر هذه الدراسات هما الأقرب للدراسة الحالية.

- في حين أن الدراسات الأخرى تناولت الصورة المدركة للمرشد النفسي منها دراسة أبو ثابت (2014) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى تقديرات المعلمين والطلبة للصورة المدركة للمرشد النفسي في مديرتي غرب غزة وخان يونس، ودراسة فلاح وجوادي (2014) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه ومهنته لدى الطلبة المقبلين على التخرج وقلق المستقبل المهني لديهم، ودراسة طشطوش وآخرون (2012) والتي هدفت إلى التعرف على صورة المرشد النفسي لدى طلبة كلية العلوم التربوية

في جامعة اليرموك، ودراسة وانتر وفيرمين (2011) والتي هدفت إلى معرفة إدراكات الطلبة الجامعيين للمرشد النفسي المحترف، ودراسة سلهب (2007) والتي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي.

• أما بخصوص تناول الأداء الوظيفي للمرشد التربوي تتشابه هذه الدراسة مع دراسة صباح (2013) والتي هدفت إلى التعرف إلى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة، ودراسة أبو مرق ومخامرة (2009) والتي هدفت إلى رصد تقديرات مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية جنوب الخليل لمدى ممارسة المرشد التربوي لمهامه، ودراسة شومان (2008) والتي هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة، ودراسة الشايب (2005) والتي هدفت إلى تحديد مدى فاعلية المرشدين النفسيين المدرسين كما يدركونها هم والمديرون والمعلمون والطلبة، ودراسة السلامة (2003) والتي هدفت إلى التعرف على أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، ودراسة فيتش وآخرون (2001) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مفاهيم وتصورات مديري المدارس تحت التمرين حول دور المرشد المدرسي.

• أما من حيث عينة الدراسة فإن الدراسة الحالية تأخذ عينتها من مدرّاء المدارس وهذا يتشابه مع دراسة العطوي (2008)، ودراسة عبد القادر (2007)، ودراسة صباح (2013)، ودراسة أبو مرق ومخامرة (2009)، ودراسة شايب (2005)، ودراسة فيتش وآخرون (2001)، وتختلف من حيث العينة مع دراسة أبو ثابت (2014)، ودراسة طشطوش وآخرون (2012)، ودراسة فلاح وجوادي (2014)، كما تختلف الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث نسبة حجم العينة إلى مجتمعها الأصلي.

• أما من حيث الأدوات فإن الدراسة الحالية سوف تقوم باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وهذا يتشابه مع جميع الدراسات السابقة باستثناء دراسة كلارك وأميتا (2004) حيث استخدمت المقابلات الشخصية كأداة للدراسة.

الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات

المقدمة.

منهج الدراسة.

مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة.

أداة الدراسة.

صدق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة.

متغيرات الدراسة.

اجراءات تطبيق الدراسة.

الأساليب الاحصائية.

الطريقة والإجراءات

المقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة من حيث منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية التي يوجد في مدارسهم مرشد تربوي في محافظة الخليل، والبالغ عددهم (282) مديراً ومديرة، حسب إحصائيات مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016/2017.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بلغت (143) مديراً ومديرة وزعت الاستبانة عليهم. ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

جدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	66	46.2
	أنثى	77	53.8
	المجموع	143	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	23	16.1
	بكالوريوس	109	76.2
	دبلوم	11	7.7
	المجموع	143	100.0
سنوات الخبرة في الإدارة	1 - 5	25	17.4
	6 - 10	34	23.8
	11 - 15	34	23.8
	16 فما فوق	50	35.0
	المجموع	143	100.0
المديرية	مديرية الخليل	51	35.6
	مديرية شمال الخليل	32	22.4
	مديرية جنوب الخليل	38	26.6
	مديرية يطا	22	15.4
	المجموع	143	100.0
المرحلة الدراسية	أساسي دنيا	37	25.9
	أساسي عليا	52	36.4
	ثانوي	54	37.7
	المجموع	143	100.0

أداة الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبانة لغايات جمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء الاستبانة بصورتها الأولية لمحور الصورة المدركة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالصورة المدركة مثل دراسة أبو ثابت (2014)، ودراسة فلاح وجوادي (2014)، ودراسة العطوي (2008)، أما بخصوص استبيان الأداء الوظيفي فقد تم الاطلاع على دراسة صباح (2013)، ودراسة سلامة (2003)، ودراسة شومان (2008)، واستعانت الباحثة بمقياس أداء المرشد التربوي المعمول به في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية، القسم الأول اشتمل على معلومات عامة عن مديرة المدرسة من حيث (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية)، في حين تضمن القسم الثاني على محور الصورة المدركة للمرشد التربوي في (المجال العلمي والمهني، والمجال الاجتماعي، والمجال الشخصي) وعدد فقراتها (30) فقرة، بينما اشتمل القسم الثالث على محور الأداء الوظيفي للمرشد التربوي وعدد فقراتها (15) فقرة.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)

الرقم	المحور الأول: الصورة المدركة للمرشد التربوي	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المجال العلمي والمهني			
1.	يتقن المرشد مهارة الحوار والاستماع.	.667**	0.000
2.	يعزز المرشد اتجاهات ايجابية بين الطالب والمدير والمعلم	.754**	0.000
3.	يملك المرشد القدرة على الإقناع.	.646**	0.000
4.	يتعاون المرشد مع الهيئة التدريسية في تنفيذ البرامج الإرشادية.	.744**	0.000
5.	يلتزم المرشد بأخلاقيات المهنة الإرشادية .	.683**	0.000
6.	يشارك المرشد في عقد الندوات والمحاضرات التي تتعلق بقضايا الإرشاد.	.560**	0.000
7.	يساعد المرشد في حل مشكلات الطلبة.	.698**	0.000

الرقم	المحور الأول: الصورة المدركة للمرشد التربوي	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
8.	يقوم المرشد بالزيارات المنزلية للطلاب لأغراض إرشادية حسب مقتضيات العمل.	.600**	0.000
9.	يشجع المرشد المسترشد على التعبير عن نفسه بشفافية .	.636**	0.000
10.	يتابع المرشد احتياجات الطلبة ومشكلاتهم.	.740**	0.000
المجال الاجتماعي			
1.	يتقبل الاخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا .	.651**	0.000
2.	يتحلى المرشد بالموضوعية والمهنية في المواقف المختلفة.	.637**	0.000
3.	يشارك المرشد التربوي جميع عناصر العملية التعليمية الاهتمامات والأفكار لتطوير العمل الإرشادي .	.694**	0.000
4.	يحرص المرشد على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الطلبة والإدارة المدرسية .	.665**	0.000
5.	يشارك المرشد في المناسبات الاجتماعية .	.564**	0.000
6.	يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة .	.605**	0.000
7.	يفضل المرشد العمل الجماعي على العمل الفردي .	.642**	0.000
8.	يتعاون المرشد مع الاخرين في العمل .	.747**	0.000
9.	يتفاعل المرشد مع الطلبة بإيجابية.	.727**	0.000
10.	يتفاعل المرشد مع المعلمين بإيجابية .	.692**	0.000
المجال الشخصي			
1.	يمتلك المرشد شخصية متزنة	.716**	0.000
2.	يتصف تفكير المرشد التربوي بالمرونة الفكرية .	.739**	0.000
3.	يتمتع المرشد بشخصية قوية في عمله .	.775**	0.000
4.	يضبط المرشد التربوي انفعالاته ويتحكم فيها .	.724**	0.000
5.	يعد المرشد نموذجا مثاليا يحتذى به للطلبة.	.804**	0.000
6.	يتمتع المرشد التربوي بلباقة في الحديث مع الاخرين.	.778**	0.000
7.	يتقبل المرشد التربوي النقد البناء بخصوص عمله.	.703**	0.000
8.	يحافظ المرشد التربوي على مظهره العام بشكل لائق .	.492**	0.000
9.	يمتلك المرشد التربوي روح المبادرة.	.770**	0.000
10.	يتعامل المرشد التربوي مع الأزمات الطارئة بثقه .	.799**	0.000
المحور الثاني: الأداء الوظيفي للمرشد			
1.	يقوم المرشد التربوي بإعداد خطة إرشاد سنوية مطلع كل عام .	.576**	0.000
2.	يقدم المرشد التربوي خدمات الإرشاد الفردي والجمعي والاستشارات للتعامل مع	.715**	0.000

الرقم	المحور الأول: الصورة المدركة للمرشد التربوي	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	المشكلات المدرسية.		
3.	يظهر المرشد الدافعية والاستعداد للتعلم وتطوير الأداء المهني.	.773**	0.000
4.	يعمل المرشد التربوي على تنفيذ الخطة الإرشادية بانتظام.	.754**	0.000
5.	يشارك المرشد التربوي في اللجان المدرسية .	.669**	0.000
6.	يتدخل المرشد في وقت الأزمات ويواجه ضغط العمل .	.691**	0.000
7.	يحافظ المرشد التربوي على سرية الملفات الإرشادية .	.738**	0.000
8.	يقوم المرشد بتحويل الحالات الى جهات الاختصاص في الوقت المناسب.	.743**	0.000
9.	يتابع المرشد التربوي البرامج والأنشطة والمشاريع الداعمة للإرشاد.	.739**	0.000
10.	يلتزم المرشد التربوي بالدوام الرسمي .	.656**	0.000
11.	يمارس المرشد مهارات الاتصال الفعال مع ادارة المدرسة.	.808**	0.000
12.	ينسق المرشد العمل مع الادارة المدرسية .	.730**	0.000
13.	ينظم المرشد التربوي محاضرات ارشادية في المدرسة .	.730**	0.000
14.	يعمل المرشد التربوي على اعتماد الخطة السنوية الإرشادية من مدير المدرسة.	.482**	0.000
15.	يقوم المرشد بتقديم خدمات التوعية الوقائية في الجوانب الصحية والتربوية والنفسية والاجتماعية للطلاب .	.740**	0.000

** دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.01)$ ، * دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.05)$

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات كل مجال من مجالات الدراسة، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات كل مجال في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

صدق المحكمين

صممت الباحثة الاستبانة بصورتها الأولية، للتحقق من صدق الأداة والتأكد من أنها تقيس ما وضعت من أجله، عرضتها على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في الإرشاد التربوي والنفسي، وعددهم (9) محكمين، كما هو مبين في ملحق رقم (2)، وذلك من أجل إعطاء الملاحظات وللتأكد من أنها تقيس ما وضعت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وتم الأخذ

بملاحظات المحكمين والتي اقتصرت فقط على التعديل في صياغة الفقرات، وإعادة ترتيب أرقام مجالاتها.

