

**مستوى كفايات مرشد الموهوبين من وجهة نظر المشرفين
التربويين والمعلمين بمدينة الطائف
إعداد**

**د سعيد على سعيد الزهراني
أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة
كلية التربية جامعة الطائف**

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى مرشد الموهوبين ومدى توافرها لديهم من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، والفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقا لطبيعة العمل (مشرف تربوي، معلم)، والنوع (ذكور، إناث)، المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، والمؤهل (جامعي، أعلى من جامعي)، وقد اتبع في البحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (٣٨٥) مشارك منهم (٣٤٢) معلما، (٤٣) مشرفا تربويا، وأعد الباحث قائمة بالكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين، ومقياس مستوى كفايات مرشد الموهوبين وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة فقد توصل البحث لعدد من الكفايات التي يجب توافرها لدى مرشد الموهوبين تضمنت أربعة محاور، هي الكفايات الشخصية والمهنية والمهارية والتنظيمية ويعبر عنها من خلال (٨٤) مؤشرا، كما جاء تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين لدى توافر كفايات الجوانب الشخصية لدى مرشد الموهوبين بمدارس التعليم العام بدرجة عالية بينما مستوى توافر كفايات التنمية المهنية والمهارية والتنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت الكفايات الشخصية في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر والكفايات التنظيمية في الترتيب الأخير ووجدت فروق دالة بين المشرفين والمعلمين في بعدي: كفايات التنمية المهنية، والكفايات التنظيمية فقط في اتجاه المعلمين ووجدت فروق بين المعلمين والمعلمات في بعد: كفايات التنمية المهنية فقط في اتجاه المعلمات ووجدت فروق دالة وفقا للمؤهل في جميع الأبعاد في اتجاه المؤهل الجامعي .

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم تقديم عدد من التوصيات والبحوث المقترحة منها : عقد دورات تدريبية للمرشدين لمساعدتهم على النمو المهني، توفير نماذج محوسبة ومحددة لتساعد المرشد على سرعة الإنجاز وتقليل الوقت والجهد، توفير فرص التعرف على الجديد في مجالات الإرشاد بعقد ندوات ودورات ولقاءات ومؤتمرات وورش عمل للمتخصصين.

الكلمات المفتاحية: الكفايات- مرشد الموهوبين- المعلمون- المرشدون.

Level of Efficiencies for Talented Guide According to the Point of View of supervisors and teachers in Taif

The current research aimed to identify the Efficiencies that must be met with the talented guide from view of the teachers and supervisors. The differences in the estimation of the level of competencies of talented guide according to the nature of the work (supervisor, teacher), and gender (male, female), educational stages (primary, intermediate, secondary), qualifications (bachelor , higher than bachelor) In this study the researcher used the descriptive method. The sample consisted of (385) participants (342 teachers and 43 educational supervisors). The researcher prepared a list of talented guide efficiencies, which measures the level of efficiencies of the talented guide. The research followed appropriate statistical methods for a number of efficiencies that must be met with the talented guide that included four domains that are personal, professional, organizational and expressed skills through (84) indicators. The results revealed that the personal aspects of the talented guide in the public schools came a high level while the level of availability of competencies and professional skills and organizational development came to a fair degree, and personal competencies came in first in terms of the degree of availability. While the organizational skills came in the final standings and found significant differences between the supervisors and teachers in two dimension : Efficiencies of professional development, and organizational skills for the favour of teachers. The results also found that there were differences between male and female teachers in development of professional competencies for the favour of teachers and found that there were significant differences according to qualification in all dimensions for the sake of the university qualification. In light of the findings of the study results were presented a number of recommendations and research proposed including: holding training sessions for mentors

to help them in the professional growth, providing computerized and specific models to help guide the overall speed and reduce the time and effort, providing opportunities to identify new areas of guidance and hold seminars, courses , meetings, conferences and workshops for professionals.

Key words: Efficiencies - guide talented, teachers, supervisors

مقدمة:

يحتاج الفرد والجماعة إلى التوجيه والإرشاد في مراحل حياته المختلفة بسبب التغيرات الأسرية والاجتماعية والتقدم التكنولوجي وحدوث تطور في التعليم ومناهجه وزيادة أعداد الطلاب في المدارس وكذلك التعقيدات التي طرأت على العمل والمهن وعلاوة على ذلك القلق الذي نعيشه في هذا العصر.

وقد بدأت المملكة العربية السعودية منذ الخطة الخمسية الرابعة في الاهتمام النوعي بتنمية القوى البشرية الوطنية وذلك بعد أن تحقق لها مقومات البنية الأساسية وعمّ التطور جميع أرجاء الوطن من خلال الخطط الخمسية الثلاث السابقة، فبدأ الاهتمام ينصب على التعليم والتدريب في جميع جوانبه، ومن هذا المنطلق فقد انصب الاهتمام نحو الموهوبين بغرض الكشف عنهم ورعايتهم ويتضح هذا الاهتمام من تأكيد الخطة الخمسية السادسة لوزارة المعارف على ضرورة اكتشافهم وتقديم البرامج المناسبة لمواهبهم (أبو نيان والضبيان، ١٩٩٧، ص ص. ٢٥٦-٢٥٧).

وحاليا توجد جهات رسمية تعنى بالموهوبين في المملكة العربية السعودية وهي: مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين، والإدارة العامة لرعاية الموهوبين، والإدارات العاملة بالإدارة العامة لرعاية الموهوبين مثل: داره الرعاية والبرامج الإثرائية: وهي الإدارة المسؤولة عن جدولة أساليب الرعاية للطلبة الموهوبين وتطبيقها بمختلف مرافق الخدمات التي تقدمها الوزارة ووضع الأسس الكفيلة بذلك وتطويرها، وإدارة التخطيط والتدريب: وهي الإدارة المسؤولة عن استشراف واستقراء المستقبل ووضع الخطط المناسبة له، وعن تدريب وتأهيل العاملين قبل وأثناء الخدمة في مجالات الرعاية والكشف والاحتياجات النفسية للطلبة الموهوبين، وحدة الكشف والتعرف عن الموهوبين: وهي البوابة الأولى التي يتم من خلالها استقبال الطلاب المرشحين من المدارس لتطبيق المقاييس المقررة عليهم.

ومع تزايد اهتمام الدولة بالموهوبين فقد تم استحداث وظيفة مرشد الموهوبين للعمل مع هذه الفئة لاستثمار طاقاتهم وتوظيفها التوظيف المناسب وما لبث أن ظهرت البرامج المختلفة لإرشاد ورعاية الموهوبين.

