



**مستوى إمتلاك المرشدين التربويين للمهارات
الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية
في محافظة الكرك**

إعداد

أ/ فاطمة عبد المجيد حمد القيسي

د/ باسم محمد علي دحادجة

قسم الإرشاد والتوجيه / كلية العلوم التربوية / جامعة مؤتة.

مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية المهنية في محافظة الكرك

¹فاطمة عبد المجيد حمد القيسي، ²باسم محمد علي دحادحة

قسم الإرشاد والتوجيه، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن

1 البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: fatimahamareen@yahoo.com

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية والعلاقة بينهما، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين؛ الأول: للمهارات الإرشادية، والثاني: للكفاءة الذاتية المهنية، وتم تطبيقهما على عينة تكونت من (140) مرشداً ومرشدة في محافظة الكرك، وأظهرت النتائج أن مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين جاء متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية، وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة جملة من التوصيات والمقترحات لتحسين مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية في محافظة الكرك وعموم المملكة الأردنية الهاشمية.

الكلمات المفتاحية: المهارات الإرشادية، الكفاءة الذاتية المهنية، المرشدين التربويين.



The Level of Educational Counselors' Possession of Counseling Skills and Their Correlation with Their Professional Self-Efficacy in Karak Governorate

Fatima Abdul-Majeed Hamad Al-Qaisi¹, Basem Mohammad Ali
Dahadha²

Guidance and Counseling Department/ College of Educational
Sciences/ Mutah University, Jordan.

¹Corresponding author E-mail fatimahamareen@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed at identifying the level of educational counselors' possession of counseling skills and self-efficacy and the level of correlation. The study used the descriptive correlational approach. The researcher used a questionnaire consisting of two scales: one for counselling skills and the other for professional self-efficacy. The study sample consisted of (140) male and female counselors in Al-Karak governorate. The results showed that the level of counselling skills and professional self-efficacy among the educational counselors was average. The results revealed that there is a positive correlation between the level of counselling skills and the level of professional self-efficacy. In the light of the results attained, the study concluded with a number of recommendations and suggestions to improve the level of the educational counselors' possession of counseling skills and professional self-efficacy in Al-Karak governorate and all the Hashemite Kingdom of Jordan.

Keywords: Counseling Skills, Professional Self-efficacy, Educational Counselors.

المقدمة:

يعد الإرشاد من المهن الإنسانية التي تساعد الأفراد والجماعات على اختلافهم للوعي بذواتهم، والتكيف والتعامل مع المشكلات المختلفة التي تواجههم للوصول لدرجة معقولة من الصحة النفسية، ويقوم بتقديم هذه الخدمات النفسية الإرشادية مرشد نفسي مؤهل ومدرب عملياً، حيث يمتلك ويمارس مجموعة من المهارات والفنيات الإرشادية المختلفة التي تمكنه من تقديم الخدمة والمساعدة للمسترشد بجودة وكفاءة عالية، وقد تنوعت حاجات الإنسان وازدادت أشكال المشكلات والصعوبات التي ترافق عمليات إشباع حاجاته، ومنها أساسها مشكلات التكيف التي هي الموضوع الأساسي للإرشاد النفسي، ولذلك أصبحت عملية إعداد وتدريب المرشد النفسي، وتحسين كفاياته ومهاراته المهنية للاستجابة لحاجات الأفراد ومساعدتهم على إشباعها شرطاً أساسياً لنجاحه في عملة وأداء مسؤولياته المهنية.

وتعتبر الخدمات الإرشادية من أرقى الخدمات التي تقدم للأفراد، لما لها من اثر كبير في مساعدة الفرد على حل مشكلاته وتعديل سلوكه وتوجيهه نحو الطريق السليم، وهذا هو دور المرشد النفسي الذي يرشد ويوجه ويعدل السلوك ويقومه ويزيد ثقة الفرد بنفسه وقدراته وإمكاناته، ويساعد على التكيف النفسي والاجتماعي، ولكي يكون لهذا الدور فاعلية ينبغي على هذا المرشد ان يمتلك العديد من القدرات والمهارات والفنيات والإمكانيات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه، فالإرشاد هو علم وفن معا، فهو علم لأنه مبني على نظريات وأصول علمية، وهو فن لكونه يستخدم استراتيجيات وتكنيكات وفنيات ومهارات معينة (ابو يوسف، 2008: 8).

وبشكل عام فان امتلاك المهارات يساعد المرشد على اكتساب الثقة في نفسه، وتشعره بالراحة والسعادة حين ينفذ أعماله بإتقان، وتهبه حب الآخرين واحترامهم له، وتقديرهم لعمله، وتمكنه من القيام بأعماله بنجاح، وتساعد على تطبيق ما تعلمه عملياً، وتزيد دافعيته للعمل (ابو اسعد، 2011: 35).

فالمهارات الإرشادية لدى المرشد النفسي هي التي تساعد على انجاز عمله بالصورة الصحيحة من حيث قدرته على بناء علاقات مهنية وسليمة مع المسترشدين، وكسب ثقتهم وقدرته على الاستماع وعلى الإقناع وغيرها من المهارات المهمة والضرورية واللازمة للمرشد النفسي، والتي تساعد على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية والجماعية بالصورة السليمة، ولا تخلو أية مقابلة إرشادية في مجال الإرشاد النفسي من ممارسة إحدى المهارات التي يجب استخدامها بدرجة عالية من الكفاءة المهنية، لتدعيم العملية الإرشادية، ولا يكون المرشد مرشداً مهنيًا إلا بامتلاكه العديد من المهارات الإرشادية الهامة والضرورية لنجاح العملية الإرشادية نحو: مهارات طرح التساؤل، والإنصات، والصمت، وعكس المشاعر، والمواجهة، والتلخيص، وإعادة الصياغة وغيرها (الخليفات، 2018: 22).

ويحتاج العمل الإرشادي إلى توفر الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشد حيث تعد الكفاءة مهارة مركبة أو نمطا سلوكيا أو معرفيا تظهر في سلوك المتعلم، وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة، ويتم اكتسابها من خلال خطة مهنية موضوعة في تحديد الكفاءات وبرامج التدريب عليها، وتظهر الكفاءات في سلوك الفرد الذي التحق بهذه البرامج بشكل قدرات تنعكس انعكاسا وظيفيا على أدائه الوظيفي وعمله الميداني، ويتم اكتساب الكفاءة أو المهارة

عن طريق إتقان المادة العلمية وتمثل بامتلاك شهادة دراسية متخصصة في الإرشاد، وتلقي الإشراف والتدريب اللازم، وبناء عمله على أساس العلم والمعرفة بالنظريات وأساليب الإرشاد المختلفة التي يجب على المرشد التمكن منها، وان يكون على دراية بطبيعة الإنسان ونموه وارتقائه وخصائصه وسلوكه، والكفاءة في التعزيز والتعلم الذاتي، والقدرة على إعداد برامج الإرشادي وتحقيق أهدافه، وتكوين الثقة بين المرشد والمسترشد، وكفاءة إدارة الجلسة، وممارسة مهارات الإرشاد الفردي والجمعي (المهيرة، 2015: 3).

وينظر للكفاءة الذاتية باعتبارها حالة ذهنية تسهم في زيادة التطبيق الناجح للمهارات التكيفية لدى الفرد، فهي تعبر عن إدراك الفرد لمستوى قدراته على أداء المهام في مواقف معينة، وإمكانية نجاحه فيها، ويعتمد الإحساس بالكفاءة الذاتية المهنية من قبل المرشدين على التجارب والخبرات الحياتية الناجحة في التغلب على الصعوبات والمشكلات، والنماذج الايجابية من المرشدين الناجحين التي تستثيرهم وتشجعهم على الأداء والعمل الإرشادي، إضافة للتدريب والتشجيع والدعم المعنوي للمرشد المتدرب الذي يمتلك الإمكانيات المطلوبة ، وأخيرا تقديم التغذية الراجعة الايجابية التي تهدف الى تعديل ردود فعل المرشد السلبية والتي تؤثر على الاداء (الشريفين ، 2015: 3).

مشكلة الدراسة:

انبعثت المشكلة من خلال عمل الباحثان في مجال الإرشاد النفسي والتربوي، واتضح لهما من خلال مقابلة بعض المدراء وأعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسات التعليمية والذين يشكون من ضعف في الخدمات الإرشادية سواء تجاه الطلبة أو الفريق التربوي والإداري، ووجود قصور لدى بعض المرشدين في جانبين هما: ان لدى البعض نقصا في المعرفة النظرية حول المهارات ووجود خلط بينهما، والجانب الآخر وجود مجموعة لديها علم ودراية من الناحية النظرية لكن لا يستطيعون تطبيقها في جانب العمل بشكل صحيح، مما يؤثر في كفاءتهم المهنية.

ولمس الباحثان وجود نوع من الخلط بين المهارات والفنيات والأساليب الإرشادية، ومع عدم التمييز بينها، وعدم الربط بين الجانب النظري والتطبيقي، وعدم القدرة على توظيفها خلال المقابلات الفردية والجماعية، مما ينعكس سلبا على الممارسات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية ونوعية الخدمات التي يقدمها، ولاحظنا وجود هذه المشكلة وبشكل اكبر لدى المرشدين الجدد، والمرشدين الذين يحملون شهادة علم النفس وعلم الاجتماع، ودخول أشخاص غير مناسبين في المهنة يفتقرون للتخصصية والمهنية وهذا ما أكده أيضا بعض مدراء المدارس، لذا فإن مشكلة البحث تتحدد في الوقوف على واقع و مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها الكفاءة الذاتية المهنية، وهل ضعف الخدمات الإرشادية لديهم راجع لعدم امتلاك المهارات وضعف كفاءتهم، ولتكون مؤشرا لتحديد الاحتياجات التدريبية والإشرافية أثناء الخدمة، ولتطوير الممارسة الإرشادية في المدارس، ويسعى البحث للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية في محافظة الكرك؟
2. ما مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في محافظة الكرك؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الكرك؟

أهداف البحث:

هدف البحث الى التعرف على مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية في محافظة الكرك، والتعرف الى العلاقة بينهما، ويسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. الكشف عن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية في محافظة الكرك.
2. الكشف عن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في محافظة الكرك.
3. الكشف عن نوع العلاقة بين المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الكرك.

منهجية الدراسة وأداتها:

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأهداف هذه الدراسة والذي يساعد على وصف المشكلة واتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها من خلال تفسير النتائج وتحليلها، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياسي: المهارات الإرشادية، والكفاءة الذاتية المهنية، ومجتمع الدراسة هو نفسه عينتها والذي تكون من جميع المرشدين التربويين في محافظة الكرك والبالغ عددهم (179) مرشدا ومرشدة للعام الدراسي 2021/2020 وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم لمحافظة الكرك.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- تنبثق أهمية البحث من أهمية الفئة المستهدفة وهم المرشدين التربويين، إذ تكمن في أهمية دور المرشد التربوي وذلك بصفته الشخص المتخصص الذي يتولى القيام بمهام التوجيه والإرشاد بالمدرسة، وفق عملية تخصصية تقوم على أسس وتنظيمات وفتيات تتيح الفرصة أمام الطالب لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يمنحه التوافق والصحة النفسية ويدفعه الى مزيد من النمو والإنتاجية، لذا يجب ان يكون المرشد التربوي شخصا متخصصا وذو كفاءة ومهارة في تعامله مع المسترشدين من الطلاب.
- إثراء المكتبة العربية كمصدر مكمل لسلسلة الدراسات العلمية في هذا المجال وذلك بتوفير أدب نظري حول متغيرات الدراسة.
- كما تنبع أهمية البحث الحالي في توفير بعض المقترحات والتوصيات المهمة والتي قد تساعد المختصين في التعامل مع هذه الفئة.

الأهمية التطبيقية:

- تحسن جودة الإرشاد الطلابي، وتسهم في رفع مستوى أداء المرشدين التربويين مما يحسن الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشدون وذلك من خلال النتائج المتوقعة من هذه الدراسة.
- قد يستفيد منها الدارسون والمهتمون بمجال تقديم الخدمات لهذه الفئة ومعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم، ووضع خطط لتنمية مهاراتهم وكفاءتهم.
- أهمية الدراسة جاءت من المقاييس المستخدمة في التطبيق والتشخيص على هذه الفئة.

