

Effectiveness of the Professional Development of Students' Counselor in Improving Student's Educational and Pedagogical Performance

Fatima Mohammad Al-Quraisha

Directorate of Education in Najran || Ministry of Education || KSA

Abstract: The present study aimed to identify the effectiveness of the professional development of the female advisor of students in improving the performance of female students (academic) and educational behavioral from the point of view of female teachers. The study population consisted of all teachers and administrative employees in the fourth secondary school in Najran region in Saudi Arabia in addition to the educational supervisors. A survey sample was taken due to the small and limited size of the community, To achieve the purpose of the study, the researcher followed the descriptive analytical approach and the researcher prepared a questionnaire as a tool for the study, It consisted of two parts, one to find out the effectiveness of the professional development of the student guide, and the other to identify the impact of this effectiveness in improving the level of students, In addition to a set of statistical methods including arithmetic averages, standard deviation and others.

The results showed that (69.9%) of the respondents' responses indicated that professional development was high, and that (73.9%) of respondents said that professional development contributes significantly and effectively to improve the performance of students, as well as the absence of statistically significant differences on the level of effectiveness of the professional development of students' counselor in improving the performance of students. The most prominent recommendations rely in the preparation of the developmental and development programs for students' counselor which contribute to raise and improve the level of students' performance, follow-up and evaluation of the programs that have been implemented in addition to taking notes and feedback in this regard as well as the need to involve the target group of training (student counselor) in the design and construction of training and developmental programs.

Keywords: professional development, students' counselor, performance improvement.

فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبة التعليمي والتربوي

فاطمة محمد آل قريشة

إدارة تعليم نجران || وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

المخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبات التعليمي (الأكاديمي) والسلوكي (التربوي) من وجهة المعلمات، وتآلف مجتمع الدراسة من جميع معلمات ومنسوبات الثانوية الرابعة، والمشرفين والمشرفات التربويين بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (74)، وتم أخذ عينة مسحية نظراً لصغر ومحدودية حجم المجتمع، ولتحقيق غرض الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استبانة كأداة للدراسة تكونت من محورين: الأول للوقوف على فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية، والأخر للتعرف على أثر هذه الفاعلية في تحسين مستوى الطالبات، بالإضافة لمجموعة من الأساليب الإحصائية شملت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وغيرها. وأظهرت النتائج أن (69.9%) من استجابات المبحوثين دلت أن التطوير المهني جاء بدرجة مرتفعة، وأن ما نسبته (73.9%) من المبحوثين جاءت آراؤهم بأن التطوير المهني يساهم وفعاليتها وبدرجة كبيرة في تحسين أداء الطالبات، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

حول مستوى فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبات. وتمثلت أبرز التوصيات في إعداد البرامج التطويرية والتنموية للمرشدين الطلابيين، الأمر الذي يُسهم في رفع وتحسين مستوى أداء الطلاب، ومتابعة وتقييم البرامج التي تم تنفيذها، وأخذ الملاحظات والتغذية الراجعة في ذلك، بالإضافة لضرورة إشراك الفئة المستهدفة من التدريب وهي (المرشدين الطلابيين) في تصميم وبناء البرامج التدريبية والتنموية.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، المرشد الطلابي، تحسين الأداء.

1- المقدمة

يتعرض الإنسان في مراحل حياته المختلفة لمؤثرات خارجية كثيرة ومتنوعة، والتي تؤثر فيه تأثيراً مباشراً على كافة النواحي الانفعالية والسلوكية، وتزداد هذه المؤثرات نظراً لما أحدثته التكنولوجيا من تطور في مختلف الجوانب المحيطة بنا، حيث ساهمت التكنولوجيا في الحصول على العديد من المعلومات بأقل جهد ممكن، وبات هناك فجوة بين المرحلة العمرية للفرد وبين حاجاته النفسية والبيولوجية، الأمر الذي أوجد ضرورة ملحة لإنشاء برامج توجيهية وإرشادية للوقوف على هذه الصعوبات، والعمل على تذليلها والتغلب عليها في جميع المجالات سواء في المؤسسات التربوية أو المهنية أو الاجتماعية.

ومن هنا، باتت عملية التوجيه والإرشاد رمزاً من رموز العصر الحالي، وسمة من سمات النظم التربوية المعاصرة، والتي يراد بها ومن خلالها مساعدة الطلبة على التكيف السليم مع المحيط المدرسي والبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها (ربيع، 2005).

ويعتبر المرشد التربوي هو أحد أهم مقومات تحسين مستوى أداء الطلاب، حيث إن الإرشاد التربوي يلعب دوراً فعالاً في العملية التعليمية، وذلك من خلال تحقيق الذات للطلبة وتحسين العملية التعليمية، ومن خلال خدمات التوجيه والإرشاد التي يقومون بها.

فالمرشد هو المسؤول عن ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد في المجالات المختلفة، والأداة الفعالة، والتي من خلالها يمكن تحقيق أهداف العملية الإرشادية، وذلك بما يتضمنه من التزام واضح بمبادئ وأساليب الإرشاد والتوجيه، ومن هنا كان نجاح عملية التوجيه والإرشاد النفسي يتوقف على مستوى أداء المرشد المهني.

وبناء على ما سبق، فقد بات من الضروري توفير المساعدة للمرشد وإتاحة الفرص له، والعمل على تطويره مهنيًا وإداريًا لكي يواكب التقدم والتغيرات المجتمعية، ويقدم أفضل الخدمات التوجيهية والإرشادية.

وفي ظل ما أفرزته التغيرات السريعة والتي يتعرض لها المجتمع، فإن أداء الطلاب يعتبر من أبرز المفاهيم التي يمكن استثمارها والوصول بها إلى مستوى الجودة والجودة الشاملة، فلم تعد القضية تتمثل في تحسين التحصيل المعرفي للطلاب للحكم على أدائه، وإنما تعدى ذلك إلى مدى قدرة الطالب على الاتصال والتفاعل مع محيطه (مدبولي، 2007).

ويذكر أبو أسعد (2011) أن من أهم ما يمتلكه المرشد في المدرسة أو خارجها جانبين أساسيين هما: الجانب النظري المتمثل في الإطار المعرفي الذي ينطلق المرشد في عمله من خلاله، والجانب المهاري المهني المتمثل في العديد من المهارات والتي تفيده سواء في الناحية الشخصية في تطوير ذاته أو من الناحية المهنية أثناء تفاعله مع العملية الإرشادية.

وبالتالي فإن المرشد في مهنته يتأثر بمدى وعيه بذاته المهنية، ومدى توافقه وتجانسه مع ذاته ومع الآخرين، ومع متطلبات هذه المهنة، فمهنة الإرشاد مهنة إنسانية اجتماعية، وهي مهنة اتصال وتفاعل بين المرشد والطالب،

حيث تظهر فيها ذاتية المرشد وشخصيته، ومزاجه الشخصي وطريقة تفكيره، الأمر الذي ينعكس سلباً أو إيجاباً على أدائه المهني، والذي يؤثر على نجاحه في عمله أو فشله.

ويرى الشناوي (1997) أن المرشد يحتاج لإنجاز عمله لتكوين علاقة تفاعلية مع شخص آخر يُطلق عليه المرشد، وذلك لأن كلاً من المرشد والمرشد تربطهم علاقة أساسية كونهما من البشر، وبالتالي فإن لكل منهما احتياجاته وحاجاته. ولأن المرشد يقف موقف العطاء وهو يمد يد العون ليساعد المرشد الذي يقف موقف الأخذ وموقف الحاجة إلى خبرة المرشد وجهوده، فإن المرشد يجب أن يكون واعياً بذاته وبأفكاره وبقيمه وبمشاعره وباتجاهاته وباحتياجاته الشخصية.

ودور المرشد يتمثل في مساعدة الطالب في حل مشكلاته المختلفة، وبذلك يصبح أكثر اتزاناً وتركيزاً داخل المدرسة، وهذا يؤثر إيجاباً على تحصيله الأكاديمي. (Jay, 2011).

وقد ذكر ماشاين (Mechanic, 1983) أن الإرشاد الطلابي هو تقييم مستوى الطلاب وحالتهم النفسية، يتبعها تقديم النصح وفق هذا التقييم.

وتختلف خصائص الطلبة في كل مرحلة عمرية، حيث تعتبر المرحلة الثانوية لدى المتعلمين من أهم وأخطر المراحل نتيجة المشكلات والمهام الواقعة على أكتافهم، الأمر الذي يترك أثراً سلبياً على تطورات المتعلمين في هذه المرحلة، فهم يحتاجون إلى الفهم العميق لعالمهم، والذي يكون بمثابة البوابة التي من خلالها تفتح آفاقاً تساعدهم على أدائهم المتكامل في جميع النواحي المختلفة.