وتهدف برامج الإرشاد المعدة للطلبة الموهوبين والمتفوقين إلى مساعدتهم على النمو السوي والتكيف الإيجابي في المجالات الانفعالية والمعرفية والمهنية، بالإضافة إلى مساعدة الوالدين والمعلمين على فهم خصائصهم وتطوير أساليب فعالة في التعامل معهم وتلبية احتياجاتهم. أما الأهداف التفصيلية لبرنامج الإرشاد فتشمل: تطوير مفهوم الذات ليكون أكثر واقعية وإيجابية، وتقبل الذات والاعتراف بعناصر الضعف والقوة الذاتية والعمل على تطويرها، وتطوير مستوى الضبط الذاتي، وتطوير مفهوم العلاقات الإنسانية وتطوير مهارات الاتصال مع الآخرين، وتنمية مهارات حل الصراعات والمشكلات واتخاذ القرار والتفكير الناقد والإبداعي وأساليب خفض القلق والتوتر، وتنمية المهارات القيادية والحس بالمسؤولية الاجتماعية، وتقبل الأخطاء كخبرات تعليمية، وتحمل المسؤولية في السعي نحو التميز وليس الكمال، وتنمية مستوى النضج المهني والمساعدة في اتخاذ قرارات دراسية ومهنية سليمة، وتحسين مستوى التحصيل المدرسي والإنجاز الأكاديمي وغير الأكاديمي، وتوعية المعلمين بخصائص الطلبة الموهوبين والمتفوقين وأساليب الكشف عنهم وحل مشكلاتهم، وتوعية الوالدين بخصائص الطلبة الموهوبين والمتفوقين واحتياجاتهم وكيفية التعامل مع مشكلاتهم ومساعدتهم على التكيف مع أشقائهم (إن وجدوا) ورفاقهم في محيط الأسرة، وتطوير مواد إرشادية وطباعة نشرات موجهة للمعلمين والوالدين والطلبة وغيرهم لشرح (جروان، ٢٠٠١).

ويؤكد عمر (١٩٩٢، ص. ٣٩) على ضرورة أن يكون المرشد مؤهلاً تأهيلاً علمياً أكاديمياً ومدرباً تدريباً فنياً مهنياً راقياً، حيث يعتبر التأهيل العلمي والتدريب العملي والتدريب المهني جزءاً مهماً من أي تعريف للإرشاد.

فالنجاح في أي عمل يتطلب مجموعة محددة من الكفايات والمهارات يتم اكتسابها من خلال الدراسة والتأهيل الأكاديمي المتخصص والبرامج التدريبية المتنوعة، فالكفاءة تعني امتلاك المرشد لمجموعة من الصفات العقلية والاجتماعية والانفعالية التي تمكنه من تقديم الخدمات للآخرين (أبو عطية، ٢٠٠٢، ص. ١١٤).

ولما كان الإرشاد له العديد من الطرق والوسائل التي يستخدمها المرشد أثناء القيام بعمله سواء كان ذلك في مجال الإرشاد بنوعيه الفردي والجماعي أو في مجال التوجيه عندما يجب على هذا المرشد أن يلم بجميع المهارات والصفات الخاصة بكل

طريقة وأسلوب يمكن استخدامه في مجال العملية الإرشادية بشكل عام والمقابلات الفردية والجمعية على وجه الخصوص.

وقد تعددت الدراسات التي تناولت خصائص ومهام مرشد الموهوبين حيث يذكر بطرس (٢٠١٠، ص ص. ٨٢-٨٤) أن على مرشد الموهوبين أن يراعي الجوانب التالية عند وضعه خطة لرعاية الموهوبين: الجوانب البيئية الاجتماعية: ف للأسرة دور كبير في دعم التفوق فعلى المرشد أن يدعم الصلة بين المدرسة وأسر المتفوقين، والجوانب الذاتية: وتتمثل في طاقات الفرد العقلية المتميزة وسمات الشخصية كالتقوى الدافعة التي تثير السلوك وتوجهه نحو وجهة معينة لتحقيق أهدافه وطاقاته والسمات الوجدانية والاستفادة منها إلى أقصى طاقة ممكنة وتتمثل في مفهوم الذات الإيجابي، التوافق الشخصي والاجتماعي

كما قدمت فان تاسل (1983) Van Tassel ملخصا لبعض مبادئ الاستشارة الرئيسية تتمثل في: أن الأشخاص الذين يقدمون الاستشارة للموهوبين يجب أن يكونوا واعين بالفروق في الخصائص الانفعالية مثلها مثل الخصائص العقلية، ومساعدة الطلاب الموهوبين في فهم خصائصهم الخاصة، والتركز على كل من الاحتياجات المعرفية والوجدانية (الانفعالية) للطلاب الموهوبين، ويجب أن يتصرفوا كمدافعين عن الموهوبين، ومساعدتهم في تقديمهم الفردي من خلال الخبرات الدراسية الملائمة، ويجب أن يجدوا مصادر خارجية قيمة، ليس فقط المعلمون الناصحون ونماذج الدور، ولكن أيضاً المكتبات والجامعات والمتاحف، يجب عليهم أن يساعدوا الموهوبين في مهارات اتخاذ القرار والتخطيط، ويجب أن يشجعوا ويساعدوا الطلاب على تقدير التعلم ذاتي البدء والمستقل، ويجب أن يقيموا نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الطلاب الموهوبين ومساعدة الطلاب في وضع خطط حولها، ويجب أن يشجعوا الطلاب على القراءة عن مشكلاتهم الخاصة (العلاج بالكتاب) وتوفير قوائم قراءة ملائمة وترتيب مناقشات متابعة، ويجب أن يكونوا حساسين لصراعات القيم لدى الطلاب الموهوبين من الخلفية الاجتماعية الاقتصادية المنخفضة، وهؤلاء الطلاب يتطلبون مساعدة في توضيح وتحقيق أهدافهم، ويجب أن يؤسسوا شبكة خاصة للطالبات الإناث لتحسين الطموحات الأكاديمية عالية المستوى وأخذ المزيد من مقررات الرياضيات والعلوم

، كما يجب أن يتواصلوا مع فريق عمل المدرسة بخصوص مشكلات واحتياجات الطلاب الموهوبين فرادى ، كما يجب أن يبدووا عمليات لتحديد الطلاب الموهوبين من أجل برامج الموهوبين والمتفوقين، ويجب أن يعملوا مع الوالدين والأخصائيين النفسيين وغيرهم لترتيب تدريبات عملية لفريق العمل فيها يتعلق بالمشكلات الحادة مثل انخفاض التحصيل ، أو التوافق الاجتماعي، أو الأزمات الشخصية .ومن المحتمل أن يتم استخدام متخصصين من الخارج .

كما تناولت الأبحاث حاجات الطلبة الموهوبين ومشكلاتهم مثل دراسة رضوان (١٩٩٨) التي هدفت إلى التعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه المرشد التربوي في المدارس الحكومية، وقد أظهرت النتائج أن مجال الاتجاهات نحو العملية الإرشادية أحتل الترتيب الأول من حيث درجة الصعوبات على المقياس، ومجال ظروف العمل الذي أحتل الترتيب الثاني في درجة الصعوبة، ومجال المشكلات الفنية حيث حصل على الترتيب الثالث في درجة الصعوبات على مقياس المشكلات.

ودراسة شان (2003) chan دراسة بهدف تقييم الحاجات الإرشادية للموهوبين في هونج كونج لمواجهة مشكلات التكيف لدى عينة من الطلبة بلغت ٢٩٠ من طلاب المرحلة الثانوية وقد أظهرت النتائج أن الحاجات الإرشادية لهؤلاء الطلبة الموهوبين تتركز في القدرة على تكوين علاقات إيجابية والمهام المدرسية التي لا تتحدى قدراتهم واختلافهم عن غيرهم وتوقعات الوالدين والكمالية وقد شكلت هذه الجوانب أبرز المشكلات لدى الطلبة الموهوبين.

ودراسة شبير (٢٠٠٣) التي هدفت إلى التعرف على المعوقات المهنية للمرشدين في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر فقرات المعوقات المهنية شيوعاً لدى المرشدين التربويين هي فقرة تمكن المرشد التربوي من مزاوله أعماله بصورة جيدة في حالة توفر غرفة خاصة بالإرشاد وأن أكثر مجالات المعوقات المهنية شيوعاً لدى المرشدين التربويين هو مجال ظروف العمل.

