

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

مخنوان البحث

الكفاية المهنية لدى المرشدين
التربويين وعلاقته ببعض
المتغيرات

بحث تخرج تقدمت به الطالبة بسمة محمد عباس

الى مجلس كلية التربية الاساسية في جامعة ديالى

وهو جزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في الارشاد والتوجيه
التربوي

م ٢٠١٤

هـ ١٤٣٥

إقرار المشرف

أشهد ان إعداد هذا البحث الموسوم بـ(الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات) الذي تقدمت به الطالبة (بسمة محمد عباس) قد جرى تحت إشرافي في جامعة ديالى – كلية التربية الأساسية قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وهو جزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في التربية / تخصص الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .

المشرف

أ.د مهند محمد عبد الستار

٢٠١٣ – ٢٠١٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
" هل يستوي الذين
يعلمون والذين لا
يعلمون "

صدق الله العظيم

(التوبة / آية ١٠٥)

الأممءاء

الى الءببب الاكرم محمد (صلب الله عليه وسلم)

الذب رسم للإنسانبة طربق السعابة

الى من ءجرع المر لكب بذبقنب العسل

الى الذب ءعب لارباب و بذل الجهب لأءمر

ابب العزبب

الى من اءببنب فبكب لكل فراق

الى البب سهرب اللبالب لأنام و شقبب لأسعء

أمب البالببة

الى القلوب الصافببة البب وقعبب

فب بانبب فب السراء و الضراء

أءوبب وأءنب

الى البربب الذب بنبزف ءانبماً

و شهءانبه الاببال

العراق

بالباب ءب و آباب اعبزاب

مرفقة ببهببب المءوابعب

هءا

ألبكم اهبب

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على سيدنا (محمد) خاتم الانبياء و المرسلين و على اله واصحابه الطيبين الطاهرين .

يطيب للباحثة و قد انتهت من اعداد البحث ان تتقدم بوافر الشكر والتقدير والامتنان الى المربي الفاضل الى الاستاذ الدكتور مهند محمد عبد الستار النعيمي المشرف على البحث لما يبذله من جهد علمي رصين و اراء وتوجيهات صائبة وقيمة

ادامه الله خير مربي للأجيال القادمة . وجزاه الله خير جزاء.

تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير والامتنان الى اساتذة قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي في كلية التربية الاساسية جامعة ديالى لما قدموه من اراء قيمة وسديدة .

مستخلص البحث

نضراً لوجود الاخطاء في النظر الى الكفاية المهنية للمرشدين والمرشحات وفي التعامل مع الاخرين ومع المجتمع .

وقد هدف الى :

*التعرف على الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين واقتصر البحث الحالي على الذكور والاناث في محافظة ديالى / قضاء الخالص خلال العام ٢٠١٣-٢٠١٤ والمرشدين ذوي الخدمة اكثر من (١٠) سنوات و اقل من (١٠) سنوات لتحقيق اهداف البحث .

استخدمت الباحثة الطريقة الاتية :

مقياس الكفاية المهنية لدى المرشدين والمرشحات ، وقد تم تطبيق مقياس على عينة بلغت (٥٠) مرشد ومرشدة ، وتوفر في المقياس الصدق ، اما الثبات فقد تحقق بطريقة التجزئة النصفية لعينتين مستقلتين

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	القران الكريم
ب	الاهداء
ج	شكر وتقدير
د	مستخلص البحث
هـ - و	ثبت المحتويات
ز	ثبت الجدول والملاحق
٧-١	الفصل الاول : الاطار العام للبحث
٣-٢	مشكلة البحث
٥-٤	أهمية البحث
٦	أهداف البحث
٦	حدود البحث
٧	تحديد المصطلحات
١٦-٨	الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة
١٥ - ٩	الكفاية المهنية
١٠-٩	المحور الاول : مفهوم الكفاية المهنية
١١-١٠	المحور الثاني : نشأة حركة الكفايات المهنية
١٢-١١	المحور الثالث : مصادر اشتقاق الكفايات المهنية
١٣-١٢	المحور الرابع : تصنيف الكفايات المهنية واسس صياغتها

الصفحة	الموضوع
١٣	المحور الخامس نظريات الكفاية المهنية
١٤-١٣	اولاً : نظرية الحاجات
١٥	ثانياً : نظرية العاملين
١٦	الدارسات السابقة
٢٠-١٧	الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته
١٨	مجتمع البحث
١٨	عينة البحث
١٩	اداة البحث
١٩	الصدق
١٩	الثبات
٢٠	تطبيق الاداة
٢٠	الوسائل الاحصائية
٢٥-٢١	الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها
٢٥	التوصيات
٢٥	المقترحات
٣٠-٢٦	المصادر
٣٦-٣١	الملاحق

ثبت الجدول

الصفحة	الموضوع
١٨	جدول (١) توصيف عينة البحث
٢٢	جدول (٢) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في اجابات المرشدين في اداة مستوى الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين
٢٣	جدول (٣) خلاصة الاختبار التائي للفروق في الكفاية المهنية بحسب متغير الجنس
٢٤	جدول (٤) خلاصة الاختبار التائي للكفاية المهنية بحسب مدة الخدمة

ثبت الملاحق

الصفحة	الموضوع
٣٣- ٣٢	ملحق (١) الاداة بصيغتها الاولية
٣٥ - ٣٤	ملحق (٢) الاداة بصيغتها النهائية
٣٦	ملحق (٣) اسماء الخبراء والمحكمين

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- مشكلة البحث
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- حدود البحث
- تحديد المصطلحات

مشكلة البحث :-

لقد تم تطبيق برنامج الارشاد التربوي في المدارس الحكومية العراقية بتعيين مجموعة من المرشدين التربويين من الذين مارسوا عملية التدريس للمواد التربوية والنفسية للعمل في المدارس المتوسطة ، ولم يتحقق استخدام هذه التجربة بطريقة مخططة ومنفذة إلا في العام الدراسي (١٩٧٥-١٩٧٦) ، حينما شكلت اللجنة العليا للارشاد التربوي لدراسة الارشاد في المدارس الثانوية وتطبيقه بالعراق التي قرر فيها ادخال خدمات الارشاد التربوي في المدارس الثانوية بعد ان حددت اهداف المرشد التربوي ومهامه (علي ، ١٩٧٧ ، ص٩٠) ومنذ تطبيق هذا البرنامج قد واجهته مجموعة من المعوقات التي تعترض تطبيقه بالشكل المطلوب ، منها المعوقات المادية المتمثلة بتوفر غرفة مستقلة ومجهزة بالأثاث وتقنيات الارشاد المختلفة ، ومنها المعوقات النفسية التي تتمثل بإحساس المرشدين التربويين بعدم وضوح دورهم في المدرسة بالشكل المطلوب ، وما لهذا الدور من اثار في مكانتهم الاجتماعية في المدرسة بالموازنة مع زملائهم الاخرين من المدرسين الذي ينعكس بدوره سلبيا على كفاءتهم المهنية وعلى العملية الارشادية برمتها .

في أطار ذلك ، فان عيش الانسان في مجتمع ، وسعيه للحصول على التقدير الاجتماعي و تحقيق ذاته يرفعانه باستمرار الى مقارنة نفسية بالآخرين في مختلف جوانب حياته وفي شخصيته وسلوكه ليعرف موقعه ومكانته بينهم ، فهو يقوم بعملية تقويم كفاياته ، وفي ضوء هذه العملية فإنه يطور أو يعدل أو يغير من سلوكه وشخصيته ليحصل على المكانة التي يبحث عنها ، وهو قد يشعر بالسرور لانه متميز عن الاخرين وذو مكانة عالية في جانب أو أكثر من سماته الشخصية ، وهذا الشعور بالسعادة يؤثر في سلوكه وفي عمله وفي مجمل حياته على نحو ايجابي فيصبح الفرد عضوا نافعا في مجتمعه (العبودي، ١٩٩٦ ، ص٢) .

