

# المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين

أ.د. راهبة عباس العادلي زينب جواد حسين العجيلي

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

## الملخص:

استهدف البحث الحالي الى قياس المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين، وتألفت عينة البحث من (200) مرشد ومرشدة تربويين، واستعمل مقياس المساعدة الفعالة الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض بعد أن عرضته على مجموعة من الخبراء والمحكمين واستخراج الخصائص السيكومترية له، واستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية: الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ولعينة واحدة ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة الفا - كرونباخ، وقد أظهرت النتائج وجود انخفاض في المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين، وقد خرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

## الفصل الأول: التعريف بالبحث

### 1- مشكلة البحث : Problem of the Research

شهد مجتمعنا في السنوات الأخيرة تغيرات متسارعة في مجالات الحياة كافة ، التي يصعب على الافراد التوافق معها ، وكثيراً ما تسبب اضطرابات عديدة لها تأثيرات على سلوك الانسان وتصرفاته ، مما ألقى بأعباء وضغوط كثيرة على كاهل الفرد ، حيث بات عليه التعامل مع هذه التغيرات والتوائم معها بطريقة مقبولة ، وتختلف استجابات الافراد تجاهها من فرد إلى آخر ، وقد يحتاج كثير منهم إلى طلب المساعدة من أفراد آخرين نتيجة لقصور في قدراتهم على توظيف امكانياتهم في التعامل مع ما يواجههم من مشكلات وصعوبات (أبو يونس ، 2008 ، 2) ، وهنا يأتي دور الارشاد ، فقد أصبح أنسان هذا العصر في حاجة ماسة الى الارشاد أيا كان موقعه وعمره بحكم التغيرات المختلفة والمتسارعة التي تحدث ، يعد موضوع المساعدة من الموضوعات القديمة والحديثة معاً، فالمساعدة موجودة منذ أقدم العصور، فالآباء والمعلمون كانوا يسعون دائماً إلى مساعدة أبنائهم وطلابهم للمحافظة على صحتهم النفسية ، وعلى سلامة نضجهم ، ودعم امكاناتهم،

ألا ان هذه المساعدة كانت تأخذ في الغالب شكل التوجيه فقط من دون الدخول في علاقة تفاعلية بين الموجه والفرد المحتاج الى التوجيه ، وتبين من الملاحظة والتجريب أن التوجيه غير كاف لمساعدة الفرد ، مما زاد الحاجة الى عملية الارشاد النفسي التي تتضمن المساعدة الارشادية ( دبور والصابي ، 2007 ، 16-17 ) ، ان المساعدة الارشادية ظهرت بشكل مترامن مع بداية ظهور الارشاد النفسي من العاملين في مجال الارشاد النفسي والتربوي ، وتزايد لاهتمام بالارشاد والمساعدة الارشادية ، ودعت الجمعية الامريكية لعلم النفس إلى الاهتمام بالمساعدة الارشادية وتقديمها لجميع الافراد في مختلف مراحلهم العمرية ومجالات الحياة المختلفة كالأسرة والمدرسة والمجتمع ككل (التميمي ، 2011 ، 40 )، وبما أن الارشاد النفسي عبارة عن علاقة مهنية تتجلى في المساعدة المقدمة من فرد يملك القدرة على تقديمها (المرشد) ، الى فرد اخر يحتاج الى المساعدة (المسترشد) ، وهذه المساعدة تتم وفق عملية تخصصية ، تقوم على أسس وتنظيمات وفنيات ، تتيح الفرصة أمام الفرد لفهم نفسه وأدراك قدرته بشكل يحقق له التوافق والصحة النفسية ، ويدفعه الى مزيد من النمو والإنتاجية (الفسفوس ، 2007 ، 1)، وذلك لأن من أهم التحديات الرئيسية التي تواجه المجتمع والمربين ، هو كيف يمكن مساعدة الأجيال الصاعدة على مواجهة هذا التطور السريع ، وأعدادهم الاعداد السليم من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من التوافق مع بيئتهم (الغامدي ، 2007 ، 1) ، ومساعدتهم على التعامل بشكل فعال مع المشكلات والاهتمامات المصيرية ، وفي بناء الخطط واتخاذ القرارات المهمة لتحقيق المستقبل المرغوب ، واكتساب واكتشاف المعلومات عن انفسهم ، والخيارات المتوفرة لديهم ، ( ايزنبرغ ، 1995 ، 10).

نظراً لما تقدم ، وحاجة المجتمع الضرورية للإرشاد والمساعدة الفعالة وذلك لتطور المشكلات واتساع مجالاتها ، ووجود الحاجة الماسة لتقديم المساعدة الفعالة من قبل المرشد ، فقد قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية شملت (40) مرشداً ومرشدة ، إذ قدمت لهم عدداً من الأسئلة ، وكانت نتيجة هذه الدراسة ان 51% من المرشدين أكدوا على ان مساعدتهم للطلبة دون المستوى المطلوب ، تتضمن بعض المساعدات وفق ما تتيح لهم الإمكانيات المتوفرة لذلك ، فيما أكد 49 % منهم إنهم يقدمون مساعدة إرشادية فعالة لدى المرشدين التربويين، مما حفز الباحثين الى دراسة موضوع المساعدة الارشادية الفعالة ، خاصة مع ندرة الدراسات التي تعاملت مع هذا الموضوع ، وعدم

وجود - على حد علم الباحثين واطلاعهم - دراسة محلية تناولت موضوع المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين .

## 2- أهمية البحث : The Importance of the research

الارشاد هو علم تطبيقي له جذوره العلمية وممارساته العملية ، وتعد مهنة الارشاد مهنة ذات قيمة وأهمية كبيرة ينظر إليها كخبرة إنسانية في عالم متغير تضعف فيه العلاقات الإنسانية ، ويؤكد كل من ( Engelkes & Vandergoot, 1982 ) ، إن الارشاد يسمح للناس بالتعاون مع بعضهم لإنجاز اهداف مشتركة ، كما يتيح لهم فرصاً عديدة للتعبير عن الامل والطموحات والمخاوف ، كما ويسهم الارشاد في إظهار الناس لإنسانيتهم بعضهم مع بعض ( أبو عبادة ونيازي ، 2000 ، 20 ) ، لقد استطاع الارشاد في العقود الأخيرة فرض القناعة الإيجابية بالحاجة الى خدماته ، وبدأ إحساس الناس بهذه الحاجة يزداد نتيجة للتغيرات الكثيرة والمتعاقبة ، كما تبين بما لا يدع مجالاً للتحفظات إن الارشاد يساهم مساهمة فعالة ليس فقط في المساعدة على اكتساب المهارات الضرورية للتوافق مع موقف معين فحسب، بل يتعدى ذلك إلى خلق مناخ مناسب لتطور وشامل ، ومتعدد الأوجه ، على صعيد الشخصية و المجتمع (ايزنبرغ ، 1995 ، 3) ، وبهذا فإن الارشاد النفسي يسعى بطرقه الوقائية والنمائية والعلاجية ، لمساعدة الأفراد على فهم السلوكيات البشرية ، وتقديم الخدمات المتخصصة لهم باختلاف مراحلهم العمرية (الخفاجي ، 2013 ، 3) ، هنا تظهر أهمية العمل الارشادي باعتباره مورداً أساسياً لمساعدة المسترشدين في حل مشكلاتهم والتعرف على قدراتهم والإفادة منها إلى أقصى حد ممكن ، بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع ( أبو عبادة ونيازي ، 2000 ، 27 ) ، وتؤكد جميع الأدبيات في مجال الارشاد إن جوهر الارشاد يقوم على تقديم المساعدة للأفراد ، إذ يوصف أحياناً بأنه مهنة مساعدة الناس ، ويعد عملية تواصلية إنسانية لمساعدة الأفراد على تحقيق الأهداف المهمة في حياتهم ، فإن الجانب الجوهرية في عملية الارشاد هو مساعدة هؤلاء الافراد ( ايزنبرغ ، 1995 ، 26-35 ) ، فإن عملية المساعدة هي القاعدة الأساسية التي تساعد على التفاعل مع الموقف المشكل والظروف التي يعيشها المسترشد ، والمساعدة التي يقوم بها المرشد النفسي وغيره من الاختصاصيين النفسيين هي مساعدة رسمية ، كونها تتم داخل علاقة رسمية ذات صفة مهنية تضع على كاهل المساعد مسؤولية كبيرة ( كفاي ، 2012 ، 224 ) ، لأن المساعدة من السلوكيات التي ينهض عليها نمو الفرد النفسي وتوافقته الاجتماعي ( Batson, 1994,610 ) ، إن عملية