وبعض الدراسات تناولت مستوى أداء المرشد بوجه عام لعمله مثل دراسة أبو عيطة والرفاعي (١٩٨٨) التي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة المرشد

التربوي في تحقيق أهداف النشاطات الإرشادية وحاجة الطالب من هذه النشاطات، وقد توصلت الدراسة إلى أن ٩٠٪ من المديرين والمرشدين أكدوا بأن المرشد يعمل على تحقيق النشاطات الإرشادية الأكاديمية والمهنية والنفسية التي تحقق النمو الشامل المتكامل لطالب المرحلة الثانوية، يرى المديرين أن نسبة مساهمة المرشدين في النشاطات الأكاديمية قد بلغت ٩١٪ بينما يرى المرشدون أن درجة مساهمتهم في النشاطات الإرشادية الأكاديمية بلغت ٩٢٪، وأظهرت إجابات المديرين أن درجة مساهمتهم في النشاطات الإرشادية النفسية قد بلغت ٩٠٪، وأشارت النتائج أن درجة مساهمة المرشد التربوي في المجال المهني قد بلغت ٨٩٪ بينما يرى المرشدون أن درجة مساهمتهم في هذا المجال بلغت ٩١٪.

وأجرى داوود وفرحات (١٩٩٧) دراسة استهدفت استقصاء العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المرشد التربوي وجنسه وفاعليته في تقديم الخدمات الإرشادية كما يراها المسترشدون، تألف أفراد الدراسة من (٢٠٠) طالب وطالبة من طلبة الصفين التاسع والعاشر الأساسيين والصفين الأول والثاني الثانويين، وهم موزعون على أربعين مدرسة، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية من بين الطلبة الذين جعلوا على خدمات الإرشاد الجمعي أو الإرشاد الفردي ودراسة الحالة واستجاب أفراد العينة لمقياسين تم تطويرهما لأغراض هذه الدراسة هما مقياس مهارات الاتصال لدى المرشد وفاعليته في تقديم الخدمات الإرشادية، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة لعدد سنوات خبرة المرشد على فاعليته في تقديم الخدمات الإرشادية في حين لم تظهر نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة في الفاعلية الإرشادية تعزي لتغير الجنس، وأجرى السميح (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى التعرف على مهام المرشد الطلابي ذات الأهمية الكبرى والصغرى من وجهة نظر مديري المدارس والمرشدين الطلابيين وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تتعلق بأهمية وممارسة مهام المرشد الطلابي، وكذلك معوقات عمله من خلال وجهتي نظر مديري ومرشدي مدارس التعليم بمنطقة الرياض ويوجد اتفاق كل من مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية في بعض مهام المرشد الطلابي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية في مهام المرشد الطلاب بصفة عامة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لعامل المرحلة التعليمية في ممارسة مهام المرشد الطلابي، وتوجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين عامل المرحلة التعليمية وعامل الوظيفة في تحديد ممارسة مهام المرشد الطلابي.

وتناولت بعض الدراسات تقييم برامج رعاية الموهوبين ومدى وفائها بالهدف منها مثل دراسة الثبتي (٢٠٠٣) تقويم خصائص الهيكل التنظيمي في مراكز الموهوبين وطبيعة عمله ومدى مناسبه للأهداف التي وضع من أجل تحقيقه والمعوقات الإدارية لتفعيلها وما وسائل تمويل مراكز الموهوبين ومدى توافر الإمكانيات الفنية والمادية والتجهيزات في تلك المراكز وما هو واقع التنسيق بينها وبين الإدارة العامة للموهوبين بوزارة التربية والتعليم، وكان من أهم نتائجها ضرورة توافر مجموعة من الخصائص والصفات في مديري تلك المراكز، كما توصلت إلى عدم وجود مصادر ثابتة لتمويل النشاطات المقدمة مما ينعكس سلبا على الأداء، كما كشفت الدراسة عن ضعف في التواصل بين الإدارة العامة ومراكز الموهوبين وأوصت الدراسة بضرورة الدقة في اختيار العاملين المتخصصين في مجال رعاية الموهوبين وضرورة تمتعهم بصفات معينة لتلبية احتياجات ورغبات الموهوبين وضرورة دعم تلك المراكز بالتجهيزات اللازمة المتمثلة في الوسائل التعليمية الحديثة والمواد الخام وشبكات الإنترنت وتحديث مراكز التعلم ومصادرهما.

كما هدفت دراسة القرني (2010) Al qarni إلى تقييم برامج رعاية الموهوبين والمتفوقين بمراكز رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من خلال تقييم سياسات التخطيط والبرامج المقدمة، فعالية إجراءات اختيار الموهوبين، فعالية إجراءات اختيار المعلمين والهيئة الإدارية العاملين مع الطلاب الموهوبين، الاستراتيجيات والبرامج المقدمة للموهوبين، وأسفرت الدراسة عن عدم وجود سياسة واضحة ومتابعة فعالة لتربية الموهوبين مع وجود التشريعات التي تحض على ذلك، وعدم وجود آلية واضحة لاختيار الموهوبين والمعلمين، ووجود قصور في برامج الموهوبين، وقصور في الدعم المادي المقدم من وزارة التربية والتعليم وقدم الباحث استراتيجيات لرعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية بناء على نتائج الدراسة.

من العرض السابق يتضح أن للموهوبين حاجات ولهم مشكلات وكل ذلك يلقي بعبء كبير على مرشد الموهوبين ومن هنا تكمن أهمية دور مرشد الموهوبين

وأهمية إعداد الإعداد المناسب وتدريبه وإكسابه المهارات اللازمة للتعامل مع الطلبة الموهوبين أو ما يسمى في البحث الحالي كفايات العمل مع الموهوبين، كما يلاحظ قلة الدراسات التي وجهت لتعرف كفايات المرشد التربوي عامة، ومرشد الموهوبين خاصة وهو ما تركز عليه الدراسة الحالية

مشكلة البحث:

إن الخصائص التي يتميز بها الموهوبون مثل الحساسية الزائدة وقوة العاطفة والكمالية والشعور بالاختلاف وعدم التوازن في النمو العقلي والاجتماعي والعاطفي قد تعرضهم للمجازفة والمواقف الصعبة مع أنفسهم ومع الآخرين مما يجعلهم عرضة للعديد من المشكلات وبخاصة التربوية؛ وبناء عليه يبرز دور مرشد الموهوبين لمساعدتهم على التعامل مع هذه المشكلات والتغلب عليها، ومع توجه المملكة العربية السعودية لاستحداث وظيفة مرشد الموهوبين ومع وجود مراكز متخصصة للموهبة يبرز السؤال إلى أي مدى يمتلك مرشد الموهوبين الكفايات اللازمة لأداء وظيفته وقد تمثلت مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- (١) ما الكفايات الواجب توافرها في مرشد الموهوبين؟
- (٢) ما مستوى كفايات مرشد الموهوبين من وجهة نظر معلمي والمشرفين التربويين في التعليم العام؟
- (٣) ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقاً لطبيعة العمل (مشرف تربوي، معلم)؟
- (٤) ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقاً للنوع (ذكور، إناث)؟
- (٥) ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقاً للمرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)؟
- (٦) ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقاً للمؤهل (جامعي، أعلى من جامعي)؟

أهداف البحث

تمثلت أهداف البحث فيما يلي:

- (١) تحديد الكفايات الواجب توافرها في مرشد الموهوبين.
- (٢) التعرف على مستوى كفايات مرشد الموهوبين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين.
- (٣) التعرف على الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقا لطبيعة العمل (مشرف تربوي، معل)، والنوع (ذكور، إناث)، المرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، والمؤهل (جامعي، أعلى من جامعي)