ولكي يصل الفرد الى مكانة مرموقة في عمله عليه ان يحقق الكفاية المهنية والرضا عن نفسه ، فاذا ما شعر الفرد بمكانته فانه يشعر بالاستقرار و الامن النفسي وهي السمة المميزة للشخص السوي والمتوافق مما ينعكس ذلك كله على صحته النفسية ، على أن الجهود التي يبذلها الفرد في سعيه للحصول على المكانة التي ترضيه تختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها ، فعلى سبيل المثال أن مكانة الفرد في المجتمعات المتقدمة ترتبط بدرجة عالية بعمله وبالتقدير الذي يناله وبالترقيات التي يحصل عليها لكفائته في مهنة معينة .

وبالمقابل تعاني المجتمعات النامية عامه من التخلف الاداري المتمثل باختناق المعاملات وتعقيد انجازها وتضخم الجهاز الاداري وتزايد عدد العاملين وانخفاض فاعلية ادائهم والمغالاة في مركزية القرارات والتبذير في رأس المال والواسطة والمحسوبية ، وهذا

على حساب مستوى التأهيل لدى الافراد وبدون مراعاة للفروق في مستوى الكفاية في مجال عملهم الذي يختلف مع واقع التوجه الذي يؤكد دستور معظم الدول والذي بحث على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (معروف ، ١٩٩٢، ص٢٠) .

ولقد أدى ذلك الى حصول فجوة كبيرة بين الموظف ووظيفته المعين بها كونه شخصاً غير كفوء في الاداء الوظيفي وغير مؤهل لهذا العمل نظراً لعدم كفايته التي تؤثر سلباً في شخصيته وتمتد بأثارها الى جوانب حياته الاجتماعية ، والاقتصادية ، والمهنية (الدبي ، ٢٠٠٣، ص٣) .

وقد اوجدت الباحثة أن دور المرشد* قد لا يكون فاعلاً في قيادة العملية الارشادية وتحقيق اهدافها المنشودة لخدمة العملية التربوية وبناء شخصية الطالب بشكل سليم ينسجم مع الاهداف التربوية ،وكما أن للمرشد رؤية غير واضحة لمكانته الاجتماعية من حيث موقعه ومركزه المهني سواء في المدرسة او خارجها مما يؤثر في مستوى كفايته المهنية با لموازنة بما يشعر به مع من يعمل طبيياً او مهندساً مثلاً وما يتمتع به من مكانة أو كفاية في مجال عمله .

فقد ارتأت الباحثة لقيام بدراسة من خلال التساؤل الاتي ما الكفايات المهنية للمرشدين التربويين؟

* لقد جاء هذا في توصيات الندوة العلمية الموسومة لواقع الارشاد في المؤسسات التعليمية وسبل تطوره)والتي نظمتها شعبة الارشاد التربوي التابعة للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى بتاريخ(٧/١١/٢٠٠٢) .

أهمية البحث :-

مهنة الارشاد من المهن العلمية والفنية الدقيقة التي تحتاج الى اعداد جيد لمن يقوم بها ، فهي ليست مهنة يمارسها اي فرد بقدر ما عنده من علم ، ولكنها مهنة لها أصولها ، وعلم له مقوماته ، وفن له أدواته ، وهي لا تعني نقل المعلومات او توصيلها الى المسترشدين ، بل تتطلب ممن يمارسها الكثير من الامكانيات ، وان الذي يقوم بها لا يؤديها لمدة معينة او محددة او مع مجموعة محددة من المسترشدين ، ولكنه يمارسها طوال سنوات كثيرة ، وهي كفيلة بمساعدة اجيال متعاقبة ، لذلك فان اهمية الخدمات الارشادية تصاحبها اهمية الشخص المؤهل مهنيًا ، ويمتاز بكفاية في اداء هذه الخدمات لعموم الطلبة (الحراشة ، ٢٠٠١ ، ص٦) .

ولا بد من الاشارة الى انه قبل ان يتبلور مفهوم الارشاد في النظام التربوي العراقي في السنوات الاخيرة ، ويأخذ اطاره المعروف كانت لفظة الارشاد تقرن بما يعرف المرشد الذي كلنا نفترض فيه خبره ومعرفة اوسع بتلاميذ المدرسة التي يعمل بها لابتغاء المساعدة والمشورة او لأمر تتعلق بانخفاض المستوى الدراسي لدى الطلبة والمشكلات التربوية كارتفاع نسب الرسوب ، وظاهرة التسرب وغيرها من المشكلات ... الخ (عبد العزيز ، ٢٠٠٥ ، ص٤) .

وقد ظهرت مبررات التفكير الجاد في توفير صيغة مناسبة للإرشاد التربوي والتوجيه المهني وذلك في الكشف عن قابليات الطلبة واستعداداتهم وتشخيص مشاكلهم ومعاونتهم في حلها ، وبالتالي توفير المهن والاعمال التي تتناسب مع رغباتهم ومتطلبات خطط التنمية التي ترسمها الدولة ، وبما يحقق حالات التوافق والانسجام الضرورية لهم كأفراد مهما كان موقعهم في المجتمع (عبد العزيز ، ٢٠٠٥ ، ص٥) .

وهنا يشير الهاشل (١٩٩٦) الى انه نظراً لأهمية التوجيه والارشاد في حياة الافراد ، والشعوب اخذت بعض الدول تضمينه في برامجها التعليمية سواء بتوفير معلمين للقيام بتلك المهام او من خلال تعيين مرشدين تربويين متخصصين في الارشاد لتولي تلك المهام ، والتفرغ لها بل ان بعض الدول تعد برنامج التوجيه جزءاً اساسياً في البرامج التربوية والتعليمية في جميع المراحل الدراسية (الهاشل ، ١٩٩٦ ، ص٩٢) .

ذلك ان نجاح العملية الارشادية والارشاد في المدرسة بوجه خاص يعتمد على المرشدين التربويين لانهم يشكلون العنصر القيادي الفاعل في العملية الارشادية (مغاريوس ، ١٩٧٤ ، ص١٥٠) .

وعلى الرغم من الاهتمام المبكر بدراسات الكفاية المهنية في العمل والتزايد المستمر في الدراسات واتساع مجالات البحث التي بدأت في المجالات الصناعية والتجارية والادارية والتعليمية ثم انتقالها الى المجالات التربوية ، الا انها اقتصرت على المعلمين والمدرسين واولتها اهتماماً طغي على الاهتمام بالمرشدين التربويين ، وهذا ما اكده العمري (١٩٩٢) بأن " دراسات الكفاية في العمل الوظيفي بدأت في ميدان الصناعة وادارة الاعمال وتركزت على فئة العمال بشكل اساسي ثم انتقلت مؤخراً الى الميدان التربوي وكان التركيز كذلك على فئة المعلمين من دون غيرهم من العاملين في هذا الميدان" (الشهري ، ٢٠٠٠ ، ص١٤) .