صدق البناء

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق أداة القياس، فهو يقيس مدى تحقق الأهداف التي تصبو إليها الدراسة عبر استخدام أداة القياس. ويقيس الصدق البنائي مدى الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للأداة. وللتحقق من ذلك قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال وللمجالات الأخرى مع الدرجة الكلية للأداة والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة.

الرقم	محاور الاستبانة	معامل ارتباط بيرسون (r)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المحور الأول: الصورة المدركة للمرشد التربوي.			
1.	المجال العلمي والمهني	.897**	0.000
2.	المجال الاجتماعي	.905**	0.000
3.	المجال الشخصي	.934**	0.000
المحور الثاني: الأداء الوظيفي للمرشد التربوي.			
4.	الأداء الوظيفي للمرشد التربوي.	.859**	0.000

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، على ضوء المقياس الذي تم اعتماده.

الثبات

الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول رقم (4): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

المحور الأول: الصورة المدركة للمرشد التربوي	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المجال العلمي والمهني	143	10	0.851
المجال الاجتماعي	143	10	0.854
المجال الشخصي	143	10	0.904
الدرجة الكلية لجميع مجالات الصورة المدركة	143	30	0.947
المحور الثاني: الأداء الوظيفي للمرشد	143	15	0.924

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور ومجالات أداة الدراسة وكذلك للدرجة الكلية مرتفعة، حيث بلغت قيمة الثبات لجميع مجالات محور الصورة المدركة (0.947)، وثبات محور الأداء الوظيفي (0.924)، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة، وهي :

الجنس، وله مستويان: ذكر، انثى.

المؤهل العلمي، وله ثلاثة مستويات: ماجستير، بكالوريوس، دبلوم.

سنوات الخبرة في الإدارة، وله أربعة مستويات: من 1-5، من 6-10، من 11-15، من 16 فما فوق.

المديرية، وله أربعة مستويات: شمال الخليل، الخليل، جنوب الخليل، يطا.

المرحلة الدراسية، وله ثلاثة مستويات: أساسي دنيا، أساسي عليا، ثانوي.

المتغير التابع: الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس.

إجراءات تطبيق الدراسة

اطلعت الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ثم قامت ببناء الاستبانة، والتأكد من صدقها وثباتها، ولتسهيل مهمة الباحثة، وتوزيع الاستبانات تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة الطالبة من كلية التربية، دائرة الدراسات العليا/ برنامج ماجستير الإرشاد التربوي والنفسي والذي تم إرساله لمديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل ملحق رقم (4،5،6،7) .

وبعد أن تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم ملحق رقم (8،9،10) وزعت الاستبانات على (143) مدرسة من مدارس محافظة الخليل والتي يوجد فيها مرشد تربوي ثم تم استردادها عن طريق البريد المدرسي، وقد بلغت الاستبانات المستردة 143 استبانة، ثم قامت الباحثة بفحص الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل، وقامت بعد ذلك بإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات.

الأساليب الإحصائية:

ولأغراض التحليل الإحصائي تم استخدام:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
3. اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة ومعامل الارتباط.
5. اختبار (ت) (Independent samples t test).
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova).
7. اختبار توكي (Tukey) للمقارنات المتعددة.

تصنيف المتوسطات الحسابية:

وتفسر المتوسطات الحسابية تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي حسب المقياس النسبي التالي:

جدول (5): مفاتيح التصحيح

المتوسط الحسابي	درجة الصورة المدركة للمرشد التربوي
2.33-1.00	ضعيفة
3.67-2.34	متوسطة
5.00-3.68	كبيرة

وتم حساب الوزن النسبي كما يلي:

$$\text{الوزن النسبي} = (\text{المتوسط الحسابي} \times 100\%) \div 5$$

الفصل الرابع

تحليل البيانات وعرض النتائج

الفصل الرابع: تحليل البيانات وعرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة حسب أسئلتها وفرضياتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة وهي: (المجال العلمي والمهني، المجال الاجتماعي، المجال الشخصي) كما هو موضح في الجدول (6).

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي لمجالات الدراسة.

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	المجال
1	82.8%	0.64	4.14	10	العلمي والمهني
3	81.8%	0.44	4.09	10	الاجتماعي
2	82.5%	0.67	4.12	10	الشخصي
	82.5%	0.58	4.12	30	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي كانت كبيرة لجميع المجالات وبمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.58)، وأن أكثر المجالات تقديراً المجال العلمي والمهني بمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.64)، يليه المجال الشخصي بمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.67)، ويليه المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.44). وفيما يتعلق بتقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة لكل مجال من مجالات الاستبانة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من المجالات على حدا.

أولاً: المجال العلمي والمهني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال العلمي والمهني كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال العلمي والمهني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	يتقن المرشد مهارة الحوار والاستماع.	4.34	0.50	86.9	1	كبيرة
2	يعزز المرشد اتجاهات ايجابية بين الطالب والمدير والمعلم	4.15	0.53	83.1	6	كبيرة
3	يمتلك المرشد القدرة على الاقناع.	4.13	0.62	82.7	7	كبيرة
4	يتعاون المرشد مع الهيئة التدريسية في تنفيذ البرامج الارشادية.	4.15	0.64	82.9	5	كبيرة
5	يلتزم المرشد بأخلاقيات المهنة الارشادية .	4.34	0.64	86.9	2	كبيرة
6	يشارك المرشد في عقد الندوات والمحاضرات التي تتعلق بقضايا الارشاد.	4.17	0.62	83.5	4	كبيرة
7	يساعد المرشد في حل مشكلات الطلبة.	4.32	0.55	86.4	3	كبيرة
8	يقوم المرشد بالزيارات المنزلية للطلاب لأغراض ارشادية حسب مقتضيات العمل.	3.69	1.01	73.7	10	كبيرة
9	يشجع المرشد المسترشد على التعبير عن نفسه بشفافية.	4.05	0.55	81.0	8	كبيرة
10	يتابع المرشد احتياجات الطلبة ومشكلاتهم.	4.03	0.72	80.7	9	كبيرة
الدرجة الكلية		4.14	0.64	82.8		كبيرة

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.64)، وأن أكثر الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (1) والتي نصت (يتقن المرشد مهارة الحوار والاستماع)، بمتوسط حسابي (4.34)، وانحراف معياري (0.50)، يليها الفقرة رقم (5)، والتي نصت (يلتزم المرشد بأخلاقيات المهنة

الارشادية)، بمتوسط حسابي (4.34)، وانحراف معياري (0.64)، يليها الفقرة رقم (7)، والتي نصت (يساعد المرشد في حل مشكلات الطلبة)، بمتوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.55).

أما أقل الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (8) والتي نصت (يقوم المرشد بالزيارات المنزلية للطلاب لأغراض ارشادية حسب مقتضيات العمل)، بمتوسط حسابي (3.69)، وانحراف معياري (1.01).

ثانياً: المجال الاجتماعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال الاجتماعي كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال الاجتماعي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	يتقبل الاخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا	4.08	0.67	81.5	8	كبيرة
2	يتحلى المرشد بالموضوعية والمهنية في المواقف المختلفة.	4.15	0.58	82.9	3	كبيرة
3	يشارك المرشد التربوي جميع عناصر العملية التعليمية الاهتمامات والأفكار لتطوير العمل الارشادي .	3.93	0.64	78.6	9	كبيرة
4	يحرص المرشد على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الطلبة والادارة المدرسية .	4.21	0.65	84.2	1	كبيرة
5	يشارك المرشد في المناسبات الاجتماعية .	4.09	0.71	81.8	7	كبيرة
6	يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة .	4.20	0.56	84.1	2	كبيرة
7	يفضل المرشد العمل الجماعي على العمل الفردي.	3.87	0.85	77.5	10	كبيرة
8	يتعاون المرشد مع الاخرين في العمل .	4.09	0.66	81.8	6	كبيرة
9	يتفاعل المرشد مع الطلبة بإيجابية.	4.15	0.61	83.1	4	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
10	يتفاعل المرشد مع المعلمين بإيجابية .	4.13	0.68	82.5	5	كبيرة
الدرجة الكلية		4.09	0.66	81.8	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.66)، وأن أكثر الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (4) والتي نصت (يحرص المرشد على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الطلبة والادارة المدرسية)، بمتوسط حسابي (4.21)، وانحراف معياري (0.65)، يليها الفقرة رقم (6)، والتي نصت (يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة)، بمتوسط حسابي (4.20)، وانحراف معياري (0.56)، يليها الفقرة رقم (2)، والتي نصت (يتحلى المرشد بالموضوعية والمهنية في المواقف المختلفة)، بمتوسط حسابي (4.15)، وانحراف معياري (0.58).

أما أقل الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (7) والتي نصت (يفضل المرشد العمل الجماعي على العمل الفردي)، بمتوسط حسابي (3.87)، وانحراف معياري (0.85).