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- (١) تناوله لموضوع كفايات مرشد الموهوبين وهو من أكثر الموضوعات استقطابا للعاملين في مجال علم النفس نظرا لأهمية فئة الموهوبين.
- (٢) تناوله لفئة المرشدين وهم الفئة التي تولي الدولة في الوقت الحالي اهتماما كبيرا بهم لعظم الدور الذي يقومون به ولأهمية عملية الإرشاد في الوقت الحالي.
- (٣) تناوله لاحتياجات الطلبة الموهوبين والمتمثلة في وجود مرشد على درجة عالية من الكفاءة وموضوع احتياجات الطلبة الموهوبين من أكثر الموضوعات أهمية على اعتبار أن هذه الفئة من أهم فئات المجتمع والتي تقود قاطرة التقدم فيه.
- (٤) تزويد الباحثين بالكفايات الواجب توافرها في مرشد الطلبة الموهوبين وبالتالي العمل على هذه الكفايات.
- (٥) توجه نظر الباحثين إلى بناء برامج مرشدي الموهوبين وفقا لجوانب الضعف التي يعاني منها المرشدين.
- (٦) يستفيد من نتائج هذا البحث المرشدين التربويين أنفسهم لتطوير قدراتهم وفقا لهذه الكفايات.
- (٧) يستفيد من نتائج هذا البحث الإدارات التعليمية بتوجيه أنظار متخذي القرار في الكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين.

(٨) يستفيد من نتائج هذا البحث كليات التربية من خلال مراعاة الكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين والعمل على إكسابها من خلال المقررات المرتبطة بعمل المرشد الطلابي.

المفاهيم الإجرائية للبحث

مرشد الموهوبين: هو الشخص الذي يقوم بمساعدة الموهوبين على حل مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والتربوية بطرق فردية أو جماعية، وكذلك استثمار قدراتهم وتوجيهها، وفي الدراسة الحالية هو الشخص المين لأداء هذه الوظيفة في المدرسة.

الكفاية: عرف (Kitson & Merry, 2001) الكفاية بأنها التمكن من أداء عمل ما.

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنها مستوى تمكن مرشد الموهوبين من المتطلبات الشخصية والمهارية والتنظيمية والتنمية المهنية اللازمة لأداء عمله كما تقاس بالأداة المستخدمة في الدراسة الحالية.

منهج البحث:

اتبع في البحث الحالي المنهج الوصفي: وهو يقوم على وصف ما هو كائن وتفسيره، وسوف يتم استخدام هذا المنهج لتعرف الكفايات المناسبة لمرشد الموهوبين ومدى توافرها لديهم.

مجتمع البحث: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمشرفين التربويين في العام الدراسي (١٤٣٥ / ١٤٣٦ هـ).

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (٣٨٥) مشاركا منهم (٣٤٢) معلما، (٤٣) مشرفا تربويا ووفقا للجنس (١٤٦) ذكور، (٢٣٩) إناث بمحافظة الطائف في العام الدراسي (١٤٣٥ / ١٤٣٦ هـ).

أدوات البحث: تمثلت في:

- ١- قائمة الكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين (إعداد الباحث)
- ٢- مقياس الكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين (إعداد الباحث)

وفيما يلي وصفا لأدوات البحث وطريقة إعدادها وتقنينها

- قائمة الكفايات اللازمة لمرشد الموهوبين
 - تحديد الهدف من القائمة: تمثل الهدف من إعداد القائمة في التوصل للكفايات اللازم توافرها في مرشد الموهوبين.
 - تحديد مصادر بناء القائمة: اعتمد الباحث في بناء القائمة على الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت كفايات مرشد الموهوبين .
 - في ضوء ما تم التوصل إليه تم وضع قائمة بكفايات الموهوبين موزعة على أربع مجالات هي:

- الجوانب الشخصية (١٢) كفاية.
- كفايات التنمية المهنية (١٦) كفاية.
- الكفايات المهارية (٤٢) كفاية.
- الكفايات التنظيمية (١٢) كفاية.

وللتحقق من صدق قائمة كفايات مرشد الموهوبين تم عرضها على عدد من أساتذة علم النفس لأخذ آرائهم في القائمة من حيث: مناسبتها لما وضعت من أجله، مدى كفاية القائمة، مدى انتماء الكفايات لمحاورها وفي ضوء آراء المحكمين تم إضافة بعض الكفايات وضبط بعض الكفايات الأخرى ونقل بعض الكفايات من محور لآخر لتصبح القائمة في صورتها النهائية.

• مقياس كفايات مرشد الموهوبين

- تم إعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:
 - الاعتماد على قائمة كفايات مرشد الموهوبين السابق إعدادها في تحديد الكفايات وتقسيمها على محاورها.
 - تم صياغة الكفايات في صورة عبارات تقرير ذاتي موجه لكل من المعلمين والمشرفين التربويين.
 - تم وضع تدرج ثلاثي للحكم على درجة ممارسة الكفايات المختلفة من قبل مرشد الموهوبين.
 - تم تحديد طريقة تصحيح المقياس بوضع الدرجات من ٣- ١ للعبارة.
 - تم التحقق من صدق وثبات المقياس وفقا لما يلي:

الصدق

تم التحقق من الصدق بطريقتين كالتالي:

صدق المحكمين: تم عرض المقياس على عدد من أساتذة علم النفس لأخذ رأيهم في المقياس من حيث درجة مناسبة الصياغات اللغوية ودرجة ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه، مناسبة العبارات لمرشد الموهبين بمراحل التعليم العام، وقد تفضل المحكمون بتعديل بعض الصياغات اللغوية لبعض العبارات ولم يشر أحد من المحكمين بحذف عبارات من المقياس.

صدق الاتساق الداخلي: وفيه تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل مفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة بلغت (٤٧) معلما ومعلمة، وجاءت النتائج كما بالجدول التالية:

جدول (١)

قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعده الجوانب الشخصية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٥٥**	٥	٠,٤٤**	٩	٠,٤٩**
٢	٠,٤٦**	٦	٠,٤٦**	١٠	٠,٥٢**
٣	٠,٥٧**	٧	٠,٤٢**	١١	٠,٣٥*
٤	٠,٣٩**	٨	٠,٥٤**	١٢	٠,٤٥**

× القيمة دالة عند ٠,٠١ × القيمة دالة عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمحور الكفايات في الجوانب الشخصية جاءت دالة عند مستوى ٠,٠١ & ٠,٠٥ مما يعني أن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية أي يوجد اتساق داخلي للمحور.

جدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعث التنمية المهنية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٤٩ ^{xx}	٧	٠,٤٤ ^{xx}	١٣	٠,٣٤ ^x
٢	٠,٤٢ ^{xx}	٨	٠,٥١ ^{xx}	١٤	٠,٤٨ ^{xx}
٣	٠,٣٨ ^{xx}	٩	٠,٤٢ ^{xx}	١٥	٠,٥١ ^{xx}
٤	٠,٣٦ ^x	١٠	٠,٥٦ ^{xx}	١٦	٠,٤٢ ^{xx}
٥	٠,٥١ ^{xx}	١١	٠,٦٧ ^{xx}	-	-
٦	٠,٤٢ ^{xx}	١٢	٠,٤٩ ^{xx}	-	-

× القيمة دالة عند ٠,٠٥ × القيمة دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمحور الكفايات في جانب التنمية المهنية جاءت دالة عند مستوى ٠,٠١ & ٠,٠٥ مما يعني أن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية أي يوجد اتساق داخلي للمحور.