المساعدة الارشادية هي ليست عملية تقديم نصائح وحلول من قبل المرشد للمسترشد ، بل هي تمكين الفرد من التخلص من مشاكله الحالية التي يعاني منها ( أبو عيطة ، 2002 ، 15 ) ، كما إن المساعدة الارشادية الفعالة تحتاج إلى شخص مؤهل علمياً لتقديمها للأفراد الذين يواجهون المشكلات ويحتاجون إليها ، وذلك لأن عمل المرشد يعد جزءاً من النظام الاجتماعي ، يتطلب توافر مواصفات وكفاءات محددة ليستطيع القيام بمسؤولياته وواجباته ( أبو عيطة ، 1988 ، 67 ) .

لذا تبرز أهمية البحث الحالي من خلال:-

1- أهمية المرشدين التربويين ، بوصفهم الأشخاص القادرين على تقديم المساعدة الفعالة بحكم المهنة والتخصص والخصائص والمهارات الارشادية والشخصية التي يجب ان يتمتعوا بها.

2- قياس المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين ، وما له من أهمية في التعرف على جوانب مهمة في شخصية المرشدين التربويين .

3- **هدف البحث: Research Objective** يهدف البحث الحالي الى :-

معرفة مستوى المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين .

4- **حدود البحث : Research Limitations**

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين ( ذكور - اناث ) العاملين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية والثانوية في محافظة بغداد للعام الدراسي ( 2014-2015 ) .

5- **مصطلحات البحث: Terms of the Research**

تعرف المصطلحات التي وردت في عنوان البحث على وفق ما يأتي :-

أولاً :- المساعدة الفعالة

- عرفت العناني (2007) سلوك المساعدة بأنه :- ( سلوك مقصود لإفادة الآخرين ، يعطي فيه الفرد الأولوية لرضاهم ودفع الضرر عنهم ) . ( العناني ، 2007 ، 3 )
- التعرف النظري للمساعدة الفعالة :- ( توظيف المرشد إمكانياته وقدراته الشخصية من خلال العلاقة الارشادية بينه وبين المسترشد لتحديد مشكلة المسترشد وتحفيزه على التفكير في طرق لمواجهتها ، ومساعدته في تحديد الأهداف ووضع الاستراتيجيات لبلوغها ) .

#### - التعريف الاجرائي :-

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي عن فقرات مقياس المساعدة الفعالة الذي أعد في البحث الحالي) .

#### ثانياً :- المرشد التربوي

#### - عرفته وزارة التربية العراقية (2008)

( أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات ، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أم بالبيئة المحيطة به ، لغرض التبصر بمشكلاته ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها ، لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه ) . (وزارة التربية ، 2008 ، 8)

وتتبني الباحثتان تعريف وزارة التربية العراقية تعريفاً نظرياً للمرشد التربوي .

#### الفصل الثاني: الاطار النظري ودراسات سابقة

#### الإطار النظري:

يشترك الارشاد مع العلوم الأخرى في تحقيق سعادة الإنسان، إلا إن هناك حدوداً يجب ان يقف عندها المسؤول عن تقديم المساعدة، ليحقق نتائج مثمرة والتي تحددها المرحلة التي يصل إليها طالب المساعدة في تحقيق حاجاته ( أبو عيطة ، 1988 ، 14 ) .  
إن الإرشاد هو عملية الغاية منها مساعدة الافراد على مساعدة أنفسهم باتخاذ أفضل الخيارات والقرارات ، وذلك بتطبيق مجموعة من المهارات والصفات التي يتصف بها المرشد ، والمتمثلة في القدرة على خلق علاقة صحية يكون فيها المرشد متفهما لآراء وأفكار ومشاعر المسترشد ، ومساعدته على تغيير بعض الأمور السلبية أو المسببة للمشكلة المتعلقة بطريقة تفكيره وسلوكه ومشاعره (الصويان ، 2006 ، 9) ، كما إن القاعدة الأساسية التي تساعد المسترشد على التعامل مع الموقف المشكل والظروف التي يعيشها هي عملية المساعدة ، ونجاح هذه العملية يعتمد على طبيعة وفعالية العلاقة المهنية الارشادية ، حيث وصف بيستل (Biestel,1957) هذه العلاقة بانها محور عملية المساعدة التي تقوم على التفاعل الديناميكي للعواطف والاتجاهات بين المرشد والمسترشد ( الصويان ، 2006 ، 18-20 ) .

## نظرية أيجن في المساعدة الفعالة ( Egan Theory, 1988 )

مفاهيم أساسية في عملية الإرشاد لدى (أيجن) :-

عملية المساعدة الفعالة هي عملية إنسانية ، يؤثر فيها المسترشد بالمرشد من خلال عدد من الطرق من أبرزها جاذبية المسترشد ، ورد فعل المرشد على تحريفات المسترشد وأسقاطها عليه ، واعتبار عملية الارشاد تعاوناً بين المرشد والمسترشد ، وهي بمنزلة التوفيق بين المسؤولية الذاتية والتأثير الاجتماعي ، ويمكن للمساعدة والارشاد أن تكون خطرة إذا زادت من شعور المسترشد بالضعف ، وقد اقترح (أيجن) نموذجاً ثلاثي الأطراف للعملية الإرشادية ، ويشير إلى ان المرشد لا يعمل بشكل مباشر مع المسترشد الذي يسعى الى تغيير سلوكه أو مساعدته على حل المشكلة التي يعاني منها ، بل مع الوسيط الذي يمثل الهدف المباشر كما هو موضح في الآتي:-

المرشد ----- الوسيط ----- الهدف والغاية

كما ان (أيجن) ينظر إلى المسترشد من منطارتين هما كالاتي :-

المرشد النفسي ----- المسترشد كمرشد ومساعد لذاته ----- المسترشد

فالوسيط هنا هو ذلك الشخص داخل المسترشد ، الذي يحتاج لتدبر وحل مشكلته ، حيث يوضح (أيجن) أن على المرشد التعامل مع الوسيط كجزء داخل المسترشد ، ويتوقع بأن هذا الوسيط سيتكلم إلى المسترشد ، وإن المسترشد الهدف والغاية ، هو الذي سيتصرف ويسلك (عبد الله ، 2012 ، 171-173) .

### المساعدة الارشادية لدى ( أيجن ) :

يعد ( أيجن ) الوضع المشكل والطاقات غير المستعملة هي نقطة البدء في عملية المساعدة الارشادية ، وهي كالاتي :

1- الوضع المشكل : يشير (أيجن) ان المسترشد يلجأ الى المرشد لأنه يعاني من أزمات أو صعوبات أو احباط ، التي يطلق عليها مشكلات ، ولا توجد عادةً حلول جاهزة وقاطعة لهذه المشكلات ، ويرى (أيجن) أن المسترشد قد لا يواجه مشكلات بل أوضاعاً مشكلة غالباً ما تكون معقدة ، ولا يستطيع مواجهتها ، لذلك هو قدم للمساعدة ، وفي بعض الأحيان قد يبدي مقاومة لعملية المساعدة ، لذلك على المرشد ان يجد الطريقة التي تساعد على التعامل مع المسترشد المقاوم ، و من ثم مساعدته على مواجهة الوضع المشكل .