ثالثاً: المجال الشخصي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال الشخصي كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمجال الشخصي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	يمتلك المرشد شخصية متزنة	4.24	0.62	84.9	2	كبيرة
2	يتصف تفكير المرشد التربوي بالمرونة الفكرية.	4.13	0.66	82.7	4	كبيرة
3	يتمتع المرشد بشخصية قوية في عمله	4.08	0.73	81.7	6	كبيرة
4	يضبط المرشد التربوي انفعالاته ويتحكم فيها.	4.13	0.71	82.5	5	كبيرة
5	يعد المرشد نموذجاً مثالياً يحتذى به للطلبة.	4.05	0.67	81.0	8	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
6	يتمتع المرشد التربوي بلباقة في الحديث مع الآخرين.	4.19	0.60	83.8	3	كبيرة
7	يتقبل المرشد التربوي النقد البناء بخصوص عمله.	4.02	0.71	80.4	9	كبيرة
8	يحافظ المرشد التربوي على مظهره العام بشكل لائق .	4.32	0.58	86.4	1	كبيرة
9	يملك المرشد التربوي روح المبادرة.	4.07	0.74	81.4	7	كبيرة
10	يتعامل المرشد التربوي مع الأزمات الطارئة بثقة.	3.99	0.73	79.9	10	كبيرة
الدرجة الكلية		4.12	0.67	82.5	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للصورة المدركة للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.67)، وأن أكثر الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (8) والتي نصت (يحافظ المرشد التربوي على مظهره العام بشكل لائق)، بمتوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.58)، يليها الفقرة رقم (1)، والتي نصت (يملك المرشد شخصية متزنة)، بمتوسط حسابي (4.24)، وانحراف معياري (0.62)، يليها الفقرة رقم (6)، والتي نصت (يتمتع المرشد التربوي بلباقة في الحديث مع الآخرين)، بمتوسط حسابي (4.19)، وانحراف معياري (0.60).

أما أقل الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (10) والتي نصت (يتعامل المرشد التربوي مع الأزمات الطارئة بثقة)، بمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (0.73).

فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الأول

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية)، وقد انبثق عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس كما هو موضح في جدول رقم (10).

جدول (10): نتائج اختبار (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

الدالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	المجال
غير دالة	0.122	-1.555	0.44	4.08	66	ذكر	المجال العلمي والمهني
			0.41	4.19	77	أنثى	
غير دالة	0.228	-1.211	0.48	4.04	66	ذكر	المجال الاجتماعي
			0.39	4.13	77	أنثى	
دالة	0.027	-2.240*	0.55	4.02	66	ذكر	المجال الشخصي
			0.43	4.21	77	أنثى	
غير دالة إحصائياً	0.069	-1.834	0.46	4.05	66	ذكر	الدرجة الكلية
			0.38	4.18	77	أنثى	
درجة الحرية = 141				* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس في (المجال الشخصي). حيث كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (4.21) مقابل (4.02) للذكور. بينما لم تظهر فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس في المجالات التالية: (المجال العلمي والمهني، والمجال الاجتماعي، والدرجة الكلية).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (11).

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المجال
0.160	1.855	0.334	2	0.668	بين المجموعات	0.53	3.98	ماجستير	المجال العلمي والمهني
		0.180	140	25.211	داخل المجموعات	0.39	4.17	بكالوريوس	
		-----	142	25.878	المجموع	0.47	4.18	دبلوم	
0.420	0.872	0.167	2	0.335	بين المجموعات	0.53	3.98	ماجستير	المجال الاجتماعي
		0.192	140	26.871	داخل المجموعات	0.43	4.11	بكالوريوس	
		-----	142	27.206	المجموع	0.29	4.07	دبلوم	
0.185	1.709	0.415	2	0.830	بين المجموعات	0.65	3.97	ماجستير	المجال الشخصي
		0.243	140	34.004	داخل المجموعات	0.46	4.14	بكالوريوس	
		-----	142	34.834	المجموع	0.37	4.26	دبلوم	
0.209	1.584	0.275	2	0.550	بين المجموعات	0.55	3.98	ماجستير	الدرجة الكلية
		0.174	140	24.329	داخل المجموعات	0.39	4.14	بكالوريوس	
		-----	142	24.880	المجموع	0.34	4.17	دبلوم	

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المدرسة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في كافة مجالات الصورة المدرسة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($0.05 < \alpha$) وهي غير دالة إحصائياً.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدرسة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدرسة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (12).

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدرسة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المجال
0.661	0.533	0.098	3	0.294	بين المجموعات	0.54	4.11	5 - 1	المجال العلمي والمهني
		0.184	139	25.584	داخل المجموعات	0.47	4.16	10 - 6	
		-----	142	25.878	المجموع	0.37	4.21	15 - 11	
						0.37	4.09	16 فما فوق	
0.943	0.128	0.025	3	0.075	بين المجموعات	0.57	4.04	5 - 1	المجال الاجتماعي
		0.195	139	27.131	داخل المجموعات	0.48	4.09	10 - 6	
		-----	142	27.206	المجموع	0.36	4.11	15 - 11	
						0.39	4.11	16 فما فوق	
0.671	0.517	0.128	3	.385	بين المجموعات	0.68	4.06	5 - 1	المجال الشخصي
		0.248	139	34.449	داخل المجموعات	0.51	4.10	10 - 6	
		-----	142	34.834	المجموع	0.46	4.21	15 - 11	
						0.40	4.11	16 فما فوق	

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فترات المتغير	المجال
								فوق	
0.811	0.321	0.057	3	.171	بين المجموعات	0.56	4.07	5 - 1	الدرجة الكلية
		0.178	139	24.709	داخل المجموعات	0.47	4.11	10 - 6	
		-----	142	24.880	المجموع	0.36	4.17	15 - 11	
						0.34	4.10	16 فما فوق	

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة في كافة مجالات الصورة المدركة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($\alpha < 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (13).

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المجال
0.003	4.853 **	0.818	3	2.454	بين المجموعات	0.41	4.14	الخليل	المجال العلمي والمهني
		0.169	139	23.425	داخل المجموعات	0.38	4.32	شمال الخليل	
		-----	142	25.878	المجموع	0.47	4.14	جنوب الخليل	
						0.34	3.88	يطا	
0.015	3.607 *	0.655	3	1.965	بين المجموعات	0.39	4.05	الخليل	المجال الاجتماعي
		0.182	139	25.241	داخل المجموعات	0.47	4.27	شمال الخليل	
		-----	142	27.206	المجموع	0.45	4.11	جنوب الخليل	
						0.40	3.90	يطا	
0.058	2.553	0.606	3	1.819	بين المجموعات	0.48	4.18	الخليل	المجال الشخصي
		0.238	139	33.015	داخل المجموعات	0.41	4.22	شمال الخليل	
		-----	142	34.834	المجموع	0.55	4.12	جنوب الخليل	
						0.49	3.87	يطا	
0.010	3.895 **	0.643	3	1.929	بين المجموعات	0.40	4.12	الخليل	الدرجة الكلية
		0.165	139	22.950	داخل المجموعات	0.39	4.27	شمال الخليل	
		-----	142	24.880	المجموع	0.46	4.12	جنوب الخليل	
						0.36	3.88	يطا	

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل، ** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية في المجالات التالية: (المجال العلمي والمهني، المجال الاجتماعي، وفي الدرجة الكلية). بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية في المجال الشخصي، حيث كانت قيمة ($\alpha < 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (14).

جدول (14): نتائج اختبار توكي (Tukey test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

المجال	المقارنات	المتوسط الحسابي	الخليل	شمال الخليل	جنوب الخليل	يطا
المجال العلمي والمهني	الخليل	4.14		-0.17837	-0.00222	.25544
	شمال الخليل	4.32	.17837		.17615	.43381 [°]
	جنوب الخليل	4.14	.00222	-0.17615		.25766
	يطا	3.88	-0.25544	-0.43381 [°]	-0.25766	
المجال الاجتماعي	الخليل	4.05		-0.22169	-0.06347	.15160
	شمال الخليل	4.27	.22169		.15822	.37330 [°]
	جنوب الخليل	4.11	.06347	-0.15822		.21507
	يطا	3.90	-0.15160	-0.37330 [°]	-0.21507	
الدرجة الكلية	الخليل	4.12		-0.14745	-0.00167	.23693
	شمال الخليل	4.27	.14745		.14578	.38437 [°]
	جنوب الخليل	4.12	.00167	-0.14578		.23860
	يطا	3.88	-0.23693	-0.38437 [°]	-0.23860	

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق كانت بين مديرية شمال الخليل ومديرية يطا في المجال العلمي والمهني والمجال الاجتماعي وفي الدرجة الكلية، حيث كانت الفروق لصالح مديرية شمال الخليل، حيث كانت الصورة المدركة للمرشد التربوي عندهم أعلى.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (15).