وفي هذه المرحلة يبدأ المتعلم بوضع حجر الأساس لكيانه وتطلعاته المستقبلية، والتي تتفاوت من شخص لآخر، فإذا كان الفرد على مستوى كافٍ من الدراية والمعرفة والنفسية المطمئنة، كان له الحظ الأوفر في توفير مستقبل عالٍ من الطموح، ومشرق وعلى خطى من النجاح، والعكس إذا كان الفرد له النفسية التشاؤمية فإنه سوف يبقى حبيس هذه النظرة ولن يبني مستقبلاً، وستضيع أهدافه سدىً.

1-1 مشكلة الدراسة

تتميز عملية تقييم الأداء المهني للمرشد بأنها عملية ذات أبعاد مهمة، وتتجلى معالمها على الطالب في أدائه وتنعكس على سلوكه المختلف. لذا، فهي تلعب دوراً فعالاً، ومن هنا كان لا بد من التقييم والتطوير من أجل الوقوف على نقاط القوة فيها والعمل على تعزيزها، أما نقاط الضعف والقصور، فيتوجب العمل على معالجتها والحد منها وتقليلها. ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة طلابية في إحدى مدارس الثانوية بمنطقة نجران، وملاحظتها لأهمية التطوير المهني الذي يخضع له المرشد، وانعكاساته الإيجابية على الطلاب، كان لا بد من الوقوف على واقع التطوير المهني للمرشد الطلابي وتقييمه، ومعرفة مدى إسهام هذا التطوير في أداء الطلاب.

2-1 أسئلة الدراسة

ما أثر التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتي:

1. ما واقع التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في الثانوية الرابعة بمنطقة نجران؟
2. هل يوجد أثر للتطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية حول أثر التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران تُعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العملي)؟

3-1 فروض الدراسة

1. لا يوجد تطوير مهني مستمر للمرشدة الطلابية في الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
2. لا يوجد أثر للتطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
3. لا توجد فروق دالة إحصائية حول أثر التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العملي).

4-1 أهداف الدراسة

1. تقييم مستوى التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
2. التعرف على أثر للتطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية على أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
3. الكشف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات المبحوثين حول أثر فاعلية التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في تحسين أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران تعزى لمتغيرات (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العملي).

5-1 أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:
1. الأهمية النظرية: تعد هذه الدراسة إضافة نوعية للأدب التربوي في توضيح العلاقة بين عملية التطوير المهني للمرشد الطلابي وأداء الطلاب.
 2. الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في كونها قد تفيد في تطوير واقع التطوير المهني للمرشد الطلابي، وتقديم حلولاً لمعالجة نقاط الضعف والحفاظ على نقاط القوة من الناحية المهنية للمرشدين، بالإضافة لإعطاء الجهات المسئولة صورة واقعية وصادقة عن واقع التطوير المهني، وذلك من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة، ومن ناحية أخرى قد تفيد في استحداث برامج ومشروعات جديدة لتطوير وتحسين أداء الطالبات الأكاديمي والتربوي.

6-1 حدود الدراسة

- الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية في مدرسة الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
- الحدود المكانية: مدرسة الثانوية الرابعة بمنطقة نجران.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 1440 - 1441هـ.

7-1 مصطلحات الدراسة

1. واقع التطوير المهني: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الجهد المخطط والمدرّس الذي يهدف إلى تطوير وتحسين أداء المرشدة الطلابية في مدرسة الثانوية الرابعة بمنطقة نجران، عن طريق تعزيز في القيم وتطوير المهارات، وتغيير أنماط السلوك لدى المرشدة.
2. أداء الطالبات: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه المخرجات والسلوكيات التي تقوم بها الطالبات في الثانوية الرابعة بمنطقة نجران، نتيجة القيام بالموقف التعليمي، ويكون ذلك قابل للملاحظة والقياس.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري محورين أساسيين هما: (التطوير المهني للمرشد الطلابي، ودور التطوير المهني للمرشد الطلابي في تعديل أداء الطالب الأكاديمي والسلوكي)، وذلك بغرض توضيح متغيرات البحث وتحقيق الأهداف.

1-2 المحور الأول: التطوير المهني للمرشد الطلابي

تشكل المدرسة الحاضنة التي تزود الطلاب بالخبرات المتعددة، وتساعدهم على التهيئة المناسبة للدراسة والعمل، وتكسيهم مهارات أساسية في ميادين العمل المختلفة، والتي يستطيعون من خلالها النمو جسمياً وعقلياً وانفعالياً، والتكيف اجتماعياً والانطلاق بهم نحو الاستقلال الذاتي وتحقيق الذات.

واستناداً إلى الدور العظيم للمدرسة، فإن خدمات الإرشاد الطلابي تسهم في إشباع وتعزيز حاجات الطلاب، وتحقيق الاستقرار والتوازن لديهم تمهيداً لإشباع الرغبات وتحقيق الأهداف وصولاً لبناء القيم في كل مجالاتها الخلقية، والنفسية، والاجتماعية، والفكرية، والسلوكية (اليمني، 2009: 15).

ومع أن مسؤولية التوجيه والإرشاد الطلابي في المدرسة تُعتبر مسؤولية جماعية يشترك فيها المرشد الطلابي ومدير المدرسة والمعلمون وأولياء أمور الطلاب، إلا أن المرشد الطلابي هو العمود الفقري للعملية الإرشادية والمسؤول الأول عن تنفيذ خدمات التوجيه والإرشاد فيها (التويجري، 2000: 93)

وعليه فإن عملية الإعداد التربوي السليم تتطلب تقديم خدمات قائمة على أساس إدارة جميع الجوانب التي تتعلق بالعملية الإرشادية، والأخذ بعين الاعتبار العديد من المتغيرات التي تحدث في المجتمع، سواء على مستوى الأسرة، أو على مستوى المدرسة، والتي تعتبر ذات أهمية بالغة في نجاح عمل المرشد، بالإضافة إلى تعاون جميع الأطراف والإيمان بأهمية دوره في بناء الشخصية لتحقيق النمو الأمثل في جميع الجوانب العقلية والاجتماعية والجسمية والانفعالية (الفريجات، 2017: 272).

وقد ظهرت الكثير من التعريفات للإرشاد التربوي، ومن أهمها: عملية مساعدة الطلاب في التعرف على قدراتهم وطاقتهم وإمكاناتهم للتمكن من استخدامها بشكل مناسب في اختيار الدراسة المناسبة لهم، والالتحاق بها والنجاح فيها، والتغلب على الصعوبات الدراسية التي تعترضهم في حياتهم الدراسية لتحقيق التوافق مع الصعوبات الدراسية وتحقيق التوافق مع الذات ومع المجتمع (الزعي، 1994). وجاء في تعريف وزارة التربية والتعليم (2008: 15) للتوجيه والإرشاد الطلابي: بأنه "عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الطالب، لكي يفهم شخصيته ويعرف قدراته، ويحل مشكلاته في إطار التعاليم الإسلامية ليصل إلى تحقيق التوافق النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي، وبالتالي يصل لتحقيق أهدافه في إطار الأهداف العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية".

كما يؤكد الغامدي (2010) بأن الخدمات الإرشادية تعتبر ركيزة مهمة وجزء كبير من العملية التعليمية والتربوية كونها تركز على مساعدة الطالب في حل مشكلاته التحصيلية والمهنية، والاجتماعية وتساعد في تعديل سلوكه والتكيف مع البيئة.

ويعتبر المرشد الطلابي الشخص المسؤول عن تقديم الخدمات الإرشادية للطلاب في كل مدرسة. وهذا يستدعي التطرق لمزيد من التفصيل حول مفهوم، وأهمية، ومهام المرشد الطلابي، ومعوقات القيام بأدواره، والتطوير المهني للمرشد الطلابي وأهميته.

أولاً: مفهوم المرشد الطلابي وأهميته

يعد المرشد الطلابي أحد عناصر العملية التعليمية والتربوية في المدرسة، وهو متفرغ للعمل الإرشادي المدرسي لذلك ينبغي أن يكون مؤهلاً تأهيلاً أكاديمياً يتناسب مع دوره التربوي بحيث لا يقل مستواه التعليمي عن البكالوريوس (البشري، 2008). وهذا يمكنه من مواصلة دراسته الجامعية ليحصل على شهادات عليا في تخصصه، كما ينبغي عليه الاستمرار في نموه المهني بالالتحاق بالعديد من الدورات التدريبية المتخصصة وذات الصلة بمجال عمله لمواكبة كل ما هو جديد في مجال اختصاصه.