2- الإمكانيات غير المستعملة : ان الطاقات والإمكانات التي لم يستعملها المرشد هي نقطة البدء الثانية للمساعدة الارشادية في رأي ( أيجن) ، ويرى ان هذه الإمكانيات غير المستعملة لا تمثل شيئاً خطأ قد حدث ، بل ما يمكن حدوثه عند استعمالها بصورة افضل ، لذا على المرشد التعامل مع الإمكانيات والطاقات غير المستعملة لدى المرشد بصورة ابتكارية وفعالة ، ويعمل على مساعدة المرشد على تقوية ذاته من خلال تشجيعه على تحديد الإمكانيات غير المستعملة وتطويرها (( Egan, 2002, 233).

### مراحل عملية المساعدة الفعالة لدى (أيجن):

#### The Stages of Effect Helping

أستعمل (أيجن) في عملية المساعدة الفعالة ثلاث مراحل ، كل مرحلة منها قام بوصفها من حيث الحاجات أو المتطلبات التي يجب تحقيقها في كل مرحلة ، وهذه المراحل كالاتي :

**المرحلة الأولى :-** وهدف هذه المرحلة الكشف المبدئي عن المشكلات والإمكانات غير المستعملة ، ويرى (أيجن) انه هذه المرحلة تبحث في القضايا والمسائل التي يراها المرشد غير مقبولة ، وينظر إليها على انها مواقف لم يستطع معالجتها أو التصدي لها، ويرى (أيجن) أن المرشد في هذه المرحلة غير قادر على مساعدة المرشد ، إذا كان المرشد غير قادر على فهم صعوباته ومشكلاته ، وتشتمل هذه المرحلة على ثلاث خطوات فرعية ، وهي كالاتي :-

**الخطوة (أ) : مساعدة المرشد في الحديث عن مشكلته أو قصته :** في هذه المرحلة على المرشد التحدث عن مشكلته ، أي عن الصعوبات التي يواجهها من جهة ، وعن الإمكانيات الضائعة من جهة أخرى ، ويشير أيجن الى ان بعض المرشدين قد يظهرون بعض التحدي أو الصمت أو أظهار القلق والمقاومة ، لذا على المرشد ان يعمل على تخفيض درجة القلق أو الممانعة أو الرفض لدى المرشد ، وان ينمي مهارات التواصل بينهما التي تتيح للمرشد الحديث عن مشكلته ، حيث تعتبر هذه المهارة من ابرز مهارات المرشد الفعال ، ويعتبر (أيجن) ان محصلة هذه الخطوة هي ان المشكلة او القصة قد قيلت سواء كان ذلك دفعة واحدة أم على دفعات أم طول عملية المساعدة.

**الخطوة (ب) : التركيز أو البأورة :** تتضمن هذه الخطوة الاتي :-

- **العرض Secraning :** يرى (أيجن) ان عملية المساعدة الارشادية هي قضية ثمينة سيكولوجياً واقتصادياً ، لذلك فان العرض يكون ضرورياً من أجل : هل الوضع

المشكل يتطلب الوقت والجهد المبذول للتعرف عليه ومعالجته ؟ وإذا كان المسترشد لديه أكثر من مشكلة فإن العرض يحدد أي المشكلات لها الأولوية في المعالجة ، فبؤرة التركيز هي تحديد أي المشكلات هي الأهم ولها الأولوية مما عرضه المسترشد من مشكلات أو موقف مشكل معقد .

- **التوضيح أو التفسير Clarifying** : تبدأ هذه الخطوة حينما يتم الانتهاء من تحديد المشكلة وأهميتها ، وعلى المرشد توضيح وتفسير هذه المشكلة وفقاً لما يمتلكه من خبرة في مجال الإرشاد ، وهذه الخطوة تساعد المرشد على تحديد النظرية أو النموذج لمواجهة المشكلة .

**الخطوة (ج) : النقاط الغامضة ووجهات نظر جديدة** : يرى (أيجن) ان من الأمور الأكثر أهمية في عمل المرشد التي من خلالها يساعد المسترشد هي تحديد النقاط الغامضة لديه ، فهي خطوة مهمة في عملية المساعدة الإرشادية ، لان أكثر المسترشدين يحتاجون الى عدم التوقف على الفهم الشخصي أو المبدئي لمشكلاتهم ، فانهم بحاجة الى منظور أو رؤية جديدة للموقف ، قد يستخدم المرشد الاطار المرجعي للمسترشد لتدبر المشكلة ، وهذه الخطوة (ج) تساهم في تبصير المسترشد بقدراته وإمكاناته ، وكيفية توظيفها بطريقة جديدة في مواجهة المشكلات المختلفة ، ويرى (أيجن ) في نهاية هذه المرحلة على المرشد ان يقوم بعملية تقويم لما تم إنجازه في خطوات هذه المرحلة ( وصفي، 2007، 34).

**المرحلة الثانية : ( وضع الأهداف )** : وفي هذه المرحلة يتم وضع الأهداف استناداً الى المرحلة السابقة ( المرحلة الأولى) ، وفي هذه المرحلة يكون المسترشد قد تفهم مشكلته ، وكذلك إمكاناته ، ويسعى الى تطويرها بشكل أكثر نضجاً ، ويحتاج المسترشد في هذه المرحلة الى المساعدة من خلال الجلسات الإرشادية في تحديد ما يريد تغييره ، وهدف هذه المرحلة هو تطوير السيناريو المطلوب ( المسائل والقضايا) ، وتشتمل هذه المرحلة على ثلاث خطوات هي كالاتي :

**الخطوة (أ) : بناء السيناريو الجديد** : يرى (أيجن) ان المسترشد في هذه المرحلة يحتاج الى المساعدة من اجل الدخول في الوضع الجديد ، لان في هذه الخطوة يتكون لدى المسترشد تصور للوضع الجديد والمرغوب في التحسن ، ويكون دور المرشد في هذه الخطوة هو مساعدة المسترشد على وضع السيناريو الجديد بعناصره المختلفة ، وبما



يحتويه من اهداف ، مثال : في الارشاد المهني للشباب يمكن وضع سيناريو يشمل المهنة والاعمال التي يمكن ان يعمل بها المسترشد .

**الخطوة (ب) : نقد السيناريو الجديد :** بعد تصميم السيناريو يكون على المرشد العمل مع المسترشد ومساعدته على النقد ، والأهداف يجب ان تكون واضحة ومحددة وواقعية ، ومرتبطة بالوضع المشكل ، وبقدرة المسترشد على تحقيقها وبطرق متعددة ، لأنها يجب ان تترجم الى عمل .

**الخطوة (ج) : الاختيار والتعهد :** ويرى (أيجن) ان بعض المسترشدين بحاجة الى المساعدة في وضع اختياراتهم النهائية للأهداف استناداً الى امكاناتهم ، ويكون هدف هذه الخطوة ان يترك المرشد مسؤولية الاختيار على المسترشد ، ويعمل على مساعدته في توجيهه للبحث عن الحوافز أو الدوافع للعمل على التخلص من المشكلة، ويجب ان يتعهد المسترشد بتنفيذ ما مطلوب منه (Egan, 1997,87).

**المرحلة الثالثة: العمل باتجاه السيناريو ( تطبيق استراتيجيات بلوغ الأهداف ) :-** يوضح (أيجن) في هذه المرحلة على المسترشد ان يعمل على تطبيق استراتيجيات بلوغ الأهداف ( العمل تجاه السيناريو) ليصبح حقيقة واقعية، أي العمل وفقاً لفهمه الجديد ، كما تتكون هذه المرحلة أيضاً من ثلاثة خطوات ، وكالاتي :-

**الخطوة (أ) : الكشف عن استراتيجيات وطرق الفعل والإنجاز :** يوضح (أيجن) انه يجب اختيار الطرق والاستراتيجيات لبلوغ الأهداف ، توضح هذه الخطوة أن الهدف النهائي يمكن بلوغه من خلال الطرق المحددة مسبقاً ، التي تعد الوسيلة لبلوغ الهدف ، وان الهدف النهائي قد يكون مركباً ، وفي هذه الحالة يمكن تقسيمه الى اهداف فرعية ، ينفذ كل منها على حدة وبطرق وأساليب محددة تناسب الهدف ( Egan, 1997, 101-102 )..