حدود البحث:

- الحد الموضوعي: تتحدد الدراسة باستجابة أفراد العينة على مقياس المهارات الإرشادية الكفاءة الذاتية المهنية المستخدم لأغراض الدراسة.
- الحد المكاني: محافظة الكرك جنوب المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحد الزمني: عام 2021/2020م.
- الحد البشري: تقتصر العينة على المرشدين التربويين العاملين بالمدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك.
- المصطلحات الإجرائية للبحث: تضمنت الدراسة الحالية المفاهيم الآتية:
 - المهارات الإرشادية: عرفت المهارة على أنها الأداء السهل الدقيق القائم على الفهم لما يتعلمه الإنسان حركياً وعقلياً، مع توفير الوقت والجهد والتكاليف، ويمكن تعريف المهارات الإرشادية: بأنها مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية المناسبة وبالطرق السليمة (أبو اسعد، 2009).
 - تعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المرشد المتدرب على مقياس المهارات الإرشادية المُستخدم لهذه الغاية.
 - الكفاءة الذاتية المهنية: تعرف بأنها مجموعة متميزة من المعتقدات أو الإدراكات المرتبطة أو المتداخلة يرى المرشد أنها تؤثر في المسترشدين وتساعد على ما يواجهه من مشكلات وعقبات، وهي معتقدات المرشد المتدرب حول أدائه المتوقع من جانبه الشخصي في مجال مهنة الإرشاد النفسي، ومدى رضاه وقناعته بدوره في محيط هذه المهنة من خلال قدرة المرشد في التأثير على المسترشدين، وحل لمشكلاتهم (Cormier & Nurius, 2003).
 - تعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المرشد المتدرب على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية المُستخدم لهذه الغاية.
 - مرشدي المدارس: هم المرشدين التابعين لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في إقليم الجنوب وذلك خلال العام 2021-2020م.

الإطار النظري:

الإرشاد في المملكة الأردنية الهاشمية.

بدأت الخدمة الإرشادية تدخل مدارس المملكة الأردنية الهاشمية مع تغيير نظام التعليم الثانوي الذي تبعه تغير في المناهج، وظهور ما يسمى بالمدرسة الشاملة عام (1969) تم تعيين (6) من المرشدين ببعض المدارس، فالإرشاد ظهر لتحقيق أهداف المدرسة الثانوية و توزيع الطلبة الى التشعبات التي تتناسب وقدراتهم التحصيلية، وتضمنت الخدمة الإرشادية في ذلك الوقت الاشراف على النشاطات المدرسية وتنسيق العمل بين الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور، ومتابعة حالات الغياب والتسرب وتقديم المعونات الاقتصادية للطلاب، وتنظيم الرحلات وتميزت هذه الفترة بعدم وضوح دور المرشدين واعتماد أسس غير دقيقة في اختيارهم (العزة، 2006: 33).

وفي عام 1980 أصبح عدد المرشدين (105) وحدث تطورات، حيث اهتم بالتوجيه المهني وتدريب المرشدين على تقديم خدمة الإرشاد المهني لمساعدة الطلبة على اتخاذ القرار، واختيار المهنة وتعديل في أسس الانتقاء والاختيار، وفي عام (1981) اهتم قسم التوجيه والإرشاد بالعمل على تحسين نوعية الخدمات وزيادة فعاليتها في مجالي الإرشاد النفسي والاجتماعي وشؤون الطلبة التعليمية والسلوكية، وبعدها بدأت الوزارة بالتوسع في فتح مراكز الإرشاد في جميع مدارس المملكة ولجميع المراحل التعليمية ذكورا وإناثا (المهايرة، 2015: 12).

هذا وقد طرأت تعديلات أخرى على الأساليب والطرائق المستخدمة عند المرشدين، حيث أصبحت مهماتهم أكثر التصاقا بالبيئة المدرسية، وأكثر مباشرة في خدمة الطالب، وألغيت الممارسات التي تحمل طابع الخدمة الاجتماعية، وأعيد النظر في السرية ومفهومها، فلم تعد قائمة إلا في خصوصيات المسترشد، ولم يعد المؤهل الأكاديمي هو الأساس الوحيد في انتقاء المرشدين، فأصبح الإعداد المهني والكفايات الشخصية للمرشد، وقدرته على تفهم الاتجاهات والقيم السائدة في المجتمع، ومعرفة فرص العمل في المجتمع، وتحمل المسؤولية في خدمة الآخرين، والقيادة والقدرة على ممارسة الخدمات الإرشادية والتمتع بسعة الاطلاع والثقافة (القرعان، 2005: 15).

وذكرت الخليفات (2018: 19) ان الممارسة الإرشادية تقوم على أهداف يتوخى برنامج الإرشاد في المدرسة الأردنية تحقيقها، فبعد ان كانت تركز على الجانب الوقائي والعلاجي وبشكل غير مدروس، وأصبحت تنظم في ثلاثة مناهج رئيسية هي:

أولاً: المنهج النمائي: ويهدف الى تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق النمو السوي المتوازن المتكامل، ويشمل الجوانب النمائية المختلفة (الجسمية، والعقلية، والاجتماعية، وال نفسية)، حيث يقوم المرشد بحكم علمه ومعرفته وخبراته ومهاراته بتلمس حاجات الطلاب في كل مرحلة من مراحل النمو ليقدم الخدمة الإرشادية فيا الوقت المناسب وفي السن المناسب.

ثانياً: المنهج الوقائي: ويطلق عليه منهج التحصين النفسي ضد المشكلات والانحرافات والاضطرابات السلوكية والشخصية والاجتماعية، فالوقاية تغني عن العلاج بأقل جهد ووقت وتكلفة، لذا يهتم هذا المنهج بالاكشاف المبكر وإزالة الأسباب وتهيئة البيئة لتقليل الأثر ومنع تطوره أو تفاقمه من خلال الاهتمام بالصحة العامة ورعاية النمو السوي ومهارات وإمكانات التوافق وإجراء الدراسات والبحوث وعمليات التخطيط والتقويم وإعداد البرامج الوقائية.

ثالثاً: المنهج العلاجي: ويركز على ملاحظة الطلبة الذين يعانون من المشكلات والاضطرابات النفسية والاجتماعية والسلوكية والتربوية ، وذلك بالتعرف على أسبابها كخطوه أولى للوصول الى طريقة لعلاجها، ويهتم باستخدام الأساليب والطرق والنظريات العلمية في التعامل مع المشكلات من حيث تشخيصها ودراسة أسبابها وطرق علاجها ، وهو من أكثر المناهج تكلفة في الوقت والجهد والمال، وهو حجر الزاوية الأساس في العملية الإرشادية ويحتاج الى مرشد ذوي خبرة ومهارة حتى يستطيع الوصول الى أسى أهداف الإرشاد وهو التغيير الايجابي في السلوك. وتبرز أهمية الإرشاد في المدرسة من خلال المهام والواجبات المناط بالمرشد القيام بها، ومن خلال قيامه بدوره بتقديم الخدمات الإرشادية المساندة للعملية التربوية، ويمكن تحديد الأدوار التي يقوم بها المرشد المدرسي وحسب مجالات مختلفة نذكر منها مجال التوجيه الجمعي والمهني (ححص الإرشاد)، ومجال الإرشاد الفردي والجمعي لمساعدة الطلبة على التعامل مع الصعوبات ومساعدتهم على تنمية قدراتهم والتكيف مع مشكلاتهم وإيجاد حلول لها، وفي مجال التعليم، وفي مجال التخطيط والتنسيق، وفي مجال الزيارات المنزلية، وفي مجال رعاية الطلبة المتفوقين والموهوبين، ومجال خدمات التوجيه المهني، ومجال غياب الطلبة والتأخر المتكرر، وفي مجال إجراء البحوث والدراسات، واستقبال الطلبة المستجدين، ورعاية الطلبة المتأخرين دراسياً (أبو اسعد، 2009: 38).

وذكر سعفران (2005: 17) انه ولكي يؤدي المرشد النفسي أدواره بكفاءة لابد من ان يتوفر لديه المهارات التي تساعده على ذلك ومنها: ان يتقبل المرشد بتعاطف وفهم، وان يكون قادراً على فهم السلوك الهادف للمسترشد في ضوء خصائص المرحلة النمائية للمسترشد، وان يكون مدركاً لاحتياجات المرشد في ضوء متطلبات المرحلة النمائية للمسترشد وظروف مجمعة وأسرتة، وان يكون فاهماً لتأثير العادات والتقاليد والدين في تشكيل فكر سلوك المرشد، وان يكون متحرراً من ذاته من الاضطرابات الانفعالية مثل: الخوف والقلق والوساوس، وان يكون قادراً على اتخاذ قرار خاص بأي مرحلة من مراحل العملية الإرشادية مثل التشخيص والإحالة والإتهاء وإعادة الجلسة، وان تكون شجاعاً حين يرتكب الأخطاء فيعترف بها ويعديلها، ان يكون قادراً على تهيئة الظروف المناسبة لتنفيذ خطوات العملية الإرشادية.

المهارات الإرشادية:

تعد المقابلة الإرشادية قلب الإرشاد النفسي حيث إنها تتيح الفرصة للمرشد النفسي للتعرف على طبيعة المشكلة التي حضر من اجلها المرشد، ومعرفة الخصائص والسمات الشخصية للمرشد، وكذلك المعلومات الأخرى التي تفيد العملية الإرشادية، وذلك تمهيداً لوضع خطة العلاج المناسبة التي تساعد المرشد على حل المشكلة، ويتوقف نجاح المقابلة الإرشادية على كفاءة المرشد في استخدامه لفنيات ومهارات الإرشاد الأساسية. ترتبط المهارة بخصائص النشاط المعقد الذي يتطلب فترة من التدريب المقصود، والممارسة المنظمة، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة، وعادة ما يكون لهذا النشاط وظيفة مفيدة، ومن معاني المهارة الكفاءة والجودة في الأداء.

وبدل مفهوم المهارة "على السلوك المتعلم أو المكتسب الذي يتوفر له شرطان جوهريان، أولهما: ان يكون موجهاً نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وثانيهما: ان يكون منظماً بحيث يؤدي الى إحراز الهدف في أقصر وقت ممكن، وهذا السلوك المتعلم يجب ان تتوفر فيه خصائص السلوك الماهر" (أبو اسعد والجراح، 2014).

ويعرف كوتريل (Cottrell,1999: p21) المهارة بأنها: "القدرة على الأداء والتعلم الجيد وبقا نريد، والمهارة نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية اصغر منها، والقصور في اي من المهارات الفرعية يؤثر على جودة الأداء الكلي".

وقد اختلف الباحثون في تصنيف المهارات الإرشادية في المجالات الرئيسية التي ينبثق عنها العديد من المهارات الفرعية، ويلاحظ انه مهما اختلف الباحثون في تصنيف المهارات الإرشادية إلا أنهم جميعا يتفقون على أن المهارات الإرشادية مهمة جدا في تسهيل عمل المرشد النفسي، ومن الضروري لكل مرشد نفسي اكتساب هذه المهارات وتوظيفها في خدمة العملية الإرشادية، وينبغي على المشرفين مساعدة طلبة الإرشاد النفسي على اكتسابها، ويمكنهم تحقيق ذلك من خلال إتباع خطوات تنمية المهارات واكتسابها؛ التي أشار لها روستش (Rusch) الوارد في (الصمادي، الشاوي، 2014: 372) وهي:

1. تحديد المهارات المراد التدريب عليها.
 2. تقديم أنشطة فعالة لجذب انتباه المتدربين.
 3. شرح تفصيلي لكل مهارة وكيفية التدريب عليها.
 4. وصف الخطوات الأساسية التي يجب إتباعها عند تنفيذ أداء المهارة.
 5. نمذجة المهارة.
 6. التدريب على الأداء من خلال لعب الأدوار.
 7. مناقشة كيفية استخدام هذه المهارة وتوظيفها ولتحقيق أهداف معينة.
- ولقد اعتمد الباحثان في هذا البحث على تصنيف آرثر وبيرنارد (Arthur & Bernard,2012) للمهارات في ثلاثة مجالات رئيسية وهي:

أولاً: المهارات التدخلية: يبين نيلسون وزملاءه ان المهارات التدخلية تقوم على تقنيات واستراتيجيات الإرشاد النفسي إلا ان التركيز يكون على التنفيذ الفعلي لهذه المهارات بدلا من التركيز على التخطيط لها ، وتبدأ هذه المهارات من البسيطة الملموسة مثل: الاستماع النشط (الإنصات)، والتواصل لفهم المسترشد، وتنتمي بالتدخلات المعقدة والتي تشمل على سبيل المثال: مهارة بناء الحدود مع المسترشد، وتحدي المسترشدين بالطرق العلاجية كمواجهة المسترشد عندما تتناقض أقوله مع مشاعره، ولغته الجسدية، وان المهارات التدخلية تشمل جميع المستويات السلوكيات التي تميز التفاعلات الاجتماعية داخل العملية العلاجية، وهي سلوكيات علنية تشير الى ما يقوم به المتدربون في جلساتهم مع المسترشدين وتبين وضوح الاتصال بين المسترشد والمرشد (الجنابي، 2019: 364).