وقد شهدت السنوات الاخيرة اهتماماً كبيراً بعرض وتحديد الكفايات الادارية والقيادية والارشادية والمشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية والابتدائية والمرشدين في المدارس ، وذلك في ضوء كفايات العمل المطلوبة كونها قوى بشرية لازمة لأحداث التغيير على المستوى الاداري والمدرسي ، وتزويدهم بالمهارات والمهام والوظائف التي على المرشد أن يمتلكها أو ينبغي أن تتوفر لديه عمله وانجازه بفعالية ، اذ يتوقف العمل على القدرة مهارية والمعرفية والمعلومات التي يمتلكها المرشد التي تخص المسترشد تسمى بالكفاية المهنية وتشمل المعارف والمهارات والمعلومات والاتجاهات والقيم الاساسية والضرورية التي تمكن المرشدين من القيام بأداء مهامهم بشكل مقبول وبما يؤدي الى نجاحهم في تحقيق التكيف مع المتغيرات المستمرة والمستجدة بتحديدتها المختلفة ضوء الانشطة والواجبات الارشادية والفنية والانسانية والاجتماعية المرتبطة بالأدوار الارشادية لقاديتها في المؤسسة الارشادية وبما يزيد من قدرتهم على متابعة كل ما هو جديد في مجال عملهم (حسان والعجمي ، ٢٠٠٧ ، ص٤٧٨) وقد اشار كارترز Charters الى ضرورة الاخذ بالبرامج القائمة على الكفايات والمستندة على تحليل عمل المرشد ونشاطه وتحديد الاهداف بصورة سلوكية مما كان له الاثر في تثبيت فكرة الكفايات المهنية وبرامج التدريب عليها ، وقد عد كاجان ونوبل (١٩٦٩) Kagan and Noble تعريف وتحديد كفاية المرشد الخطوة الاولى والاساسية في اي برنامج ارشادي دراسي او تدريبي سواء كانت الكفايات عشرة او مئة (التميمي ، ٢٠٠٥ ، ص٢٢) .

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي :

- ١- قياس الكفاية المهنية للمرشدين التربويين .
- ٢- معرفة الفروق في الكفاية المهنية للمرشدين التربويين على وفق :-
 - أ- متغير الجنس (الاناث والذكور) .
 - ب- مدة الخدمة اكثر من (١٠) سنوات واقل من (١٠) سنوات

حدود البحث :-

يتحدد البحث الحالي بمرشدين تربويين في المدارس التابعة لتربية محافظة ديالى / قضاء الخالص ٢٠١٣ – ٢٠١٤

تحديد المصطلحات

أولاً :- الكفاية المهنية / Occupational Competence

اطلعت الباحثة على مجموعة من التعاريف التي تناولت مصطلح الكفاية المهنية ومنها :-

• عرفها جود (١٩٥٩) Good في قاموس التربية انها :

القدرة على توظيف المبادئ الاساسية واساليب مجال معرفي على المواقف العملية (Good ، 1959، p115).

• عرفها مرسى (١٩٨١) :

بانها التوافق بين قدرات الفرد ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (مرسى ، ١٩٨١ ، ص٦٢٣)

• عرفها التميمي (٢٠٠٥) :

بانها القدرة على عمل شيء بكفاية وفعالية وبمستوى معين من الاداء(التميمي ، ٢٠٠٥ ، ص٣١) .

• وتعريف اجرائياً : بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (المرشد) على مقياس الكفاية المهنية الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض .

ثانياً :- المرشد التربوي Educational Conusellor

• عرفته وزارة التربية العراقية (١٩٨٠) بانه :-

الكادر المدرب المسؤول عن تقديم الارشاد لمساعدة الافراد على تخمين قدراتهم واهتماماتهم وذلك بتقديم المعلومات الضرورية والمناسبة التي تعتمد اساساً لاتخاذ القرار (وزارة التربية ، ١٩٨٠ ، ص١٧) .

• عرفه الداھري (٢٠٠٠) بانه :

الشخص الذي امتھن الارشاد التربوي وتخصص فيه واعد له وتدرّب عليه (الداھري ، ٢٠٠٠ ، ص٧٤) .

الفصل الثاني

الاطار النظري ودراسات سابقة

الكفاية المهنية

المحور الاول : مفهوم الكفاية المهنية .

المحور الثاني : نشأة حركة الكفايات المهنية .

المحور الثالث : مصادر اشتقاق الكفايات المهنية .

المحور الرابع : تصنيف الكفايات المهنية وأسس صياغتها .

المحور الخامس : نظريات الكفايات المهنية .

الكفاية المهنية Occupational Competence

سوف يتم تناول هذا القسم على وفق المحاور الآتية :-

المحور الاول : مفهوم الكفاية المهنية Occupational Competence Concept

ينعكس مفهوم الكفايات Occupational Competence في القدرات المرتبطة بمهام المتدرب المختلفة وادواره ، سواء كانت على المستوى النظري التي تتضح من خلال التخطيط ، والاعداد للأعمال اليومية المطلوبة أو من خلال السلوك الوظيفي أو الاداء الفعلي الذي يمارسه المتدرب داخل المؤسسة التربوية وخارجها مما يعكس الاثر الحقيقي لعملية التدريب المقترن بالكفاية والفاعلية الوظيفية (البدراوي ، ١٩٨٨ ، ص١٥) .

ولقد ارتبط الكثير من المفاهيم المستخدمة في مجالات العمل، والانتاج بمفهوم الكفاية المهنية بل تستخدم احيانا كونها مرادفات على الرغم من وجود فروقات ذات دلالات اصطلاحية ، ونفسية دقيقة تميز كل واحد منها عن الاخر، وعلى النحو الآتي :

١- من حيث ارتباطه بمفهوم الاداء Performance ، وهو السلوك المرئي الظاهر للفرد الذي يمكن ملاحظته ، وتقديره ، وتقويمه فإنه يرتبط بالكفاية المهنية من حيث انه يمثل الصورة الظاهرة لكفاية الفرد (عطوة ، ١٩٨٨ ، ص١٧٦-١٧٧) .
الا أن مفهوم الكفاية المهنية أعم واشمل من مفهوم الاداء .

٢- من حيث ارتباطه بمفهوم الفاعلية Effectvness ويعني القدرة على الاستخدام الماهر للكفاية المهنية بشكل يؤدي الى تحقيق الهدف الذي توظف من اجله (السهلاوي ، ١٩٩٢ ، ص١٧٨) ، فإن مفهوم الكفاية المهنية ينعكس في محتوى مفهوم الفاعلية ويتجسد في أهدافه السلوكية على أن المرشحين للعمل كونهم مرشدين قد يتكيفون لهذا الدور ويحققون الكفاية في مجال الارشاد بينما قد يكون البعض الاخر في حالة نزاع واضطراب وعدم استقرار نتيجة لعدم قدرتهم على التكيف في ممارسة دور المرشد بنجاح مما يقلل من فاعليتهم الارشادية.

٣- من حيث ارتباطه بمفهوم الابداع Creativity أكد ليوناردو وروبرت (١٩٧٤) Leonardo and Robert على أن مفهوم الكفاية هو أنموذج يساعد على الإبداع والتركيب Installation ، على اعتبار ان التركيب هو عملية فيها ابداع (Leonardo and Robert) . (1974 , P. 705) .

٤- من حيث ارتباطه بمفهوم الانتاجية Productivity ، فإنه وعلى الرغم من تقارب مفهوم الانتاجية بمفهوم الكفاية المهنية ، إلا أن الانتاجية تهتم بالنتائج النهائية في حين تهتم الكفاية المهنية فضلا عن النتائج بالمراحل أو بالعمليات التي تعمل عن طريقها إلى تحقيق النتائج اي أنها ترتبط عادة بالاستخدام الامثل للإمكانات المتاحة (المدخلات) من أجل الحصول على النتائج (المخرجات) (بهجت ، ١٩٩٠ ، ص١٦٨) .