**الخطوة (ب) : ابتكار خطة العمل :** يوضح (أيجن) في هذه الخطوة ان على المرشد والمسترشد ان يتعاونوا من اجل انتقاء استراتيجيات أو البدائل المناسبة ، الاستراتيجيات الأفضل والأنسب هي الاستراتيجيات الفردية أو مجموعة الأساليب التي تناسب حاجات المسترشد وتفضيلاته ، وإمكاناته ، وبيئته ، أي يجب ان نقيم هذه الأساليب والاستراتيجيات وفقاً لشخصية المسترشد ، ومن ثم يتم ترجمتها الى خطة عمل تنفذ خطوة خطوة ، وتعد المسؤولية الذاتي هي مفتاح العمل في هذه الخطوة ( Egan, 1997, 106-110).

**الخطوة (ج) : خطة تطبيق وتنفيذ المهمات والاستراتيجيات لبلوغ الأهداف :** ان وظيفة هذه الخطوة هي تنظيم العمل وتوجيهه لتحقيق الأهداف وتشمل هذه الخطوة على :  
أولاً : يمكن للمرشد ان يساعد المسترشد في الاعداد الانبي للعمل ، ويرى (أيجن) ان المرشد الفعال هو الذي يتنبأ للمسترشد بالصعوبات التي يمكن ان تواجهه خلال التطبيق او التنفيذ العملي للخطة ، توجد طريقتان للتحذير ، الأولى هي لا توجد صعوبات ستحدث، والمسترشد سينفذ البرنامج أو الخطة بصور مثالية ، أما الطريقة الثانية، فالمرشد يزود المسترشد بالدعم والتحدي من اجل العمل بفعالية ، فإذا شعر المسترشد بأنه لم يتلق الدعم والتشجيع اللازمين خلال تنفيذ البرنامج أو الخطة ، فيجب على المرشد تزيده بالفهم المناسب ودفعه للمثابرة ، فان هذا الفهم والدعم يقدم له مساندة اجتماعية ومعنوية مهمة نحو الامام ، ثانياً : توقع الصعوبات ووضع طرق لمواجهتها ، يوضح (أيجن) ان الصعوبات يمكن ان تنشأ اثناء تنفيذ خطة العمل ، والتي قد تعود لبيئة المسترشد الداخلية ( أفكاره، مشاعره، اتجاهاته) أو الخارجية (Egan, 1997, 122- 132).

### **الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته**

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي في دراستها ، حيث الدراسة او البحث وفق هذا المنهج تقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع وصفها وصفا دقيقا بقصد تشخيصها وكشف جوانبها ،، ولا يتوقف عند هذه الحدود ، انما يتعدى ذلك الى التحليل والتفسير والمقارنة والتقويم والتعبير عن الظاهرة كما برموز لغوية ورياضية ، ( داود ، عبد الرحمن، 1990، 159-185 )

#### **أولاً : مجتمع البحث : Society of Research**

يعد وصف المجتمع الأصلي من أهم الخطوات التي تتخذ من اجل التعرف على صفات ذلك المجتمع ومتغيراته (Baker , 1990, 146)، يتكون مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية والثانوية التابعة للمديريات العامة للتربيات الست في محافظة بغداد ومن كلا النوعين ( ذكور - اناث ) وللعام الدراسي ( 2014 - 2015 ) والبالغ عددهم ( 1469 ) مرشدا ومرشدة تربويين موزعين بواقع ( 508 ) مرشدا تربويا و ( 961 ) مرشدة تربوية وكما هو موضح في الجدول (1) .

### جدول (1)

#### مجتمع البحث موزعا بحسب مديريات التربية والجنس

ت	اسم المديرية	عدد المدارس	عدد المرشدين التربويين		
			ذ	أ	مج
1	الرصافة /1	203	65	162	227
2	الرصافة /2	307	109	209	318
3	الرصافة /3	130	71	73	144
4	الكرخ /1	179	52	127	179
5	الكرخ /2	254	63	191	254
6	الكرخ /3	330	148	199	347
	المجموع الكلي	1403	508	961	1469

\*تم الحصول على البيانات في الجدول (1) من وزارة التربية - المديرية العامة للتعليم العام - مديرية الارشاد التربوي للعام (2014) .

### ثانياً : عينة البحث : The Research Sample

تكونت عينة البحث الاحصائية من (300) مرشدا ومرشدة تربويين من مديريات التربية الست في محافظة بغداد ، تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبواقع (90) ذكور و(110) اناث ، وجدول (2) يوضح ذلك .

### جدول (2)

#### يوضح عينة البحث الاساسية موزعة بحسب مديريات التربية والجنس

ت	اسم المديرية	عدد المدارس	أعداد المرشدين والمرشدات التربويات		
			ذ	أ	مج
1	الرصافة	640	55	92	147
2	الكرخ	763	55	98	153
	المجموع الكلي	1403	110	190	300

### ثالثاً : أداة البحث : Tool of Research

اطلعت الباحثتان على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة لم تجد الباحثة مقاييس تتناسب مع عينة البحث الحالي، وذلك فان اغلب الدراسات والبحوث التي تناولت متغير الدراسة الحالية طبق على عينات مختلفة في العمر والخصائص ، وبذلك قامت الباحثة ببناء مقياس للمساعدة الفعالة يتناسب مع عينة الدراسة ومتطلباتها، وفيما يأتي توضيح لخطوات وإجراءات بناء مقياس المساعدة الفعالة :-

1- تحديد مفهوم المساعدة الفعالة وأبعاد هذا المفهوم : من اجل قياس المساعدة الفعالة ، قامت الباحثتان ببناء مقياس المساعدة الفعالة مستندة الى مفاهيم نظرية المساعدة الفعالة لـ(جيرارد ايجن) ، وبناء على ما تضمنته النظرية من مفاهيم في ما يخص المساعدة الفعالة عرفت الباحثتان المساعدة الفعالة على أنها (توظيف المرشد إمكاناته وقدراته الشخصية من خلال العلاقة الارشادية التفاعلية بينه وبين المسترشد لتحديد مشكلة المسترشد وتحفيزه على التفكير في طرق مواجهتها ومساعدته في تحديد الأهداف ووضع استراتيجيات لبلوغها)، ومن ثم قامت الباحثتان بتحديد وتعريف أبعاد مقياس المساعدة الفعالة وفقا للنظرية المعتمدة ، وهذه الأبعاد هي (الصورة الشخصية للمرشد / العلاقة الارشادية / الوضع المشكل / وضع الأهداف / استراتيجيات بلوغ الأهداف ) وتعريفها، وللتحقق من دقة هذه الأبعاد وشمولها للمساعدة الفعالة ، قُدمت إلى مجموعة من المحكمين المختصين وكان عددهم (12) محكماً ، وطلب منهم تقدير مدى شمول هذه المجالات للمساعدة الفعالة ، ومدى دقة تعريفات المجالات ، وفي ضوء ملاحظاتهم اتضح ان المجالات تغطي مفهوم المساعدة الفعالة .

2- إعداد فقرات مقياس المساعدة الفعالة : اشتقت الباحثتان الفقرات وفقا للنظرية المعتمدة، يتكون المقياس بصيغته الأولية من (64) فقرة إيجابية صيغت بأسلوب التقدير الذاتي موزعة على المجالات الخمسة وهي (13) فقرة لمجال الصورة الشخصية للمرشد و(12) فقرة لمجال العلاقة الارشادية و(16) فقرة لمجال الوضع المشكل و(12) فقرة لمجال وضع الأهداف و(11) فقرة لمجال استراتيجيات بلوغ الأهداف . وحددت الباحثتان بدائل الاجابة على المقياس وهي :- ( موافق دائما ، موافق ، موافق احيانا، موافق قليلا ، غير موافق ابدا ) واوزانه ( 5 - 4 - 3 - 2 - 1 ) .

- اعداد تعليمات الإجابة عن فقرات المقياس ، إذ حرصت الباحثتان أن تكون تعليمات المقياس مفهومة وملائمة لمستوى أفراد عينة البحث ، دون الإشارة الى هدف المقياس صراحة ، إذ يشير ( كرونباخ ) إلى إن تسمية المقياس قد تدفع المستجيبين إلى تزييف الأجابة (Cronbacla,1970,40) .