ويتوجب النظر لدور المرشد الطلابي على أنه صمام الأمان الذي يوجه سلوك الطلاب، ويدير العملية الإرشادية لمعالجة الموقف بأسلوب سلس وحيادي، مخففاً بذلك حدة التوتر القائم بين الطالب والمدرسة، أو المجتمع، أو المشاكل التي يواجهها، خصوصاً أن الطالب غالباً لا يملك الخبرة الكافية لمعالجة الأمور همدوء وروية وحكمة (عيد، 2005).

ويعرف مصطفى (2011) المرشد بأنه شخص مؤهل في علم اجتماع، حيث يقوم بمساعدة الطالب على فهم ذاته ومعرفة قدراته والتغلب على ما يواجهه من صعوبات ليصل إلى تحقيق التوافق الاجتماعي والتربوي وبناء شخصية سوية.

ولأن نجاح العملية الإرشادية مرهون بدرجة عالية بكفاءة المرشد الطلابي الشخصية والمهنية، فإن صفاته الشخصية تلعب دوراً هاماً في إنجاح دوره، حيث يرى الزبود (1998: 18) أن المرشد الطلابي يتميز بثلاث قيم يتوجب أن تتوافر فيه لكي يحقق النجاح في عمله، والتي تتمثل في الثبات. ويُقصد بالثبات أن يكون المرشد الطلابي ذا شخصية واضحة ومتكاملة. والقيمة الثانية ترتبط بالعاطفة، والتي وتعني البعد عن الجمود والتحجر في التعامل مع قضايا الطلاب بما يحقق أهدافه. والقيمة الثالثة تتمثل في الرعاية الإيجابية غير المشروطة، وتتمثل في الوقوف بجانب الطالب حتى انتهاء مشكلته وتحقيق غاية الإرشاد والتوجيه فيها.

وتضيف أبو عيطة (1997: 110) أن المرشد الطلابي عليه أن يتسم بالعدالة، والإخلاص، والثقافة الاجتماعية، والصحة الجسمية، والنفسية، والثبات الانفعالي، والقدرة على التعامل مع الناس، والقدرة على التقويم، واتخاذ القرار من أجل أن يمارس دوره على أكمل وجه.

أما زهران (1982) فقد ركز على المظهر العام، والذكاء، وسرعة البديهة، والتفكير المنطقي، والحكم السليم، وسعة الاطلاع، والثقافة العامة، وحب الاستطلاع، وتنوع الخبرات، والقدرة على التصرف وغيرها.

إن وجود الخدمات النفسية والإرشادية يساعد في الوقاية من الوقوع في الاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية، وكذلك تقوية ثقة الفرد بنفسه وشعوره بالأمن ومساعدته في حل المشكلات التي يتعرض لها في جميع المجالات التربوية والمهنية، مما يساعد على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والتمتع بقدر عال من الصحة النفسية (نهبان، 2015).

ويؤكد أبو يوسف (2008: 8) أن الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد الطلابي تعدل من سلوك الطالب وتوجهه نحو الطريق السليم، وتزيد من ثقته بنفسه وبقدراته وبإمكانياته وتساعد على التكيف النفسي والاجتماعي. لذا، ينبغي على المرشد الطلابي أن يمتلك مهارات مهنية فنية تساعد في تحقيق أهدافه تتمثل في تكوين العلاقات الجيدة مع الطلاب، استخدام الملاحظة وتفسير نتائجها، تطبيق الاختبارات النفسية وكتابة التقارير النفسية، تنفيذ المقابلات العلاجية واستخلاص نتائج تلك المقابلات، استخدام أساليب جمع البيانات واستخلاص نتائجها وإنجاز التقارير النهائية (الرشيدي، 2005: 100) و(الزغبى وحمود، 2002: 50) و(عمر، 1996: 90).

وتعزيزاً لهذا الدور الهام للمرشد الطلابي وانسجماً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وبغرض إيجاد بيئة جاذبة ومحفزة للتعليم والتفكير، افتتح مدير إدارة التوجيه والإرشاد بتعليم جدة مبادرة تعليمية باسم "البستان" بمدرسة الملك عبد العزيز الابتدائية بجدة، والتي تتضمن فكرة المبادرة في تهيئة غرفة نموذجية للمرشد الطلابي مستوحاة من بيئة الحدائق مما ينعكس إيجاباً على نفسية الطلاب وأولياء أمورهم بشكل إيجابي، حيث تنقسم الغرفة إلى قسمين: قسم الانتظار وقسم مكتب المرشد الطلابي. وتم تهيئة قسم الانتظار لأولياء الأمور والإرشاد الجمعي وعقد اجتماعات التوجيه والإرشاد، واجتماعات المعلمين لاستعراض المشاريع الإرشادية، وكذلك استراحة خاصة للطلاب، فيما ضم "البستان" قسماً خاصاً لغرفة المرشد الطلابي صممت بما يتلاءم مع بيئة الإرشاد والفنيات الإرشادية.

والمرشد الطلابي بالمدرسة هو المسؤول عن تخطيط برامج التوجيه والإرشاد والعمل على تنفيذها مع زملائه التربويين بالمدرسة. فلذلك لا بد أن يكون على وعي ودراية بعلمه ليكون نبهاً للجميع فيما يعترضهم من صعوبات ومشكلات تربوية واجتماعية ونفسية وسلوكية وصحية.

ويتأكد الدور الهام المنوط بالمرشد الطلابي في تنمية القيم والمبادئ لدى طلابه في المرحلة الثانوية، إذ يكون التعامل فيها مع المراهق الذي يبلغ في هذه المرحلة أقصى درجة من الانشغال ومحاولة التقليد والبحث عن المعايير والمثل العليا (الزعيبي، 2006). وفي هذا الإطار يتضح الدور الهام للمرشد الطلابي في هذه المرحلة في التأثير على سلوك وتفكير الطلاب.

وتتجلى أهمية المرشد الطلابي بالنقاط التالية (محمد، 2015):

1. إن الدور المنوط بالمرشد داخل المدرسة يعتمد على طبيعة الوظيفة التي يؤديها وفهمه لها وفهم الآخرين لها، فهو دور فعال بشكل كبير.
2. إن دور المرشد يعتبر دوراً رئيساً وليس ثانوياً، ويعتمد على درجة التحدي والصمود أمام متغيرات العصر المتتالية الفكرية والثقافية والاجتماعية.
3. يعد المرشد حلقة وصل بين البيت والمدرسة لرفع مستوى الاهتمام بالدراسة والالتزام بمعايير المدرسة.
4. يقع على عاتقه حل جميع المشكلات الطلابية ومتابعة مستويات تحصيلهم ووضع الأساليب العلاجية الأنسب لكل حالة.
5. يستطيع المرشد بناء علاقات اجتماعية إيجابية مع أولياء الأمور لخلق جو دراسي ملائم ومشجع للتعليم.

ثانياً: مهام وواجبات المرشد الطلابي

إن مسؤولية التوجيه والإرشاد في المدرسة تُعتبر مسؤولية يشترك في تنفيذها المرشد الطلابي مع كافة الطواقم الإدارية والتعليمية في المدرسة وفقاً لمنهجية علمية منظمة وممنهجة بهدف تحقيق نتائج مرضية. وتأكيداً لهذا الدور فقد جاء في دليل المرشد الطلابي لمدراس التربية والتعليم (2018) الصادر عن التوجيه والإرشاد الطلابي بمكتب التربية والتعليم بمحافظة طريف بالسعودية بمجمل مهام المرشد الطلابي في المدارس. ويمكن إجمالها في تقديم المساعدة للطلاب ليكون قادراً على فهم ذاته والتعرف على قدراته، وبالتالي تتكون لديه الامكانية في التغلب على العقبات والصعوبات التي تواجهه لتحقيق ما يسعى "بالتوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني" لبناء شخصية مثالية وسوية للطلاب. وتتمثل مهام المرشد الطلابي أيضاً في تنمية خصائص وسمات الطالب الأساسية، والسعي نحو تطوير الدافعية لتحسين المستويات التحصيلية لفئات الطلاب جميعاً (متفوقين، متأخرين دراسياً، معيدين ومتكرري الرسوب، متوسطي التحصيل).