المحور الثاني : نشاه حركة الكفايات المهنية

تعود جذور حركة الكفايات المهنية إلى اواخر القرن التاسع عشر ، اذ استخدم مدخل الكفايات المهنية في أعداد الممرضين والمهندسين والمحامين ومديري المدارس كما استخدم في تعليم العلوم الاجتماعية والتطبيقية والانسانية في الجامعات البريطانية (التميمي ، ٢٠٠٥ ، ص٢٢) ، ذلك أن نشوءها كان نتاجاً لتطور الفكر التربوي المعاصر و انعكاساً مباشراً للحاجات الاجتماعية ، والاقتصادية التي استجبت نتيجة التطور العلمي والتكنولوجي الذي كان له الاثر البالغ في دفع الكثير من المؤسسات التربوية والاجتماعية والاقتصادية إلى إحداث تطورات جوهرية في اهدافها وعملياتها ومحتوى برامجها المختلفة (الجنابي ، ٢٠٠٨ ، ص٢٥) .

وفي الستينات من القرن الماضي اقتبس هذا الاتجاه في اعداد مؤسسات مهنية غير تربوية ، منها كليات الطب ، والهندسة ، والطيران ، والقانون ، إذ كان يتم تدريب الطلاب المهنيين على أكتساب كفايات مهنية معينة تتطلبها منهم .

وكان لنجاح هذا الاسلوب في الاعداد المهني وتطبيقه في الكليات المهنية أكبر أثر لانتقاله وتطبيقه في مجال أعداد المرشدين التربويين على المستوى الجامعي (الصباغ، ١٩٨٦، ص٣١) .

وقد شهد عقد السبعينات انطلاق الكثير من الدراسات التي حاولت تصميم برامج تربوية معاصرة اعتمدت الكفايات المهنية أساساً ومعياراً لها ، وقد استخدمت بعض هذه البرامج أسلوب تحليل النظم (منيزل، ١٩٩٧، ص١٣) .

ومن اهم الدراسات العربية في هذا المجال دراسة سوريال (١٩٧٩) التي بحثت أهم المتطلبات الاستراتيجية في أعداد المعلم العربي ، والتي ضمنت (٢٨) كفاية مهنية في ثلاثة مجالات هي:-

- ١- مجال تنمية المعلم العربي لكفايات التربية المستديمة لدى الطلاب .
- ٢- مجال تنمية المعلم العربي لكفايات التربية المستديمة لدى المجتمع .
- ٣- مجال تنمية المعلم العربي لكفايات التربية المستديمة لنفسه .

اما على المستوى المحلي فكانت دراسة البياتي (١٩٧٩) التي ضمت (١١٠) كفاية من الكفايات الادائية اللازمة لمدرسي التعليم المهني في العراق ، وقد ضمت مجالات (تخطيط البرامج – التطوير، تنفيذ التعليم - الادارة – العلاقة مع المجتمع المدرسة) (التميمي، ٢٠٠٥، ص٦٢) .

أن تطور هذه الحركة قد اتسع ليدخل ضمن اهتمام جميع الميادين المهنية سواء كانت ذات طابع إنساني ام اجتماعي ام علمي وغيرها من الميادين المهنية المختلفة .

المحور الثالث : مصادر اشتقاق الكفايات المهنية .

اختلف الباحثون في تحديد مصادر اشتقاق الكفايات المهنية ، وذلك لاختلاف طبيعة المهن ، وما تتطلبه من خبرات ، ومهارات ، ومؤهلات علمية وغيرها ، على انهم قد وضعوا وتحديثوا عن مصادر عامة لاشتقاق الكفايات المهنية ، وذلك للمهن ذات الطابع التربوي كالمعلمين والمشرفين ، والمرشدين التربويين.

وفي هذا السياق يلجأ الباحثون والمختصون في إعداد البرامج التربوية الى مصادر متعددة لاشتقاق الكفايات المهنية ، وهم يستخدمون في ذلك عدة اساليب منهجية لتوصيف مضامينها وصياغة مفرداتها حيث يشير اوكي وبروان (١٩٧٢) Okay and Brown إلى اربعة مصادر لاشتقاق الكفايات المهنية وهي :-

- ١- استطلاع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية كالمعلمين ، والمدراء، والمرشدين التربويين ، والتلاميذ.
- ٢- الأقتباس من قوائم اخرى.
- ٣- ملاحظة المعلمين ذوي الخبرة في التدريس .
- ٤- تحليل عملية التدريس (الأزرق ، ٢٠٠٠، ص ١٩) .

المحور الرابع : تصنيف الكفايات المهنية وأسس صياغتها .

- قام الكثير من الباحثين ، والمهتمين بموضوع الكفايات المهنية بتصنيفها ضمن مجالات رئيسة تشتق منها كفايات ثانوية او فرعية ، على أنها تتكرر وتتداخل مع بعضها البعض في أكثر من تصنيف ،فقد صنفت دراسة (كوبر Cooper) الكفايات المهنية الى :-
- ١- الكفايات المعرفية :- وتتضمن الحقائق ، والنظريات .
 - ٢- الكفايات الأدائية :- وهي الكفايات التي يظهرها المتعلم ، وتتضمن المجال المهاري (النفس حركي)،المواد المتصلة بالتكوين البدني ، والحركي .
 - ٣- كفايات التسلسل المتعاقب :-وتظهر في التأثير الذي يحدثه المعلم في سلوك الطلاب (جامبل ، ١٩٩٨، ص ٨١) .
- اشارت دراسة ناديش و ديمايو (١٩٧٥) Nadich and Dimio إلى أربعة أنواع أساسية من الكفايات المهنية هي :-

- ١- الكفاية الاكاديمية Academic competence: وهي التغيرات أو الدرجات التي يحصل عليها الفرد من خلال قيامه بالمهام المنوطه به .

٢- الكفايات الاجتماعية Social competence: وهي العلاقات الايجابية مع الاخرين ، والقيام بالواجبات الاجتماعية نحو الجماعة ، ومهارات الاتصال ، والتفاعل الاجتماعي مع الوسط الذي يوجد به الفرد.

٣- الكفاية الرياضية Sports competence: وهي الاهتمام الرياضي ، والتمكن من الألعاب الرياضية ، والتفوق مع الاداء الحركي.

٤- الكفايات المنزلية Home competence: وهي القدرة على أداء المهام ، والأدوار و المسؤوليات التي يتطلبها البيت ، والأسرة (عشري ، ١٩٩١ ، ص٤٠ - ٤١) .

المحور الخامس : نظريات الكفايات المهنية. Occupational Competency Theories.