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المجال
0.925	0.078	0.014	2	0.029	بين المجموعات	0.44	4.16	أساسي دنيا	المجال العلمي والمهني
		0.185	140	25.850	داخل المجموعات	0.37	4.13	أساسي عليا	
		-----	142	25.878	المجموع	0.47	4.13	ثانوي	
0.786	0.242	.047	2	0.094	بين المجموعات	0.44	4.06	أساسي دنيا	المجال الاجتماعي
		.194	140	27.113	داخل المجموعات	0.41	4.12	أساسي عليا	
			142	27.206	المجموع	0.47	4.08	ثانوي	
0.850	0.163	.040	2	0.081	بين المجموعات	0.45	4.14	أساسي دنيا	المجال الشخصي
		.248	140	34.753	داخل المجموعات	0.44	4.14	أساسي عليا	
			142	34.834	المجموع	0.58	4.09	ثانوي	
0.920	0.084	.015	2	0.030	بين المجموعات	0.42	4.12	أساسي دنيا	الدرجة الكلية
		.178	140	24.850	داخل المجموعات	0.37	4.13	أساسي عليا	
			142	24.880	المجموع	0.47	4.10	ثانوي	

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

المدرسة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية في كافة مجالات الصورة المدرسة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($\alpha < 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لتقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للأداء الوظيفي للمرشد التربوي.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
1	يقوم المرشد التربوي بإعداد خطة ارشاد سنوية مطلع كل عام.	4.70	0.52	94.0	1	كبيرة
2	يقدم المرشد التربوي خدمات الارشاد الفردي والجمعي والاستشارات للتعامل مع المشكلات المدرسية.	4.40	0.64	88.0	5	كبيرة
3	يظهر المرشد الدافعية والاستعداد للتعلم وتطوير الأداء المهني.	4.18	0.75	83.6	9	كبيرة
4	يعمل المرشد التربوي على تنفيذ الخطة الارشادية بانتظام.	4.15	0.72	83.1	12	كبيرة
5	يشارك المرشد التربوي في اللجان المدرسية.	4.10	0.82	82.0	13	كبيرة
6	يتدخل المرشد في وقت الأزمات ويواجه ضغط العمل.	4.18	0.71	83.6	8	كبيرة
7	يحافظ المرشد التربوي على سرية الملفات الإرشادية.	4.53	0.59	90.6	2	كبيرة
8	يقوم المرشد بتحويل الحالات الى جهات	4.18	0.80	83.6	10	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الدرجة
	الاختصاص في الوقت المناسب.					
9	يتابع المرشد التربوي البرامج والأنشطة والمشاريع الداعمة للإرشاد.	4.21	0.67	84.2	7	كبيرة
10	يلتزم المرشد التربوي بالدوام الرسمي.	4.41	0.69	88.3	4	كبيرة
11	يمارس المرشد مهارات الاتصال الفعال مع ادارة المدرسة.	4.32	0.69	86.4	6	كبيرة
12	ينسق المرشد العمل مع الادارة المدرسية.	4.42	0.62	88.4	3	كبيرة
13	ينظم المرشد التربوي محاضرات ارشادية في المدرسة.	3.97	0.78	79.4	15	كبيرة
14	يعمل المرشد التربوي على اعتماد الخطة السنوية الارشادية من مدير المدرسة.	4.04	0.83	80.8	14	كبيرة
15	يقوم المرشد بتقديم خدمات التوعية الوقائية في الجوانب الصحية والتربوية والنفسية والاجتماعية للطلاب.	4.15	0.65	82.9	11	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.26	0.70	85.3		كبيرة

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للأداء الوظيفي للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.70)، وبنسبة مئوية (85.3)، وأن أكثر الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (1) والتي نصت (يقوم المرشد التربوي بإعداد خطة إرشاد سنوية مطلع كل عام)، بمتوسط حسابي (4.70)، وانحراف معياري (0.52)، يليها الفقرة رقم (7)، والتي نصت (يحافظ المرشد التربوي على سرية الملفات الإرشادية)، بمتوسط حسابي (4.53)، وانحراف معياري (0.59)، يليها الفقرة رقم (12)، والتي نصت (ينسق المرشد العمل مع الإدارة المدرسية)، بمتوسط حسابي (4.42)، وانحراف معياري (0.62).

أما أقل الفقرات تقديراً جاءت الفقرة رقم (13) والتي نصت (ينظم المرشد التربوي محاضرات إرشادية في المدرسة)، بمتوسط حسابي (3.97)، وانحراف معياري (0.78).

فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الثاني

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية) وقد انبثق عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول رقم (17).

جدول (17): نتائج اختبار (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية		قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	المحور
دالة	0.004	-2.925	0.51	4.14	66	ذكر	الأداء الوظيفي للمرشد التربوي
			0.44	4.37	77	أنثى	
درجات الحرية = 141				* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس. فقد بلغت قيمة (ت) (-2.925) بدلالة إحصائية بلغت (0.004) وهي دالة إحصائية، حيث كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي (4.37) مقابل (4.14) للذكور.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (18)

جدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المحور	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	ماجستير	4.11	0.62	بين المجموعات	0.645	2	0.323	1.353	0.262
	بكالوريوس	4.29	0.45	داخل المجموعات	33.385	140	0.238		
	دبلوم	4.30	0.52	المجموع	34.030	142	-----		

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة احصائيا.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (19)

جدول (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

الدالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المحور
0.976	0.070	0.017	3	0.051	بين المجموعات	0.62	4.24	5 - 1	الأداء الوظيفي
		0.244	139	33.978	داخل المجموعات	0.55	4.26	10 - 6	المرشد
		-----	142	34.030	المجموع	0.41	4.29	15 - 11	التربوي
						0.43	4.26	16 فما فوق	

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة احصائياً.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (20)

جدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

المحور	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	الخليل	4.38	0.42	بين المجموعات	2.389	3	0.796	3.499	0.017
	شمال الخليل	4.30	0.53	داخل المجموعات	31.640	139	0.228		
	جنوب الخليل	4.24	0.51	المجموع	34.030	142	-----		
	يطا	3.99	0.46						

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي دالة إحصائية.

ولإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار توكي (Tukey Test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (21).

جدول (21) نتائج اختبار توكي (Tukey Test) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

المحور	المقارنات	المتوسط الحسابي	الخليل	شمال الخليل	جنوب الخليل	يطا
الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	الخليل	4.38		.07908	.14400	.38818°
	شمال الخليل	4.30	-.07908		.06491	.30909
	جنوب الخليل	4.24	-.14400	-.06491		.24418
	يطا	3.99	-.38818-°	-.30909	-.24418	

من خلال الجدول السابق للمقارنات الثنائية البعدية، فقد ظهرت الفروق بين مديرية الخليل ومديرية بيطا، وكانت لصالح مديرية الخليل الذين كان تقييم المرشد التربوي عندهم أعلى.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (22)

جدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

الحدود	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	أساسي دنيا	4.38	0.48	بين المجموعات	0.775	2	0.387	1.631	0.200
	أساسي عليا	4.25	0.50	داخل المجموعات	33.255	140	0.238		
	ثانوي	4.20	0.48	المجموع	34.030	142	-----		

*دالة عند مستوى (0.05) فأقل

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما العلاقة بين الصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

انبثق عن هذا السؤال الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمرشد التربوي.

فحص الفرضية المنبثقة عن السؤال الثالث:

للإجابة عن هذه الفرضية استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الصورة المدركة للمرشد التربوي من جهة وبين تقييم أدائه الوظيفي من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (23).

جدول (23) نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الصورة المدركة للمرشد التربوي وبين تقييم أدائه الوظيفي في المدارس الحكومية

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
الصورة المدركة للمرشد * تقييم أداء المرشد	0.773**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن معامل الارتباط بلغ (0.773) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة وقوية دالة إحصائية بين الصورة المدركة للمرشد التربوي وبين الأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها، وتقديم تفسيراً للنتائج وايضاحاً لدلالاتها، في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وما خلصت إليه الباحثة من توصيات مقترحة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص:

ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي؟

جاءت تقديرات مديري المدارس الحكومية للصورة المدركة للمرشد التربوي في جميع مجالات الاستبانة (العلمي والمهني، الاجتماعي، الشخصي) كبيرة بمتوسط حسابي (4.12)، وانحراف معياري (0.58).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الدور الذي يلعبه المرشد التربوي في الوقت الحالي في متابعة مشاكل الطلبة النفسية والاجتماعية والأكاديمية، حيث يقوم المرشد التربوي بالعمل على تخفيف حدة هذه المشاكل لدى الطلبة، الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستوى تحصيلهم الدراسي، وكذلك يسهم بشكل مباشر في الانضباط الصفي والمدرسي، كل ذلك أدى إلى تفهم المدرء للخدمات الإرشادية التي يعمل المرشدون على تقديمها مما جعلهم يشعرون بمدى أهمية دور المرشد التربوي في المدرسة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو ثابت (2014) التي بينت أن الصورة المدركة للمرشد النفسي لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمين إيجابي ومتوسط، وكذلك اتفقت مع دراسة عوض (2003) التي أشارت إلى أن اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو الإرشاد هي اتجاهات إيجابية، واتفقت مع دراسة طشطوش وآخرون (2012) التي توصلت على أن الصورة الذهنية للمرشد النفسي كانت إيجابية، واتفقت كذلك مع دراسة وانتر وفيرمين Wantz & Firmin (2011) التي توصلت إلى أن النظرة الكلية للمرشد النفسي كانت ايجابية على جميع أبعاد الدراسة، وكذلك اتفقت مع دراسة عبدالقادر (2007) التي توصلت إلى أن الصورة الذهنية للمرشد التربوي كما يدركها المديرون والمديرات كانت إيجابية بدرجة عالية.

مناقشة الفرضيات المنبثقة عن السؤال الأول :

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية).