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعث الجوانب المهنية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٤٩ ^{xx}	١٥	٠,٥٨ ^{xx}	٢٩	٠,٣٣ ^x
٢	٠,٣٢ ^x	١٦	٠,٥٤ ^{xx}	٣٠	٠,٥٢ ^{xx}
٣	٠,٤٧ ^{xx}	١٧	٠,٧٥ ^{xx}	٣١	٠,٤٦ ^{xx}
٤	٠,٣٧ ^x	١٨	٠,٥٧ ^{xx}	٣٢	٠,٥٤ ^{xx}
٥	٠,٤٨ ^{xx}	١٩	٠,٤٨ ^{xx}	٣٣	٠,٤٨ ^{xx}
٦	٠,٥١ ^{xx}	٢٠	٠,٣٩ ^{xx}	٣٤	٠,٣٧ ^x
٧	٠,٤٣ ^{xx}	٢١	٠,٥٢ ^{xx}	٣٥	٠,٤٨ ^{xx}
٨	٠,٣٨ ^{xx}	٢٢	٠,٣٤ ^x	٣٦	٠,٥٤ ^{xx}
٩	٠,٤٦ ^{xx}	٢٣	٠,٤٧ ^{xx}	٣٧	٠,٤٩ ^{xx}
١٠	٠,٥١ ^{xx}	٢٤	٠,٤٤ ^{xx}	٣٨	٠,٥٦ ^{xx}
١١	٠,٤٨ ^{xx}	٢٥	٠,٥٤ ^{xx}	٣٩	٠,٥٥ ^{xx}
١٢	٠,٥٢ ^{xx}	٢٦	٠,٤٤ ^{xx}	٤٠	٠,٤٨ ^{xx}
١٣	٠,٤٤ ^{xx}	٢٧	٠,٤٦ ^{xx}	٤١	٠,٤٣ ^{xx}
١٤	٠,٤٦ ^{xx}	٢٨	٠,٥١ ^{xx}	٤٢	٠,٤٤ ^{xx}

× القيمة دالة عند ٠,٠٥ × القيمة دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمحور الكفايات في الجوانب الشخصية جاءت دالة عند مستوى ٠,٠١ & ٠,٠٥ مما يعني أن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية أي يوجد اتساق داخلي للمحور.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعده الجوانب التنظيمية

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٤٤ ^{**}	٦	٠,٤٦ ^{**}	١١	٠,٥٧ ^{**}
٢	٠,٣٤ [*]	٧	٠,٤٢ ^{**}	١٢	٠,٤٤ ^{**}
٣	٠,٤٦ ^{**}	٨	٠,٤٤ ^{**}	١٣	٠,٥٥ ^{**}
٤	٠,٤٣ ^{**}	٩	٠,٥٦ ^{**}	١٤	٠,٤٩ ^{**}
٥	٠,٤٤ ^{**}	١٠	٠,٣٧ [*]	-	-

٠,٠١ القيمة دالة عند ٠,٠١ × القيمة دالة عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمحور الكفايات في الجوانب الشخصية جاءت دالة عند مستوى ٠,٠١ و ٠,٠٥ مما يعني أن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية أي يوجد اتساق داخلي للمحور.

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

م	الكفايات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المتعلقة بالجوانب الشخصية	٠,٦٨	٠,٠١
٢	كفايات التنمية المهنية	٠,٧٥	٠,٠١
٣	المهارية	٠,٧٩	٠,٠١
٤	التنظيمية	٠,٦٦	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوى ٠,٠١ & ٠,٠٥ مما يعني أن العبارات تقيس ما تقيسه الدرجة الكلية أي يوجد اتساق داخلي للمحور.

الثبات : تم التحقق من الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس والدرجة الكلية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٦)

قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

م	الكفايات	معامل الثبات
١	المتعلقة بالجوانب الشخصية	٠,٧١
٢	كفايات التنمية المهنية	٠,٨١
٣	المهارية	٠,٩٢
٤	التنظيمية	٠,٧٧
	المقياس كاملا	٠,٩٠

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للمقياس تراوحت بين ٠,٧١ - ٠,٩٢ للأبعاد والدرجة الكلية وهي قيم مقبول وتشير لثبات المقياس بدرجة عالية من الثبات.

نتائج البحث:

السؤال الأول وينص على: ما الكفايات الواجب توافرها في مرشد الموهوبين؟

من خلال ما اطلع عليه الباحث من أطر نظرية تتعلق بالموضوع ودراسات سابقة فقد توصل لعدد من الكفايات التي يجب توافرها لدى مرشد الموهوبين وقد تم ضبط قائمة بهذه الكفايات وتحكيمها على النحو الذي عرض من قبل وأسفر ذلك الإجراء عن التوصل بقائمة لكفايات مرشد الموهوبين تتضمن أربعة محاور و(٨٤) مؤشرا كما بالجدول التالي:

جدول (٧)

كفايات مرشد الموهوبين

م	الكفايات	عدد المؤشرات
١	المتعلقة بالجوانب الشخصية	١٢
٢	كفايات التنمية المهنية	١٦
٣	المهارية	٤٢
٤	التنظيمية	١٤
	المجموع	٨٤

السؤال الثاني وينص على ما مستوى كفايات مرشد الموهوبين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في التعليم العام.

للإجابة على هذا السؤال تم حساب متوسط تقدير كل عبارة داخل كل مجال م مجالات الكفايات وتم الحكم على درجة توافر كل عبارة وفقا للمعيار التالي:

- إذا كان المتوسط يتراوح بين ١ إلى أقل من ١,٦٧ تكون درجة التوافر قليلة
- إذا كان المتوسط يتراوح بين ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤ تكون درجة التوافر متوسطة
- إذا كان المتوسط يتراوح بين ٢,٣٤ إلى ٣ تكون درجة التوافر عالية

وجاءت النتائج وفقا للجداول التالية:

أولا : كفايات الجوانب الشخصية :

جدول (٨)

قيم المتوسطات ودرجة توافر مؤشرات كفايات الجوانب الشخصية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	بيدي اتزاناً « انفعالياً » في تعامله مع الآخرين .	٢,٣٦	٠,٦٢	عالية
٢	يظهر دافعية قوية في القيام بعمله .	٢,٣٩	٠,٦٦	عالية
٣	يتصف بالرفق والصبر والأمانة والإخلاص.	٢,٦٣	٠,٥٧	عالية
٤	بيدي الرغبة في العمل الجماعي .	٢,٣٠	٠,٦٩	متوسطة
٥	مبادر في العمل الإرشادي .	٢,١٣	٠,٨٨	متوسطة
٦	يتصف بالصدق في تعامله مع المسترشد .	٢,٦٣	١,٥١	عالية
٧	يحافظ على سرية المعلومات عن المسترشد.	٢,٦٧	٠,٦١	عالية
٨	يطمئن المسترشد أثناء عرض مشكلته .	٢,٥٩	٠,٦٠	عالية
٩	بيدي توازنا عاطفيا مع حالات المسترشدين .	٢,٥٥	٠,٥٧	عالية
١٠	يلتزم بالمعايير الأخلاقية لمهنة الإرشاد.	٢,٥٧	٠,٦٠	عالية
١١	يراعي الممارسات المهنية والأخلاقية لاستخدام المقاييس النفسية .	٢,٣٦	٠,٦٣	عالية
١٢	يمتلك الإعداد التربوي والنفسى المناسب لمهنته.	٢,٤٧	٠,٦٧	عالية
	المحور كاملا	٢,٤٧	٠,١٦	عالية

يتضح من الجدول السابق أن تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين لمدى توافر كفايات الجوانب الشخصية لدى مرشد الموهوبين بمدارس التعليم العام جاءت عالية لكل العبارات ما عدا العبارتين التاليتين فقد كان تقديرهما متوسط وهما:

- يبدي الرغبة في العمل الجماعي
- مبادر في العمل الإرشادي

وقد بلغ المتوسط العام لعبارات محور الكفايات الشخصية (٢,٤٧) وهي تشير لدرجة عالية من التوافر وجاءت العبارة (يحافظ على سرية المعلومات عن المسترشد.) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، والعبارة (مبادر في العمل الإرشادي.) في الترتيب الأخير.