وتشمل المهارات التدخلية كما عرضها نيلسون وزملاءه (Nelson et al,2000: p 45-59) على ما يلي:

- القدرة على افتتاح المقابلة بسلاسة.
- القدرة على تأمل كلام المسترشد والعمل على إعادة عباراته وعكس أفكاره واستخدام مهارة الاسئلة السابرة، وتقديم الملخصات والتفسيرات.
- فهم التواصل غير اللفظي لتعزيز التواصل اللفظي.
- القدرة على الوصول الى إقفال وإغلاق المقابلة.

ثانياً: المهارات المفاهيمية: ان المهارات المفاهيمية تبين كل المكونات من الممارسات العلاجية التي تتضمنها الخطة العلاجية مثل اختيار التدخلات وتنفيذ الخطة العلاجية بالشكل المناسب بحيث تكون ممارسة المرشد للعملية الإرشادية قائمة على النظرية والبحث العلمي، وفيها يتم تتبع عمل المرشد والتأكد من سلامة أداءه، فيما إذا كان قادر على الدفاع عن آرائه وتدخلاته الإرشادية، وقادر على التنبؤ بمآل المسترشد ومستقبله (الجنابي، 2019: 365).

وتعتبر هذا المهارات من المهارات المعرفية وتعكس كيفية تفكير المرشدين العاملين أو المتدربين وتحليلهم للحالات، ويمكن ان تشمل القدرة على: تحليل سلوكيات المسترشد اللفظية وغير اللفظية، وتحديد النقاط المهمة في حديثه، واختيار الأساليب المناسبة لتحقيق الأهداف المطلوبة، وإدراك مدى التحسن الذي وصل إليه المسترشد، وتعتبر هذه المهارات سلوكيات سرية وتشير الى كيفية فهم المرشد لما يحدث في الجلسات، واختيار المرشد للتدخلات العلاجية (Bernard & Goodyear, 2004).

ثالثاً: المهارات الشخصية: وتعكس هذه المهارات مدى استفادة المرشد من صفاته الشخصية في استيعاب المسترشد وتشمل هذه المهارات: الدفاع، والحساسية، واستعمال المرح والفكاهة في المواقف المناسبة، والقدرة على التعامل مع ردود الفعل غير المتوقعة من المسترشد، وتقبل التغذية الراجعة من الآخرين وبصدر رحب، والقدرة على التعامل مع المواقف الغامضة التي ترافق العمل كمعالج نفسي، والقدرة على الإنصات للمسترشد، وراحة المرشد مع مشاعره الخاصة وقيمه والمواقف التي تحدث معه، والاحترام الأساسي للمسترشد (الجنابي، 2019: 365).

وبين بيرنادر وجوديير (Bernard & Goodyear, 2004) ان المهارات الشخصية تشير الى كيفية قيام المرشد بالمزج بين نمط شخصيتهم والدور الإرشادي مع محافظتهم في نفس الوقت على عدم تلوث العملية الإرشادية بقضاياهم الشخصية.
الكفاءة الذاتية المهنية:

لقد ظهر مفهوم الكفاءة الذاتية على يد "باندورا"، وتعددت مفاهيم الكفاءة الذاتية ويرجع ذلك الى تعدد المجالات التي تستخدم فيها، وظهر مصطلح الكفاءة الذاتية في البيئة العربية وتستخدمه المراجع المتخصصة تحت عدة مسميات منها "الفعالية الذاتية، وكفاءة الذات"، كما ان بعض المراجع تستخدم مرادف آخر للكفاءة الذاتية وهو الفاعلية الذاتية؛ وعلى الرغم من اختلاف المسميات الأجنبية والعربية إلا أنها جميعها تقصد شيء واحد هو مفهوم الكفاءة الذاتية ومنها الكفاءة الذاتية المهنية (Pajares, 2005: p340).

قد تحدث باندورا (Bandura, A, 1977: 191) عن مفهوم الكفاءة الذاتية وقد عني بها: " أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة المصاعب وإنجاز السلوك، بمعنى آخر فإن الكفاءة الذاتية تشير إلى الاعتقادات المفترضة التي يمتلكها الفرد حول قدراته".

أما "مادوكس" فقد عرف الكفاءة الذاتية أو الفعالية الذاتية بأنها: روح العزم والتصميم القائم على إرادة الانجاز، والإيمان بالقدرة عليه، وإنما ما اعتقد ان باستطاعتي القيام به من خلال مهاراتي ضمن شروط معينة (Maddux, 2002: p15).

ويرى "Dimopolou" (2012) ان الكفاءة الذاتية تعني: "ثقة الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ موضوعات العمل اللازمة المطلوبة لإدارة المواقف المستقبلية. كي يكون هناك تأثير ايجابي على الطرف الآخر" كالمعلم بالنسبة للتلميذ والممرض للمريض" (Dimopolou,2012: p509).

ويعتقد "شفارتسر" أن توقعات الكفاءة الذاتية هي "عبارة عن بعد من أبعاد الشخصية، وتعني القدرة على التغلب على المشكلات والمواقف الضاغطة التي تواجه الفرد، وهي التي تدفعه لاختيار القرارات المتعلقة باستراتيجيات التغلب على المشكلات ما تؤثر على الجهود المبذولة لمواجهة موقف ما" (Schwazer,1999: p21).

وتعرف الكفاءة الذاتية المهنية "بأنها معتقدات الأفراد في قدرتهم على القيام بسلوك أو أداء معين وثقتهم في أنفسهم لاستغلال كل الإمكانيات المتاحة للأداء في مجال مهنة معينة واعتقاداتهم في قدرتهم على القيام بالمهام المنوطة بهم في إطار هذه المهمة، وما يترتب على ذلك من الرضا والقناعة بدورهم في محيط مهنتهم" (الشريفين، 2015: 7).

أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية: يحدد "باندورا" (Bandura,1977: pp84-85) ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية مرتبطة بالأداء ويرى أن معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية تختلف تبعاً لهذه الأبعاد:

- قدر الكفاءة الذاتية: يتحدد هذا البعد كما يشير باندورا من خلال صعوبة الموقف، ويتضح هذا القدر بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتبه من السهل إلى الصعب، ويطلق عليه أيضاً مستوى صعوبة المهمة، ويحدث هذا عندما تنخفض درجة الخبرة والمهارة لدى الأفراد، فيعجزون عن مواجهة التحدي.
- العمومية: ويعني هذا البعد قدرة الفرد على أن يعمم قدراته في المواقف المتشابهة، أي انتقال فعالية الذات من موقف لأخر مشابه، إلا أن درجة العمومية تختلف وتباين من فرد إلى آخر، وأن الفرد قد تكون ذاته فعالة في مجال ما وقد لا تكون في مجال آخر، بمعنى أن الفرد قد تكون لديه ثقة عامة في نفسه، إلا أن درجة الثقة قد ترتفع في موقف وتنخفض في موقف آخر.
- القوة والشدة: فالمعتقدات الضعيفة عن الكفاءة الذاتية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه (مثل ملاحظة فرد يفشل في أداء مهمة ما، أو يكون أداؤه ضعيفاً فيها)، ولكن الأفراد مع قوة الاعتقاد بكفاءة ذاتهم يتأثرون في مواجهة الأداء الضعيف، وتتحدد قوة الكفاءة الذاتية لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة، ومدى ملاءمتها للموقف.

مصادر الكفاءة الذاتية المهنية: يرى باندورا (Bandura,1997: pp38-39) أن هناك أربعة مصادر تؤثر على الكفاءة الذاتية لدى الأفراد ونذكر منها:

- الإنجازات الأدائية: وتشير إلى تجارب الفرد وخبراته المباشرة، فالنجاح في مهمة سابقة يولد النجاح في مهمة لاحقة، ويزيد توقعات الفرد في مهمات أخرى لاحقة، فيبعد الفرد ما حققه من إنجازات في الأداء أكثر المصادر تأثيراً في كفاءة الذات، لذلك فالأداء الناجح يرفع توقعات الكفاءة الذاتية للفرد، أما الإخفاق في الأداء فيؤدي إلى خفضها، والنجاح في الأداء يرفع كفاءة الذات بما يتوافق مع صعوبة المهمة، والأعمال المطلوب إنجازها من الفرد.

- النمذجة أو الخبرات البديلة: هي الخبرات غير المباشرة، ويحصل عليها الفرد كما يرى باندورا بالتعلم عن طريق النمذجة، يقصد بها إمكانية قيام الفرد بأعمال وسلوكيات متعددة عندما يلاحظ أن من يشبهونه قادرين على القيام بها والعكس صحيح، ويصدق هذا الأمر في المواقف التي نعتقد فيها أن لدينا من القدرات نفسها الموجودة لدى الآخرين، باعتبار أن النمذجة والخبرات البديلة تمنح الفرصة للفرد بتعلم واكتساب استراتيجيات مواجهة متينة من خلال الملاحظة دون اللجوء إلى التجربة الشخصية.
 - الإقناع اللفظي: كما يلعب التشجيع والتدعيم الذي يتلقاه المرشد من الوسط المدرسي والاجتماعي عامل من العوامل التي تقلص الفروق في درجة خبرة المرشد ويزيد في فعالية الذات الإرشادية لديه، فمعتقدات الكفاءة الذاتية تتأثر بالإقناع الذي يتلقاه الفرد من بعض الأشخاص الموثوق بقدرتهم على أداء مهمة ما، ويمكن أن يكون الإقناع اللفظي داخليا، ويأخذ شكل ما يطلق عليه "الحديث الإيجابي مع الذات".
- ويضيف "باندورا" أن الإقناع اللفظي يستخدمه الأشخاص على نحو واسع جدا مع الثقة فيما يملكونه من قدرات وما يستطيعون إنجازه، وأنه توجد علاقة تبادلية بين الإقناع اللفظي والأداء الناجح في رفع مستوى الكفاءة الشخصية والمهارات التي يمتلكها الفرد وبالرغم من أن هذا المصدر ضعيف المعلومات عن معتقدات الفرد عن فاعلية ذاته، إلا أنه يمكن أن يلعب دورا هاما في تنمية معتقدات فاعلية الذات لدى الفرد، ويمكن أن يؤثر هذا المصدر بصورة غير مباشرة من خلال تأثيره في فاعلية التغذية الراجعة.

● الحالة الفسيولوجية والنفسية:

وتمثل المصدر الأخير للحكم على كفاءة الذات، حيث أن استجابات الفرد وسلوكياته الانفعالية اتجاه المواقف تلعب دورا هاما في فاعلية الذات، فالأمزجة، الحالات الانفعالية، التفاعلات العضوية، ومستويات الضغوط يمكنها أن تؤثر في مشاعر الفرد حول قدراته الشخصية في موقف معين، ومن ثم فإن هذا المصدر يشير إلى العوامل الداخلية التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل الكفاءة الشخصية، وصعوبة الموقف، والمجهود الذي يحتاجه الفرد، والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها للأداء، ويشير باندورا إلى أن القلق عامل مؤثر في فاعلية الذات، والعلاقة بينهما عكسية، كما أن قوة الانفعال غالبا ما تخفض درجة الفاعلية الذاتية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

في هذا القسم من الدراسة تم التطرق إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة من الأحدث إلى الأقدم.

أجرى الشريفين وسرحان (2020) دراسة هدفت الكشف عن علاقة التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت الأداة في مقاييس التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية، وتكونت عينة

الدراسة من (125) مرشداً ومرشدة، منهم (53) تقدموا لجائزة الملكة رانيا للمرشد المتميز، و (72) من غير المتقدمين للجائزة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية تعزى لحالة الاشتراك بالجائزة ولصالح المرشدين المشتركين، ولعدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى متغيرات الدراسة الثلاث تعزى للجنس ومكان العمل والخبرة، وقد أسهم التفكير الإيجابي والهوية المهنية إسهاماً ذا دلالة إحصائية في تفسير التباين في مستوى الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين للجائزة، في حين أسهمت الهوية المهنية في تفسير التباين في مستوى الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين غير المتقدمين للجائزة.