وقد انبثق عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

تبين وجود فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس في (المجال الشخصي). حيث كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (4.21) مقابل (4.02). بينما لم تظهر فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس في المجالات التالية: (المجال العلمي والمهني، والمجال الاجتماعي، والدرجة الكلية).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مديرات المدارس بسبب حساسية التعامل مع الطالبات، والاطلاع على بعض الأمور الخاصة المتعلقة بحياتهن، وخصوصاً أننا نعيش في مجتمع محافظ ومتشدد نوعاً ما بالنسبة للتعامل مع الإناث، كل هذا يحتاج إلى أن يتمتع المرشد أو المرشدة بمظهره وبهندامه وطريقة تعامله، وهذا يكون أكثر للعاملين في مدارس الإناث، فهن يحرصن دائماً على الظهور بمظهر أنيق ولائق، لذا ظهرت الفروق في المجال الشخصي لصالح الإناث. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة طشطوش وآخرون (2012) التي توصلت إلى أن الذكور يتفوقون على الإناث في مجال الشخصية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق تعزى للجنس بين مديري المدارس ومديراتها في المجالات (العلمي والمهني، والاجتماعي، والشخصي)، لعدة عوامل من أهمها بأن المديرين والمديرات

يعملون في نفس الوظيفة، ويدركون أهمية وجود برنامج للإرشاد التربوي في مدارسهم لما يقدمه برنامج الإرشاد التربوي من خدمات عديدة ومتنوعة في خدمة الطلاب والطالبات في جميع مراحلهم الدراسية وعلى جميع الأصعدة النفسية والاجتماعية والتربوية والتعليمية، كذلك بسبب وجود مشكلات عند كلا الجنسين من الطلبة، والذي يدعو بدوره إلى وجود مرشد تربوي متخصص لمساعدة هؤلاء الطلبة والطالبات على مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترضهم في حياتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو ثابت (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الصورة المدركة للمرشد النفسي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، كذلك اتفقت مع دراسة عبد القادر (2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً للصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في كافة مجالات الصورة المدركة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المديرين والمديرات وبغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملونها فإنهم جميعاً عملوا ولا زالوا يعملون في المجال التربوي، أيضاً فجميع المديرين والمديرات يعلمون أن الطلاب والطالبات لديهم مشكلات نفسية واجتماعية وأكاديمية، لذلك فهم بحاجة ماسة إلى وجود مرشد تربوي لمتابعتها والمساعدة في حلها، لذا لم تظهر فروق دالة إحصائياً بين المديرين والمديرات حسب المؤهل العلمي.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات

شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العطوي (2008) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الصورة الذهنية من قبل المعلمين والمدراء لدور المرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت لصالح حملة درجة الدبلوم العالي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة في كافة مجالات الصورة المدركة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($0.05 < \alpha$) وهي غير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن الصورة المدركة للمرشد التربوي بالنسبة للمديرين والمديرات لا تتغير حسب سنوات خبرتهم في الإدارة، فالمدير يريد من المرشد أن يساعده على ضبط النظام المدرسي بما يقدمه من مساعدة، كذلك ليس لديهم الوقت الكافي لمتابعة مشاكل الطلاب وحلها، في حين أن المرشد التربوي وجد من أجل حل مشاكل الطلاب.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة أبو ثابت (2014) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقديرات المعلمين للصورة المدركة للمرشد النفسي لذوي الخبرة من (6-10) سنوات. واختلفت أيضاً مع دراسة عبد القادر (2007) التي توصلت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير سنوات الخبرة، ولصالح أصحاب الخبرة أكثر من 20 سنة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير

المديرية في المجالات التالية: (المجال العلمي والمهني، المجال الاجتماعي، وفي الدرجة الكلية). بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية في المجال الشخصي، حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

وكانت الفروق بين مديرية شمال الخليل ومديرية يطا في المجال العلمي والمهني والمجال الاجتماعي وفي الدرجة الكلية، حيث كانت الفروق لصالح مديرية شمال الخليل، الذين كانت الصورة المدركة للمرشد التربوي عندهم أعلى.

وترجع الباحثة سبب ذلك إلى طبيعة المشكلات التي يعاني منها الطلبة في هذه المديریات، ففي مديرية شمال الخليل تكون مشكلات الطلبة أقل حدة من مشكلات الطلبة في مدارس يطا، ويعود ذلك إلى أن مديرية تربية وتعليم يطا وليدة العهد تم تأسيسها مؤخراً وهي تعاني من مشاكل في مرحلة التأسيس مما ينعكس على الطلبة ومشاكلهم، وهذا بدوره يؤثر على الصورة المدركة للمرشد التربوي في هذه المديریات، من هنا ظهرت فروق بين مديرية شمال الخليل ومديرية يطا.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (2007) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مكان العمل ولصالح المدينة على القرية.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية في كافة مجالات الصورة المدركة للمرشد التربوي وفي الدرجة الكلية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المديرين والمديرات أشخاص تربويين ويعلمون أن الطلاب والطالبات في جميع المراحل الدراسية يعانون من مشاكل، فمنهم من يعاني من مشكلات أكاديمية ومنهم من يعاني من مشكلات نفسية، وآخرون يعانون مشكلات اجتماعية، وهذه

المشكلات باختلاف أنواعها فهي بحاجة إلى من يساعد الطالب على تجاوزها، من هنا جاء دور المرشد التربوي الذي يعمل على مساعدة الطلبة في حل مشاكلهم دون النظر للمرحلة الدراسية، من هنا فإن المديرين والمديرات بحاجة إلى المرشد التربوي لمساعدتهم في حل مشاكل الطلبة والمحافظة على الضبط المدرسي، لذا لم تظهر فروق دالة إحصائياً بين المدرء في الصورة المدركة للمرشد التربوي حسب متغير المرحلة الدراسية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلارك وأميتا (2004) التي توصلت إلى حاجة المعلم داخل الصف لجهود المرشدين والمديرين للقيام بواجبهم التعليمي على أكمل وجه.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص:

ما تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي؟

إن تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.70).

وترى الباحثة بأن تقييم مديري ومديرات المدارس الحكومية للمرشد التربوي كانت كبيرة، ويعود سبب ذلك إلى أن المديرين والمديرات أصلاً أشخاص تربويين، كما أنهم يعملون في الميدان التربوي، من هنا فهم يدركون حجم المشكلات الدراسية والنفسية والاجتماعية التي يعاني منها الطلبة، والحاجة الماسة لمن يساعدهم في التغلب على هذه المشكلات ويوجههم توجيهاً سليماً أكاديمياً ومهنياً، كما ويعد الاستخدام السلبي للتكنولوجيا من قبل الطلبة وخصوصاً مواقع التواصل الاجتماعي، من المسائل التي أوقعت الطلبة في مشاكل كثيرة وكبيرة بحاجة إلى مرشد تربوي للمساعدة على حلها وتوعية الطلبة حول كيفية استخدامها بشكل إيجابي يخدم دراستهم وحياتهم الخاصة، كل هذا أدى إلى تقييم أداء المرشدين من قبل المدرء بشكل إيجابي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة زريقي (2008) التي أظهرت نتائجها أن مرشدي المدارس الحكومية يمتلكون درجة عالية جداً من الكفايات الإرشادية، واتفقت أيضاً مع السلامة (2003) التي بينت أن مستوى أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية كان كبيراً، واتفقت مع دراسة السفاضة (2005) التي توصلت إلى أن إدراك المرشد التربوي لأهمية العمل في مجالات الإرشاد المختلفة كان عالياً، واتفقت مع دراسة شايب (2005) التي أظهرت نتائجها ارتفاع درجة فاعلية المرشد النفسي المدرسي كما يدركها

المرشدون والمديرون والمعلمون والطلبة، وكذلك اتفقت مع دراسة كلارك وأميتا (2004) التي توصلت أن المعلمين لديهم مفاهيم إيجابية نحو المرشد وأهميته في دعم التعليم الصفي، في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو مرق ومخامرة (2009) التي أشارت أن ممارسة المرشد التربوي لمهامه جاءت بدرجة متوسطة.

مناقشة الفرضيات المتعلقة بالسؤال الثاني:

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإدارة، المديرية، المرحلة الدراسية).

وقد انبثق عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس.

تبين وجود فروق جوهرية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس. فقد بلغت قيمة (ت) (2.925) بدلالة إحصائية بلغت (0.004) وهي دالة إحصائية، حيث كانت الفروق لصالح الإناث بمتوسط حسابي (4.37) مقابل (4.14) للذكور.

وتعزو الباحثة السبب أن أداء المرشدات التربويات في مدارس الإناث أفضل من أداء المرشدين التربويين في مدارس الذكور، وذلك لأن المرشدات والمعلمات يأخذن الإرشاد التربوي بجدية أكبر من الذكور. وفرص العمل أمام الفتيات محدودة نتيجة القيود التي يضعها عليهن المجتمع وكونها وجدت فرصة للعمل بوظيفة مرشدة تربوية، حيث تعتبرها الفتاة فرصة لها كي تستطيع تحقيق ذاتها من خلال هذه الوظيفة، فتعمل بجدية أكبر في حين أن المرشدين التربويين قد يكونون أقل جدية بمهنة الإرشاد التربوي والتي قد لا تلبي الرضا الوظيفي لبعض المرشدين التربويين أمام المهن الأخرى فيمكن أكثر قدرة على تشخيص الحالات الإرشادية ومتابعتها من

المرشدين التربويين. وربما يرجع السبب أيضاً إلى أن الفتيات يحتجن المساعدة الإرشادية أكثر من الذكور، حيث أن الفتاة لا تستطيع الخروج من المنزل دون قيود فيواجهن صعوبات أكثر من الذكور لا سيما في فترة المراهقة، وهذا قد يجعل الإناث يلجأن أكثر للمرشحات التربويات أكثر من لجوء الذكور إلى المرشدين التربويين الأمر الذي يلمس من قبل المديرات في مدارس الإناث أكثر من قبل المديرين في مدارس الذكور.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة السفاضة (2005) التي توصلت إلى وجود فروق تعزى للجنس لصالح الإناث، واختلفت مع دراسة زريقي (2008) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في امتلاك الكفايات الإرشادية المدركة لدى المرشدين ترجع إلى اختلاف الجنس. واختلفت أيضاً مع دراسة شومان (2008) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. حيث كانت قيمة ($\alpha < 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كثرة المشاكل التي يعاني منها الطلبة وحاجة المدرسة للمرشد التربوي للمساهمة في حل هذه المشاكل، كل ذلك أدى نظرة إيجابية نحو المرشد التربوي بغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملها مدراء المدارس، لأن دور المرشد التربوي في المدرسة أصبح مهماً، من هنا فإن تقييم المدراء والمديرات لأداء المرشد التربوي جاء متقارباً. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صباح (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. واتفقت أيضاً مع دراسة شايب (2005) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أبعاد مقياس فاعلية المرشد النفسي المدرسي، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الإدارة. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائياً. وترى الباحثة بأن إيجابية اتجاهات مديري المدارس الحكومية نحو أداء المرشد التربوي ترجع إلى أن المديرين أشخاص تربويين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم في الإدارة، كما أن ما بينته نتائج الدراسة الحالية حول إيجابية تقييم مديري ومديرات المدارس نحو الإرشاد التربوي يدعو إلى الارتياح لما لهذه النتيجة من مردود إيجابي على برنامج الإرشاد التربوي المدرسي والتي تتمثل في دعم البرنامج ومساندة المرشد التربوي في عمله، فهم يدركون أهمية وجود برنامج للإرشاد التربوي في مدارسهم لما لهذا البرنامج من خدمات عديدة ومتنوعة في خدمة الطلبة في جميع مراحلهم الدراسية والنمائية، وعلى جميع الأصعدة النفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صباح (2013) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. واتفقت أيضاً مع دراسة شومان (2008) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. واختلفت مع دراسة زريقي (2008) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية المدركة ترجع إلى متغير الخبرة ولصالح المرشدين من ذوي المستوى العالي في الخبرة الإرشادية.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية.