ويمكن رد ذلك إلى أن الاحتفاظ بسرية المعلومات يعد من أساسيات عمل المرشد وتنفيذا للميثاق الأخلاقي لعمله وينشر ثقافة السرية بين الطلاب لينال ثقة الطلاب فيه ليعبروا عن مشكلاتهم بحرية وهم يشعرون بالأمان النفسي، والاجتماعي، أما كونه غير مبادر للعمل الإرشادي فيمكن ردها إلى ضغوط وكثرة أعباء العمل.

ثانيا: كفايات التنمية المهنية :

جدول (٩)

قيم المتوسطات ودرجة توافر مؤشرات كفايات التنمية المهنية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يطور مهارات الإرشاد على ضوء ممارساته.	٢,٢٧	٠,٦٣	متوسطة
٢	يحافظ على الاتجاه نحو التعلم المستمر.	٢,٢١	٠,٧٨	متوسطة
٣	يطلع على الأدبيات المتعلقة بمهنة الإرشاد.	١,٨٥	٠,٦٨	متوسطة
٤	يبحث عن فرص لتحقيق أهداف المهنة.	٢,٧٤	٠,٤٩	عالية
٥	يستفيد من الجمعيات المهنية والعلمية ويساهم فيها لتحسين العمل الإرشادي.	٢,٣١	٠,٦٢	متوسطة
٦	يجري بعض الدراسات الميدانية على مستوى المدرسة لتحسين العملية الإرشادية.	١,٩٠	٠,٦١	متوسطة
٧	يحقق التعاون بين المدرسة والمجتمع.	٢,٢٣	٠,٧٣	متوسطة
٨	يوظف الموارد المتوفرة في مؤسسات المجتمع ويستفيد منها لخدمة العملية الإرشادية.	٢,١٩	٠,٦٠	متوسطة
٩	يستفيد من آراء أولياء أمور التلاميذ لتحسين وتطوير الممارسة المهنية.	٢,٣٩	٠,٦٨	عالية
١٠	يطور معرفته بمختلف وسائل الاتصال مع جميع التلاميذ وأولياء أمورهم.	٢,٢٩	٠,٦٤	متوسطة
١١	يتعاون مع المعلمين والمديرين والمشرفين في تحقيق حاجات التلاميذ.	٢,٤١	٠,٦١	عالية
١٢	يسهم في مختلف المناسبات المدرسية ومناشط الإرشاد.	٢,٣٧	٠,٧٣	عالية
١٣	يحافظ على علاقات إيجابية مع زملاء المهنة وأولياء الأمور.	٢,٤١	٠,٥٧	عالية
١٤	يحافظ على اتجاهاته الإيجابية نحو التلاميذ والزملاء.	٢,٤٧	٠,٦٤	عالية
١٥	يظهر إبداعاته وإنجازاته خلال عمله الإرشادي.	٢,٤٤	٠,٦٠	عالية
١٦	يحضر دورات تدريبية في مجال الإرشاد.	٢,٠٣	٠,٦٢	متوسطة
	المحور كاملا	٢,٢٨	٠,٢٢	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين لمدى توافر كفايات التنمية المهنية لدى مرشد الموهوبين بمدارس التعليم العام جاءت متوسطة لكل العبارات ما عدا العبارات التالية فقد كان تقديرها عالي، وهما:

- يبحث عن فرص لتحقيق أهداف المهنة.
- يستفيد من آراء أولياء أمور التلاميذ لتحسين وتطوير الممارسة المهنية.
- يتعاون مع المعلمين والمديرين والمشرفين في تحقيق حاجات التلاميذ .
- يسهم في مختلف المناسبات المدرسية ومناشط الإرشاد.
- يحافظ على علاقات إيجابية مع زملاء المهنة وأولياء الأمور
- يحافظ على اتجاهاته الإيجابية نحو التلاميذ والزملاء.
- يظهر إبداعاته وإنجازاته خلال عمله الإرشادي.

وقد بلغ المتوسط العام لعبارات محور الكفايات المهنية (٢,٢٨) وهي تشير لدرجة متوسطة من التوافر وجاءت العبارة (يبحث عن فرص لتحقيق أهداف المهنة) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، والعبارة (يطلع على الأدبيات المتعلقة بمهنة الإرشاد) في الترتيب الأخير.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى رغبة المرشد في بناء علاقات إيجابية مع الزملاء لكن لضغوط العمل فإن فرص الاطلاع على الجديد في المهنة قليل لكن ذلك لا يمنع من حرصه على الإبداع ولاستفادة من آراء الآخرين.

ثالثاً: الكفايات المعيارية :

جدول (١٠)

قيم المتوسطات ودرجة توافر مؤشرات الكفايات المعيارية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يطبق الاختبارات والمقاييس على المسترشد بمهارة .	١,٩٧	٠,٦٦	متوسطة
٢	يطرح بدائل متنوعة لمشكلة المسترشد .	٢,٤٧	٠,٦٤	عالية
٣	يساعد المسترشد في الوعي بمشكلته وحلها .	٢,٤٦	٠,٦٠	عالية
٤	يعرض خيارات وأفكارا عديدة للمسترشد ليختار ما يناسب مشكلته.	٢,٥٤	١,٧٣	عالية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
٥	يبني علاقة مهنية مع المسترشد قائمة على الثقة والألفة .	٢,٣٢	٠,٦٠	متوسطة
٦	يصغي باهتمام لجذب المسترشد وتشجيعه للحديث عن مشكلته بحرية.	٢,٤٩	٠,٥٩	عالية
٧	يركز أثناء المقابلة الإرشادية على الأسئلة المفتوحة للحصول على معلومات من المسترشد .	٢,٤٢	٠,٦٢	عالية
٨	يتجنب أثناء المقابلة تقديم النصائح والمواظ .	٢,١٦	٠,٧٦	متوسطة
٩	يدون معلومات المقابلة أو يقوم بتسجيلها بعد موافقة المسترشد نفسه.	٢,٢٥	٠,٧٠	متوسطة
١٠	يحصل على المعلومات من خلال المسترشد نفسه وأسرته ومعلميه أو من السجلات الشاملة.	٢,٢٤	٠,٧٠	متوسطة
١١	ينظم المعلومات التي تم جمعها عن الحالة .	٢,٣٤	٠,٦٥	عالية
١٢	يشخص المشكلة وفقا لما يحصل عليه من بيانات ومعلومات عن المسترشد ومشكلته .	٢,٢٧	٠,٦٠	
١٣	يتابع الحالات الفردية التي تمت دراستها لرصد ما يطرأ عليها من تحسن أو تقدم.	٢,٣٢	٠,٥٩	متوسطة
١٤	يقوم بإحالة الحالة للجهاز المختصة عندما يعجز عن المساعدة.	٢,١٣	٠,٧٩	متوسطة
١٥	يخطط لجلسات التوجيه والإرشاد الجماعي وفقا للأهداف التي يتطلع إلى تحقيقها .	٢,٢٩	٠,٦٨	متوسطة
١٦	يستخدم فنيات وطرائق تعديل السلوك المناسب.	٢,٢٤	٠,٦٥	متوسطة
١٧	يعزز سلوك المسترشد إيجابيا باستخدام أساليب التعزيز وتطبيقاته .	٢,٣٠	٠,٦٦	متوسطة
١٨	يستخدم أسلوب النمذجة الاجتماعية الجيدة .	٢,١٩	٠,٥٦	متوسطة
١٩	يعد خطة إجرائية بالتنسيق مع المعلمين لتوظيف المهارات والخبرات المنهجية في تعديل سلوك المسترشد .	٢,٢٣	٠,٧٧	متوسطة
٢٠	يتعاون مع رائد النشاط ومعلمي التربية الرياضية والتربية الفنية في توظيف أنواع النشاط لتنمية شخصية الطالب .	٢,٢٠	٠,٦٢	متوسطة
٢١	يضع برنامجا لتوجيه الطلاب في مختلف المجالات الإرشادية حول استثمار أوقات الفراغ في الإجازات الدراسية المختلفة .	٢,٠٢	٠,٦٧	متوسطة