3- التحليل المنطقي لفقرات المقياس : يعد التحليل المنطقي للفقرات ضرورياً ، والذي يعتمد على آراء المحكمين ، لتقدير مدى تمثيل الفقرة للمفهوم الذي أعدت لقياسه كما تبدو ظاهرياً ( الكبيسي ، 2001 ، 171 ) ، بهدف تعديل الفقرات أو استبعاد الفقرات التي لا تبدو ظاهرياً انها ترتبط بالسمة التي أعدت لقياسها ، لذا قامت الباحثتان

بعرض المقياس ومجالاته على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والإرشاد النفسي بلغ عددهم (12) محكماً ، وطلبت منهم تقدير صلاحية الفقرات في قياس المساعدة الفعالة من خلال المجالات التي أعدت لقياسه، وفي ضوء آرائهم عدلت بعض الفقرات وهي الفقرات (3، 11، 12) من مجال الصورة الشخصية للمرشد، والفقرة (61) من مجال استراتيجيات بلوغ الأهداف، ولم تستبعد أي فقرة لأنها حصلت على موافقتهم وبنسبة 80% فأكثر من المحكمين ، إذ اعتمدت الباحثتان هذه النسبة معياراً لصلاحية الفقرات والجدول (3) يوضح ذلك .

### جدول (3)

يوضح آراء المحكمين في صلاحية مقياس المساعدة الفعالة

المجال	ارقام الفقرات	الموافقون		غير الموافقون	
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
الصورة الشخصية للمرشد	1، 2، 3، 4، 8، 10، 11، 13	12	100%	صفر	صفر%
	5، 6، 7، 12	11	91,66%	1	8,33%
	9	10	83,33%	2	16,66%
العلاقة الإرشادية	1، 2، 3، 4، 8، 11، 12	12	100%	صفر	صفر%
	7، 9، 10	11	91,66%	1	8,33%
	5، 6	10	83,33%	2	16,66%
الوضع المشكل	1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 16	12	100%	صفر	صفر%
	2، 14، 15	11	91,66%	1	8,33%
وضع الاهداف	2، 3، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 12	12	100%	صفر	صفر%
	4، 10	11	91,66%	1	8,33%
	1	10	83,33%	2	16,66%
استراتيجيات بلوغ الاهداف	1، 2، 3، 5، 6، 7، 9، 11	12	100%	صفر	صفر%
	4، 8	11	91,66%	1	8,33%
	10	10	83,33%	2	16,66%

4- التثبت من وضوح التعليمات وفهم العبارات : لغرض التثبت من وضوح التعليمات وفهم الفقرات من المجيبين ، طبق المقياس على عينة مكونة من (20) مرشداً ،

أختيروا بصورة عشوائية من مدرستين من محافظة بغداد ، إذ أختير من كل مدرسة (5) مرشدين و(5) مرشدات ، وبعد الانتهاء من الأجابه ، اتضح وضوح التعليمات وفهم العبارات من المجيبين وان متوسط الوقت المستغرق للأجابة عن المقياس (17) دقيقة .

### التحليل الاحصائي لل فقرات : Ietm Analysis

ينطوي التحليل الإحصائي لفقرات المقياس على أهمية قصوى للباحث الذي يسعى إلى تأسيس صدق وثبات المقياس الذي أعده ( مخائيل ، ، 2009، 96) ، ويقصد بالتحليل الاحصائي ايجاد القوة التمييزية للفقرات من اجل معرفة أو تحديد الفقرات الضعيفة وغير المميزة ( خطاب، 2004، ص262)، لذا جرى تطبيق المقياس على عينة عشوائية تألفت من (300) مرشداً ومرشدة تربويين ، وبعد تحليل الإجابات وحساب الدرجات ، حلت الفقرات إحصائياً لحساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها ، وكالاتي :

1- القوة التمييزية للفقرات : بعد تحليل الاجابات وحساب الدرجات، رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية الى أدنى درجة كلية، وحددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية وبنسبة (27%) في كل مجموعة، وعليه أصبح حجم أفراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية (81) فرداً، ثم استعمل الاختبار التائي (t -test) لعينتين مستقلتين في معرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة باعتبار إن القيمة التائية لدلالة الفرق تمثل القوة التمييزية للفقرة، وتبين أنّ اغلب فقرات المقياس مميزة، باستثناء الفقرات (2, 23, 37) كانت غير مميزة إذ إن قيم الاختبار التائي المحسوبة كانت أصغر من القيمة الجدولية (1,65) عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (160) وكما مبين في جدول (4).

#### جدول (4)

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس المساعدة الفعالة باستخدام الاختبار التائي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا			ت
	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
5.535	0.124	1.112	3.01	0.099	0.891	2.14	1
<u>0.536</u>	0.079	0.711	1.28	0.047	0.426	1.23	2
6.665	0.127	1.145	2.30	0.090	0.806	3.33	3
5.994	0.104	0.935	2.02	0.133	1.198	3.04	4
2.925	0.083	0.751	2.62	0.090	0.806	2.98	5
2.440	0.078	0.701	1.69	0.072	0.651	1.43	6
8.137	0.140	1.263	3.07	0.075	0.679	4.37	7
5.754	0.160	1.440	3.57	0.068	0.611	4.57	8
5.680	0.105	0.948	3.43	0.101	0.905	4.26	9
9.949	0.071	0.636	1.91	0.044	0.394	1.09	10
6.249	0.083	0.749	1.80	0.046	0.410	1.21	11
3.705	0.094	0.843	1.96	0.104	0.935	1.44	12
12.115	0.124	1.112	3.01	0.060	0.544	4.68	13
14.604	0.124	1.112	3.01	0.035	0.316	4.89	14
6.721	0.164	1.479	3.75	0.039	0.354	4.89	15
15.226	0.124	1.112	3.01	0.027	0.242	4.94	16
12.444	0.124	1.112	3.01	0.059	0.530	4.72	17
14.820	0.133	1.194	2.44	0.064	0.580	4.63	18
13.812	0.136	1.220	2.38	0.071	0.635	4.49	19
11.183	0.109	0.984	2.86	0.088	0.790	4.43	20
13.229	0.092	0.832	3.40	0.111	1.001	1.48	21
8.856	0.092	0.830	3.38	0.072	0.649	4.42	22
<u>0.472</u>	0.057	0.517	1.40	0.054	0.482	1.36	23
12.441	0.084	0.755	3.32	0.060	0.540	4.60	24
13.063	0.076	0.688	3.43	0.056	0.500	4.67	25
9.201	0.090	0.813	3.30	0.082	0.739	4.42	26
9.997	0.073	0.656	3.91	0.051	0.459	4.80	27
10.452	0.097	0.875	3.69	0.051	0.460	4.84	28
11.293	0.083	0.751	3.38	0.065	0.589	4.58	29
12.610	0.077	0.689	3.67	0.046	0.410	4.79	30
11.627	0.081	0.732	3.30	0.068	0.614	4.53	31
10.112	0.088	0.790	3.43	0.070	0.631	4.57	32
11.474	0.091	0.822	3.33	0.065	0.582	4.62	33
17.056	0.071	0.641	3.30	0.050	0.447	4.78	34
12.370	0.082	0.734	3.25	0.066	0.593	4.54	35
11.530	0.095	0.852	3.27	14.169	0.546	4.57	36
<u>0.096</u>	0.090	0.814	1.75	12.207	0.818	1.74	37
12.976	0.083	0.746	3.23	0.061	0.546	4.57	38
11.636	0.088	0.790	3.02	0.080	0.721	4.41	39