وهدفت دراسة أبو البصل (2020) إلى معرفة درجة امتلاك المرشدين التربويين في محافظة البلقاء للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشد ومرشدة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، تم استخدام استبانة تكونت من (56) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية تعزى للجنس، والمؤهل العلمي وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الامتلاك تعزى لمتغير الخبرة.

قام المصري، إبراهيم سليمان (2019) بدراسة هدفت إلى معرفة اثر التدريب الميداني في تحسن الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإرشادية لدى طلبة الدراسات العليا في برنامج الإرشاد النفسي و التربوي في جامعة الخليل، وتكونت العينة من (44) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة من الطلبة الذين تلقوا تدريب ميداني، وتم استخدام المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة، حيث أشارت النتائج إلى وجود دور للتدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة وجاءت بدرجة مرتفعة، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة الذاتية المدركة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتبعاً لمتغير عدد الدورات لصالح الأكثر دورات، كما يوجد دور للتدريب الميداني في تحسين المهارات الإرشادية، حيث جاءت بدرجة مرتفعة، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المهارات الإرشادية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتبعاً لمتغير عدد الدورات لصالح الأكثر دورات .

أجرى مداني وورغي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية التي تؤهل المرشد التربوي لأداء عمله الإرشادي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبيان لقائمة الكفاءات المهنية للمرشد التربوي تم تطبيقها على عينة من (78) مرشداً تابعين لمراكز التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك كفاءة مهنية بمستوى مرتفع تؤهل المرشد التربوي لعمله الإرشادي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: (الجنس، التخصص، الأقدمية المهنية، الزمرة الدموية، المؤهل العلمي، وولاية العمل) وذلك في جميع أبعاد الاستبيان وقد أظهرت الدراسة بعض النقص في الكفاءة التكوينية والإنتاجية.

أجرى بلقاسم (2017) دراسة هدفت لمعرفة مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي

وتمثلت الأداة ببناء مقياس خاص بالمهارات الإرشادية، تم تطبيقه على عينة عشوائية مكونة من (60) مستشار من ولايات مستغانم و أدرار و غليزان، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع، كما توصلت إلى أن متغير التخصص الأكاديمي يؤثر في المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، في حين لا يوجد اثر لمتغير سنوات الخدمة.

كما أجرى نيهان (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتمثلت أداة الدراسة في أداة المهارات الإرشادية للتعامل مع الأزمات المدرسية، وبطاقة الملاحظة للمهارات، وطبقت على عينة تكونت من (141) مرشدا ومرشدة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المرشد لمهارات التدخل وقت الأزمات مرتفع، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى امتلاك المرشد لمهارات التعامل مع الأزمات تبعا لمتغير الجنس، وجامعة التخرج، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أجرى الشريفين (2015) دراسة إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي يستند إلى نموذج تطوير المهارة في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في الأردن، واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وتمثلت الأداة في مقياس الكفاءة الذاتية المهنية والبرنامج، تم تطبيقها على عينة من 62 طالبا وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة البرموك، وزعوا عشوائيا إلى مجموعتين: تجريبية وعدد أفرادها (31) طالبا خضعوا للبرنامج التدريبي، وضابطة وعدد أفرادها (31) طالبا، واقتصر التعامل معها وفق الأساليب التدريسية الاعتيادية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأداء على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية ككل تعزى للمجموعة ولصالح أفراد المجموعة التجريبية، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية تعزى للجنس ولصالح الذكور.

وأجرى سكوت (Scott,2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى المهارات الإرشادية المتوفرة لدى المرشد التربوي واستعداداتهم الأكاديمية للأنشطة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (1052) وهم جميع المرشدين الذين أكملوا درجة الماجستير في الإرشاد المدرسي، وتخرجوا ما بين عام (2002-2012) وبعد جمع البيانات واستخدام المعالجة الإحصائية المناسبة، أظهرت النتائج أن مرشدي المدارس يمارسون دورهم بشكل منهجي، بفعالية وكفاية داخل المدارس، وإنهم قادرين على تلبية احتياجات طلابهم الأكاديمية والمهنية، والاحتياجات الشخصية والاجتماعية.

أما دراسة شاهين (2014) فهتفت إلى تحديد درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، وتحديد الاختلاف في درجة امتلاكهم لهذه المهارات بحسب بعض الخصائص النوعية، ومن وجهة نظر المرشدين أنفسهم، واستخدم المنهج الوصفي، ووزعت استبانة المهارات على عينة من المرشدين العاملين في محافظة رام الله والبيرة بطريقة المعاينة العنقودية وعددهم 49 مرشدا، وأظهرت النتائج أن تقديراتهم لمهاراتهم كانت بتقدير متوسط وبنسبة 47.3%، كما أظهرت النتائج وجود فروق في درجة امتلاك المهارات تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولم تكن الفروق دالة في التخصص وسنوات الخبرة.

وقام الاداج (Aladag,2013) بدراسة مهارات الإرشاد النفسي قبل التدريب العملي في المرحلة الجامعية في تركيا حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استخدام نموذجاً مكون من عشرة أسئلة مفتوحة، استخدم الباحث نموذجاً مكون من عشرة أسئلة مفتوحة، تناولت طرق التدريب على المهارات الإرشادية، وأوقات التدريب، وأهداف محتويات المادة التدريبية وطرق التقييم للمهارات الإرشادية وأهميتها، وتم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفراد الدراسة (11) متطوعاً، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2008/2009، وأظهرت النتائج الدراسة أن برامج التدريب الميداني الجامعية تهدف إلى تدريب الطلبة على المهارات الإرشادية واستخدام الاختبارات، وتحسين الكفاءة الذاتية لدى الطلبة، وتنمية البرامج المهنية لدى المرشد المتدرب واعتبرت أن مشاكل التدريب تتمثل بشعور الطلبة بضعف امتلاكهم لمهارات الإرشاد النفسي.

كما قام الغرابي (2013) بدراسة هدفت للتعرف على درجة فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في مقياس فاعلية الذات، ومقياس الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين، وطبقت على عينة من (180) مرشد ومرشدة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الفاعلية الذاتية جاء متوسطاً، كما أن هناك علاقة بين فاعلية الذات والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين دالة موجبة.

وأجرى الكحلوت ويوسف (2013) دراسة هدفت للتحقق من توافر بعض المهارات المهنية لدى الطلبة المرشدين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة من جميع أفراد المجتمع من طلبة الإرشاد النفسي والتربوي من كلية التربية في جامعة الأزهر بغزة والبالغ عددهم (127) طالب من الجنسين، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة؛ أن مستوى توافر الجانب المعرفي للمهارات المهنية لدى الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين ضعيف، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الجوانب المعرفية للمهارات المهنية كما تقاس على الاختبار المعرفي بأبعاده ودرجته الكلية لدى الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين.

وهدف دراسة ابراهام واخرون (Abraham,2011) إلى قياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين الماليزيين، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (500) مرشداً ومرشدة تربوية من المدارس الماليزية، وأظهرت النتائج أن المرشدين التربويين الذكور والإناث يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة وأن الكفاءة الذاتية لديهم ارتبطت بشكل كبير بالخبرة الأكثر، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع الكفاءة الذاتية لدى المرشدين الذين يحملون درجات عليا مقارنة بمن يحملون البكالوريوس، ولم تظهر الدراسة فروق دالة إحصائية في النوع الاجتماعي بين المرشدين والمرشدات.

وأجرى العبادسة (2011) دراسة هدفت للتعرف على مهارات المقابلة الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشدات في قطاع غزة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتألّف مجتمع الدراسة من المرشدين والمرشدات النفسيين والتربويين في قطاع غزة، حيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، واشتملت على (91) مرشداً ومرشدة. وقد استخدم الباحثان مقياس مهارات المقابلة الإرشادية إعدادها أداة للدراسة، وأشارت النتائج أنّ المرشدين والمرشدات يستخدمون مجموعة من المهارات بصورة ضعيفة مثل: أسلوب الإيحاء، مهارة طرح الأسئلة، والتفريغ الانفعالي، واستخدام الرؤية الإسلامية في

الإرشاد، ومجموعة أخرى من المهارات يتم استخدامها بصورة متوسطة، مثل: جمع المعلومات، الإصغاء وإعادة العبارات، والتفسير، والتسجيل، ومهارات يتم استخدامها بصورة مرتفعة، مثل: المناقشة، واستقبال المسترشد، وتقبل المسترشد، وتنمية مسئوليات المسترشد، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات المقابلة: تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس، التخصص، الحالة الاجتماعية، طريقة التوظيف.

أجرى وانجافار وآخرون (Wan Jaafar, et al, 2011) دراسة هدفت لقياس الكفاءة الذاتية لدى المرشدين المتدربين، تكونت عينة الدراسة من (100) مرشد من ثلاث جامعات في ماليزيا، استخدم الباحثون المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في قائمة التقدير الذاتي لقياس الكفاءة الذاتية في الإرشاد، أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية التوجيه والتعلم والاهتمام بالكفاءة الذاتية للمرشدين المتدربين من مشرفي الإرشاد لضمان إنتاج مرشدين فعالين.

واجري سميث (Smith, 2007) دراسة هدفت الى معرفة أثر الكفاءة على التكيف، وتكونت عينة الدراسة من (203) من الأفراد، وطبق عليهم مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التكيف، وقد دلت النتائج ان الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية عالية أفضل في التكيف السلوكي والعاطفي وغيرهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعقيبا على جملة الدراسات السابقة التي تم استعراضها، يتبين ان هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت الى تحقيقها، واختلاف المتغيرات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما اهتم بالكشف عن درجة امتلاك المرشد للمهارات الإرشادية، كدراسة ابو البصل (2020) ودراسة بلقاسم (2017) ودراسة (Scott, 2015)، ومنها من سعى لاستقصاء العلاقة بين متغيرات الدراسة ومتغيرات أخرى، كدراسة الغرابي (2013) ودراسة العبادسة (2011) ودراسة سميث (2007)، كما تنوعت بيئات الدراسات السابقة، إذ أجريت دراسة ابراهيم واخرون (Abraham, 2011) في شرق أسيا في ماليزيا، ودراسة مداني وورغي (2019) في الجزائر، ودراسة (Aladag, 2013) في تركيا، وتناولت الدراسات السابقة فئات مختلفة مثل المرشدين العاملين، وطلبة الإرشاد النفسي، والأخصائيين والمستشارين النفسيين، وفي بعض متغيري هذه الدراسة.

ان معظم الدراسات السابقة حاولت الكشف عن مستوى إحدى متغيرات الدراسة الحالية أو علاقتها بمتغيرات أخرى، ولكن الدراسة الحالية سعت للتعرف الى مستوى المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لفئة مرشدي المدارس في محافظة الكرك، واستقصاء العلاقة بين هذين المتغيرين وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة، بالإضافة الى أنها تميزت بمجتمعها وعينتها.

وتتشابه هذه الدراسة مع غالبية الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي، وتستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في فهم مشكلة الدراسة المتعلقة بالمهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية، واختيار وسائل جمع البيانات المناسبة للدراسة، وتفسير النتائج وتوضيحها، ومناقشة النتائج، واختيار المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة هو نفسه عينتها والذي تكوّن من جميع المرشدين التربويين في محافظة الكرك والبالغ عددهم (179) مرشداً ومرشدة للعام الدراسي 2021/2020م، حيث تم حصر الأعداد وذلك حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، وبعد استثناء عينة الثبات والبالغ عددهم (27) مرشداً ومرشدة، تم توزيع مقاييس الدراسة على (152) مرشداً ومرشدة، تم استرجاع (145) منهم، وبعد إدخال البيانات تم استبعاد (5) منهم، وبهذا تكونت عينة الدراسة النهائية من (140) مرشداً ومرشدة، والجدول الآتي يبين توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة .

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة.