ومن اجل التوصل إلى تفسيرات منظمة ، ودقيقة لمفهوم الكفاية المهنية عمدت الباحثة إلى تحليل مضامين هذه النظريات فوجدت أن البعض منها قد تناول هذا المفهوم عن طريق الإشارة إليه إشارة عابرة أو عن طريق تداخله مع مصطلحات نفسية أو اجتماعية اخرى أو عن طريق إيجازه واختصاره ليتم الإشارة اليه وطرحه ضمن إطار النظريات الاتية :-

اولاً : نظرية الحاجات (١٩٤٣) Need Theory

صنف ماسلو Maslow الحاجات الانسانية على وفق مفهوم التصاعد الهرمي ، وفي شكله الأصلي فإن الهرم يحتوي خمسة مستويات ، ولكن (ماسلو) راجعه أخيراً وأوصله إلى سبعة مستويات ، وقد سميت الحاجات في المستويات الدنيا بحاجات الحرمان الأساسية ، ألتى في المستويات العليا بالحاجات الإنمائية ، وعلى وفق هرم (ماسلو) فإن الحاجات ذات المستوى الأرقى في السلم الهرمي لا تظهر حتى يتم اشباع حاجة اخرى أكثر غلبة وسيطرة ، وكذلك فان الحاجة التي تشبع لا تعد حاجة بعد، فالشخص محكوم ليس بإشباع حاجاته ، ولكن لما يعوزه ويحتاج إليه (الازيرجاوي ، ١٩٩١، ص٥٤) .

ويوضح الشكل (١) تفصيلات هرم (ماسلو) للحاجات .

ويقصد بها قيام الفرد بالبحث عن القيم الجمالية.

ويقصد بها الحاجة الى المعرفة والفهم .

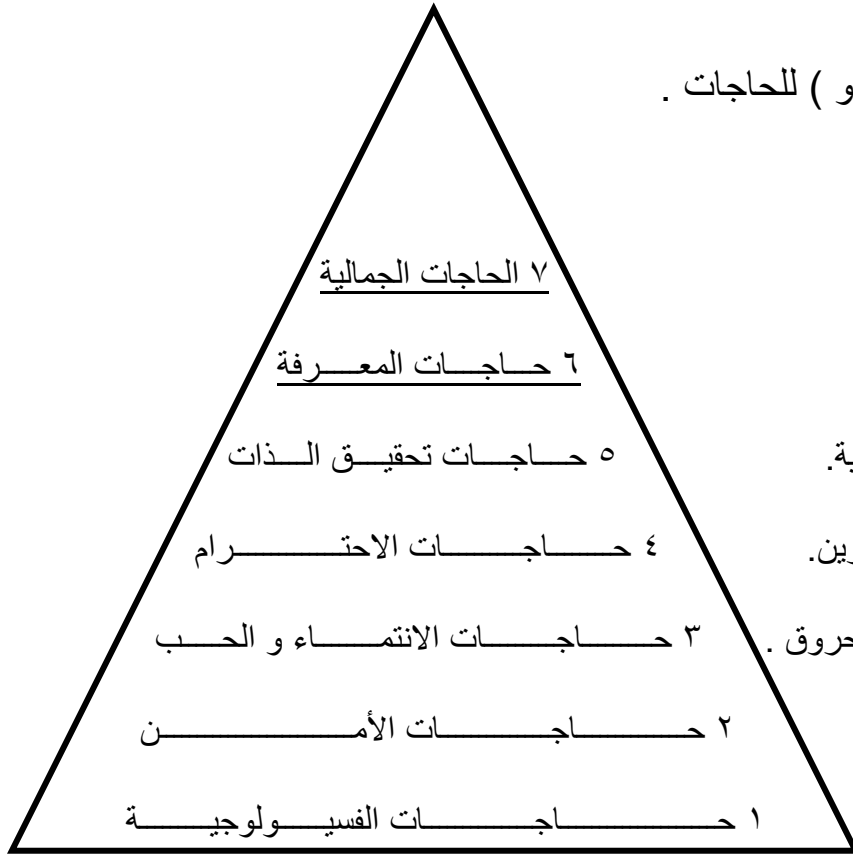
ويقصد بها حاجة الفرد إلى تحقيق إمكاناته .

ويقصد بها الحاجة الى النجاح والتقدير ، والكفاية.

ويقصد بها الحاجة الى تكوين علاقات مع الاخرين.

ويقصد بها الحاجة الى الوقاية من الكوارث والحروق .

ويقصد بها الحاجة الى الماء والهواء والطعام.



شكل (١)

هرم (ماسلو) للحاجات (الدبي، ٢٠٠٣، ص ٦٢)

وأشار (ماسلو) إلى أنه على قدر تلبية الحاجات يتحدد مستوى الكفاية المهنية لدى الفرد ، ويرى بأنه إذا ما تم إشباع هذه الحاجات تظهر الحاجات الأخرى التي لم يتم إشباعها بعد ، وهكذا وفي بيئة العمل فأن الموظف لا يسعى الى الانجاز في عمله قبل أن يكون قد أشبع حاجاته الدنيا ، وتبعاً لهذه النظرية فإن العمل يكون اقرب إلى إشباع الحاجات الدنيا منه إلى إشباع الحاجات العليا (القبلان، ١٩٨١، ص ٧٦) .

ثانياً : نظرية العاملين (١٩٥٩) The Tow factors theory

ترتبط نظرية العاملين لـ هيرز بيرغ (1959) Herzbery بنظرية (ماسلو) للحاجات في نقطتين مركزيتين هما :

- أن المفهوم المركزي لهاتين النظريتين هو مفهوم الحاجة ، وهما يقسمان حاجات الفرد على حاجات دنيا وحاجات عليا.
- ان شعور الفرد بالرضا الوظيفي Top satisfaction يتحدد بمدى إشباع حاجاته ، وهو بالنسبة لنظرية (هيرز بيرغ) يقرر كفايته المهنية في أداء عمل معين .
وبالنسبة لنظرية (ماسلو) ، فإن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي فأولئك العاملون الذين يكونون في مستوى وظيفي متدن غالباً ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها (ماسلو) على انها دنيا (كمقدار الراتب ، والامن) في حين أن أولئك العاملين الذين يتولون الوظائف العليا و الذين تم إشباع حاجاتهم الدنيا ، هؤلاء ينظرون إلى إشباع حاجاتهم الأعلى درجة ، فالحاجة الفسيولوجية والحاجة الأمنية والحاجة لانتماء تصنف على أنها حاجات دنيا ، في حين تصنف الحاجات الأخريات على أنهما حاجات عليا (الشهري ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٤) .

الدراسات السابقة :-

● دراسة فلانجان (1954) Flangan.

توصلت هذه الدراسة إلى أن الكفايات الإرشادية تتأثر بنوعية المرشدين ، وأنه ليس كفايات موحدة للتعامل مع جميع المرشدين (أبو عيطه ، ٢٠٠٢، ص١١٤) .

● دراسة كول (1977) Cole.

فقد توصلت هذه الدراسة الى ان أهم عوامل الرضا لدى العاملين كانت المرتب (الأجرة) ، وعلاقات العاملين بزملائهم بالعمل ، وفرص الترقى ونوع علاقته مع الإدارة (الأزرق ، ٢٠٠٠ ، ص١٢٥) .

● دراسة بيج (1980) Page.

فقد اظهرت هذه الدراسة أن تثمين الانجاز يعد من ابرز العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي (Page. 1980. P.41) .

● دراسة جون (2003) Jhon .

أشارت هذه الدراسة إلى أن الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين لا تتحقق إلا بعوامل الرضا الوظيفي ، وأن المرشحات التربويات هن أكثر حساسية لتلك العوامل من المرشدين التربويين (Jhon.2003,P,45-4-7) .

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

- منهج البحث .
- مجتمع البحث .
- عينة البحث .
- اداة البحث .
- الصدق .
- الثبات .
- الوسائل الاحصائية .