والحاقاً لما سبق، فمن الأهمية بمكان التعرف على الطلاب الذين يتكرر غيابهم بشكل ملحوظ، وأولئك الذين يتغيّبون عن المدرسة بدون تقديم عذار مقنعة لقاء غيابهم غير المبرر، إضافة إلى مجموعة الطلاب الذين تمت ملاحظة تسربهم، الأمر الذي يدفعنا إلى التعرف على الأسباب التي أدت إلى تكرار وحدث مثل هذه الظواهر، والعمل على إيجاد الحلول الناجعة لها من خلال توظيف استراتيجيات التوجيه والإرشاد. ومن ناحية أخرى، يُعد من الضروري أيضاً التعرف على أولئك الطلاب الذين يمتلكون مواهب خاصة، إضافة إلى الحاجة إلى استيعاب الطلاب الجدد، وتقديم المساعدة في التأقلم والتكيف مع بيئة المدرسة. ويضيف عاتي (2019: 503) إلى دور المرشد الطلابي بضرورة ربط المدرسة ببرامج المؤسسات الخارجية والاستفادة من خبراتها وإمكانياتها بما يحقق الفائدة للطلبة، ويؤكد السلامة (2003) على ضرورة إجراء المرشد الطلابي للبحوث والدراسات المتعلقة بالطلاب، والهيئة التدريسية بهدف التعرف على أسباب المشكلات وطرق علاجها. أما عطير (2017) يزيد على ذلك كون المرشد من خلال وظيفته يحقق التوافق، والذي يتمثل في إشباع حاجات الطالب بما يتلاءم ومتطلبات البيئة ومنها: (الحاجات الشخصية، والتربوية، والمهنية، والاجتماعية).

ثالثاً: أبرز معوقات أداء المرشد الطلابي في المدرسة

وفقاً للنتائج التي جاءت في دراسة عاتي (2019)، والتي أوضحت بأن أداء المرشد الطلابي يتأثر بالعديد من المتغيرات والتي قد تسهم في تراجع أدائه العام، جاءت كما يلي:

1. عدم مواكبة المرشد الطلابي للأساليب الحديثة في عملية الإرشاد والتوجيه، وضعف الاهتمام الإداري بتوفير الدورات وورش العمل لتطوير مهاراته.
2. قلة الإمكانيات المادية لتلبية احتياجات المرشد الطلابي لتجهيز المكتب، والموقف السلبي من قبل بعض المعلمين اتجاه المرشد الطلابي، وعدم تقديم المساعدة له.
3. ضيق الوقت لدى الطالب لكثرة الحصص الدراسية وتتابعها، مما قد يؤثر في تقليص عدد الزيارات للمرشد الطلابي، وإسناد بعض الأعمال للمرشد الطلابي والتي ليست من صميم عمله وتؤثر على أدائه العام.
4. تمسك بعض المرشدين بالأساليب التقليدية في معالجة المشكلات الطلابية.

ويضيف عثمان وعرفان (2014) عوامل أخرى تؤثر سلباً على أداء المرشد الطلابي، نذكر منها:

1. ضعف الإعداد المهني للمرشد الطلابي في مرحلة البكالوريوس، وعدم فهم إدارة المدرسة لمهام المرشد الطلابي مثل عدم السماح له بعمل تنسيقات خارجية مع مؤسسات ذات علاقة للاستفادة من خدماتها وخبراتها، بالإضافة لقصور الوعي لدى الطلاب بدور المرشد الطلابي.
- أما العريدي (2016) فيزيد على تلك المعوقات بعض النقاط مثل ضعف تأهيل المرشد الطلابي، ونقص وعي الطلاب بدور المرشد الطلابي في تنمية القيم الخلقية، وقلة الدعم المادي لبرامج التوجيه والإرشاد الطلابي، وأيضاً ضعف تفاعل أولياء أمور الطلاب مع المرشد الطلابي في تنمية القيم لدى أبنائهم.
- واستنتاجاً لما سبق، ومن وجهة نظر الباحثة فإن تلك المعوقات يمكن أن تتم مواجهتها بالتعاون مع إدارة المدرسة بشرط تبني منهجية الإرشاد والتوجيه كأساس لمواجهة مشكلات الطلاب وتحفيزهم نحو الأداء الأفضل، وفي المقابل تنمية وتطوير مهارات المرشد الطلابي بشكل مستمر بحيث يواكب المتغيرات الدائمة في البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالطالب واكتسابه للمهارات والقدرات التي تؤهله لإحداث تغييرات ملائمة في سلوكيات الطلاب وتفكيرهم.

رابعاً: التطوير المهني للمرشد الطلابي وأهميته

إن ما تتوقعه إدارة المدرسة والطلاب وأولياء الأمور من المرشد الطلابي يتزايد باختلاف وتعدد وتجدد ظواهر المشكلات والاختلافات المتباينة، فيجب أن يكون المرشد بشكل دائم على دراية واسعة بمتطلبات مهنته ومطلع دؤوب على ما هو جديد في تخصصه لتنمية مهاراته.

حيث يعتبر التطور المهني للمرشد الطلابي المرجعية التي توضح الخصائص المهنية التي ينبغي للمرشد الحفاظ عليها، والسعي الدائم لتلبيتها مما يؤدي إلى تطوره المهني المستمر، ولتكوين الدافع وراء سعيه للارتقاء بنفسه وتطوير قدراته وإبداعاته، وبالتالي حدوث التقدم المتوقع للمرشد في ممارساته المهنية وقدراته المعرفية واتجاهاته ومعتقداته نحو العمل، مما يعكس إيجاباً على نوعية مخرجاته (عطير، 2017).

ومن مسؤولياته أن يبذل قصارى جهده للدفاع عن اختصاصه المهني بجدارة، ويسعى للتجديدات والتحديثات في مهنته (الخطيب، 2007: 324)، ليستعد لفهم المشكلات وإيجاد الرغبة في حلها، والميل الشديد للرقى في المهنة (الأسد وإبراهيم، 2003: 30).

وترى حمد (2019) أن مهارات التواصل عند المرشد الطلابي تسهم إلى حد كبير في تحقيق الاستراتيجية الإرشادية المتمثلة بتحقيق النمو الشامل لشخصية المسترشد، والتعديل المؤثر الفعال في سلوكه. إذ أن نجاح العملية الإرشادية بكاملها يتوقف على مدى كفاءة المرشد التربوي في استعماله لهذه المهارات. كما أن المهارات الأساسية التي يجب أن يطورها المرشد تتمثل في مهارات التواصل لكي يستطيع أن يفهم ما يريد المسترشد أن يعبر عنه (Tylor, 1980: 38)، وحتى تتم عملية الاتصال بنجاح يجب على المرشد أن يستعمل هذه المهارات بصورة فعالة.

وتستنتج الباحثة أنه ولكي تتكامل شخصية المرشد الطلابي مع الأدوار المنوطة به ينبغي أن تتضمن شخصيته الجوانب الرئيسة التالية:

1. الإعداد الأكاديمي والتدريب المهني للمرشد الطلابي

2. السمات الشخصية للمرشد الطلابي

3. المهارات والقدرات الفنية للمرشد الطلابي

4. الأدوار والمهام المهنية للمرشد الطلابي

وتضيف الباحثة بأنه يتوجب على متخذي القرار في المدارس ووزارة التربية والتعليم السعودية الاهتمام بصقل شخصية المرشد الطلابي بقدرات ومهارات واسعة كحفز الذات وإدارة الذات، وضبط الانفعالات وإدارتها والإقناع، وإدارة الخلاف، والتفاوض وغيرها من المهارات التي تعزز قدراته وترفع من مستوى أدائه العام، والتي تسهم في تحقيق مخرجات أكثر جودة في سلوكيات الطلاب على مدار دراستهم في المدرسة الثانوية ثم مستقبلاً في حياتهم الخاصة.

2-2 المحور الثاني: دور التطوير المهني للمرشد الطلابي في تعديل أداء الطالب الأكاديمي والسلوكي

أولاً- واقع أداء الطالب في المرحلة الثانوية:

إن ما نلمسه من سلوكيات سلبية متفشية في بعض المدارس الثانوية بالسعودية يعود إلى وجود فجوة ظاهرة بين النظام التعليمي المتمثلة في تراجع دور المرشد الطلابي المتخصص بتوجيه وإرشاد سلوك الطالب أثناء الدراسة، وانشغال أولياء الأمور عن الرعاية الكافية لأبنائهم. وكل ذلك أدى لوجود انحراف في سلوك الطلاب عن الطريق الصحيح وفقاً للأهداف العامة لوزارة التربية والتعليم. والمتتبع لتلك الظاهرة يستدعي لفت انتباه القائمين وأصحاب القرار لاتخاذ إجراءات تصحيحية عاجلة.