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المديرية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي دالة إحصائية.

وكانت الفروق بين مديرية الخليل ومديرية يطا، وكانت لصالح مديرية الخليل الذين كان تقديرات مديري المدارس للمرشد التربوي عندهم أعلى.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين جميعهم يتلقون نفس التدريب والتأهيل للقيام بواجباتهم الإرشادية، وأنهم يخضعوا لنفس برامج التعيين بمختلف معاييرها من امتحانات ومقابلات، ووجود تقارب وتشابه في الظروف المادية والاجتماعية والسياسية على مستوى المحافظات، ولكن السبب في اختلاف تقييم المدرء والمديرات لأداء المرشد التربوي بالنسبة لاختلاف المديرية عائد إلى طبيعة المشاكل التي يتابعها المرشدون في كل مديرية، فمشاكل الطلبة في يطا تختلف عن مشاكل الطلبة في مديرية الخليل وربما يرجع ذلك لاختلاف تعاون الأهل مع المرشد في متابعة مشاكل الطلبة بين مديرية الخليل ومديرية يطا، وهذا بدوره يؤثر على أداء المرشد التربوي، وبالتالي يوجد تفاوت في تقييم المدرء والمديرات لأداء المرشد التربوي، ولعل ذلك يعزى إلى أن مديرية يطا مديرية حديثة نسبياً.

اختلفت هذه النتيجة جزئياً مع دراسة صباح (2013) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة. وقد توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. والمسمى الوظيفي. ومستوى المدرسة. وسنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للأداء الوظيفي للمرشد التربوي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية. حيث كانت قيمة ($\alpha > 0.05$) وهي غير دالة إحصائية.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية إلى أن إعداد المرشدين أكاديمياً ومهنياً في الميدان يتم لجميع المرشدين بنفس المستوى على اختلاف المرحلة الدراسية، كما أن مهنة الإرشاد التربوي لها قوانينها وأسسها ومبادئها ومجالاتها والتي لا تختلف باختلاف المراحل الدراسية وبالتالي فإن الآليات والمهارات والتقنيات التي يعمل بها المرشد التربوي في مرحلة ما هي ذاتها التي يعمل بها في مرحلة أخرى فالاختلاف لا يكون في الجوهر وإنما في أمور شكلية بسيطة، لذا فإن تقييم المدرء والمديرات لأداء المرشد التربوي جاء متقارباً بغض النظر عن المرحلة الدراسية التي يعمل بها.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص

ما العلاقة بين الصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

انبتق عن هذا السؤال الفرضية التالية:

مناقشة الفرضية المنبثقة بالسؤال الثالث

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل للصورة المدركة والأداء الوظيفي للمرشد التربوي.

تبين وجود علاقة طردية موجبة وقوية دالة إحصائياً بين الصورة المدركة للمرشد التربوي وبين تقييم أداء المرشد، بحيث يتضح أنه كلما زادت الصورة المدركة للمرشد التربوي كلما زاد تقييم أداء المرشد، والعكس صحيح.

وتفسر الباحثة وجود هذه العلاقة بأن كل من مدير المدرسة والمرشد التربوي يؤثر كل منهما في الآخر، فالمرشد الكفاء الذي يقوم بدوره وواجباته على أكمل وجه يؤثر في اتجاهات مدير المدرسة نحو الإرشاد التربوي ونحو المرشد، كما وأن المدير الذي يحمل اتجاهات إيجابية نحو الإرشاد التربوي فإنه يؤثر في أداء المرشد وذلك من خلال ما يوفره للمرشد من احتياجات لازمه

للعمل الإرشادي بالإضافة إلى مساعدته في القيام بدوره وواجباته وتمكينه من القيام بواجباته المهنية بشكل سليم في جو آمن ومريح.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة فلاح وجوداي (2014) التي خلصت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه ومهنته لدى الطلبة وقلق المستقبل المهني لديهم.

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. تزويد مكاتب المدارس ومديريات التعليم بكل ما هو جديد في مجال الإرشاد وذلك حتى يتمكن المرشدون من صقل معارفهم وتطويرها.
2. عقد ورشات عمل لمدراء المدارس الجدد للتعرف على دور المرشد التربوي في المدرسة .
3. نشر وتعزيز ثقافة الإرشاد التربوي في المدارس بالتنسيق مع الإعلام والمجتمع المحلي.
4. إعطاء أهمية أكبر لبرامج الإرشاد التربوي المدرسي، وذلك من خلال وضعها على سلم أولويات الوزارة من حيث الإعداد والتطوير والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم حتى تبقى الصورة المدركة للمرشد ايجابية.
5. الاستمرار في تدريب وتأهيل المرشدين التربويين أكاديمياً ومهنياً حتى تبقى صورة المرشد ايجابية.
6. تفعيل دور المرشدين التربويين بشكل أكبر من خلال نظام متابعة وإشراف جيدين.
7. تسهيل المدير لعمل المرشد التربوي حتى يتمكن من نشر الوعي الإرشادي بشكل أكبر لأبناء المجتمع المحلي.
8. تعيين مرشدين تربويين على الأقل مرشد تربوي لكل مدرسة بدلاً من مرشد تربوي لمدرستين، لما لذلك من أهمية في متابعة الطلبة نفسياً، واجتماعياً، ودراسياً.
9. اشراك المدراء بشكل مستمر في الدورات التدريبية في مجال الإرشاد.

قائمة المراجع

المراجع

المراجع العربية

- القرآن الكريم.
- أبو ثابت، ياسر. (2014). الصورة المدركة للمرشد النفسي دراسة مقارنة بين المعلمين والطلبة في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر-غزة.
- أبو مرق، جمال ومخامرة، كمال. (2009). تقديرات مديري المدارس الحكومية بمديرية تربية جنوب الخليل لمدى ممارسة المرشد التربوي لمهامه. المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين.
- البرديني، أحمد. (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2010). تقديرات منقحة على النتائج النهائية لتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت. رام الله_ فلسطين.
- الحوري، فالح والزيادات، ممدوح وعبابنة، هائل. (2009). ادارة الصورة الذهنية للمنظمات الاردنية في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية "دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية". ادارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة، المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية.
- الحيح، حسن. (2012). درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.
- الدسوقي، أحمد. (2005). الصورة الذهنية لرجال الشرطة لدى الرأي العام المصري، ورقة عمل مقدمة إلى إحدى دورات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (مشروع دعم القدرات في مجال حقوق الإنسان).
- ربيع، هادي. (2008). الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث. مكتبة المجتمع العربي، عمان_الأردن.

- رشيد، غالب. (2001). الإدراك والإدراك الحسي الفائق. مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية- اربد-الأردن.
- زريقي، سيف الدين. (2008). الكفايات الإرشادية المدركة واختلافها باختلاف التأهيل والتدريب والخبرة وجنس المرشد في المدارس الأردنية. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- زهران، حامد. (1998). التوجيه والإرشاد النفسي، الطبعة الثالثة، عالم الكتب، القاهرة_ مصر.
- السفاسفة، محمد. (2005). إدراك المرشدين التربويين لأهمية العمل في مجال الإرشاد (النمائي، والوقائي، والعلاجي) في بعض المدارس الأردنية. مجلة جامعة دمشق، المجلد 21، العدد الثاني ص ص 91_ 129.
- السلامة، ناصر. (2003). أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديريات جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- سلهب، سامي. (2007). إدراك طلبة الجامعات الفلسطينية لدور المرشد النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة.
- شاهين، محمد. (2009). دور المرشد التربوي في مدارس محافظة رام الله والبيرة الحكومية بين الواقع والمأمول، دراسة ميدانية، جامعة القدس المفتوحة 1_34.
- شايب، معروف. (2005). فاعلية المرشد النفسي المدرسي كما يدركها المربون والطلاب في المدارس الفلسطينية الثانوية. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد التاسع عشر، ص ص 365 - 372.
- شومان، زياد. (2008). دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
- الشيخ، صالح. (2009). تكوين الصورة الذهنية للشركات ودور العلاقات العامة فيها. سوريا_ الأكاديمية السورية الدولية.