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
٢٢	يجري الاختبارات النفسية وفقا لتعليمات التطبيق وشروطه .	٢,٣٨	١,٧٠	عالية
٢٣	يكرم الطلاب المثاليين من ذوي السلوك الحسن .	٢,١٤	٠,٦٩	متوسطة
٢٤	ينفذ المحاضرات والندوات ويستضيف من هو مؤهل لذلك.	٢,١٦	٠,٦٩	متوسطة
٢٥	يستغل الإذاعة الصباحية والصحافة المدرسية والمطويات لغرس الأخلاق الإسلامية الحميدة.	٢,١٨	٠,٦٨	متوسطة
٢٦	يتابع الطلاب المتأخرين دراسيا والراسبين ويقدم الخدمات المناسبة لهم .	٢,١١	٠,٧٧	متوسطة
٢٧	يعد البرامج التربوية للطلاب المتقدمين على أقرانهم في السن وذوي المشكلات السلوكية المتكررة .	٢,٢٩	٠,٦١	متوسطة
٢٨	ينفذ البرامج الإرشادية مثل الأسبوع التمهيدي لاستقبال الطلاب المستجدين وأسابيع التهيئة الإرشادية.	٢,٤٨	٠,٦٣	عالية
٢٩	يتابع الطلاب المتغيبين بدون عذر ويبحث أسباب ذلك مع أولياء أمورهم.	٢,١٩	٠,٦٢	متوسطة
٣٠	يصف الطلاب حسب مستوياتهم الدراسية قبل بداية العام الدراسي ليتمكن من متابعتهم مبكرا.	٢,١٣	٠,٧١	متوسطة
٣١	يعد برامج تربوية مناسبة تسهم في عدم تسرب الطلاب من المدرسة.	٢,١٧	٠,٦٤	متوسطة
٣٢	يشترك مع إدارة المدرسة في اكتشاف المشكلات مبكرا والعمل على علاجها.	٢,٣٤	٠,٦٥	عالية
٣٣	يقوم بتوعية الطلاب بخصائص نموهم المختلفة بما تشتمل عليه من تغيرات وفقا للمراحل الدراسية .	٢,٢٣	٠,٥٦	متوسطة
٣٤	يتابع قضايا الطلاب داخل المدرسة وخارجها .	٢,١٤	٠,٦٦	متوسطة
٣٥	يساعد الطالب على اكتشاف مواهبه وقدراته واستعداداته وميوله. وإيجاد البرامج والخدمات الإرشادية المناسبة لها .	٢,٣٤	٠,٦١	عالية
٣٦	يقوم بتوجيه الطلاب وقائيا بأضرار كل من التدخين والمخدرات والمسكرات .	٢,٢٥	٠,٧١	متوسطة

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
٣٧	ينفذ البرامج الإرشادية الملائمة لعلاج بعض الظواهر السلوكية مثل الكتابة على الجدران .	٢,١٨	٠,٦٢	متوسطة
٣٨	يوجه الطلاب للاستفادة من دليل الطالب التعليمي والمهني لجميع المراحل.	٢,١١	٠,٦٣	متوسطة
٣٩	يقوم بتشكيل الجماعة المهنية بالمدرسة وينفذ التوصيات الناجمة عن اجتماعاتها	٢,١٥	٠,٧٥	متوسطة
٤٠	يقوم بالإعداد والتنفيذ للأسبوع المهني في المدرسة بالتعاون مع الجهات المعنية ذات العلاقة .	٢,٢١	٠,٦٧	متوسطة
٤١	يعمل على تعديل اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم حول ممارسة بعض المهن في المجتمع .	٢,٢٥	٠,٦٨	متوسطة
٤٢	ينظم زيارات ميدانية للمؤسسات المهنية لمعايشة واقع التدريب المهني من قبل الطلاب .	٢,٠٩	٠,٦٧	متوسطة
	المحور كاملا	٢,٢٥	٠,١٣	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين لمدى توافر الكفايات مهارية لدى مرشد الموهوبين بمدارس التعليم العام جاءت متوسطة لمعظم العبارات ما عدا العبارات التالية فقد كان تقديرها عالي، وهما:

- يطرح بدائل متنوعة لمشكلة المسترشد
- يساعد المسترشد في الوعي بمشكلته وحلها
- يعرض خيارات وأفكارا عديدة للمسترشد ليختار ما يناسب مشكلته.
- يصغي باهتمام لجذب المسترشد وتشجيعه للحديث عن مشكلته بحرية.
- يركز أثناء المقابلة الإرشادية على الأسئلة المفتوحة للحصول على معلومات من المسترشد .
- ينظم المعلومات التي تم جمعها عن الحالة .
- يجري الاختبارات النفسية وفقا لتعليمات التطبيق وشروطه .
- ينفذ البرامج الإرشادية مثل الأسبوع التمهيدي لاستقبال الطلاب المستجدين وأسابيع التهيئة الإرشادية
- يشترك مع إدارة المدرسة في اكتشاف المشكلات مبكرا والعمل على علاجها.

- يساعد الطالب على اكتشاف مواهبه وقدراته واستعداداته وميوله. وإيجاد البرامج والخدمات الإرشادية المناسبة لها .

وقد بلغ المتوسط العام لعبارات محور الكفايات المهارية (٢,٢٥) وهي تشير لدرجة متوسطة من التوافر وجاءت العبارة (ينفذ البرامج الإرشادية مثل الأسبوع التمهيدي لاستقبال الطلاب المستجدين وأسابيع التهيئة الإرشادية.) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، والعبارة (يطبق الاختبارات والمقاييس على المرشد بمهارة.) في الترتيب الأخير.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى أن هذه الإجراءات والمهارات من أساسيات العمل الإرشادي اليومي والتي لا يمكن التهاون فيها ولا تتطلب مجهود كبير من المرشد في إعدادها كما أن فنيات الإرشاد يمارسها المرشد بطريقة جيدة.