12.370	0.049	0.444	1.05	0.066	0.593	4.54	40
13.416	0.086	0.776	3.19	0.064	0.580	4.63	41
12.248	0.087	0.782	3.37	0.059	0.528	4.65	42
12.838	0.085	0.763	3.36	0.060	0.539	4.69	43
11.991	0.088	0.792	3.48	0.053	0.480	4.72	44
14.169	0.075	0.674	3.35	0.056	0.500	4.67	45
12.207	0.084	0.760	3.19	0.066	0.594	4.49	46
9.888	0.084	0.755	3.32	0.077	0.689	4.44	47
10.886	0.088	0.795	3.23	0.066	0.590	4.43	48
13.359	0.089	0.802	3.21	0.061	0.551	4.65	49
11.163	0.084	0.754	3.14	0.080	0.724	4.43	50
12.943	0.089	0.805	3.05	0.064	0.572	4.47	51
11.054	0.085	0.761	3.35	0.066	0.593	4.53	52
12.281	0.083	0.746	3.28	0.065	0.589	4.58	53
11.647	0.087	0.780	3.36	0.065	0.582	4.62	54
13.513	0.081	0.730	3.36	0.061	0.548	4.73	55
15.262	0.074	0.670	3.43	0.049	0.439	4.79	56
12.213	0.091	0.823	3.51	0.050	0.447	4.78	57
12.421	0.084	0.755	3.68	0.041	0.369	4.84	58
11.438	0.079	0.714	3.88	0.039	0.354	4.89	59
12.071	0.086	0.770	3.21	0.068	0.614	4.53	60
10.510	0.090	0.807	3.54	0.056	0.504	4.65	61
10.279	0.082	0.742	3.56	0.062	0.561	4.62	62
8.764	0.096	0.861	3.40	0.079	0.709	4.48	63
8.633	0.089	0.801	3.31	0.079	0.707	4.33	64

\*القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (160) تساوي (1,65) .

2- معاملات صدق الفقرات : حسب معاملات صدق فقرات مقياس المساعدة الفعالة من خلال الإجراءات الآتية : -

أ- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ( الاتساق الداخلي ) : يعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استخداماً في تحليل فقرات المقاييس، والاختبارات النفسية، ( Anastasi 1997, 126 ) ، ولحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استعملت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية، وجدت الباحثتان أن أغلب الفقرات ذات دلالة إحصائية، باستثناء الفقرات (2, 23, 37) فهي غير دالة إحصائياً لأن القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط أصغر من قيمه معامل الارتباط الجدولية، ومقدارها (0,113) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (298). والجدول (5) يوضح ذلك.



جدول (5)

قيم معامل ارتباط درجة كل الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المساعدة الفعالة

قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
0.674	49	0.623	33	0.593	17	0.257	1
0.646	50	0.716	34	0.607	18	<b>0.098</b>	2
0.626	51	0.643	35	0.589	19	0.373	3
0.611	52	0.647	36	0.512	20	0.422	4
0.650	53	<b>0.090</b>	37	0.518	21	0.224	5
0.606	54	0.677	38	0.502	22	0.183	6
0.676	55	0.637	39	<b>0.078</b>	23	0.436	7
0.638	56	0.677	40	0.629	24	0.257	8
0.645	57	0.673	41	0.616	25	0.327	9
0.618	58	0.637	42	0.563	26	0.436	10
0.643	59	0.704	43	0.559	27	0.208	11
0.615	60	0.641	44	0.594	28	0.233	12
0.590	61	0.647	45	0.615	29	0.612	13
0.588	62	0.621	46	0.627	30	0.680	14
0.519	63	0.493	47	0.613	31	0.583	15
0.532	64	0.609	48	0.582	32	0.686	16

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية(298) تساوي (0,113) .

ب - ارتباط درجة كل الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه : لحساب ذلك تم إيجاد معامل ارتباط بطريقة بيرسون (person) بين درجات العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على كل مجال من مجالات مقياس المساعدة الفعالة ، وجدت الباحثان أن اغلب الفقرات ذات دلالة إحصائية، باستثناء الفقرات (2, 23, 37)، فهي غير دالة إحصائياً لأن القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط أصغر من قيمه معامل الارتباط الجدولية، ومقدارها (0,113) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (298). والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

قيم معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

قيمة معامل الارتباط	اسم المجال	ت	قيمة معامل الارتباط	اسم المجال	ت	قيمة معامل الارتباط	اسم المجال	ت
0.426	توزيع الأعداد	45	<u>0.015</u>	التشكيل	23	0.671	الصورة الشخصية المرشد	1
0.334		46	0.428		23	<u>0.012</u>		2
0.227		47	0.332		25	0.751		3
0.314		48	0.529		26	0.453		4
0.414		49	0.298		27	0.464		5

0.385		50	0.415		28	0.351		6
0.433		51	0.330		29	0.137		7
0.475		52	0.330		30	0.233		8
0.428		53	0.399		31	0.352		9
0.594	استراتيجيات بلوغ الأهداف	54	0.328		32	0.694	العلاقة الإرشادية	10
0.535		55	0.305		33	0.222		11
0.534		56	0.383		34	0.255		12
0.495		57	0.293		35	0.217		13
0.371		58	0.355		36	0.532		14
0.369		59	0.025		37	0.518		15
0.402		60	0.371		38	0.880		16
0.425		61	0.358		39	0.792		17
0.401		62	0.422		40	0.664		18
0.323		63	0.350		41	0.649		19
0.325		64	0.632		42	0.598		20
			0.604		43	0.417		21
			0.555		44	0.394		22

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) تساوي (0,113)

ج - ارتباط مجالات المقياس ( مصفوفة الارتباط ) : ولغرض التحقق من أن مجالات المقياس تساهم بدرجة ما في قياس العامل العام الذي يوجد في جميع مجالات المقياس هو المساعدة الفعالة ، تم الاعتماد على استمارات عينة التحليل الإحصائي المكونة من (300) استمارة ، وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستعمال معامل ارتباط بيرسون (person) وجدت الباحثان من خلال المصفوفة إن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) وهذا يدل على وجود عامل عام، والجدول (7) يوضح ذلك.

#### الجدول (7)

قيم معاملات الارتباط بين مجالات مقياس المساعدة الفعالة

المجالات	الصورة الشخصية للمرشد	العلاقة الإرشادية	الوضع المشكل	وضع الأهداف	استراتيجيات بلوغ الأهداف
الصورة الشخصية للمرشد	1	0.421	0.408	0.472	0.471
العلاقة الإرشادية		1	0.494	0.403	0.364
الوضع المشكل			1	0.514	0.534
وضع الأهداف				1	0.531
استراتيجيات بلوغ الأهداف					1

\*القيمة الحرجة لمعامل الارتباط للمجالات فيما بينها عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) تساوي (0,113) .

## 6- صدق المقياس : Scales Validity

يعد الصدق من أهم خصائص الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية ، إن صدق المقياس يتعلق بالهدف الذي بني المقياس من اجل قياسه ، وبالقرار الذي يتخذ استنادا الى درجاته ( علام ، 2000 ، 186 )، يرى كل من انستاسي واربينا ( Anastasi & Urbina,1997 ) ان الصدق هو الخاصية الأكثر أهمية في الاختبار أو المقياس ، حيث يعطي فحصاً دقيقاً لمدى تحقيق الاختبار لوظيفته المقصودة (سعد والشريفين ، 2015 ، 172 ) ، ويعد الصدق تبعاً لذلك الشرط الأول والأهم من شروط صلاحية المقياس (الكبيسي ، 2010 ، 34 ) ، ووصولاً لتحقيق صدق المقياس أعتمدت الباحثتان نوعين من الصدق هما :

أ- **الصدق الظاهري** : عرضت الباحثتين مقياس المساعدة الفعالة بفقراته على (12) محكماً ، لأبداء ملاحظاتهم العلمية والموضوعية حول مدى صلاحية فقرات المقياس لقياس ما وضعت من اجل قياسه ، اذ اعتمدت الباحثتان على نسبة محك (80 % ) كمحك للقبول والاخذ باراء المحكمين وملاحظاتهم حيث حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق ما بين (83,33% - 100%) ، وفي ضوء ارائهم وملاحظاتهم تم تعديل بعض الفقرات هي الفقرات (3،11،12،61) ، وجدول (3).

ب - **مؤشرات صدق البناء** : يذكر (حبيب ، 1996 ) ان صدق البناء هو تحليل درجات المقياس في ضوء مفهوم نفسي معين استناداً للخاصية المراد قياسها ، والارتباطات بين جوانب المقياس بحساب معاملات الارتباط بين الدرجات الفرعية للمقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس ( داود ، 2011 ، 55 ) ، وقد تحققت الباحثتان من صدق البناء من خلال استخراج أو الاعتماد على عدة مؤشرات هي :

- 1 - القوة التمييز لفقرات المقياس .
- 2 - ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .
- 3- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال .
- 4 - ارتباط المجالات فيما بينها .