المديرية	ذكور	إناث	المجموع الكلي لكل مديرية
قصة الكرك	30	35	65
المزار الجنوبي	24	30	54
القصر	18	17	35
الأغوار الجنوبية	10	15	25
المجموع	82	97	179

أدوات البحث:

أولاً: مقياس المهارات الإرشادية: استخدمت الدراسة مقياس المهارات الإرشادية المعد من قبل الصمادي، سمر (2014)، وقد تم صياغة فقراته بما يتناسب مع عينة الدراسة، وبلغ عدد الفقرات بصورته النهائية (28)، موزعة على ثلاثة مجالات وهي مجال المهارات التدخلية والمفاهيمية والشخصية، ويستجيب المرشد لفقرات المقياس باختيار واحد في كل سؤال من الخيارات المتعددة (أ، ب، ج)، بحيث تأخذ الإجابة الصحيحة (1) واحد، والإجابة الخاطئة (صفر)، فأعلى درجة يحصل عليها المستجيب على المقياس (28) وأقل درجة (صفر).

صدق مقياس المهارات الإرشادية: تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس بصورته الأولية على (10) من أعضاء هيئة التدريس وذوي الاختصاص في الجامعات الأردنية، من المتخصصين في علم النفس، والإرشاد النفسي والتربوي، والقياس والتقويم، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للموضوع الذي تقيسه، واعتمد الباحثان على معيار (80%) فما فوق للإبقاء على الفقرة، أو حذفها، أو تعديلها، وقد تم الأخذ بمقترحات

المحكّمين وإجراء التعديلات المطلوبة، وقد تكون المقياس بصورته النهائية من (28) فقرة، حيث لم يتم حذف أية فقرة، وإنما جرى تعديل على خيارات بعض الفقرات.

جدول الفقرات التي تم تعديل خياراتها في مقياس المهارات الإرشادية

رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
2	أثناء جلسات الإرشاد الفردي لا بد لك من توثيق المعلومات وتسجيلها ويتم ذلك من خلال: أ. كتابة فقرة قصيرة. ب. كتابة الجلسة بتفاصيلها. ج. تكليف المسترشد بكتابة ما يدور داخل الجلسة.	أثناء جلسات الإرشاد الفردي لا بد لك من توثيق المعلومات وتسجيلها ويتم ذلك من خلال: أ. تلخيص الجلسة بعد انتهائها مباشرة. ب. كتابة الجلسة بتفاصيلها. ج. تكليف المسترشد بكتابة ما يدور داخل الجلسة.
13	خلال إحدى الحصص التوجيه الجمعي قمت باستخدام تمارين الاسترخاء مع الطلبة فبدأت إحدى الطالبات بالبكاء وعند محاولتك تهدئتها بدأت الطالبة بالحديث عن مشكلتها مع احد والديها في البيت، فإن عليك ان: أ. تحد من حديثها عن مشكلتها أمام الصف. ب. تنتهز هذه الفرصة وتساعدتها على التفريغ الانفعالي في جو من الثقة والتقبل. ج. تشغل نفسك بأمر آخر بطريقه غير مباشره.	خلال إحدى الحصص التوجيه الجمعي قمت باستخدام تمارين الاسترخاء مع الطلبة فبدأت إحدى الطالبات بالبكاء وعند محاولتك تهدئتها بدأت الطالبة بالحديث عن مشكلتها مع احد والديها في البيت، فإن عليك ان : أ. ترتيب جلسة إرشاد فردي لها. ب. تنتهز هذه الفرصة وتساعدتها على التفريغ الانفعالي في جو من الثقة والتقبل. ج. تشغل نفسك بأمر آخر بطريقه غير مباشره.
18	قمت بالطلب من المسترشدين عدم التأخر على جلسات الإرشاد الجماعي إلا ان أحد المسترشدين يتأخر باستمرار ويقدم لك اعتذارا فإنك تقوم ب: أ_ منعه من استمرار حضور الجلسات. ب_ الحصول على موافقة المجموعة	قمت بالطلب من المسترشدين عدم التأخر على جلسات الإرشاد الجماعي إلا ان أحد المسترشدين يتأخر باستمرار ويقدم لك اعتذارا فإنك تقوم ب: أ_ منعه من استمرار حضور الجلسات. ب_ الحصول على موافقة المجموعة

للسماح له بالتأخير.	ب_ السماح له بالتأخير.
ج_ معاقبته على تأخره وإجباره على الحضور في الوقت المناسب.	ج_ معاقبته على تأخره وإجباره على الحضور في الوقت المناسب.
قال المسترشد ان معلم الرياضيات يطرده دائما من الحصّة، فإنك تجيبه مباشرة:	قال المسترشد ان معلم الرياضيات يطرده دائما من الحصّة، فإنك تجيبه مباشرة:
أ_ لا بد أنك أخطأت في حق المعلم لذلك يطردك من الحصّة.	أ_ لا بد أنك أخطأت في حق المعلم لذلك يطردك من الحصّة.
ب_ إن حصّة الرياضيات مهمة جدا ولا يحق له ان يطردك منها.	ب_ إن حصّة الرياضيات مهمة جدا ولا يحق له ان يطردك منها.
ج. أخبرني لماذا يطردك المعلم من الحصّة.	ج_ أخبرني ما الذي حدث بينك وبين المعلم.

ب. صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من تجانس فقرات مقياس المهارات الإرشادية من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة الفرد على الفقرة والبُعد الذي تنتمي له، ودرجته الكلية على المقياس، وذلك بتطبيقه على عيّنة استطلاعية تكوّنت من (27) مرشداً ومرشدة من داخل مجتمع الدّراسة، وخارج عينتها، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2)

معاملات الارتباط بين الدرجة على البُعد، والدرجة الكلية على مقياس المهارات الإرشادية

الارتباط مع الدرجة الكلية	البعد
0.781**	المهارات التدخلية
0.728**	المهارات المفاهيمية
0.926**	المهارات الشخصية

** دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (2) بأن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية (0.728-0.926)، وهي أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بصدق بناء داخلي مناسب لإجراء الدّراسة.

ثبات مقياس المهارات الإرشادية:

تمّ التحقق من ثبات المقياس بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية المكوّنة من (27) مرشداً ومرشدة من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.883) وتراوح بين (0.779-0.886) للأبعاد، كما تمّ التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل وفقاً لهذه الطريقة (0.843) وتراوح بين (0.764-0.860) للأبعاد، ويبين الجدول رقم (3) معاملات ثبات مقياس المهارات الإرشادية.

جدول 3:

معاملات الثبات لمقياس المهارات الإرشادية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وطريقة التجزئة النصفية (ن=27).

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
المهارات التدخلية	8	0.779	0.764
المهارات المفاهيمية	8	0.821	0.792
المهارات الشخصية	12	0.886	0.860
الكلية	28	0.883	0.843

تصحيح مقياس المهارات الإرشادية: تكوّن المقياس بصورته النهائية من (28) فقرة موزعة على المجالات الآتية:

مجال المهارات التدخلية ويشمل: مهارة عكس المحتوى وتعكسها الفقرة رقم (7)، ومهارة عكس المشاعر وتعكسها الفقرة رقم (22)، ومهارة التلخيص وتعكسها الفقرة رقم (3)، ومهارة المواجهة وتعكسها الفقرة رقم (14)، ومهارة التعاطف وتعكسها الفقرة رقم (15)، ومهارة الاستيضاح وتعكسها الفقرة رقم (21)، ومهارة طرح الاسئلة وتعكسها الفقرة رقم (24)، ومهارة إعادة الصياغة وتعكسها الفقرة رقم (8).

مجال المهارات المفاهيمية ويشمل: النظرية السلوكية وتعكسها الفقرة رقم (1)، نظرية الاختيار وتعكسها الفقرة رقم (23)، نظرية العلاج متعدد المحاور وتعكسها الفقرة رقم (10)، النظرية العقلانية الانفعالية وتعكسها الفقرة رقم (17)، مهارة التسجيل الكتابي وتعكسها الفقرة رقم (2)، مهارة كتابة التقرير النفسي وتعكسها الفقرة رقم (27)، مهارة دراسة الحالة وتعكسها الفقرة رقم (28).

مجال المهارات الشخصية وتشمل: مهارة بناء العلاقة وتعكسها الفقرة رقم (19)، مهارة احترام كرامة المسترشد وخصوصيته وتعكسها الفقرة رقم (13)، مهارات الإرشاد الجمعي، وتعكسها الفقرتين رقم (12،26)، مهارة التعامل بلطف واحترام الآخرين وتعكسها الفقرة رقم (16)، مهارة الصبر والهدوء وتعكسها الفقرة رقم (9)، مهارة التفاؤل وتعكسها الفقرة رقم (20)، مهارة

الألفة وتعكسها الفقرة رقم (6)، مهارة التسامح وتعكسها الفقرة رقم (18)، مهارة مساعدة الآخرين وتعكسها الفقرة رقم (11)، مهارة الثبات والاتزان الانفعالي وتعكسها الفقرة رقم (25).

وتراوحت الدرجة الكلية بين (صفر-28) ويستجيب لها المرشد حسب رأيه باختيار خيار واحد في كل سؤال من الخيارات المتعددة (أ، ب، ج)، بحيث تأخذ الإجابة الصحيحة (1) واحد، والإجابة الخطأ (صفر)، فأعلى درجة يحصل عليها المستجيب على المقياس (28) وأقل درجة (صفر). ولغاية هذه الدراسة فقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية كمعيار للحكم على مستوى المهارات الإرشادية وفقا للترتيب الآتي:

جدول (4)

اعتماد المتوسطات الحسابية كمعيار للحكم على مستوى المهارات الإرشادية.

المستوى	المتوسط الحسابي
مستوى منخفض من المهارات الإرشادية	0-0.33
مستوى متوسط من المهارات الإرشادية	0.34-0.67
مستوى مرتفع من المهارات الإرشادية	0.68-1.00

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية (عودة، 2005):

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (1) - الحد الأدنى للمقياس (صفر) / عدد الفئات المطلوبة (3)

$0.33 = \frac{1-0}{3}$ ؛ ومن ثم إضافة الجواب (0.33) إلى نهاية كل فئة

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية المهنية:

تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية المهنية المعد من قبل الشريفيين، احمد(2015)، وتوزعت فقرات المقياس على أربعة أبعاد، هي: الإنجاز في العمل، وتطوير الأداء، والتفاعل الاجتماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة، وبلغ عدد الفقرات (20) فقرة مصاغة باتجاه إيجابي، واحتمالات الاستجابة لهذه الفقرات تنحصر بالدرجة الكلية التي تتراوح بين (20-100)، واستخدم تدرج ليكرت الخماسي للتعبير عن درجة الاستجابة فأعطيت الاستجابة دائماً (5) درجات، وغالباً (4) درجات، وأحياناً (3) درجات، ونادراً (2) درجتين، وأبداً (1) درجة واحدة.

صدق مقياس الكفاءة الذاتية المهنية: تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس بصورته الأولية على (10) من أعضاء هيئة التدريس وذوي الاختصاص في الجامعات الأردنية، من المتخصصين في علم النفس، والإرشاد النفسي والتربوي، والمقياس والتقييم، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للموضوع الذي تقيسه، واعتمد الباحثان على معيار (80%) فما فوق للإبقاء على الفقرة، أو حذفها، أو تعديلها، وقد تم الأخذ بمقترحات المحكمين، حيث لم يتم حذف أية فقرة، وقد تكوّن المقياس بصورته النهائية من (20) فقرة.

ب. صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من تجانس فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة الفرد على الفقرة والبعد الذي تنتمي له، ودرجته الكلية على المقياس، وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية تكوّنت من (27) مرشداً ومرشدة من داخل مجتمع الدراسة، وخارج عينتها، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، والجدول (5) يبين ذلك:

جدول (5)

معاملات الارتباط بين الدرجة على البعد، والدرجات الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية

الارتباط مع الدرجة الكلية	البعد
0.894**	الإنجاز في العمل
0.798**	تطوير الأداء
0.813**	التفاعل الاجتماعي
0.784**	التعامل مع المواقف الضاغطة

** دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (5) بأن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية (0.894-0.784)، وهي أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بصدق بناء داخلي مناسب لإجراء الدراسة.

ثبات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية:

تمّ التحقق من ثبات المقياس بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية المكوّنة من (27) مرشداً ومرشدة من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.906) وتراوح بين (0.836-0.782) للأبعاد، كما تمّ التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل وفقاً لهذه الطريقة (0.844) وتراوح بين (0.866-0.761) للأبعاد، ويبين الجدول رقم (6) معاملات ثبات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية.