منهجية البحث واجراءاته

ويتضمن هذا الفصل الاجراءات التي قامت بها الباحثة وتم اعتماد الاتي :-

اولاً : منهجية البحث :-

اعتمد المنهج الوصفي للبحث الذي يهدف الى وصف ظواهر او احداث او اشياء معينة ، وجمع المعلومات والحقائق والملاحظات عنها (جابر ، ١٩٩٦ ، ص ٤) ، لملائمة اهداف الدراسة ، وان البحث الوصفي يعد استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها (عزيز ، ١٩٩٠ ، ص ١٥٩) .

ثانياً : مجتمع البحث :-

تم جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثل بمرشدين ومرشدات التربويين العاملين في مدارس مديرية تربية محافظة ديالى / قضاء الخالص ، للعام الدراسي ٢٠١٣ – ٢٠١٤

ثالثاً : عينة البحث :-

تم اختيار عينة من المرشدين والمرشدات باستخدام الطريقة المتعددة المراحل العشوائية ، والتي تتميز بالوصف الدقيق لمرشدين التربويين وشموليتها في التوزيع ، وقد تم اختيار عينة البحث وممثلة للمجتمع الاصلي وتكونت من (٥٠) مرشد ومرشدة تربوية لمدارس تربية محافظة ديالى / قضاء الخالص ، وكما مبين في الجدول رقم (١) في ادناه

جدول (١)

توصيف عينة البحث

ت	الجنس	العدد
١	ذكور	٢٥
٢	اناث	٢٥
٣	المجموع	٥٠

رابعاً : اداة البحث :-

ان دراسة اي سمة او ظاهرة او البيانات عن الظاهرة لا بد من وجود اداة لجمع المعلومات او البيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة ومعالجة هذه البيانات احصائياً للتحقق من الاهداف او الفروض التي وضعت في الدراسة المراد دراستها ، لذا فقد ثبتت الباحثة اداة (الخرجي ، ٢٠١٠) لقياس الكفايات المهنية لدى المرشدين وبصيغتها الاولية كما في الملحق (١) تكيفها مع موضوع الدراسة الحالية من اجل اكمال متطلبات البحث والتوصل الى النتائج ومناقشتها في الفصل التالي .

خامساً : الصدق :-

يعد الصدق من الشروط الضرورية التي ينبغي توفرها في الاداة التي تعتمد عليها اي دراسة وتكون صادقة اذا كان بمصدرها ان تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه (فخرو واخرون ، ٢٠١٠ ، ص ١٨٩) والصدق انواع منه الصدق الظاهري الذي يفيد في اكتساب ثقة المفحوص واقتناعه بان الاداة حقيقة تقيس ما يراد قياسه ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات فقد قامت الباحثة بعرض الاداة بصيغتها الاولية ملحق (١) على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس وبعد الاخذ بملاحظاتهم فقد نالت موافقة الجميع وبهذا تعد الاداة صادقة ظاهرياً ويمكن اعتمادها .

سادساً : الثبات :-

يعني استقرار واتساق النتائج عند استخدام المقياس من مدة لاخرى ان حساب الثبات لاية اداة يجعل نتائج البحث اكثر موضوعية وهناك اكثر من طريقة يمكن استخدامها لايجاد ثبات الاداة ، وقد اتبعت الباحثة طريقة التجزئة النصفية لاستخراج معامل الثبات وقد بلغ ثبات الاداة (٧٥%) وهو معامل ثبات عالي يمكن الركون اليه .

سابعاً : تطبيق الاداة :-

بعد اكمال جميع متطلبات الاداة فقد قامت الباحثة بتطبيق الاداة بصيغتها النهائية كما في ملحق رقم (٢) على عينة الدراسة للفترة من ٢٠١٤/١/٨ ولغاية ٢٠١٤/٢/١٠ لغرض الحصول على البيانات اللازمة ومعالجتها احصائياً للوصول الى نتائج ولتحقيق اهداف البحث الحالي .

ثامناً : الوسائل الاحصائية :-

- الاختبار التائي للعينة الواحدة (توفيق ، ١٩٧٦ ، ص٤٦)
- الاختبار التائي للعينتين (البياتي ، ١٩٧٧ ، ص١٨٣)
- معامل ارتباط بيرسون (البياتي ، ١٩٧٧ ، ص١٨٣)
- الحقيبة الاحصائية SPSS

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

- عرض النتائج
- تفسير النتائج ومناقشتها
- التوصيات والمقترحات

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

ستعرض الباحثة في هذا الفصل النتائج التي توصلت اليها على وفق الاجراءات التي اشارات اليها في الفصل الثالث ، ومن ثم سنتناقشها ، وتحاول تفسيرها وبحسب اهداف البحث .

اولاً : مستوى الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين لغرض التعرف على مستوى الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي للاجابات فكان (45) بانحراف معياري (7.0) ، وعند موازنته بالمتوسط الغرضي للاداة البالغ (40) ، تبين ان متوسط اجابات العينة اعلى من المتوسط الغرضي للاداة ، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح ان الفرق دال احصائياً بدرجة حرية (48) وعند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (٢)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في اجابات المرشدين في اداة مستوى الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الغرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.67	5	48	40	7.5	45

يتضح من الجدول (٢) ان المرشدين التربويين يتمتعون بكفاية مهنية عالية اذ يبين ذلك ان هناك اهتمام من قبل مديرية التربية بعمل المرشد التربوي وبالتعاون مع ادارة المدارس عن طريق اقامة الدورات التدريبية والندوات التي تسهم في زيادة خبرة المرشد في العمل الميداني داخل المدارس .

ثانياً التعرف على الفروق الفردية في الكفايات المهنية على وفق :

أ-الجنس / ذكور ، اناث

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات المرشدين الذكور ومتوسط المرشيدات الاناث وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي للمجموعتين وكما مبين في الجدول (٣) .

الجدول (٣)

خلاصة الاختبار التائي للفروق في الكفاية المهنية بحسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	2	48	7	47	25	ذكور
				6	42	25	اناث

حيث بلغ متوسط درجات الذكور (47) وبانحراف معياري (7) والمتوسط الحسابي للاناث (42) وبانحراف معياري (6) وباستخدام الاختبار التائي للعينتين مستقلتين وجد ان العينة التائية المحسوبة بلغت (2) هي اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات الذكور والاناث ويكون الفرق لصالح الذكور وفي ضوء النتائج التي تم عرضها حيث ان المرشدين التربويين يتمتعون بكفايات مهنية اكثر من المرشحات وذلك يعني ان الذكور اكثر كفاية من الاناث في الكفاية المهنية وانهم اكثر مهارة واكثر فعالية ومثابرة وان ذلك يعود الى عنصر الممارسة التي يتمتع بها المرشدين بدرجة اكبر من المرشحات ولذلك انهم اكثر فعالية وكفاية في العمل.

ب-مدة الخدمة للمرشدين التربويين الذين خدمتهم اكثر من (١٠) سنوات واقل من (١٠) سنوات .

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات اقل من (١٠) سنوات ومتوسط درجات اكثر من (١٠) سنوات وللتأكد من صحة هذه الفرضية ثم حساب متوسط الحسابي للمجموعتين وكما مبين في الجدول (٤) .