## 7 - ثبات المقياس : Validity Scales

يعد مفهوم الثبات من المفاهيم الجوهرية في مجال القياس النفسي ( Baron, 1981, 418 )، ويقصد به هو مدى خلو درجات المقياس من الأخطاء غير المنتظمة التي

تشوب القياس ، أي مدى قياس المقياس أو الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها ، ودرجات المقياس تكون ثابتة إذا كان المقياس يقيس سمه معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي إلى اخطاء القياس ، والثبات بهذا المعنى يعني الاتساق أو الدقة في القياس (علام ،2000: 131 ) ، وقد استخرجت الباحثين الثبات بطريقتين ، هما كالآتي :

أ- **طريقة ألفا - كرونباخ** : لحساب ثبات مقياس المساعدة الفعالة اختارت الباحثين عينة عشوائية بلغ حجمها (50) مرشد ومرشدة تربويين ، تم اختيارهم من عينة التحليل الاحصائي ، وباستخدام معامل ألفا كرونباخ ( Alpha-Cronbach )، والذي يقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة لمجال الصورة الشخصية للمرشد (0.78)، ولمجال العلاقة الإرشادية (0.80)، ولمجال الوضع المشكل (0.87) ، ولمجال وضع الأهداف (0.90)، ولمجال استراتيجيات بلوغ الأهداف (0.88)، أما ثبات المقياس ككل فقد بلغ (0.94)، وهو معامل ثبات جيد ويشير إلى تجانس المقياس، ويعد درجة يمكن الوثوق بها في ضوء ما أشير إليه في أدبيات القياس النفسي والتربوي لأن معامل الثبات الجيد يتراوح بين (0,70 - 0,90)، ( عيسوي ، 1985 ، 58 ) .

ب- **طريقة الأعادة ( الاتساق الخارجي )** : قامت الباحثتان باستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق الاختبار على عينة الثبات البالغ حجمها ( 50 ) مرشداً ومرشدة ، وبعد أسبوعين تم إعادة التطبيق ، ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في التطبيقين لمقياس المساعدة الفعالة، إذ بلغ معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة (0,853)، بعد ذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية مكوناً من (61) فقرة بدلاً من (64) فقرة.

## الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها على وفق هدف البحث الحالي، وهو (تعرف مستوى المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين) . تحقيقاً لهذا الهدف البحث الحالي ، وبعد تطبيق مقياس المساعدة الفعالة على أفراد عينة البحث البالغة (200) مرشداً ومرشدة ، وتحليل الإجابات وحساب المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة على مقياس المساعدة الفعالة ، بلغ متوسط درجاتهم

(179,47) درجة، وبانحراف معياري مقداره ( 7,444 ) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط النظري للمقياس البالغ (183) درجة باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد ان المتوسط الحسابي المتحقق أصغر من المتوسط النظري للمقياس ، وبفرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,001) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ( 6,707 ) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة ( 1,64 )، وبدرجة حرية ( 199 )، وهذه النتيجة توضح ان المرشدين التربويين لديهم انخفاض في المساعدة الفعالة ، والجدول (8) يوضح ذلك .

#### جدول (8)

متوسط درجات المساعدة الفعالة والانحراف المعياري لدى المرشدين التربويين والقيمة التائية لدلالة الفرق بينها وبين المتوسط النظري

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		المتوسط الفرضي
				المحسوبة	الجدولية	
المساعدة الفعالة	200	179,47	7,444	6,707	1,64	183
مستوى الدلالة						
دال (0.05)						

\* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199) تساوي (1.64).

أشارت النتائج إلى انخفاض في المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين ، وهذه النتيجة قد تفسر بعدم المام المرشدين التربويين بأهمية المساعدة الإرشادية الفعالة التي يقدمونها ، ولم تتوفر للباحثان دراسات سابقة لمقارنة نتائج البحث الحالي في المساعدة الفعالة معها .

#### التوصيات Recommendation:

في ضوء ما توصلت إليه الباحثان من نتائج ، فإن الباحثين توصيان بما يأتي :-  
1- إقامة دورات تدريبية متخصصة بين الحين والآخر للمرشدين التربويين وقبل بداية العام الدراسي الجديد، من أجل تطويرهم مهنيًا.

#### المقترحات Suggestions :

استكمالاً لهذا البحث وتطويراً له ، تقترح الباحثان ما يأتي :-  
1- إجراء دراسات مماثلة في محافظة أخرى لغرض مقارنة النتائج واستمرارية الموضوعية .  
2- إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي على طلبة الجامعة ( المرحلة الرابعة ) ، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي .

## المصادر :

- أبو عبادة ، صالح بن عبد الله ، عبد المجيد نيازي (2000)، الارشاد النفسي الاجتماعي ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، الرياض المملكة العربية السعودية .
- أبو عيطة ، سهام درويش (2002)، مبادئ الارشاد النفسي ، ط2 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن .
- \_\_\_\_\_ (1988)، مبادئ الارشاد النفسي ، دار القلم ، الكويت .
- أبو يونس ، محمد جدوع (2008)، فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الارشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ايزنبرغ ، شيلدون ودانيل ديلاني (1995)، عملية الارشاد النفسي ، ترجمة : علي سعد وعدنان الأحمد ، كلية التربية ، جامعة دمشق .
- التيمي ، بيداء مجيد محمود (2011)، العنف الاسري وعلاقته بطلب المساعدة الارشادية لدى طلبة المرحلة المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الأساسية ، جامعة ديالى .
- خطاب ، علي ماهر ( 2004 ) ، القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، ط4، مكتبة الانجلو المصرية .
- الخفاجي ، ايمان محمود نجم عبد الله (2009)، اثر برنامج ارشادي لتنمية التعاطف لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية.
- داود ، احمد عودة خلف (2011)، الذكاء العاطفي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بتقبلهم للمسترشدين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية.
- داود، نسيم (1999)، علاقة الكفاءة الاجتماعية والسلوك اللااجتماعي المدرسي بأساليب التنشئة الوالدية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلبة الصفوف السادس والسابع والثامن، مجلة العلوم التربوية، المجلد 26، العدد 1 .
- داود، عزيز حنا، عبد الرحمن، أنور حسين (1990)، مناهج البحث التربوي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد .
- دبور، عبد اللطيف، الصافي ، عبد الحكيم ( 2007 )، الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق ، دار الفكر ، عمان ، الأردن .
- الصويان ، نورة إبراهيم (2006)، مفهوم وفلسفة الارشاد الاجتماعي ، دورة الارشاد الاجتماعي ، جامعة الملك سعود .
- عبد الله ، محمد قاسم (2012)، نظريات الارشاد والعلاج النفسي ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن .
- علام ، صلاح الدين محمود (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي ، اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة .

- العناني ، حنان (2007)، المساعدة والإيثار لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد 21 ، العدد 4 .
- الغامدي ، سالم بن علي بن عثمان (2007)، فعالية دور المرشد المدرسي في مساعدة الطلاب على التوفيق مع بعض المتغيرات البيئية في مدينة جدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى .
- الفسفوس ، عدنان احمد (2007)، الارشاد التربوي ، مفهومه، اسسه ،وقواعده الأخلاقية ، ط1، دار الثقافة ، فلسطين.
- الكبسي، كامل (2001)، العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الاحصائي ل فقرات المقاييس النفسية ، مجلة الأستاذ ، العدد 25، كلية التربية ، جامعة بغداد .
- الكبسي ، وهيب مجيد ( 2010)، الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، ط1، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي ، بيروت ، لبنان .
- كفاي، علاء الدين (2012)، الصحة النفسية والارشاد النفسي ، دار الفكر ، عمان ، الأردن.
- مخائيل ، امطانيوس (2009)، القياس والتقويم في التربية الحديثة ، كلية التربية ، جامعة دمشق .
- نيستول ، ميشيل (2011)، المدخل الى الارشاد النفسي من منظور فني وعلمي ، ترجمة : مراد علي سعد ، احمد عبد الله الشريفيين ( 2015 ) ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن .
- وزارة التربية العراقية (2008)، دليل المرشد التربوي ، ط1 ، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية ، مطبعه رقم 1 .
- وصفي ، أوسم (2007)، مهارات المشورة ، ط2 ، الناشر : كنيسة الانجيلية بقصر الدوبارة، مصر.
- Allen , & Yen , (1979) ; Introduction to measurement theory, brook Cole , California.
- Bar on , A. (1981): Psychology Japan : hart - Sounders international Education .
- Batson , C. (1991); Pro Social Motivation: Why Do we Help others? In Tesser (Ed), Advanced Social Psychology, New York Mc Grow – Hill.
- Cronbacla, L. Gieser ,G. ( 1970); Essentials of psychological Testing , New York , Harper and Row Publisher .
- Egan, G .(2002); The Skilled Helper , Cole Publishing company, USA .
- \_\_\_\_\_(1997); The Skilled Helper , Cole Publishing company, USA .

### مقياس المساعدة الفعالة بصيغته النهائية

زميلي المرشد التربوي / زميلتي المرشدة التربوية

تحية طيبة .....

تعرض الباحثة مجموعة من الفقرات المعبرة عن افكار ومفاهيم ، وامام كل منها عدة بدائل ، الرجاء قراءتها بدقة واختيار البديل المناسب لوجهة نظرك من خلال وضع اشارة امامه . علما ان الاجابة سرية ولن يطلع عليها غير الباحثة ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي . **شاكرة تعاونكم**

#### " مع التقدير والاحترام "

1 - لا داعي لذكر الاسم .

2 - مدة الخدمة .....

3 - الجنس :- ( ذكر ) ..... ( انثى ) .....

4 - الاختصاص :- .....

5 - نوع الدراسة

ابتدئي	متوسطة	اعدادية	ثانوية

زينب جواد حسين



## المساعدة الفعالة لدى المرشدين التربويين .... أ.د. راهبة عباس العادلي ، زينب جواد حسين العجيلي

ت	الفقرات	موافق دائما	موافق	موافق احيانا	موافق قليلا	غير موافق ابدا
1	اكون حاضرا وواعيا في عملية الارشاد .					
2	اتحلى بصفات مثل الصدق والاخلاص عند التعامل مع الاخرين					
3	لدي القدرة على مساعدة الاخرين وتقبلها منهم .					
4	اجد من الضروري ان امتلك مهارة حل مشكلاتي الخاصة					
5	التغلب على مشكلاتي يساعدني في حل مشكلات المسترشدين .					
6	الم بمتطلبات المراحل التطورية والنفسية لنمو المسترشدين					
7	اظهر نوعا من المرونة في سلوكي .					
8	استطيع فهم الطبيعة الانسانية وفق النظريات النفسية .					
9	اتقن استعمال أساليب جمع المعلومات عن المسترشدين					
10	اواكب التطور في مجال الارشاد لزيادة كفايتي المهنية					
11	امتلك طاقة عالية من اجل العمل بفعالية .					
12	امتلك مهارات انفعالية واجتماعية ضرورية للاستجابة للحاجات الانسانية .					
13	اعمل على تهيئة جو نفسي آمن للمسترشد .					
14	اتقبل المسترشد واحترمه .					
15	استمع للمسترشد وأهتم لما يريد توصيله .					
16	اتعاطف مع ما يقول المسترشد أثناء الجلسة الارشادية .					
17	اشعر المسترشد بان العلاقة الارشادية تستند الي موافقتنا معا .					
18	اناقش المسترشد حول التفاعل الضمني الذي يحكم سلوكه مع الاخرين					
19	اساعد المسترشد على كشف افكاره ومشاعره من خلال كشف افكاري ومشاعري له .					
20	احاول النقاط المعاني البعيدة من حديث المسترشد لفهم مشكلته .					
21	لدي القدرة على استيعاب مشكلة المسترشد قبل ان يكمل حديثه					
22	اناقش كل ما يعوق الاتصال بيني وبين المسترشد .					
23	استفسر عن النقاط الغامضة في ما يعانیه المسترشد.					
24	لدي مهارة الكشف المبدئي للمشكلات .					
25	مساعدة المسترشد في الحديث عن مشكلته .					
26	اقدم الدعم للمسترشد أثناء الحديث عن المشكلة .					
27	استطيع مساعدة المسترشد على تدبر الاوضاع المشكلة في حياته.					
28	اشجع المسترشد على معرفة واظهار طاقاته .					
29	لدي القدرة على التعامل مع مقاومة المسترشد للارشاد .					
30	اشارك المسترشد على صياغة مشكلته وتحديد عناصرها الأساسية.					
31	ادرب المسترشد واحثه على التفكير بجميع الاحتمالات للمشكلة					
32	استطيع مساعدة المسترشد على تقوية ذاته .					
33	استطيع وضع معايير لتحديد اي مشكلة لها الأولوية في الحل .					
34	افسر المشكلة لمساعدة المسترشد على تحديد نموذج لموجهتها .					
35	استطيع مساعدة المسترشد على تطوير نقاط جديدة ومفيدة لكل الموقف المشكل .					
36	استخدم اطار مرجعي يساعد في فهم مصادر المسترشد القديمة والحديثة وتوظيفها في تدبر المشكلة .					
37	استطيع مساعدة المسترشد على بناء اطار مرجعي يستند فيه الي أسلوب حياته .					
38	اساعد المسترشد على تجاوز النقاط الغامضة .					

39	اقوم بأجراء جلسات إرشادية موجهة تساعد المسترشد في تحديد ما يريد تغييره .
40	اقوم بمساعدة المسترشد من اجل الدخول في الوضع الجديد والمرغوب
41	اعمل مع المسترشد على تحديد اهدافه بوضوح .
42	اساعد المسترشد على اختيار اهداف تحقق بطرق متعددة.
43	مساعدة المسترشد في وضع اختياراته النهائية للأهداف استنادا الى امكاناته .
44	اخبر المسترشد ان اختيار الاهداف النهائية متروكة له .
45	اوجه المسترشد للبحث عن حوافز لمشروع عمله .
46	اعمل على ان يحقق المسترشد حافظ اعتبار الذات .
47	مساعدة المسترشد على وضع هرم تدريجي لأهدافه.
48	اساعد المسترشد على توليد بدائل للأهداف .
49	اساعد المسترشد على الكشف عن طريقة للوصول للهدف.
50	اتحقق من كون الهدف يمثل تغييرا في شخصية المسترشد.
51	اتعاون مع المسترشد على وضع خطة تحقيق الاستراتيجيات المرغوبة
52	اعمل على تطبيق القرارات وتحقيق الاهداف .
53	اشجع المسترشد لبلوغ الاهداف التي تم تحديدها .
54	احفز المسترشد على مواجهة العقبات اثناء خطة المعالجة.
55	اقدم المساندة الاجتماعية للمسترشد .
56	ارفع الروح المعنوية للمسترشد .
57	اقسم الهدف المركب الى اهداف فرعية لتيسير بلوغها .
58	اضع لكل هدف الطريقة المناسبة لتحقيقه .
59	اقم خطة العمل وفقا لشخصية المسترشد ودافعيته .
60	انقد خطة العمل خطوة خطوة .
61	اتمكن من التنبؤ بالصعوبات التي يمكن ان تحدث للمسترشد .

## Effective assistance For the counselors

### Abstract Search

Targeted Find the current measure effective assistance to the counselors, and the sample consisted search of (200) mentor and guide educators, and effective assistance prepared by the researcher for this purpose after the measure used the show to a group of experts and arbitrators, and extract Alsekoumtrah characteristics to him, used researcher the following statistical methods, samples t- test for independent samples and samples t- test for one sample and Pearson correlation coefficient and Cronbach's alpha equation, results showed a decrease in the effective assistance counselors, and search out a number of recommendations and Suggestions .