- صالح، الطاهر والفكي، عبد الناصر. (2015). الصورة المدركة عن الأترك لدى طلاب شرق افريقيا. ورقة بحثية من المحور السابع من مؤتمر العلاقات الأفريقية_ رؤية استشرافية، جامعة افريقيا العالمية، السودان.
- صالح، سليمان. (2005). وسائل الإعلام وصناعة الصور الذهنية، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- صباح، ثائرة. (2013). مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة. مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد الأول، العدد الرابع ص ص 217 _ 252.
- الصمادي، أحمد. (1994). اتجاهات طلبة جامعة اليرموك نحو الإرشاد، مجلة دراسات، المجلد الحادي والعشرون(أ)، العدد الرابع، عمان _ الأردن.
- طشطوش، رامي والمومني، فواز الشقران، حنان والمقداد، قيس. (2012). صورة المرشد النفسي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة اليرموك. مجلة جامعة الملك خالد، ص ص 1_ 26.
- عابدين، محمد. (2001). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العاجز، فؤاد. (2001). الإرشاد التربوي في المدارس الأساسية العليا والثانوية بمحافظة غزة واقع ومشكلات وحلول، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع، العدد الثاني، ص ص 1- 57.
- عبد القادر، رسمية. (2007). الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثالث، ص ص 919- 954.
- عجوة، علي. (2003). العلاقات العامة والصورة الذهنية. عالم الكتب القاهرة- مصر.
- العطوي، عبد الله. (2008). الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.
- عقل، محمود. (2004). الارشاد النفسي والتربوي. الرياض: دار الخرجين للنشر والتوزيع.

- عوض، أحمد. (2003). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.
- عبد الله، حسين. (1985). مفاهيم إسلامية. الروح. الإدراك. الغرائز. العمل. الشخصية، الطبعة الأولى.
- دليل المرشد التربوي، وزارة التربية والتعليم العالي، الادارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، دائرة الارشاد التربوي. (2015). الطبعة الثالثة.
- فلاح، خولة وجوادي، رسيلة. (2014). الصورة الذهنية حول مستشار التوجيه ومهنته لدى الطلبة وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لديهم في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الوادي، الجزائر.
- القيسي، عبد الغفار والدليمي، سوسن. (2009). الإدراك الحسي الحركي لدى الطلبة المتفوقين والمتأخرين دراسيا في المدارس الإعدادية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، مجلد 12، ع(22)، ص ص 21 - 66.
- الكناني، ممدوح والكندري، أحمد وجابر، عيسى والموسمي، حسن. (2002). المدخل إلى علم النفس. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع _ الكويت.

المراجع الأجنبية

- Chilan, M. P.(2000). **The role and performance of the high school guidance counselor as perceived by senior students, teachers, and administrators in a suburban school"**. District in Alleghany country Pennsylvania.
- Clark, M.A. & Amatea, E. (2004). **"Teacher perceptions and expectations of school counselor contributions: implications for program planning and training"**. School Counseling. (2). pp. 132-140.
- Fitch, Trey & Others. (2001). **Future school administrators' perceptions of the school counselor's role**. Counselor Education and Supervision. pp.89-96
- Wantz, R., & Firmin, M. (2011). **Perceptions of Professional Counselors Survey of College Student Views**. The Professional Counselor: Research and Practice, 1 (1), 71-81.
- Kotler, Philip, Dubois, Bernard. (2004). **Marketing Management**, 11 edition, Paris.
- Tan, Esther. (2002). **Care and Control: On The Relationship Between Discipline and Counselling In Education**, Discipline and Counselling <http://www.cdtl.nus.edu.sg/brief/v5n5/default.htm>.

قائمة الملاحق

ملحق (1) أداة الدراسة بصورتها الأولية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة الخليل

كلية التربية / عمادة الدراسات العليا

ماجستير ارشاد نفسي

عزيزي المحكم

تقوم الطالبة بدراسة بعنوان " الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس " .

ونظرا لخبرتكم الطويلة نأمل منكم إبداء رأيكم في محاور الاستبانة ومدى علاقة الفقرات مع المجال الذي تنتمي اليه.

"شاكرا لك حسن تعاونك"

الباحثة:

ميساء أحمد الزغير.

القسم الأول: بيانات أولية.

يرجى منكم التكرم بالإجابة عن أسئلة هذا القسم وذلك بوضع إشارة (x) أمام الاجابة المناسبة لك أمام كل منها: -

الجنس:	ذكر	أنثى
--------	-----	------

المؤهل العلمي:	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم
----------------	---------	-----------	-------

سنوات الخبرة في الإدارة:	من 1-5	من 6-10
	من 11-15	16 فما فوق

المديرية	مديرية الخليل	مديرية شمال الخليل
	مديرية جنوب الخليل	مديرية يطا

المرحلة الدراسية:	أساسي دنيا	أساسي عليا	ثانوي
-------------------	------------	------------	-------

القسم الثاني : الصورة المدركة للمرشد التربوي .

الرقم	المجال العلمي والمهني	موافق	غير موافق	التعديل
1	يتقن المرشد مهارة الحوار والاستماع.			
2	يخلق المرشد اتجاهات ايجابية بين الطالب والمدير والمعلم			
3	يمتلك المرشد المقدرة على الاقناع.			
4	يتعاون مع الهيئة التدريسية في تنفيذ البرامج الارشادية.			
5	يلتزم المرشد بأخلاقيات المهنة .			
6	يشارك المرشد في عقد الندوات والمحاضرات التي تتعلق بقضايا الارشاد.			
7	يلتزم المرشد بحفظ أسرار الطلبة.			
8	يقوم المرشد بالزيارات المنزلية للطلاب لأغراض ارشادية حسب مقتضيات العمل.			
9	يستطيع المرشد أن يشجع المسترشد على التعبير عن نفسه .			
10	يراعي المرشد الأسس النفسية للطلبة			

الرقم	المجال الاجتماعي	موافق	غير موافق	التعديل
11	يفهم الاخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا			
12	يشارك المرشد التربوي الاخرين من حوله الاهتمامات والافكار.			
13	يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة			
14	يحرص المرشد على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الاخرين .			
15	ييدي المرشد تفاؤلاً حول المستقبل .			
16	يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة .			
17	يفضل المرشد العمل الجماعي على العمل الفردي .			
18	يتعاون المرشد مع الاخرين في العمل .			
19	يتابع المرشد احتياجات الطلبة ومشكلاتهم			
20	يتفاعل المرشد مع الزملاء والطلبة بإيجابية			

الرقم	المجال الشخصي	موافق	غير موافق	التعديل
21	يمتلك المرشد شخصية متزنة			
22	يتصف تفكير المرشد بالعمق والبعد عن السطحية			
23	ثقتة بنفسه عالية			
24	يضبط المرشد التربوي نفسه ويتحكم في ذاته			
25	يعد المرشد نموذجا مثاليا يحتذى به للطلبة.			
26	يتمتع المرشد التربوي بلباقة في الحديث			
27	يتقبل المرشد التربوي النقد البناء بخصوص عمله.			
28	يهتم المرشد التربوي بمظهره العام			
29	يمتلك المرشد التربوي روح المبادرة.			
30	يتعامل المرشد التربوي مع الأزمات الطارئة بثقة .			

القسم الثالث: استبيان تقييم المرشد

الرقم	أداء المرشد	موافق	غير موافق	التعديل
1	يقوم المرشد التربوي بإعداد خطة ارشاد سنوية مطلع كل عام .			
2	يقدم المرشد التربوي خدمات الارشاد الفردي والجمعي والاستشارات للتعامل مع المشكلات المدرسية.			
3	يظهر المرشد الدافعية والاستعداد للتعلم وتطوير الأداء المهني.			
4	يعمل المرشد التربوي على تنفيذ الخطة الارشادية بانتظام.			
5	يشارك المرشد التربوي في اللجان المدرسية .			
6	يتدخل المرشد في وقت الأزمات ويواجه ضغط العمل .			
7	يحافظ المرشد التربوي على سرية الملفات الإرشادية .			
8	يقوم المرشد بتحويل الحالات الى جهات الاختصاص في الوقت المناسب.			
9	يتابع المرشد التربوي البرامج والأنشطة والمشاريع الداعمة للإرشاد.			
10	يلتزم المرشد التربوي بالدوام الرسمي .			
11	يمارس المرشد مهارات الاتصال الفعال مع طاقم المدرسة وأولياء الامور.			
12	ينسق المرشد العمل مع طاقم المدرسية .			
13	ينظم المرشد التربوي محاضرات ارشادية في المدرسة .			
14	يعمل المرشد التربوي على اعتماد الخطة السنوية الارشادية من مدير المدرسة.			
15	يقوم المرشد بتقديم خدمات التوعية الوقائية في الجوانب الصحية والتربوية والنفسية والاجتماعية للطلاب .			

شكرا لحسن تعاونكم

ملحق (2) قائمة أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة

الجامعة	اسم المحكم	الرقم
جامعة الخليل	أ. د. جمال أبو مرق	1
جامعة الخليل	د. محمد عجوة	2
جامعة الخليل	د. نبيل الجندي	3
جامعة القدس المفتوحة جامعة بيت لحم	أ. فايز الفسفوس	4
جامعة القدس المفتوحة	د. نبيل المغربي	5
جامعة الخليل	د. ابراهيم المصري	6
جامعة القدس المفتوحة	د. محمود الحريبات	7
جامعة القدس المفتوحة	د. خالد كتلو	8
جامعة القدس المفتوحة	أ. فريال عمرو	9

ملحق (3) أداة الدراسة بصورتها النهائية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة الخليل

كلية التربية / عمادة الدراسات العليا

ماجستير ارشاد نفسي

أخي الكريم/ أختي الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائه الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس).

ولهذا الغرض تم تطوير الاستبانة المرفقة، وقد وضعت الباحثة سلم من خمسة درجات لذا أرجو التكرم بقراءة كل فقرة بعناية تامة والإجابة عليها بكل دقة وموضوعية والتعبير عن رأيك بكل صراحة وذلك بوضع إشارة (x) في المكان المناسب.

وأحيطكم علماً بأن آراءكم ستكون موضع احترام وتقدير وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

اشراف الدكتور :

كمال مخامرة.

الباحثة:

ميساء أحمد الزغير.

القسم الأول: بيانات أولية.