الجدول (٤)

خلاصة الاختبار التائي للفروق في الكفاية المهنية بحسب مدة الخدمة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	2.0	25	48	7	45	36	اقل من (١٠) سنوات
				8	43	14	اكثر من (١٠) سنوات

حيث بلغ متوسط درجات اقل من (١٠) سنوات (45) وبانحراف معياري (7) والمتوسط الحسابي لاكثر من (١٠) سنوات (43) وبانحراف معياري (8) وباستخدام الاختبار التائي للعينتين مستقلتين وجد ان العينة التائية المحسوبة بلغت (25) هي اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (2.0) عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجات اقل من (١٠) سنوات واكثر من (١٠) سنوات ويكون الفرق لصالح اقل من (١٠) سنوات وفي ضوء النتائج التي تم عرضها حيث ان المرشدين التربويين التي تقل خدمتهم عن (١٠) سنوات يتمتعون بكفاية مهنية اكثر من المرشدين التربويين التي تزيد خدمتهم عن (١٠) سنوات وهذا يعني ان المرشدين الذين تقل مدة خدمتهم عن (١٠) سنوات هم اكثر كفاية وفعالية ونجاحاً من المرشدين الذين تزيد مدة خدمتهم عن (١٠) سنوات وذلك ان مدة الخدمة لا تزيد عن عامل الخبرة والممارسة والمهارة في اداء عمل المرشد في التفاعل مع المشكلات التربوية وانما الكفاية المهنية للعاملين تحدد وتقرر بمستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به العاملون في اداء اعمالهم وايضا المرشدين الذين لديهم خدمة اقل من (١٠) سنوات واكبر التطورات والتجديدات التربوية داخل ميدان التربية والتعليم وعاصروا التطورات الحديثة التي تهم عمل المرشد التربوي والتي ساعدتهم على تطوير مهاراتهم في العمل الارشادي .

التوصيات

- ١- تعميم خدمات الارشاد في جميع المراحل .
- ٢- استخدام اساليب حديثة لتنمية التعاون في الارشاد التربوي والمرشدين التربويين .
- ٣- يجب تصميم برامج تدريبية تزيد من خبرة المرشد ومساعدة على تنظيم عمله بصورة جيدة .

المقترحات

- ١- اجراء دراسات تناولت الكفاية المهنية وعلاقتها بمتغيرات نفسية اخرى مثل (مفهوم الذات ، التوافق بين المرشدين والمرشحات في المدارس) .
- ٢- اجراء دراسات مسحية للتعرف على مدى الكفاية بين المرشدين والمرشحات وأنواع الاستراتيجيات التي يستخدمونها في العمل .
- ٣- اجراء دراسات ارتباطية تناولت الشعور بالكفاية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات (السن ، التخصص ، مكان العمل ، الحاجة الاجتماعية) .

المصادر

المصادر العربية

*القران الكريم

- ١- ابو عطية ، سهام درويش (٢٠٠٢) : مبادئ الارشاد النفسي ، ط٢ ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الهاشمية ، الكويت .
- ٢- الازرق ، عبد الرحمن صالح (٢٠٠٠) : علم النفس التربوي للمعلمين ، كلية التربية ، جامعة الفاتح ، ليبيا .
- ٣- الازيرجاوي ، فاضل محسن (١٩٩١) : أسس علم النفس التربوي ، دار الكتب العربي الحديث ، الموصل .
- ٤- البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكريا زكي (١٩٧٧) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة بغداد .
- ٥- البدراوي ، همام زيدان (١٩٨٨) : كفايات المعلم في ضوء مهام مهنة التعليم ، مجلة التربية ، العدد (٨٧) ، دولة قطر .
- ٦- بهجت احمد رفاعي ، (١٩٩٠) : الكفاية الداخلية لبرنامج محو في سلطنة عمان ، التربية الحديثة ، العدد (١٨) ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٧- التميمي ، عواد جاسم محمد (٢٠٠٥) : الكفايات ، دليل للعاملين في ميدان التربية والتعليم ، وزارة التربية ، بغداد
- ٨- توفيق ، عبد الجبار (١٩٧٩) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي ، كلية الاداب .
- ٩- جابر ، جابر عبد الحميد (١٩٩٦) مناهج البحث للتربية وعلم النفس دار النهضة العربية القاهرة .
- ١٠- جامبل ، عبد الرحمن عبد السلام (١٩٩٨) : الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعليم الذاتي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١١- الجنابي ، رعد خلق عطيه (٢٠٠٨) : بناء أنموذج للكفايات الادارية اللازمة لمديري ومديرات معاهد المعلمين والمعلمات في ضوء مفهوم ادارة الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد .

- ١٢- الحراحشة ، سالم احمد صالح (٢٠٠١) : تقويم الكفاءة المهنية للمرشدين التربويين الاردنيين في المقابلة الارشادية في ضوء نظريات الارشاد وبرامج التدريب ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية / ابن رشد ، جامعة بغداد .
- ١٣- حسان ، محمد ابراهيم العجمي ، محمد حسين (٢٠٠٧) : الادارة التربوية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٤- الخزرجي ، سناء علي حسون نجرس (٢٠١٠): الكفاية المهنية وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية ، جامعة ديالى - كلية التربية الاساسية .
- ١٥- الداھري ، صالح حسن (٢٠٠٠) : مبادئ الارشاد النفسي والتربوي ، مؤسسة حماد للخدمات والدراسات الجامعية ، اربد ، الاردن .
- ١٦- الدبعي ، كفاح سعيد غانم (٢٠٠٣) : الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقتها بالتصنيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بامانة العاصمة صنعاء ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية الاداب ، جامعة بغداد .
- ١٧- السهلاوي ، عبدالله عبدالعزيز (١٩٩٢) : الاستاذ الجامعي الجيد ، صفاته وخصائصه من وجه نظر عينة من هيئة التدريس ، وطلاب كلية التربية جامعة الملك فيصل ، بحث منشور في مجلة دراسات تربوية ، علم الكتب ، المجلد (٨) ، الجزء (٤٧) ، القاهرة .
- ١٨- الشهري ، عبدالله بن علي ابو عواد (٢٠٠٠) : مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين
- ١٩- الصباغ ، مياز خليل (١٩٨٦) : تقويم مدرسات تاريخ بالمرحلة المتوسطة بالملكة العربية السعودية على ضوء ما اكتسبه من كفايات تدريسية ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية للبنات ، الرياض .
- ٢٠- عبدالعزيز ، غسان صبحي (٢٠٠٥) : تقويم فاعلية مهام المرشدين التربويين في العراق واعداد نموذج مقترح لمهامهم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة المستنصرية .
- ٢١- عزيز ، حنا داود واخرون (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي دار الحكمة ، جامعة بغداد ز

- ٢٢- العبودي ، ستار جبار غانم (١٩٩٦) : البحث عن المكانة النفسية والاجتماعية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الموظفين ، رسالة ماجستير (غير منشوره) ، كلية الاداب ، الجامعة المستنصرية .
- ٢٣- عشري ، محمد محي الدين (١٩٩١) : انماط العلاقات الاجتماعية السوسيومترية السائدة بين طلاب بعض الجامعات وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي والكفاءة الاكاديمية "دراسة مقارنة" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الازهر .
- ٢٤- عطوة ، فوزي السعيد (١٩٨٨) : دراسة تقويمية لتحديد مستوى اداء معلم العلوم الزراعية في ضوء الكفايات ، في مجلة دراسات تربوية ، المجلد (٣) ، الجزء (١٣) عالم الكتب ، القاهرة
- ٢٥- علي ، محمد جابر (١٩٧٧) الارشاد والتوجيه في المدارس العراقية ، العراق .
- ٢٦- القبلان ، يوسف (١٩٨١) : أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، المملكة العربية السعودية .
- ٢٧- فخرو ، حصة عبد الرحمن واخرون (٢٠١٠) : القياس النفسي والتربوي ، دار المسرة والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ٢٨- مرسي ، سيد عبد الحميد (١٩٨١) : علم النفس والكفاية الانتاجية ، ط ١ ، دار غريب للطباعة ، القاهرة .
- ٢٩- معروف ، هوشيار (١٩٩٢) القيادة والتنظيم ، دار الشؤون الثقافية ، بغداد .
- ٣٠- مفاريوس ، صموئيل (١٩٧٤) : الصحة النفسية والعمل الدراسي ، ط ٣ ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- ٣١- منيزل ، عبدالله والعلوان ، فلاح (١٩٩٧) أثر برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديد في ممارسة الكفايات التعليمية وعلاقته ذلك بالمؤهل العلمي ، دراسات العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية ، العدد (١) مجلد (٢٤) عمان .
- ٣٢- الهاثل ، سعيد جاسم (١٩٩٦) : التوجيه والارشاد الوظيفي واختيار التخصص في المرحلة الثانوية ، المجلة العربية للعلوم الانسانية ، العدد (٥٤) ، الكويت .
- ٣٣- وزارة التربية (١٩٨٠) : المديرية العامة للتخطيط التربوي ، قسم التوثيق والدراسات ، مصطلحات في التعليم الفني والمهني ، العدد (١٢٨) .