وترى الباحثة أن أساس تلك الفجوة وتلاشي الظواهر السلبية في سلوكيات الطلاب تنبع من بناء كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة تتمثل في المرشدين الطلابيين، والذين يقع على عاتقهم المسؤولية الكبرى في ردم تلك الفجوة، ويتحقق ذلك برفع مستوى التأهيل والتدريب والتنمية المهنية للكوادر بشكل مستمر.

ثانياً- دور التطوير المهني للمرشد الطلابي في تعديل سلوك الطلاب:

يلعب التعزيز دوراً مهماً في عملية التعلم، وهناك اتفاق شبه عام على أن التعزيز هو العامل الأساسي وراء اكتساب معظم أنواع السلوك، وقد أثبتت نتائج الأبحاث والدراسات أن التعزيز له أثر إيجابي على زيادة احتمال حدوث الاستجابة المرغوب فيها. وهناك ثلاث خطوات أساسية في عملية التعلم تتمثل في الدافعية والنشاط والتعزيز. وترى الباحثة ضرورة أن يكون للمرشد الطلابي دوراً فعالاً في تعزيز دافعية المتعلمين نحو التعلم من خلال أدواره المتعددة.

ولأهمية دور المرشد الطلابي في تنمية القيم والأخلاق لدى طلابه فقد أوصت العديد من الدراسات بالأهمية يقتصر دور المرشد على الخدمة العلاجية فقط، بل تتجاوز ذلك لأبعد الحدود المتمثلة في كافة الأدوار التنموية (العبد القادر، 1426هـ:3). وحتى يستطيع المرشد الطلابي تحقيق أقصى منفعة في تنمية القيم وتعديل السلوك لدى الطلاب، فإن عليه أن يوظف أساليب الإرشاد المختلفة لتحقيق أهدافه، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب العلمية.

ثالثاً- الأساليب المستخدمة في تعديل سلوك الطالب:

1. الإرشاد الفردي: يؤكد زهران (2005) أن على المرشد الطلابي أن يتعامل مع مسترشد واحد وجهاً لوجه في كل جلسة إرشادية، معتمداً في ذلك على تبادل المعلومات وإثارة الدافعية بدون حساسية لدى الطالب ليتمكن من الحديث بحرية وتفسير المشكلة ثم وضع الحلول المناسبة لكل منها.
 2. الإرشاد الجمعي: وهو بعكس النوع الأول، حيث يجتمع المرشد بعدد من الطلاب في نفس الوقت لمعالجة قضية مشتركة تضم من (5-7) طلاب، بحيث يطرح الطلاب مشكلتهم ويُعبر كل طالب عن وجهة نظره بحرية تعكس طريقة تفكيره واحساسه بالمشكلة، ويقدم أيضاً طرحاً للحلول المتوقعة لتلك المشكلة.
 3. الإرشاد السلوكي: يعتمد هذا النوع من الإرشاد على مبادئ وقوانين التعلم في علاج المشكلات والاضطرابات السلوكية التي يعاني منها الطلاب بهدف تعديل أو تغيير سلوكهم نحو الصورة المثلى للسلوك الإيجابي.
 4. الإرشاد بالقراءة: ويعتمد هذا الشكل من الإرشاد على استخدام مواد يمكن قراءتها مثل القصص، المجلات، المنشورات وغيرها، والتي تحمل في طياتها رسائل إرشادية تسهم بشكل غير مباشر في تعديل السلوك.
 5. الإرشاد من خلال المناهج الدراسية والأنشطة المدرسية: يمارس المرشد الطلابي أنشطة مدرسية تعزز القيم التي تعدل سلوك الفرد وتنهي المبادئ الإيجابية لدى الطلاب، إضافة لتضمين المناهج الدراسية موضوعات تعالج حاجات الطلاب وتلامس مشكلاتهم اليومية بما يسهم في إشباع حاجاتهم ورغباتهم بشكل سوي.
 6. الإرشاد النفسي الديني: هو نموذج يعتمد على أساليب روحية وأخلاقية، ويهدف لتعزيز السلام النفسي والديني للطلاب وينمي لديهم الشعور بالانتماء والولاء للدين بشكل متوازن بعيداً عن التطرف الفكري أو الديني.
- وتستنتج الباحثة مما سبق بأنه يتوجب على المرشد الطلابي استخدام مهاراته المتنوعة في مجال العلاقات العامة والمناقشات الجماعية وتنظيم الجمهور لتوجيه الجهود المبذولة من قبل إدارة المدرسة وأولياء الأمور لتحقيق رعاية الطلاب وتجنب الازدواج والتضارب لرفع كفاءة الخدمات المقدمة لهم، والتنسيق بين كافة أطراف الاتصال والتواصل مع الطالب لتحقيق أفضل النتائج.

ثانياً- الدراسات السابقة

دراسة (برو، 2016) والتي هدفت للتعرف على العلاقة بين الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة الثانوية، ولتحقيق غرض الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (205) طالباً وطالبة وأعد الباحث أداة الدراسة استبيان لجمع البيانات، وكانت أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي: أن الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليس لها علاقة ارتباطية بزيادة فعالية الذات

دراسة (الشيدية، 2010) والتي هدفت للتعرف على طبيعة الصعوبات التي تواجه أخصائي الإرشاد الطلابي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في منطقة الباطنة بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، ولتحقيق غرض أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة تكونت من 48 فقرة وفق خمسة محاور، وتكونت عينة الدراسة من 144 أخصائي وأخصائية من منطقتي الباطنة شمال والباطنة جنوب، وكانت أبرز النتائج ما يلي: وجود صعوبات تواجه المرشدين الطلابيين، بمدارس التعليم ما بعد الأساسي، بدرجة مرتفعة.

3- منهجية البحث وإجراءاته

1-3 منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم بدراسة الظواهر وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة (عماد بوحوش، محمد محمود، 2001: 140).

2-3 مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات ومنسوبات الثانوية الرابعة، والمشرفين والمشرفات التربويين بمنطقة نجران والبالغ عددهم (74).
- عينة الدراسة: تم أخذ عينة مسحية شاملة لكافة أفراد المجتمع.
- وصف العينة: الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

جدول (4) الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

الخاصية	عدد	%	
السن	أقل من 30 عام	11	15.9
	من 30 عام حتى أقل من 40 عام	25	36.2
	40 عام فأكثر	33	47.8
المؤهل التعليمي	بكالوريوس	38	55.1
	دراسات عليا	16	23.2
	أخرى	15	21.7
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	6	8.7
	من 5 سنوات حتى أقل من 10 سنوات	18	26.1
	10 سنوات فأكثر	45	65.2

يوضح جدول (4) الخصائص الديموغرافية المدروسة لأفراد العينة، ويتضح من بيانات الجدول: أن 11 مبحوث يمثلون 15.9% من إجمالي حجم العينة يقعون في الفئة العمرية الأقل من 30 عاماً، بينما 25 مبحوث يمثلون 36.2% يقعون في الفئة العمرية من 30 عاماً حتى أقل من 40 عاماً، في حين أن باقي المبحوثين وعددهم 33 مبحوث يمثلون 47.8% من إجمالي حجم العينة يقعون في الفئة العمرية من 40 عاماً فأكثر، وهي الفئة التي يقع فيها منوال توزيع العينة. كما يتضح من البيانات أن 38 مبحوث يمثلون 55.1% من إجمالي حجم العينة حاصلين على مؤهل بكالوريوس، وهي الفئة التي يقع فيها منوال توزيع العينة، في حين أن 16 مبحوثاً يمثلون 23.2% حاصلين على دراسات عليا، أما باقي المبحوثين وعددهم 15 مبحوثاً بنسبة 21.7% لديهم مؤهلات علمية أخرى. وتشير النتائج أيضاً إلى أن 6 مبحوثين يمثلون 8.7% لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، بينما 18 مبحوثاً يمثلون 26.1% تتراوح خبرتهم بين 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، أما باقي أفراد العينة وعددهم 45 مبحوثاً يمثلون 65.2% لديهم خبرة 10 سنوات فأكثر، وهي الفئة التي يقع فيها منوال توزيع العينة.

3-3 أداة البحث:

تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وقد اشتملت على (23) فقرة موزعة على محورين رئيسيين، وهما كالتالي: المحور الأول: التنمية المهنية للمرشدة الطلابية وبلغ عدد فقراتها (16) فقرة، والمحور الثاني: فاعلية التنمية المهنية للمرشدة في تحسين أداء الطالبات وبلغ عددها (7) فقرات، بالإضافة لمحور المتغيرات الديموغرافية والذي يشمل متغير العمر وسنوات الخدمة والمؤهل العملي.