جدول 6:

معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية المهنية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وطريقة التجزئة النصفية (ن=27).

التجزئة النصفية	ثبات كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية
0.866	0.836	6	الإنجاز في العمل
0.761	0.782	5	تطوير الأداء
0.763	0.795	5	التفاعل الاجتماعي
0.786	0.832	4	التعامل مع المواقف الضاغطة
0.844	0.906	20	الكلية

تصحيح مقياس الكفاءة الذاتية المهنية:

تكوّن المقياس بصيغته النهائية من (20) فقرة، موزعة على الأبعاد الآتية:

1. الإنجاز في العمل، وتمثله الفقرات (1-6).
2. تطوير الأداء، وتمثله الفقرات (7-11).
3. التفاعل الاجتماعي، وتمثله الفقرات (12-16).
4. التعامل مع المواقف الضاغطة، وتمثله الفقرات (17-20).

ويستجيب لها المرشد أو المرشدة حسب رأيه باختيار خيار واحد في كل خيار من الخيارات الآتية: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، وأبدًا) بحيث تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وجميع الفقرات في المقياس النهائي إيجابية، فأعلى درجة يحصل عليها الطالب على المقياس (100)، وأقل درجة (20)، ولغاية هذه الدراسة وتم اعتماد المعيار التالي في الحكم على درجة توافر المعيار بعد الاستئناس برأي المختصين في القياس والتقييم:

مقياس الحكم على المتوسطات الحسابية:

بدرجة منخفضة	1.00-2.33
بدرجة متوسطة	2.34-3.67
بدرجة مرتفعة	3.68-5.00

وتم اعتماد هذا التقدير من خلال تقسيم الدرجة العظمى (5) على ثلاث فئات متساوية ضمن المدى (1-5)، وفقاً للمعادلة الآتية: القيمة العليا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة - القيمة الدنيا لبدائل الإجابة في أداة الدراسة على عدد المستويات الثلاثة: (مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة) أي: $(1-5) \div 3 = 1.33$ وهذه القيمة تساوي طول الفئة بين المستويات الثلاثة: (مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة).

$$1.00 + 1.33 = 2.33$$

$$2.34 + 1.33 = 3.67$$

$$3.67 + 1.33 = 5.00$$

الخطوات الإحصائية:

1. الحصول على الموافقة وتسهيل المهمة اللازمة من الجهات الرسمية: لتطبيق مقاييس البحث على مرشدي محافظة الكرك.
2. حصر أفراد عينة البحث من مرشدي محافظة الكرك.
3. إعداد وتجهيز مقاييس البحث.
4. تطبيق مقاييس البحث على العينة الاستطلاعية، والتحقق من صدق أدوات البحث وثباتها.
5. تطبيق مقاييس البحث على عينة البحث.
6. تفرغ البيانات على الحاسب الآلي، باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة.
7. تحليل البيانات وتفسيرها، ووضع التوصيات.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لاستجابات أفراد الدراسة لفقرات مقياس المهارات الإرشادية للدرجة الكلية والأبعاد، والجدول (7) يوضح هذه النتائج:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية.

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد
متوسط	1	0.18	0.52	المهارات الشخصية
متوسط	2	0.18	0.50	المهارات التدخلية
متوسط	3	0.23	0.49	المهارات المفاهيمية
متوسط		0.13	0.50	الكلية

يلاحظ من خلال الجدول (7) أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية، جاء متوسطاً ولجميع الأبعاد وبمتوسط حسابي (0.50) وانحراف معياري (0.13)، وجاء بُعد (المهارات الشخصية) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (0.52) وانحراف معياري (0.18)، يليه

بُعد (المهارات التدخلية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (0.50)، وانحراف معياري (0.18)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بـ (المهارات المفاهيمية) بمتوسط حسابي (0.49) وانحراف معياري (0.23).

وفي ما يلي عرضاً تفصيلياً على مستوى كل مجال من المجالات والملحق (أ) يوضح الفقرات التي تعكس كل مهارة من المهارات الواردة في المقياس:

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة عن مستوى امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية، حسب الفقرات المتضمنة للمهارات الفرعية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
أولاً: المهارات التدخلية					
3	مهارة التلخيص	0.61	0.49	1	متوسط
15	مهارة التعاطف	0.61	0.49	1	متوسط
14	مهارة المواجهة	0.60	0.49	2	متوسط
8	مهارة إعادة الصياغة	0.56	0.50	3	متوسط
7	مهارة عكس المحتوى	0.56	0.50	3	متوسط
22	مهارة عكس المشاعر	0.41	0.49	4	متوسط
24	مهارة طرح الأسئلة	0.34	0.48	5	متوسط
21	مهارة الاستيضاح	0.33	0.47	6	منخفض
	الكلية	0.50	0.18		متوسط
ثانياً: المهارات المفاهيمية					
1	النظرية السلوكية	0.62	0.49	1	متوسط
5	النظرية الإنسانية	0.58	0.50	2	متوسط
28	مهارة دراسة الحالة	0.50	0.50	3	متوسط
17	النظرية العقلانية الانفعالية	0.49	0.50	4	متوسط
23	نظرية الاختيار (العلاج الواقعي)	0.46	0.50	5	متوسط
10	نظرية العلاج متعدد المحاور	0.45	0.50	6	متوسط
2	مهارة التسجيل الكتابي	0.43	0.50	7	متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
27	مهارة كتابة التقرير النفسي	0.39	0.49	8	متوسط
	الكلي	0.49	0.23		متوسط
ثالثاً: المهارات الشخصية					
18	مهارة التسامح	0.69	0.47	1	مرتفع
6	مهارة الألفة	0.61	0.49	2	متوسط
20	مهارة التفاؤل	0.61	0.49	2	متوسط
11	مهارة مساعدة الآخرين	0.59	0.49	3	متوسط
16	مهارة التعامل بلطف واحترام الآخرين	0.55	0.50	4	متوسط
13	مهارة احترام كرامة المسترشد وخصوصيته	0.50	0.50	5	متوسط
26	مهارات الإرشاد الجمعي	470.	0.50	6	متوسط
25	مهارة الثبات والاتزان الانفعالي	0.46	0.50	7	متوسط
19	مهارة بناء العلاقة	0.46	0.50	7	متوسط
9	مهارة الصبر والهدوء	450.	0.50	8	متوسط
4	مهارة جمع المعلومات	0.42	0.50	9	متوسط
12	مهارات الإرشاد الجمعي	0.40	0.49	10	متوسط
	الكلي	0.52	0.18		متوسط

أولاً: المهارات التدخلية: يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات التدخلية جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (0.50) وانحراف معياري (0.18)، وحصلت فقرات (المهارات التدخلية) على مستويات متوسطة ما عدا الفقرة رقم (21) التي جاءت بمستوى منخفض، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (0.33-0.61)، وجاءت المهارة رقم (3) ورقم (15)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (0.61) وانحراف معياري (0.49)، في حين جاءت المهارة رقم (21) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (0.33) وانحراف معياري (0.47).

ثانياً: المهارات المفاهيمية: يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات المفاهيمية جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (0.49) وانحراف معياري (0.23)، وحصلت فقرات (المهارات المفاهيمية) جميعها على مستويات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع

الفقرات (0.39-0.62)، وجاءت المهارة رقم (1). في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (0.62) وانحراف معياري (0.49)، في حين جاءت المهارة رقم (27) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (0.39) وانحراف معياري (0.49).

ثالثاً: المهارات الشخصية: يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الشخصية جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (0.52) وانحراف معياري (0.18). وحصلت فقرات (المهارات الشخصية) جميعها على مستويات متوسطة ما عدا المهارة رقم (18) التي جاءت بمستوى مرتفع، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (0.40-0.69)، وجاءت المهارة رقم (18)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (0.69) وانحراف معياري (0.47)، في حين جاءت المهارة رقم (12) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (0.40) وانحراف معياري (0.49).

ويلاحظ ان مستوى امتلاك المرشدين للمهارات الإرشادية جاء متوسطاً ولجميع الأبعاد، ويمكن أن يفسر ذلك بأن برامج إعداد وتأهيل وتدريب المرشدين في الجامعات غير كاف، وهذا ما أكده الكثير من المرشدين وطلاب الإرشاد حين مقابلتهم والاستفسار عن ذلك، حيث ان الطالب يتلقى أثناء دراسته الجامعية عدد من المساقات والتي تركز في معظمها على الجانب النظري مهمة الجانب التطبيقي والتدريب العملي على المهارات والأساليب الإرشادية وتشبع النظريات، والاكتفاء بمساق واحد أو اثنان فقط لتغطية التدريب العملي، وهذا ينعكس على مهارة المرشد في التعامل مع قضايا المسترشدين والإسهام في حلها ومساعدته في تحقيق التوافق النفسي.

كما وقد تفسر هذه النتيجة لطريقة اختيار المرشدين عند تعيينهم، وعدم إخضاعهم لمعايير معينة للحكم على جاهزيتهم للعمل الإرشادي، كإجراء فحص تنافسي يقيس كفاءتهم ومهاراتهم الإرشادية لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وما يؤكد ذلك ان بعض المرشدين اقروا بأنهم تم تعيينهم على الحالات الإنسانية أو بالواسطة ودون إخضاعهم لفحص تنافسي.

وقام الباحثان بإجراء مقابلات مع عينة من المرشدين في محافظة الكرك للمساعدة في تفسير نتائج الدراسة، وأوضح المرشدين ان هناك نقص واضح في عمليات تدريب المرشدين التربويين على المهارات الإرشادية وتأهيلهم من بداية خدمتهم للعمل الإرشادي في مديريات المحافظة نفسها، وعدم الاهتمام بالخدمات الإشرافية حيث تقتصر مهام مشرفي الإرشاد على الاهتمام بالأمر الشكلي والإدارية من خلال متابعة السجلات الإرشادية دون الاهتمام بنوعية الممارسات الإرشادية والخدمات المقدمة للمسترشدين، ولهذا قد يعرضهم لخبرات الفشل التي تؤثر على مستوى امتلاك المهارات، بالإضافة إلى عدم وجود حوافز مادية ومعنوية تساهم في تحسين مستوى امتلاكهم إلى هذه المهارات، كما أن الدورات التدريبية التي تعقد للمرشدين التربويين غير كافية لتحسين مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين، أو ان الأشخاص المكلفين بعقد الدورات للمرشدين غير مؤهلين بالأصل وغير متخصصين وليس لديهم المحتوى العلمي أو الأسلوب لتنمية المهارات لديهم.

واتفقت نتائج هذا السؤال مع نتيجة دراسة شاهين (2014) التي أظهرت أن درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية جاءت متوسطة، كما وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو البصل (2020) التي أظهرت أن درجة امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات جاءت متوسطة أيضاً، بينما

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نهبان (2015) التي أظهرت أنّ مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظات غزة جاءت مرتفعة، ودراسة بلقاسم (2017) التي توصلت إلى أن مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مرتفع، ويمكن أن يعزى الاختلاف إلى اختلاف زمان ومكان إجراء كلتا الدراستين.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لاستجابات أفراد الدراسة لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المهنية للدرجة الكلية والأبعاد، والجدول (9) يوضح هذه النتائج:

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
تطوير الأداء	3.34	0.66	1	متوسط
التعامل مع المواقف الضاغطة	3.19	0.62	2	متوسط
الإنجاز في العمل	3.00	0.39	3	متوسط
التفاعل الاجتماعي	2.99	0.68	4	متوسط
الكفاءة الذاتية المهنية	3.13	0.35		متوسط

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين، جاء متوسطاً ولجميع الأبعاد وبمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (0.35)، وجاء بُعد تطوير الأداء) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.66)، يليه بُعد التعامل مع المواقف الضاغطة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.19)، وانحراف معياري (0.62)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد (الإنجاز في العمل) بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.39)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد (التفاعل الاجتماعي) بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (0.68).