33-Good ,C.T. (1959) : Dictionary of Education , Second Edition ,
London .

34-Jhon , L.L.(2003) : Job satisfaction and counseling , counselling rol
. (14) , N . (5) .

35-Leonardo , Leo D. and 4tz , Robent T, (1974) : Building skills for
competency . Based teaching The university of Toledo , Harper and
Raw , New york.

36- Page , Donald rothwowd (1980) : The satisfiers and dissatisfiers of
secondary school guidance counselors dissertation abstracts
intentional , vol, (41) . No .

الملاحق

ملحق رقم (١) ((الاداة بصيغتها الاولى))

جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي و التوجيه التربوي

م/ استمارة آراء الخبراء

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

تروم الباحثة القيام بدراسة علمية تتضمن التعرف على مستوى (الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين و علاقته ببعض المتغيرات) وقد عرفها (جود ، ١٩٥٩ ، ص١١٥) في قاموس التربية على أنها : القدرة على توظيف المبادئ الاساسية و اساليب مجال معرفي معين على المواقف العملية . و لذا تبنت الباحثة مقياس (الخرجي ، ٢٠١٠) للتعرف على مستوى الكفاية المهنية ، ونظراً للخبرة العلمية التي تتمتعون بها تضع الباحثة بين يديك هذا المقياس في مجال تخصصكم و نرجو ابداء آرائكم و مقترحاتكم بشأن ملائمة الفقرات او عدم ملائمتها او حذف او تعديل ما ترونه مناسباً لذلك و كذلك البدائل التي تتناسب مع الاداة علماً ان بدائل الاجابة هي (موفق بشدة – موفق – لا اوفق)

الباحثة

بسمة محمد عباس

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
١	أسعى الى التحضير لخطة عملي			
٢	اشجع الطلبة على المشاركة في الفعاليات والنشاطات الجماعية			
٣	افتقد الوسائل العلمية المناسبة في الارشاد			
٤	اراعي الفروق الفردية عندما استخدم الارشاد الفردي الجماعي			
٥	التزم بالوقت المخصص لأداء واجباتي حسب خطتي الشهرية والسنوية			
٦	أجهل المقاييس والاختبارات العلمية التي تساعدني في حل مشكلات الطلبة			
٧	تنقصني القدرات العلمية الارشادية لتنمية قابليات الطلبة المبدعين			
٨	اعمل على تقويم ذاتي			
٩	ارتب عملي عند كثرة واجباتي			
١٠	احقق مواهبي من خلال وظيفتي			
١١	احقق افضل تعاون مع الطلبة			
١٢	اشجع الطلبة على تحمل المسؤولية لاستكمال مهامهم			
١٣	تتاخر مواعيد اداء عملي عما هو مطلوب مني			
١٤	اهيئ الجو المناسب للطلبة للتعبير عن مشكلاتهم بحرية			
١٥	ابتعد عن اساليب استفزاز الطلبة والتقليل من شأنهم			
١٦	اتابع التقدم الذي يحرزه الطلبة المتوقفين والمتأخرين دراسياً			
١٧	تنقصني الخبرة في مهام عملي			
١٨	اعتقد ان هذه الوظيفة لا تقدم لي فرصة لاختبار قدراتي			
١٩	ادون كل المشكلات الي يواجهها الطلبة في سجلات عملي			
٢٠	مناقشتي لمشكلات الطلبة لا توصلني الى حلها			

ملحق رقم (٢)

جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي و التوجيه التربوي

عزيز المرشد

عزيزتي المرشدة

تحية طيبة

تروم الباحثة القيام بدراسة عملية تتضمن على مستوى (الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين) في مجتمع ديالى / قضاء الخالص ما عليك الا قراءة هذه الفقرات بكل دقة وعناية والاجابة عليها من خلال وضع علامة () امام البديل الذي تراه مناسباً لك ...
علماً ان اجابتك سرية ولن يطلع عليها احد سوى الباحثة ولا داعي لذكر الاسم .

*ملاحظة / يرجى الاجابة على المعلومات التالية :-

١- العمر

٢-الجنس : ذكر ، انثى

٣-مدة الخدمة : اكثر من (١٠) سنوات ، اقل من (١٠) سنوات

الباحثة

بسمة محمد عباس

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق
١	أسعى الى التحضير لخطة عملي			
٢	اشجع الطلبة على المشاركة في الفعاليات والنشاطات الجماعية			
٣	افتقد الوسائل العلمية المناسبة في الارشاد			
٤	اراعي الفروق الفردية عندما استخدم الارشاد الفردي الجماعي			
٥	التزم بالوقت المخصص لأداء واجباتي حسب خطتي الشهرية والسنوية			
٦	أجهل المقاييس والاختبارات العلمية التي تساعدني في حل مشكلات الطلبة			
٧	تنقصني القدرات العلمية الارشادية لتنمية قابليات الطلبة المبدعين			
٨	اعمل على تقويم ذاتي			
٩	ارتب عملي عند كثرة واجباتي			
١٠	احقق مواهبي من خلال وظيفتي			
١١	احقق افضل تعاون مع الطلبة			
١٢	اشجع الطلبة على تحمل المسؤولية لاستكمال مهامهم			
١٣	تتاخر مواعيد اداء عملي عما هو مطلوب مني			
١٤	اهيئ الجو المناسب للطلبة للتعبير عن مشكالتهم بحرية			
١٥	ابتعد عن اساليب استفزاز الطلبة والتقليل من شأنهم			
١٦	اتابع التقدم الذي يحرزه الطلبة المتوقفين والمتأخرين دراسياً			
١٧	تنقصني الخبرة في مهام عملي			
١٨	اعتقد ان هذه الوظيفة لا تقدم لي فرصة لاختبار قدراتي			
١٩	ادون كل المشكلات الي يواجهها الطلبة في سجلات عملي			
٢٠	مناقشتي لمشكلات الطلبة لا توصلني الى حلها			

ملحق رقم (٣)

اسماء الخبراء والمحكمين

مكان العمل	اسم الخبير	ت
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	م.م بتول فاضل	١-
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	م. بلقيس عبد حسين	٢-
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	م.م جبار ثاير جبار	٣-
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	د. معن لطيف الربيعي	٤-
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	د. موفق ايوب	٥-
جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	م.م وفاء صبر	٦-