صدق أداة البحث وثباتها:

• الصدق الظاهري لأداة البحث:

تم عرض أداة البحث بعد الانتهاء منها على خمسة محكمين مختصين في مجال الإرشاد التربوي، للتأكد من صحة وسلامة عباراتها، ومدى ملاءمة العبارات واتصالها بالموضوع.

• صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

1- محور واقع التطوير المهني

يستعرض الجدول (1) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور واقع التطوير المهني، وبين الدرجة الكلية للمحور، ويتضح من الجدول وجود ارتباط دال احصائياً بين كل عبارة من العبارات المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور، وهذه النتيجة تشير إلى أن محور يتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (1) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور واقع التطوير المهني وبين الدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	العبارة
**0.739	يوجد دليل لبرامج التطوير المهني لدى الجهات المسئولة عن المرشدين الطلابيين.
**0.756	يتم تحديد الاحتياجات المهنية بشكل مسبق.
**0.767	يشارك المرشدون في تحديد احتياجاتهم
**0.849	يتم تحليل نقاط القوة والضعف لدى المرشدين الطلابيين.
**0.852	يتم تحديد أهداف برامج التطوير المهني في ضوء الاحتياجات المهنية.
**0.844	أهداف برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين واضحة.
**0.785	توجد خطة سنوية واضحة لتنفيذ برامج التطوير المهني.

معامل الارتباط	العبرة
**0.817	توضع خطة برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين في ضوء الإمكانيات المادية.
**0.817	يتم الاستعانة بمدرسين مؤهلين بناء على نوعية برامج التطوير المهني.
**0.911	يتم اختيار مكان تنفيذ برامج التطوير المهني بما يتوافق مع أهداف البرنامج.
**0.784	تُستخدم وسائل الإيضاح الحديثة في برامج التطوير المهني.
**0.856	يتم وضع المحتوى الخاص ببرامج التطوير المهني بما يتفق مع أهداف البرنامج.
**0.864	يتم تقييم برامج التطوير المهني بمجرد انتهائها من قبل المسؤولين عن التنفيذ.
**0.843	يتم الوقوف على أي انحرافات في برامج التطوير المهني.
**0.886	توجد أدوات قياس محددة لتقييم برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين.
**0.812	يتم التقييم من قبل الجهات المسؤولة عن التنفيذ وفقاً للأهداف التي تم تحديدها مسبقاً.
*معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.05 **معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.01	

2- فاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات

يستعرض جدول (2) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور فاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات، وبين الدرجة الكلية للمحور، ويتضح من الجدول وجود ارتباط دال احصائياً بين كل عبارة من العبارات المكونة للمحور وبين الدرجة الكلية للمحور، وهذه النتيجة تشير إلى أن محور يتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (2) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور فاعلية التطوير المهني وبين الدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	العبرة
**0.904	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية على المدى البعيد إلى تحسن أداء الطالبات التربوي والسلوكي.
**0.895	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية على المدى البعيد إلى رفع الروح المعنوية لدى الطالبات.
**0.889	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى تعزيز الانتماء للمدرسة لدى الطالبات.
**0.906	تحقق برامج التطوير المهني للمرشدة الطلابية نتائج ملموسة في تحسن سلوك الطالبات في المدرسة.
**0.885	تحقق برامج التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى رفع درجات الطالبات وتحسن مستواهن الأكاديمي.
**0.918	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى انخفاض المشكلات السلوكية لدى الطالبات.
**0.892	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى زيادة الدافعية نحو التعلم لدى الطالبات.
*معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.05 **معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.01	

ثبات أداة الدراسة

جدول (3) معامل الثبات

قيمة معامل الثبات	عدد البنود	المقياس
0.968	16	واقع التطوير المهني
0.959	7	فاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات

يستعرض جدول (3) قيمة معامل الثبات لمتغيري الدراسة: واقع التطوير المهني، وفاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات، وذلك من خلال حساب معامل ألف كرونباخ للثبات، حيث يتضح من بيانات الجدول أن قيم معامل الثبات للمتغيرين: (0.968، 0.959)، وهي قيم أكبر من 0.70، وهذه النتيجة تشير إلى أن المحورين يتسمان بدرجة عالية من الثبات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- المتوسطات الحسابية
- الانحرافات المعيارية.
- النسب المئوية والتكرارات.
- تحليل التباين الأحادي

4- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها

1-4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في الثانوية الرابعة بمنطقة نجران؟

جدول (5) استجابات المبحوثين على عبارات واقع التطوير المهني

النسبة المئوية للاستجابات					العبارة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
53.6	21.7	15.9	5.8	2.9	يوجد دليل لبرامج التطوير المهني لدى الجهات المسئولة عن المرشدين الطلابيين.
44.9	23.2	18.8	7.2	5.8	يتم تحديد الاحتياجات المهنية بشكل مسبق.
53.6	15.9	23.2	4.3	2.9	يشارك المرشدون في تحديد احتياجاتهم
47.8	21.7	20.3	8.7	1.4	يتم تحليل نقاط القوة والضعف لدى المرشدين الطلابيين.
49.3	20.3	23.2	5.8	1.4	يتم تحديد أهداف برامج التطوير المهني في ضوء الاحتياجات المهنية.
49.3	26.1	13	8.7	2.9	أهداف برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين واضحة.
52.2	20.3	17.4	8.7	1.4	توجد خطة سنوية واضحة لتنفيذ برامج التطوير المهني.
47.8	14.5	27.5	7.2	2.9	توضع خطة برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين في ضوء الإمكانيات المادية.
47.8	21.7	24.6	4.3	1.4	يتم الاستعانة بمدرسين مؤهلين بناء على نوعية برامج التطوير المهني.
43.5	24.6	23.2	4.3	4.3	يتم اختيار مكان تنفيذ برامج التطوير المهني بما يتوافق مع أهداف البرنامج.
50.7	14.5	26.1	2.9	5.8	تُستخدم وسائل الإيضاح الحديثة في برامج التطوير المهني.
52.2	26.1	13	5.8	2.9	يتم وضع المحتوى الخاص ببرامج التطوير المهني بما يتفق مع أهداف البرنامج.
55.1	17.4	18.8	2.9	5.8	يتم تقييم برامج التطوير المهني بمجرد انتهائها من قبل المسؤولين عن التنفيذ.
52.2	14.5	26.1	4.3	2.9	يتم الوقوف على أي انحرافات في برامج التطوير المهني.
53.6	17.4	17.4	7.2	4.3	توجد أدوات قياس محددة لتقييم برامج التطوير المهني للمرشدين الطلابيين.
59.4	20.3	14.5	2.9	2.9	يتم التقييم من قبل الجهات المسئولة عن التنفيذ وفقاً للأهداف التي تم تحديدها.

يستعرض جدول (5) استجابات الباحثين على عبارات واقع التطوير المهني، ويتضح من بيانات الجدول أن غالبية الباحثين موافقون بشدة على كل عبارات واقع التطوير المهني. وفي محاولة للتعرف على مستوى التطوير المهني تم تقسيم استجابات الباحثين إلى ثلاث فئات هي: تطوير مهني منخفض، وتطوير مهني متوسط، وتطوير مهني مرتفع، وذلك وفقاً للمدى النظري والذي يتراوح بين (16 - 80) درجة، كما في جدول (6).

جدول (6) مستوى التطوير المهني

النسبة	العدد	الفئة
5.8	4	تطوير مهني منخفض (16 - 37)
24.6	17	تطوير مهني متوسط (38 - 58)
69.6	48	تطوير مهني مرتفع (59 فأكثر)
100	69	الاجمالي

يتضح من بيانات الجدول أن 4 مبحوثين يمثلون 5.8% من إجمالي حجم العينة يقعون في فئة التطوير المهني المنخفض، في حين أن 17 مبحوث يمثلون 24.6% يقعون في فئة التطوير المهني المتوسط، أما باقي أفراد العينة وعددهم 48 مبحوث يمثلون 69.6% يقعون في فئة التطوير المهني المرتفع، وهي الفئة التي يقع فيها منوال توزيع العينة، الأمر الذي معه يمكن القول بأن واقع التطوير المهني في منطقة البحث مرتفع. وتغزو الباحثة وجود نسبة 69.6% من عينة الدراسة من الذين يتفوقون على أن مستوى التدريب مرتفع. ووفقاً لوجهة نظر المبحوثين، فإن جهات الاختصاص المعنية تقوم بتوفير التدريب والتأهيل المناسب للمرشدين الطلابيين في منطقة نجران، إضافةً إلى أن عملية التدريب هي عبارة عن عملية ممنهجة تتم وفقاً لخطة استراتيجية موضوعة تهدف للارتقاء بمستوى المرشدين، والذي سيؤثر حتماً على أداء الطالبات الأكاديمي والسلوكي ثم سينعكس بشكل عام على الأداء العام للمجتمع في منطقة نجران.