وفي ما يلي عرضاً تفصيلياً على مستوى فقرات أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية:

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مستوى فقرات أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
البعد الأول: الإنجاز في العمل					
5	لا أحتاج إلى المساعدة أثناء إجراء المقابلات الإرشادية	3.39	1.24	1	متوسط
3	أحاول إنجاز الأعمال المطلوبة مني قبل وقتها	3.31	0.95	2	متوسط
4	أنجز أعمالي الإرشادية بدرجة كبيرة من الإتقان والنجاح	3.18	1.16	3	متوسط
6	أنجز أكثر مما خططت لإنجازه من أعمال	2.78	0.94	4	متوسط
1	أجد حلاً لكل مشكلة تواجهني	2.73	1.13	5	متوسط
2	أسعى إلى تحقيق أهدافي مهما أخفقت	2.59	0.55	6	متوسط
	الكلي	3.00	0.39		متوسط
البعد الثاني: تطوير الأداء					
8	أتمكن من تقييم قدراتي في التعامل مع المشكلات	3.59	0.65	1	متوسط
11	استمتع بالعمل الإرشادي	3.44	1.33	2	متوسط
10	أحاول بذل جهداً مضاعفاً للتفوق على زملائي	3.23	1.21	3	متوسط
9	إن معرفة كيفية التعامل مع المشكلات مهم بالنسبة لي	3.23	0.74	3	متوسط
7	أشعر بتحسن ملحوظ في مستوى مهاراتي الإرشادية	3.19	1.13	4	متوسط
	الكلي	3.34	0.66		متوسط



رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
البعد الثالث: التفاعل الاجتماعي					
13	أستطيع التعامل مع جميع المسترشدين	3.31	1.24	1	متوسط
14	تربطني علاقات مهنية جيدة مع الآخرين	3.28	1.72	2	متوسط
12	افهم مشكلة المسترشد بشكل كامل.	2.93	1.20	3	متوسط
16	اعمل على انجاز أعمالي رغم مواجهة الصعوبات	2.73	1.25	4	متوسط
15	أتعاون مع الآخرين بتقديم المزيد من الآراء	2.69	1.49	5	متوسط
متوسط	الكلي	2.99	0.68		
البعد الرابع: التعامل مع المواقف الضاغطة					
18	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لاعتمادي على قدراتي الذاتية	3.59	0.61	1	متوسط
20	لدي القدرة على إبداء الرأي حول المشكلات الإرشادية	3.24	1.08	2	متوسط
17	لدي القدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة	3.17	0.73	3	متوسط
19	لدي القدرة على اتخاذ القرارات	2.78	0.94	4	متوسط
متوسط	الكلي	3.19	0.62		

أولاً: الإنجاز في العمل: يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في بعد (الإنجاز في العمل) جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.39)، وحصلت فقرات (الإنجاز في العمل) جميعها على مستويات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.39-2.59)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي نصها (لا أحتاج إلى المساعدة أثناء إجراء المقابلات الإرشادية)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.24)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (أسعى إلى تحقيق أهدافي مهما أخفقت) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (0.55).

ثانياً: تطوير الأداء: كما يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في بعد (تطوير الأداء) جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (0.66)، وحصلت فقرات (تطوير الأداء) جميعها على مستويات متوسطة، وتراوح المتوسط

الحسابي لجميع الفقرات (3.59-3.19)، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي نصها (أتمكن من تقييم قدراتي في التعامل مع المشكلات)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.65)، في حين جاءت الفقرة رقم (7) والتي نصها (اشعر بتحسّن ملحوظ في مستوى مهاراتي الإرشادية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.13).

ثالثاً: التفاعل الاجتماعي: كما يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في بعد (التفاعل الاجتماعي) جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (0.68)، وحصلت فقرات (تطوير الأداء) جميعها على مستويات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (2.69-3.31)، وجاءت الفقرة رقم (13) والتي نصها (أستطيع التعامل مع جميع المسترشدين)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.24)، في حين جاءت الفقرة رقم (15) والتي نصها (أتعاون مع الآخرين بتقديم المزيد من الآراء) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.49).

رابعاً: التعامل مع المواقف الضاغطة: كما يلاحظ من الجدول أن مستوى امتلاك المرشدين التربويين للكفاءة الذاتية المهنية في بعد (التعامل مع المواقف الضاغطة) جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (0.62)، وحصلت فقرات (التعامل مع المواقف الضاغطة) جميعها على مستويات متوسطة، وتراوح المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.59-2.78) وجاءت الفقرة رقم (18) والتي نصها (أتعامل مع الصعوبات بهدوء لاعتمادني على قدراتي الذاتية)، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.61)، في حين جاءت الفقرة رقم (19) والتي نصها (لدي القدرة على اتخاذ القرارات) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (0.94).

ويمكن أيضاً أن تعزى هذه النتيجة إلى أن تجارب المرشد التربوي وخبراته المباشرة لها أثر في مستوى كفاءته المهنية، فالنجاح في مهمة سابقة يولد النجاح في مهمة لاحقة، ويزيد توقعات المرشد في مهمات أخرى لاحقه، فيبعد المرشد ما حققه من إنجازات في الأداء أكثر المصادر تأثيراً في كفاءته المهنية، لذلك فالأداء الناجح يرفع توقعات الكفاءة الذاتية المهنية للفرد، أما الإخفاق في الأداء فيؤدي إلى خفضها، والنجاح في الأداء يرفع كفاءة الذات بما يتوافق مع صعوبة المهمة، والأعمال المطلوب إنجازها من الفرد (Bandura, A.1997).

يمكن ان يعزو الباحثان هذه النتيجة الى وجود نقص في ما يتلقاه المرشد التربوي في المحافظة من إشراف دائم ومتواصل وتدريب، مما يعزز من الكفاءة الذاتية المهنية لديهم، فالتدريب يساهم بشكل ايجابي في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية للموظفين، كما يؤكد "باندورا" على دور الإعداد الجيد، والتدريب كوسيلة فعالة لإمدادهم بالخبرات وتوفير الفرص لتبادلها مما يؤثر ايجابيا في دافعيتهم وشعورهم بالرضا ويرفع من مستوى إنتاجيتهم، بمعنى حين يرى المرشد نماذج تماثله في القدرات من أقرانه الأكثر منه خبرة في ميدان الإرشاد، فإنه يكتسب من خلال هذه المشاهدة سلوكيات وطرق مختلفة في كيفية تقديم الإرشاد للطلبة، مما ينبي عليه سجلا معرفيا يتشكل من خلاله معتقدا ذاتيا يوضح إمكانيات تحقيق المهمة المستقبلية، وقد أضاف الزيات (2001) " ان الكفاءة الذاتية تتطور من خلال الخبرات النشطة في حياة الفرد، حيث الحاجات المتكررة للفرد تزيد من ثقته في الكفاءة الذاتية بينما يضعف الفشل المتكرر الإحساس بالثقة في تحقيق النجاح".

ويمكن ان تفسر هذه النتيجة من خلال تصريحات عينة من المرشدين في المحافظة بأنهم يعانون من غياب التغذية الراجعة الايجابية والتعزيز وزيادة الدافعية والدعم وقلة تقدير المجتمع للدور الذي يقوم به المرشد، ويرى باندورا (Bandura, A.1997) ان التشجيع والتدعيم الذي يتلقاه المرشد النفسي من ذاته ومن الوسط المدرسي والاجتماعي له اثر ايجابي في تنمية معتقدات كفاءة الذات الإرشادية، وان المعلومات والخبرات التي تأتي الفرد عن طريق الآخرين يكسب المرشد نوعا من الترغيب في الأداء والعمل، ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولته لأداء المهمة، فان ذلك يعد بمثابة التغذية الراجعة ذات الأثر الايجابي في زيادة كفاءة وفعالية الذات لدى المرشد، بالإضافة الى عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم من قبل وزارة التربية والتعليم مما يولد نوع من الإحباط والذي ينعكس على كفاءتهم المهنية .

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الغرابي(2017) التي أوضحت ان درجة فاعلية الذات ودرجة الكفاية المهنية لدى المرشدين جاءت متوسطة، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة مداني وورغي (2019) التي أظهرت مستوى مرتفع للكفاءة المهنية تؤهل المرشد التربوي لعمله الإرشادي، ودراسة (Abraham,2011) التي أظهرت ان مستوى الفاعلية الذاتية لدى المرشدين جاءت مرتفعة، ويمكن أن يعزى الاختلاف إلى اختلاف مكان إجراء كلتا الدراستين، مما يعني أن عمليات تدريب وتطوير المرشد التربوي تختلف من مكان إلى مكان حسب أنظمة التربية والتعليم في كل بلد.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \alpha \leq$) بين المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الكرك؟

للإجابة على السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون، والجدول (11) يبين ذلك:

جدول (11)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الكرك.

أبعاد المهارات الإرشادية				أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية
المهارات الإرشادية (الكلي)	المهارات الشخصية	المهارات المفاهيمية	المهارات التدخيلية	
0.423**	0.365**	0.294**	0.279**	إنجاز في العمل
0.344**	0.270**	0.239**	0.253**	تطوير الأداء
0.336**	0.248**	0.272**	0.227**	التفاعل الاجتماعي
0.324**	0.256**	0.189**	0.273**	التعامل مع المواقف الضاغطة
0.473**	0.377**	0.331**	0.341**	المهارات الإرشادية الكلي

* $P \leq 0.05$

** $P \leq 0.01$

يتضح من الجدول رقم (9)، وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين، حيث بلغت قوة العلاقة الارتباطية على المستوى الكلي بين (المهارات الإرشادية) و(الكفاءة الذاتية المهنية) (0.473)، وجاءت جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً، وعند مستويات موجبة، وكانت أقوى العلاقات الارتباطية مع مقياس المهارات الإرشادية بُعد (المهارات الشخصية)؛ حيث بلغت قوة هذه العلاقة الارتباطية (0.377)، في حين كانت أضعف هذه العلاقات مع (المهارات الإرشادية) بُعد (المهارات المفاهيمية) حيث بلغت قيمة هذه العلاقة الارتباطية (0.331).

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مستوى المهارات الإرشادية ومستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين، وهذه النتيجة طبيعية وإيجابية إذ لا بد من امتلاك مهارات وقدرات من أجل الوصول إلى أداء وظيفي جيد وكفاءة مهنية تنعكس على أداء وسلوك الطلبة بالمدارس، ويمكن أن يفسر ذلك بأن المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية تساهم في تعزيز دافعية المرشد نحو تحقيق الأهداف التي يطمح إليها بنجاح، ويمكن أيضاً أن تعزى هذه النتيجة إلى أن المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين تزيد من مستوى الكفاءة الذاتية المهنية للمرشد التربوي؛ فقدرته المرشد التربوي على تحديد المهارات المراد التدرب عليها، وتقديم أنشطة فعالة لجذب انتباه المتدربين، وقدرته على شرح تفصيلي لكل مهارة وكيفية التدرب عليها، ووصف الخطوات الأساسية التي يجب إتباعها عند تنفيذ أداء المهارة، ومهارته في نمذجة المهارة، والتدريب على الأداء من خلال لعب الأدوار، ومناقشة كيفية استخدام هذه المهارة وتوظيفها لتحقيق أهداف معينة؛ كل ذلك يساهم في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لديه.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشريفيين وسرحان (2020) التي أظهرت أن التفكير الإيجابي والهوية المهنية ساهما في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز، ودراسة الشريفيين (2015) التي أظهرت فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير المهارة وتحسين الكفاءة الذاتية المهنية، ودراسة (Abraham,2011) التي أظهرت ان الكفاءة الذاتية للمرشدين ارتبطت بشكل كبير بالخبرة الأكثر، ودراسة سميث (Smiith,2007) التي هدفت الى معرفة اثر الكفاءة على التكيف، وقد دلت النتائج ان الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية عالية أفضل في التكيف السلوكي والعاطفي وغيرهم..