يرجى منكم التكرم بالإجابة عن أسئلة هذا القسم وذلك بوضع إشارة (x) أمام الاجابة المناسبة لك أمام كل منها: -

الجنس:

ذكر	أنثى
-----	------

المؤهل العلمي:

ماجستير	بكالوريوس	دبلوم
---------	-----------	-------

سنوات الخبرة في الإدارة:

من 5-1	من 6-10
من 11-15	16 فما فوق

المديرية:

مديرية الخليل	مديرية شمال الخليل
مديرية جنوب الخليل	مديرية يطا

المرحلة الدراسية:

أساسي دنيا	أساسي عليا	ثانوي
------------	------------	-------

القسم الثاني: الصورة المدركة للمرشد التربوي.

الرقم	المجال العلمي والمهني	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتقن المرشد مهارة الحوار والاستماع.					
2	يعزز المرشد اتجاهات ايجابية بين الطالب والمدير والمعلم					
3	يمتلك المرشد القدرة على الاقناع.					
4	يتعاون المرشد مع الهيئة التدريسية في تنفيذ البرامج الارشادية.					
5	يلتزم المرشد بأخلاقيات المهنة الارشادية .					
6	يشارك المرشد في عقد الندوات والمحاضرات التي تتعلق بقضايا الارشاد.					
7	يساعد المرشد في حل مشكلات الطلبة.					
8	يقوم المرشد بالزيارات المنزلية للطلاب لأغراض ارشادية حسب مقتضيات العمل.					
9	يشجع المرشد المسترشد على التعبير عن نفسه بشفافية .					
10	يتابع المرشد احتياجات الطلبة ومشكلاتهم.					

الرقم	المجال الاجتماعي	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتقبل الاخرين كما هم لا كما يجب أن يكونوا					
2	يتحلى المرشد بالموضوعية والمهنية في المواقف المختلفة.					
3	يشارك المرشد التربوي جميع عناصر العملية التعليمية الاهتمامات والأفكار لتطوير العمل الارشادي .					
4	يحرص المرشد على بناء علاقات اجتماعية جيدة مع الطلبة والادارة المدرسية .					
5	يشارك المرشد في المناسبات الاجتماعية .					
6	يتحلى المرشد بالتسامح في المواقف المختلفة .					
7	يفضل المرشد العمل الجماعي على العمل الفردي .					
8	يتعاون المرشد مع الاخرين في العمل .					
9	يتفاعل المرشد مع الطلبة بإيجابية.					
10	يتفاعل المرشد مع المعلمين بإيجابية .					
الرقم	المجال الشخصي	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يمتلك المرشد شخصية متزنة					
2	يتصف تفكير المرشد التربوي بالمرونة الفكرية .					
3	يتمتع المرشد بشخصية قوية في عمله .					
4	يضبط المرشد التربوي انفعالاته ويتحكم فيها .					
5	يعد المرشد نموذجا مثاليا يحتذى به للطلبة.					
6	يتمتع المرشد التربوي بلباقة في الحديث مع الاخرين.					
7	يتقبل المرشد التربوي النقد البناء بخصوص عمله.					
8	يحافظ المرشد التربوي على مظهره العام بشكل لائق .					
9	يمتلك المرشد التربوي روح المبادرة.					
10	يتعامل المرشد التربوي مع الأزمات الطارئة بثقه .					

القسم الثالث: الأداء الوظيفي للمرشد التربوي

الرقم	الأداء الوظيفي للمرشد التربوي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يقوم المرشد التربوي بإعداد خطة ارشاد سنوية مطلع كل عام .					
2	يقدم المرشد التربوي خدمات الارشاد الفردي والجمعي والاستشارات للتعامل مع المشكلات المدرسية.					
3	يظهر المرشد الدافعية والاستعداد للتعلم وتطوير الأداء المهني.					
4	يعمل المرشد التربوي على تنفيذ الخطة الارشادية بانتظام.					
5	يشارك المرشد التربوي في اللجان المدرسية .					
6	يتدخل المرشد في وقت الأزمات ويواجه ضغط العمل .					
7	يحافظ المرشد التربوي على سرية الملفات الإرشادية .					
8	يقوم المرشد بتحويل الحالات الى جهات الاختصاص في الوقت المناسب.					
9	يتابع المرشد التربوي البرامج والأنشطة والمشاريع الداعمة للإرشاد.					
10	يلتزم المرشد التربوي بالدوام الرسمي .					
11	يمارس المرشد مهارات الاتصال الفعال مع ادارة المدرسة .					
12	ينسق المرشد العمل مع الادارة المدرسية .					
13	ينظم المرشد التربوي محاضرات ارشادية في المدرسة .					
14	يعمل المرشد التربوي على اعتماد الخطة السنوية الارشادية من مدير المدرسة.					
15	يقوم المرشد بتقديم خدمات التوعية الوقائية في الجوانب الصحية والتربوية والنفسية والاجتماعية للطلاب .					

شكراً لحسن تعاونكم

ملحق (4) كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية شمال الخليل

HEBRON
UNIVERSITY



جامعة الخليل

Ref.

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : م.خ/ 56 ت/ 2017

Date

2017/04/06

التاريخ :

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / شمال الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة ميساء أحمد الزغير (21519119) بإجراء دراسة بعنوان
"الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم
الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراستها.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامرة

د. كمال مخامرة
١٧/٤/٢٠١٧



P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : [http // www.hebron.edu](http://www.hebron.edu)

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : 970 (0)2-222-0995
فاكس : 970 (0)2-222-9303

ملحق (5) كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية جنوب الخليل.

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل	
Ref.	بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	م.خ/ ت/ 58 2017	الرقم :
Date		2017/04/06	التاريخ :
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / جنوب الخليل/ المحترم.			
الموضوع: تسهيل مهمة			
بعد التحية ،،،			
تقوم الطالبة ميساء أحمد الزغير (21519119) بإجراء دراسة بعنوان "الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس".			
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراستها.			
شاكرين لكم حسن تعاونكم.			
عميد كلية التربية د.كمال مخامرة			
د.خامسة ١٧/٤/٢٠١٧			
			
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu		ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين تلفون : 970 (0)2-222-0995 فاكس : 970 (0)2-222-9303	

ملحق (6) كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية الخليل.

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل	
Ref.	رقم الوثيقة	الرقم :	م.خ/ 57 ت/ 2017
Date		التاريخ :	2017/04/06
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / وسط الخليل/ المحترم.			
الموضوع: تسهيل مهمة			
بعد التحية ،،،			
تقوم الطالبة ميساء أحمد الزغير (21519119) بإجراء دراسة بعنوان "الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس".			
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراستها.			
شاكرين لكم حسن تعاونكم.			
عميد كلية التربية د.كمال مخامرة			
د.خامخ / 14/ 2017			
			
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu		ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين تلفون : 970 (0)2-222-0995 فاكس : 970 (0)2-222-9303	

ملحق (7) كتاب تسهيل مهمة من الجامعة إلى مديرية يطا.

HEBRON UNIVERSITY		جامعة الخليل	
Ref.	بسم الله الرحمن الرحيم	الرقم :	م.خ / 59 ت/ 2017
Date		التاريخ :	2017/04/06
حضرة السيد مدير التربية والتعليم / يطا/ المحترم.			
الموضوع: تسهيل مهمة			
بعد التحية ،،،			
تقوم الطالبة ميساء أحمد الزغير (21519119) بإجراء دراسة بعنوان			
"الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم			
الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس".			
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة والتعاون لإتمام دراستها.			
شاكرين لكم حسن تعاونكم.			
عميد كلية التربية			
د.كمال مخامرة			
د.حماة ٢٠١٧/٤/٦			
			
P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine URL : http // www.hebron.edu		ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين تلفون : 970 (0)2-222-0995 فاكس : 970 (0)2-222-9303	

ملحق (8) كتاب تسهيل مهمة من مديرية شمال الخليل.

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education /North Hebron



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / شمال الخليل

الرقم: ت.ش.خ. / ٢٥٣٠٤/١/٣٠

التاريخ: ٢٠١٧/٠٤/١٢ م

الموافق: ١٤٣٨/٠٧/١٦ هـ

شمال الخليل

الأستاذة منة الله
الربيع
مديرة المدارس
شمال الخليل

حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

نُهديكُم أطيب التحيات و بخصوص الموضوع أعلاه، أرجو تسهيل مهمة للدارسة : (ميساء أحمد الزغير) من جامعة الخليل حيث تقوم بإجراء رسالة بعنوان " الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس " .

على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام



أ.ع/ ر.م. (التعليم العام)

ملحق (10) كتاب تسهيل مهمة من مديرية الخليل.

دولة فلسطين

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education/ Hebron



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم الخليل

الرقم: ت.خ. / ٣٠ / ١ / ٢٩٦

التاريخ: ١٥ رجب، ١٤٣٨

الموافق: الثلاثاء، ١١ نيسان، ٢٠١٧

حضرات مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين

الموضوع: استبانة بحث

تهديكم أطيب التحيات، ويرجى مساعدة الطالبة "ميساء أحمد الزغير" من جامعة الخليل في تعبئة استبانته بحث علمي بعنوان "الصورة المدركة للمرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس" وذلك بما لا يؤثر على سير العملية التعليمية والإدارية.

مع الاحترام

أ. عاطف جبرين الجمل

مدير التربية والتعليم



م.ج. / ج.م. / التعليم العام

ملحق (10) كتاب تسهيل مهمة من مديرية جنوب الخليل.

بسم الله الرحمن الرحيم

State Of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education
Southern Hebron



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم
جنوب الخليل

التاريخ: 2017/4/17م

الرقم: ج خ/48/4 / 787

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

المبحث: الدراسة الميدانية

الإشارة: كتاب جامعة الخليل رقم (م.م/58/ت2017) بتاريخ (2017/4/6)

بعد التمية...

لا مانع لدي من توزيع استبانات الباحثة " ميساء أحمد الزغير " وتعبئتها من قبلكم، بعنوان " الصورة المدركة للمرشيد التربوي في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس " .

مع الاحترام

مدير التربية والتعليم

أ. فوزي أبو هليل



■ نسخة الباحثة.

قسم التعليم العام