2-4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يوجد فاعلية للتطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في تحسين أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران؟

جدول (7) استجابات الباحثين على عبارات فاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات

النسبة المئوية للاستجابات					العبرة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
59.4	21.7	15.9	1.4	1.4	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية على المدى البعيد إلى تحسين أداء الطالبات التربوي والسلوكي.
55.1	21.7	13	8.7	1.4	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية على المدى البعيد إلى رفع الروح المعنوية لدى الطالبات.
55.1	21.7	14.5	4.3	4.3	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى تعزيز الانتماء للمدرسة لدى الطالبات.
52.2	26.1	17.4	2.9	1.4	تحقق برامج التطوير المهني للمرشدة الطلابية نتائج ملموسة في تحسين سلوك الطالبات في المدرسة.
55.1	27.5	14.5	1.4	1.4	تحقق برامج التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى رفع درجات الطالبات وتحسن مستواهن الأكاديمي.

النسبة المئوية للاستجابات					العبارة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
56.5	24.6	14.5	1.4	2.9	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى انخفاض المشكلات السلوكية لدى الطالبات.
56.5	21.7	17.4	1.4	2.9	يؤدي التطوير المهني للمرشدة الطلابية إلى زيادة الدافعية نحو التعلم لدى الطالبات.

يتبين من الجدول (7) أن غالبية المبحوثين موافقون بشدة على كل عبارات فاعلية التطوير المهني للمرشدة في تحسين أداء الطالبات، مما يعكس دور التطوير المهني وفاعليته في تحسين أداء الطالبات. وفي محاولة للتعرف على مستوى فاعلية التطوير المهني تم تقسيم استجابات المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: فاعلية منخفضة، فاعلية متوسطة، وفاعلية مرتفعة، وذلك وفقاً للمدى النظري والذي يتراوح بين (7 - 35) درجة، كما في جدول (8).

جدول (8) مستوى فاعلية التطوير المهني

الفئة	العدد	%
فاعلية تطوير مهني منخفض (7 - 16)	3	4.3
فاعلية تطوير مهني متوسط (17 - 25)	15	21.7
فاعلية تطوير مهني مرتفع (26 فأكثر)	51	73.9
الاجمالي	69	100

يتضح من بيانات الجدول (8) أن 3 مبحوثين يمثلون 4.3% من إجمالي حجم العينة يقعون في فئة فاعلية التطوير المهني المنخفضة، في حين أن 15 مبحوثاً يمثلون 21.7% يقعون في فئة فاعلية التطوير المهني المتوسطة، أما باقي أفراد العينة وعددهم 51 مبحوث يمثلون 73.9% يقعون في فئة التطوير المهني المرتفع، وهي الفئة التي يقع فيها منوال توزيع العينة، الأمر الذي معه يمكن القول بأن التطوير المهني له فاعلية مرتفعة على تحسين أداء الطالبات. وتستنجد الباحثة أن الأثر الملموس لمستوى التغيير على أداء وسلوك الطالبات في منطقة نجران يعكس مدى فاعلية التدريب والتأهيل الموجه لفئة المرشحات، حيث إن هناك تحسناً كبيراً في المستوى العام للطالبات والمدارس بشكل عام، ويؤكد ذلك انخفاض مستوى الشكاوي وتدني حدوث المشكلات في الفصول الصفية والساحات المدرسية بين الطالبات من جهة، وبين الطالبات والمدارس من جهة أخرى، كل ذلك لم يأت إلا بفضل جهود المرشحات وكفاءتهن في إدارة الأزمات والمشكلات بشكل سريع وبطريقة ممنهجة، وهذه النتيجة تتفق مع كل من دراسة العاتي (2019)، ودراسة حمد (2019) واللذان ذكرتا وجود أثر لفاعلية التطوير المهني في تحسين أداء الطلاب.

3-4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية حول فاعلية التطوير المهني المستمر للمرشدة الطلابية في تحسين أداء طالبات الثانوية الرابعة بمنطقة نجران تعزى لمتغير (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العملي)؟

للتعرف على الفروق في فاعلية التطوير المهني تم عمل اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) وكانت النتائج كالتالي:

1- الفروق في فعالية التطوير المهني وفق متغير السن

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفاعلية التطوير المهني وفق متغير السن

الفئة العمرية	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 30 عام	11	29.27	6.002
من 30 وحتى أقل من 40 عام	25	31.92	4.377
40 عام فأكثر	33	28.61	7.124

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لفاعلية التطوير المهني بالنسبة للفئة العمرية الأقل من 30 عام 29.27 درجة، وللشريحة العمرية من 30 وحتى أقل من 40 عام 31.92 درجة، وللشريحة العمرية من 40 عام فأكثر 28.61 درجة، وهذه النتيجة تشير إلى وجود فروق بين فئات العمر الثلاث وفقاً للمتوسط الحسابي. وفي محاولة للتعرف على معنوية تلك الفروق تم عمل اختبار تحليل التباين الأحادي كما في جدول (10)، والذي يتضح منه أن قيمة (ف) بلغت 2.182، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند المستوى الاحتمالي 0.05، وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق في فعالية التطوير المهني وفقاً لمتغير السن.

جدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لفاعلية التطوير المهني وفق متغير السن

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف (F)
بين المجموعات	161.578	80.789	2	2.182
داخل المجموعات	2446.901	37.029	66	
المجموع	2605.478		68	
*معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.05		**معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.01		

وتفسر الباحثة اتفاق جميع الأعمار بين المستجيبين على أهمية التطوير المهني وفعالته المتحققة بين صفوف المدارس في منطقة نجران على أن الأثر الذي انعكس على الجو العام في المدارس وانخفاض مستوى المشكلات والخلافات والصراعات بين الطالبات داخل المدارس ما هو إلا نتيجة مؤكدة لرتقي المرشدات في التعامل مع الطالبات، وقدرتهن على التحلي بالصبر ومواجهة كل تلك المشكلات في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة وهي تحقيق السلام الداخلي في المدارس والسلام الذاتي في نفوس الطالبات، والارتقاء بعقول ونفوس جيل كامل من الطالبات مما سيكون له أثر حقيقي على المجتمع ككل. وترى الباحثة أن هذه النتائج تعتبر منطقية، حيث أن فرق العمر للمبحوثين لا يؤثر على قناعاتهم ورأيهم حول فعالية التطوير المهني للمرشدين الطالبين.

2- الفروق في فعالية التطوير المهني وفق المستوى التعليمي

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفاعلية التطوير المهني وفق متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	38	30.55	5.636
دراسات عليا	16	27.31	5.665
أخرى	15	31.07	7.583

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لفاعلية التطوير المهني بالنسبة لفئة البكالوريوس 30.55 درجة، ولشريحة الدراسات العليا 27.31 درجة، ولشريحة المؤهلات الأخرى 31.07 درجة، وهذه النتيجة تشير إلى وجود فروق بين فئات المستوى التعليمي الثلاث وفقاً للمتوسط الحسابي.

وفي محاولة للتعرف على معنوية تلك الفروق تم عمل اختبار تحليل التباين الأحادي كما في جدول (12).
جدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لفاعلية التطوير المهني وفق متغير المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف (F)
بين المجموعات	143.713	71.856	2	1.926
داخل المجموعات	2461.766	37.299	66	
المجموع	2605.478		68	

*معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.05 **معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.01

يتضح من الجدول (12) أن قيمة (ف) بلغت 1.926، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند المستوى الاحتمالي 0.05، وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق في فعالية التطوير المهني وفقاً لمتغير المستوى التعليمي. وتعوذ الباحثة عدم اختلاف العينة باختلاف مؤهلاتهم العلمية على فعالية التطوير المهني ودوره في تحقيق أهداف سامية تؤثر بشكل قريب وبعيد على الثقافة المجتمعية والسلوك العام للمجتمع، حيث يدرك الجميع بأن تعديل سلوك الطالبات يتأتى بفضل جهود المرشدات ودورهن الفاعل نحو التقليل من الآثار السلبية لكل المشكلات الكبيرة أو الصغيرة، والتي من الممكن أن تؤثر على مخرجات العملية التعليمية والارتقاء بجودة الأداء العام للمدرسة والمعلمات والمرشدات أيضاً.