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة فإنّ الباحثان يوصيان بما يلي:

1. إعطاء أولوية مطلقة للمتخصصين في مجال الإرشاد التربوي والنفسي للعمل كمرشدين تربويين بالمدارس، وتحديد إجراءات ملائمة لاختيار هؤلاء المرشدين.
2. العمل على تطوير وتنمية المهارات الإرشادية للمرشدين التربويين من خلال توفير برامج وعقد ورشات وندوات تدريبية لتمكين المرشدين وإعدادهم للبيئة المهنية.
3. تحفيز المتميزين من المرشدين التربويين ماديا ومعنويا.
4. ربط الترقى للمرشدين التربويين بعامل الكفاءة في الأداء وليس الخبرة.
5. ضرورة قيام الجامعات بتكثيف البرامج التدريبية وزيادة عدد المساقات العملية التي يتلقاها المرشدون في أثناء فترة دراستهم، ليصبح المرشد قادراً على أداء مهامه مبكراً، وانعكاس ذلك على عمله الإرشادي.
6. إجراء دراسات مستقبلية تهدف إلى استقصاء فاعلية البرامج الإرشادية في تنمية المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الكرك.
7. فحص الاحتياجات المختلفة للمرشدين التربويين بصورة مستمرة، والذي يمكن ان يعزز الخدمات الإشرافية المقدمة لهم.
8. تصميم برامج تدريبية مستندة الى النماذج الإشرافية المختلفة لرفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والمهارات لدى المرشدين العاملين وربطها بمتغيرات مختلفة مثل الاحتراق النفسي وضغط العمل والإحباط.
9. وضع برامج تدريبية خاصة بمشرفي الإرشاد في مديريات التربية والتعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم.
10. توفير الحوافز المادية والمعنوية للمرشدين، وتهيئة الفرصة لهم بأخذ دورات تسهم في تحسين رتب المرشدين أسوة بزملائهم المعلمين حيث إنهم محرومين منها، وهذا يولد لهم نوع من الإحباط وبالتالي يخفض من كفاءتهم المهنية وأداهم الوظيفي.

المقترحات:

1. تقديم دراسات تختص بتقييم أداء المرشدين النفسيين والتربويين، وكيفية تطوير قدراتهم ومهاراتهم وكفاءتهم.
2. تقديم دراسات للمعيقات المهنية لدى المرشد النفسي وأثرها على تطبيقه للمهارات الإرشادية في العمل الإرشادي.
3. تقديم دراسات توضح دور المشرفين والمدرسين والجامعات في تطوير وتنمية المهارات الإرشادية والكفاءة لدى العاملين في مجال الإرشاد النفسي.
4. تقديم دراسات مقارنة بين تطبيق المرشد النفسي للمهارات الإرشادية ومتغيرات أخرى نحو نجاح العملية الإرشادية وفاعلية العمل الإرشادي.

قائمة المراجع:

- أبو اسعد، احمد والجراح، عبد الله (2014). المهارات الحياتية، ط1، عمان: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- أبو اسعد، احمد (2009). الإرشاد المدرسي، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو اسعد، احمد (2009). المهارات الإرشادية، ط2، عمان: دار المسيرة.
- أبو اسعد، احمد (2011). المهارات الإرشادية، ط2، عمان: دار المسيرة.
- أبو البصل، نغم. (2020). درجة امتلاك المرشدين التربويين في محافظة البلقاء للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات، مجلة كلية التربية، 184-214، (4)، 36.
- أبو يوسف، جدوع (2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسانيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- بلقاسم، محمد وهامل منصور (2017). مستوى المهارات الإرشادية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، دراسة ميدانية بمراكز التوجيه المدرسي والمهني، مجلة التنمية البشرية، 7(1)، 87-28.
- الجنابي، صاحب عبد مرزوك (2019). استراتيجيات القيادة والإشراف، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الخليفات، هند عبد الله (2018). فعالية برنامج إرشادي تدريبي على مهارات الإرشاد لتنمية الكفايات المهنية والفعالية الذاتية لدى المرشدين التربويين (أطروحة دكتوراه)، جامعة مؤتة: الأردن.
- الزيات، فتحي (2001). علم النفس المعرفي. (ط1)، ج1، دار النشر للجامعات، مصر.
- سعفان، محمد احمد إبراهيم (2005). العملية الارشادية، القاهرة، مصر: دار الكتاب الحديث.
- شاهين، محمد احمد (2014). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 15، العدد 3 (207-183).
- الشريفين، أحمد وسرحان، وفاء (2020). العلاقة بين التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، م(47)، ع(1)، ص 149-1238.

- الشريفيين، احمد(2015). فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى نموذج تطوير المهارة في رفع مستوى الكفاءة الذاتية المهنية لدى المرشدين المتدربين في الأردن. مجلة الدراسات التربوية النفسية، مج9، ع1، 1-23.
- الصمادي، سمر والشاوي، رعد(2014). فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينه من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج10، ع3، 369-382.
- العبادسة، أنور(2011). المهارات الإرشادية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى المرشدين والمرشدات في قطاع غزة. المجلة التربوية، 36(1).
- العزة، سعيد حسني(2006). دليل المرشد التربوي في المدرسة، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الغرابي، علاء(2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة النجف (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة بغداد.
- القرعان، احمد خليل(2005). التوجيه والإرشاد التربوي، ط1، عمان: دار الإسرء للنشر والتوزيع.
- الكحلوت، عماد ويوسف، ماجي (2013). مدى توافر بعض المهارات الفنية لدى الطلبة المرشدين النفسيين التربويين، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس -كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع14، ج1، ص475-523.
- مداني، أحلام وورغي، سيد (2019). الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمأمول، دراسة ميدانية على عينه من المرشدين التربويين، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (5)، العدد (1)، ص128-167.
- المصري، إبراهيم سليمان (2019). اثر التدريب الميداني في تحسن الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإرشادية لدى طلبة الدراسات العليا في برنامج الإرشاد النفسي و التربوي في جامعة الخليل. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، جامعة الخليل، فلسطين.
- المهابرة، عبد الله(2015). فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج السلوكي المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض الضغوط النفسية لدى مرشدي مدارس الطفيلة(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- نهبان، سعيد عمر(2015). مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.



المراجع العربية مترجمة:

- Abu Asaad, Ahmed & Al-Jarrah, Abdullah (2014). *Life Skills*, 1st Ed. Amman: Al Falah bookshop for publishing and distribution.
- Abu Assad, Ahmed (2009). *School counseling*. 1st Ed. Amman: Dar Al Masirah for publishing, distribution and printing.
- Abu Assad, Ahmed (2009). *Counseling skills*. 2nd Ed. Amman: Dar Al Masirah.
- Abu Assad, Ahmed (2011). *Counseling Skills*. 2nd Ed., Amman: Dar Al Masirah.
- Abu Al-Bassal, Nagham (2020). The degree of having counseling skills for facing crises among educational counselors in Al-Balqa. *Journal of the Faculty of Education*. 36(4), 184-214.
- Abu Yusef, Jadoua (2008). *The effectiveness of a training program in developing counseling skills among psychological counselors in UNRWA schools in Gaza*. (Unpublished master's thesis). Gaza Islamic University.
- Bel-kassem, Mohamed & Hamel, Mansour (2017). The level of counseling skills among school and vocational guidance and counseling specialists: a field study in school and vocational guidance centers, *Human Development Journal*, 7(1), 28-87.
- Al-Janabi, Sahib Abd Marzouk (2019). *Leadership and Supervision Strategies*. Dar Al-Yazuri for publishing and distribution.
- Al-Khaleifat, Hend Abdullah (2018). *The effectiveness of a training counseling program in developing professional competencies and self-efficacy among educational counselors*. (Ph.D.). Mutah University in Jordan.
- El-Zayat, Fathi (2001). *Cognitive psychology*. (1st Ed.), part 1. Dar Al-Jamiaat for publishing.
- Saafan, Mohamed Ahmed Ibrahim (2005). *The counseling Process*. Dar Al-Kitab Al-Hadith.
- Shaheen, Mohamed Ahmed (2014). The degree of having counseling skills among the educational counselors in Palestinian public schools. *Journal of Psychological and Educational Sciences*, 15 (3), pp. 183-207.
- Al-Sharifayin, Ahmed & Sarhan, Wafaa (2020). The relationship between positive thinking, professional identity and counselling self-efficacy among applicant and non-applicant counselors for the Queen Rania Award. *Journal of Educational Science Studies, University of Jordan*, 47(1), pp. 1238-149.

- Al-Sharifayin, Ahmed (2015). The effectiveness of a counseling supervision program based on the skill development model in professional self-efficacy among trained counselors in Jordan. *Journal of Psychological Educational Studies*, 9, pp.1-23.
- Al-Smadi, Samar & Al-Shawi, Raad (2014). The effectiveness of a supervisory program based on the mastery model in improving counseling skills for a sample of psychological counseling students at Yarmouk University, *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 10 (3), pp. 369-382.
- Al-Abassa, Anwar (2011). The relationship of counseling skills to some variables among male and female counsellors in Gaza. *Educational Journal*, 36 (1).
- Al-Azza, Saeed Hosni (2006). i. 1st Ed. Amman: Al-Dar Al-Thaqafiah for publishing and distribution.
- Al-Ghurabi, Alaa (2013). *The relationship of self-efficacy to professional competence among educational counselors in Najaf* (Unpublished Ph.D. thesis), Baghdad University.
- Al-Quraan, Ahmed Khalil (2005). *Educational guidance and counseling*. 1st Ed. Amman: Dar Al-Israa for publishing and distribution.
- Kahlout, Imad & Youssef, Maggie (2013). The availability of some technical skills among students of educational psychological counseling. *Journal of Scientific Research in Education*, Ain Shams University - Girls' College of Arts, Sciences and Education, 14, (1), pp. 475-523.
- Madani, Ahlam & Oragy, Sayed (2019). The professional competence of educational counselors between the status quo and wishes: a field study on a sample of educational counselors, *Journal of Social Sciences*, 5 (1), pp. 128-167.
- Al-Masry, Ibrahim Suleiman (2019). The effect of field training on perceived self-efficacy and counseling skills among graduate students in the psychological and educational counseling program at Hebron University. *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, Hebron University, Palestine.
- Al-Mahaira, Abdullah (2015). *The effectiveness of a supervisory program based on the cognitive behavioral model in improving counseling skills and reducing psychological stress among Tafila school counselors*. (Unpublished Ph.D.). University of Jordan.
- Nabhan, Saeed Omar (2015). *The degree of having counseling skills in facing crises in public schools among educational counselor in Gaza*. (Unpublished master's thesis), Faculty of Education, Islamic University, Gaza.



المراجع الأجنبية

- Abraham, N (2011) Malaysian Counselors Self- Efficacy: Implication for Career Counseling. University Putra Malaysia. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6,No.9.
- Aladag, M .(2013). Counseling Skills in Pre-Practicum Training at Guidance and Undergraduate Programs: A Qualitative Investigation .*Educational Sciences :Theory & Practice* ,13(1),72-79.
- Arthur ,M,& Bernard,(2012).Application of the Discrimination Model of Supervision Residency Education .Association For the Behavioral Sciences & Medical Education ,18(1),32-37.
- Bandura .A(1977).Self-efficacy :Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review* ,Vol 84,N02.
- Bandura, A. (1997) *Self efficacy : the exercise of control*, W, H, Freeman, New York Academic.
- Bernad, j.& Goodyear, R.(2004).*Fundamentals of Clinical Supervision*. Boston: Allyn and Bacan.
- Cormier, S , & Nurius, P .(2003).Intervening and Change Strategies For Helpers :Fundamental Skills and Cognitive Behavioral Interventions .(5th ed).Thomson Books /Cole.
- Cottrell, S.(1999):*The study skills handbook*, London, Macmillan press *Counseling Self-Efficacy Beliefs. The Professional Counselor* Volume 2,Issue 2 | Pages 143-151.
- Dimopoulou, E(2012): Self efficacy and collective 156-beliefs of teachers for children with autism, *Literacy In formation and computer Education journal*,3(1).
- Larson, M. L. & Daniels.(1998).Review of The Counseling Self Efficacy Literature, *Journal of Counseling Psychologist* ,26,179-218.
- Maddux James E(2002): Self efficacy. The power of believing you can, in *handbook of positive psychology*, New York: Oxford university Press.
- Nelson, M.Johnson, P.& Thorngren, J.(2000). An integrated approach for supervising mental health counseling interns. *Journal of mental health counseling*, 22(1),45-59.
- Pajares, F. (2005). Self-Efficacy During Childhood and Adolescence. *Information Age Publishing* all rights of reproduction in any form Reserved, *Self-Efficacy Belief*, 15(2),339-367.
- Schwazer, (1999): General Perceived Self-Efficacy in Cultures Self-Efficacy and Adjustment Basic. *Principles and issues, journal of Behavioral science*, Bureau1980,2,21-34.

-
- Scott L. (2015) Professional Development and school Counselors: A Study of Utah School Counselor Preferences and Practices. Brigham Young University.
 - Smith, D. (2007). Introduction to Special Education: Making a Difference. (6th Ed). Boston: Pearson, Allyn and Bacon.
 - Wan Jaafar, M. Mohamed, O. Bakar, A. & Tarmizi, R. (2011), Counseling Self-Efficacy among Trainee Counselor Malaysia, Procedia – Social and Behavioral Sciences,30,676-679.