3- الفروق في فعالية التطوير المهني وفق سنوات الخبرة

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفاعلية التطوير المهني وفق متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	المستوى التعليمي
0.408	34.833	6	أقل من 5 سنوات
6.185	28.611	18	من 5 وحتى أقل من 10 سنوات
6.356	29.778	45	من 10 سنوات فأكثر

يتضح من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لفاعلية التطوير المهني بالنسبة لفئة سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات 34.833 درجة، ولفئة الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات 28.611 درجة، ولفئة الخبرة من 10 سنوات فأكثر 29.778 درجة، وهذه النتيجة تشير إلى وجود فروق بين فئات سنوات الخبرة الثلاث وفقاً للمتوسط الحسابي. وفي محاولة للتعرف على معنوية تلك الفروق تم عمل اختبار تحليل التباين الأحادي كما في جدول (14).

جدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي لفاعلية التطوير المهني وفق متغير سنوات الخبرة

مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف (F)
176.589	88.295	2	2.399
2428.889	36.801	66	
2605.478		68	

*معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.05 **معنوي عند المستوى الاحتمالي 0.01

يتضح من الجدول (14) أن قيمة (ف) بلغت 2.399، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند المستوى الاحتمالي 0.05، وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق في فعالية التطوير المهني وفقاً لمتغير سنوات الخبرة. وترى الباحثة أن اتفاق عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة حول فعالية التطوير المهني داخل منطقة نجران مرتفعة نوعاً ما، لأنه جميعهم يدرك الأثر الطيب على المستوى العام في المدارس، والسلوك السائد بين

الطالبات في المدارس، وتحسن مستوى مخرجات العملية التعليمية المتمثل بطالبات مجتمعات ومثابرات ويطبقت قوانين ولوائح المدرسة ويسهمن في تحقيق الأهداف العامة للمدرسة، والارتقاء بسمعة المدرسة والعاملين فيها، وتعزو الباحثة ذلك لأن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر على آراء المبحوثين حول فعالية التطوير المهني والتي يشاهدونها ويلمسونها واقعاً من حولهم.

5- الاستنتاجات

- أظهرت النتائج أن 69.6% يعتقدون بأن التطوير المهني للمرشدة الطلابية مرتفع.
- وأظهرت النتائج أن استجابات 73.9% حول فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبات جاء بدرجة مرتفعة، وأن التطوير المهني له أثر واضح في تحسين المستوى العام للطالبات.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبات تعزى لمتغيرات كل من (سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المؤهل العلمي).

6- التوصيات

1. إعداد البرامج التطويرية والتنموية للمرشدين الطلابيين، بما يساهم ويخدم في رفع وتحسين مستوى أداء الطلاب.
2. متابعة وتقييم البرامج التي تم تنفيذها، وأخذ الملاحظات والتغذية الراجعة في ذلك.
3. إشراك الفئة المستهدفة من التدريب وهي (المرشدين الطلابيين) في تصميم وبناء البرامج التدريبية والتنموية.
4. عقد ورش عمل وحلقات نقاش وعصف ذهني لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الطلابيين، ومن ثم تصميم البرامج في ضوء ذلك.

7- قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو عيطة، سهام (1997): مبادئ الإرشاد النفسي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو يوسف، محمد (2008): فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية (رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة.
- الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد (2003): الإرشاد التربوي مفهومه-خصائصه-ماهيته، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- برو، محمد (25 أغسطس، 2016): الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الصفحات 137-170.
- البشري، يحي جابر (2008): الكفايات المهنية للمرشد الطلابي، جامعة تونس (رسالة دكتوراه غير منشورة)، تونس.
- التويجري، محمد عبد المحسن (2000): اتجاهات المعلمين نحو برنامج التوجيه والإرشاد الطلابي ودور المرشد الطلابي في المدرسة السعودية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 12 (1)، ص 89-156.

- حمد، نادرة جميل (2019): مهارات التواصل الاجتماعي عند المرشدين التربويين، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والإنسانية-جامعة بابل، العدد (43).
- الخطيب، صالح أحمد (2007): الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- دليل المرشد الطلابي لمدارس التربية والتعليم (2018): صادر عن مكتب التوجيه والإرشاد الطلابي، مكتب التربية والتعليم بحافظة طريف، وزارة التربية والتعليم السعودية.
- الرشيد، محمد رشيد (2005)، التوجيه والإرشاد وآلية التعامل مع الحالات، مكتبة الرشد، الرياض.
- الزغبى، أحمد (1994): الإرشاد النفسي، ط1، دار الحكمة اليمانية، صنعاء.
- الزغبى، أحمد (2006): علم نفس النمو، مكتبة الرشد، الرياض.
- الزغبى، أحمد محمد والشيخ، حمود محمد (1423هـ): الإرشاد المدرسي، مكتبة الرشد، الرياض.
- زهران، حامد عبد السلام (1982): التوجيه والإرشاد النفسي، القاهرة، عالم الكتب.
- زهران، حامد عبد السلام (2005): علم نفس النمو- الطفولة والمراهقة، ط (6)، عالم الكتب، القاهرة.
- الزبود، نادر فهيم (1998): الدليل العملي للمرشدين النفسيين التربويين، (مترجم)، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السلامة، ناصر (2003): أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس محافظة جنين من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، جامعة النجاح (رسالة دكتوراه غير منشورة)، فلسطين.
- الشناوي، محروس (1997): نظريات الارشاد والعلاج النفسي، دار الغرب للطباعة والنشر، مصر.
- الشيدية، هاجر (2010): الصعوبات التي تواجه أخصائيي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، جامعة مؤتة (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان.
- عاتي، إبراهيم (2019): دور المرشد الطلابي في تنمية الوعي لطلاب المدارس الثانوية بالتطرف الفكري، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (20).
- عبد اللطيف، أبو أسعد (2011): المهارات الارشادية، دار الميسر، عمان.
- عثمان، صوفي وعرفان، محمود. (2014): المدخل إلى الخدمة الاجتماعية، دار الكتاب الجامعي، الإمارات.
- العريدي، بندر (2016): دور المرشد الطلابي في تنمية القيم الخلقية لدى طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين بمدينة الرياض، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (6)، الجزء (3).
- عطير، ربيع شفيق لطفي (2017): درجة استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (7).
- عمر، محمد ماهر (1404هـ): المرشد النفسي المدرسي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عيد، محمد. (2005): مقدمة في الإرشاد النفسي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- الغامدي، صالح بن علي (2010): ضمان جودة خدمات الإرشاد في مؤسسات التعليم العالي، ملخصات محاضرات الإرشاد الأكاديمي ومعايير ضمان الجودة والاعتماد، كلية التربية جامعة جازان، السعودية.
- الغانمي، خليل أحمد علي (2013): العلاقة بين الكفايات المهنية وجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين، مشروع بحث ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد التربوي، جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية، السعودية.

- الفريجات، باسم (2017): مؤشرات نجاح عمل المرشد التربوي من وجهة نظر المرشدين أنفسهم، المجلة الدولية للبحوث التربوية والنفسية، العدد (2).
- محمد، نبيل (2015): دور المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية، مجلة دراسات تربوية، العدد (30).
- مصطفى، طلال عبد المعطي (2011): المتطلبات المهنية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي (دراسة ميدانية في مدارس مدينة دمشق)، مجلة جامعة دمشق، المجلد (27)، العدد (2+1).
- نيهان، سعيد عمر (2015)، مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظات غزة، الجامعة الإسلامية (رسالة ماجستير غير منشورة)، غزة.
- هادي ربيع (2005): الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
- وزارة التربية والتعليم (1430هـ): دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام، ط (2)، الرياض.

ثانياً: المراجع بالإنجليزية

- C. Jay(1, April, 2011): <http://www.pacareerstandards.com>, accessed date August, 2019, from Pen_nstyleyania education.
- D. Mechanic(1983) : Stress and Social Adaptation, Scientific and Academic Editions, New York.
- Tylor, Leona E, (1980). Counseling for Career Development; Boston, Houghton Mifflin Co.

الملاحق

ملحق (1) أسماء المحكمين

اسم المحكم	درجته العلمية	مكان العمل
فاطمة الشهراني	ماجستير	مديرة دائرة الإشراف بإدارة تعليم نجران
منيرة عبد العزيز سديس	ماجستير	مدير مكتب التوجيه والإرشاد بجدة
أحمد فاضل الغامدي	دكتوراه	جامعة الملك فيصل
أشواق الاحمري	بكالوريوس	مكتب التوجيه والإرشاد في إدارة تعليم نجران