رابعاً: الكفايات التنظيمية

جدول (١١)

قيم المتوسطات ودرجة توافر مؤشرات كفايات الجوانب التنظيمية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
١	يعد خطة شاملة للبرامج والخدمات الإرشادية يراعي فيها الدقة والمرونة والتناسب مع المرحلة الدراسية .	٢,٣١	٠,٦٣	متوسطة
٢	يقوم بإفراد كل خدمة إرشادية في عنصر خاص بها على أن تكون مرتبطة بالبرنامج الزمني للخطة.	٢,١٧	٠,٥٧	متوسطة
٣	يحدد الأهداف والمهام للبرامج والخطة وكذا الأسلوب التنفيذي لها ميدانياً.	٢,١٢	٠,٧٠	متوسطة
٤	يعرض الخطة على لجنة التوجيه والإرشاد بالمدرسة لمناقشتها وإقرارها.	٢,٢٧	٠,٦٧	متوسطة
٥	يقوم بتقويم تنفيذ الخطة ميدانياً ومراجعتها من وقت لآخر.	٢,٢٣	٠,٧٦	متوسطة
٦	يعد التقارير المطلوبة عن نتائج تقويم الطلاب الدراسية مدعمة بالبيانات والمعلومات الإحصائية.	٢,٣٥	٠,٦٢	عالية

م	الكفاية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
٧	يعد تقارير عن الاجتماعات المتعلقة بمجلس المدرسة واجتماعات أولياء أمور الطلاب والمعلمين.	٢,١٥	٠,٦٠	متوسطة
٨	يسهم في تشكيل أعضاء لجنة التوجيه والإرشاد والمهوبين ويعمل عضوا ومقررا لها.	٢,٢٤	٠,٦٦	متوسطة
٩	يشارك في تنظيم عقد اجتماعات الجمعية العمومية لأولياء أمور الطلاب ويتابع نتائجها وتوصياتها.	٢,٠٦	٠,٦٢	متوسطة
١٠	يشارك في عضوية لجنة رعاية السلوك ويعمل عضوا ومقررا لها.	٢,١٠	٠,٧٥	متوسطة
١١	يدون المعلومات المتعلقة بتنفيذ البرامج والخدمات الإرشادية في سجل المرشد الطلابي.	٢,٢٤	٠,٦٢	متوسطة
١٢	يقوم بتوثيق البيانات والمعلومات الأساسية والاجتماعية والصحية والدراسية والسماح عن كل طالب في سجل المعلومات الشامل.	٢,٢٢	٠,٦٠	متوسطة
١٣	يسجل المعلومات والبيانات المتعلقة بدراسة الحالة في أنموذج دراسة الحالة الفردية للطلاب.	٢,١٣	٠,٥٩	متوسطة
١٤	يحتفظ بملف لكل برنامج من البرامج التي يقوم بها والمستجدات العمل الإرشادي.	٢,٣٦	٠,٦٣	عالية
	المحور كاملا	٢,٢١	٠,٠٩	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمشرفين التربويين لدى توافر الكفايات التنظيمية لدى مرشد الموهوبين بمدارس التعليم العام جاءت متوسطة لمعظم العبارات ما عدا العبارتين التاليتين فقد كان تقديرها عالي، وهما:

- يعد التقارير المطلوبة عن نتائج تقويم الطلاب الدراسية مدعمة بالبيانات والمعلومات الإحصائية.
- يحتفظ بملف لكل برنامج من البرامج التي يقوم بها والمستجدات العمل الإرشادي.

ويمكن رد ذلك إلى تعليمات توثيق أنشطة المرشد والبرامج التي يقوم بها من قبل مدير المدرسة والمشرف المتابع لذلك نجده يهتم بعمل ملفات للبرامج وإعداد تقارير عن خطة العمل.

وقد بلغ المتوسط العام لعبارات محور الكفايات التنظيمية (٢,٢١) وهي تشير لدرجة متوسطة من التوافر وجاءت العبارة (يحفظ بملف لكل برنامج من البرامج التي يقوم بها والمستجدات العمل الإرشادي) في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر، والعبارة (يشارك في تنظيم عقد اجتماعات الجمعية العمومية لأولياء أمور الطلاب ويتابع نتائجها وتوصياتها.) في الترتيب الأخير.

وللتعرف على درجة توافر أبعاد الكفايات المختلفة تم حساب متوسط كل بعد وتحديد درجة توافره وترتيب الأبعاد وفقا لذلك وجاءت النتائج وفقا للجدول التالي:

جدول (١٢)

متوسطات الأبعاد ودرجة توافرها وترتيبها وفق درجة توافرها

م	الكفايات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١	المتعلقة بالجوانب الشخصية	٢,٤٧	٠,١٦	عالية	١
٢	كفايات التنمية المهنية	٢,٢٨	٠,٢٢	متوسطة	٢
٣	المهارية	٢,٢٥	٠,١٣	متوسطة	٣
٤	التنظيمية	٢,٢١	٠,٠٩	متوسطة	٤
	الكلية	٢,٣٠	٠,١٢	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر الكفايات لدى مرشد الموهوبين جاءت بدرجة متوسطة وجاءت الكفايات الشخصية في الترتيب الأول من حيث درجة التوافر والكفايات التنظيمية في الترتيب الأخير.

ويمكن رد ذلك إلى أن المرشد يكون لديه في العادة سمات شخصية متميزة ويكون على علاقة جيدة بزملائه في المدرسة لا متلاكة الذكاء الانفعالي والاجتماعي، لكن يلاحظ انخفاض الجوانب التنظيمية والمهارية نظرا لكثرة أعباء المرشد الناتجة عن كثر أعداد الطلاب في المدرسة وقلة المرشدين حيث لا يوجد في العادة إلا مرشد واحد في المدرسة وبالتالي فإن قدرته على إبراز مهاراته وتنظيم عمله تكون أقل.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو عيطة والرفاعي (١٩٨٨) التي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة المرشد التربوي في تحقيق أهداف النشاطات الإرشادية، وأسفرت عن أن درجة مساهمتهم في النشاطات الإرشادية النفسية قد بلغت ٩٠٪.

السؤال الثالث وينص على : ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد المهووبين وفقا لطبيعة العمل (مشرف تربوي، معلم)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٣)

قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المعلمين والمشرفين التربويين

البعده	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الجوانب الشخصية	مشرفون	٤٣	٢٩,٤٧	٦,٨٠	٠,٢٣	غير دالة
	معلمون	٣٤٢	٢٩,٦٧	٥,٤٤		
التنمية المهنية	مشرفون	٤٣	٣٤,٧٢	٥,٢٦	٢,٣٦	٠,٠٥
	معلمون	٣٤٢	٣٦,٦٧	٥,٠٧١		
الكفايات المهارية	مشرفون	٤٣	٩٠,٤٢	٢٠,٨٨	١,٥٦	غير دالة
	معلمون	٣٤٢	٩٤,٨٦	١٧,١٨		
الكفايات التنظيمية	مشرفون	٤٣	٢٩,٢٣	٦,٩٧	١,٩٨	٠,٠٥
	معلمون	٣٤٢	٣١,٢٢	٦,١١		
الدرجة الكلية	مشرفون	٤٣	١٨٣,٨٤	٣٦,٦١	١,٦٥	غير دالة
	معلمون	٣٤١	١٩٢,٤٣	٣١,٦٩		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) للفروق بين المشرفين والمعلمين جاءت دالة في بعدي : كفايات التنمية المهنية ، والكفايات التنظيمية فقط في اتجاه المعلمين بينما لم توجد فروق دالة في بقية الأبعاد والدرجة الكلية

ويمكن رد هذه النتيجة إلى قرب المعلم واحتكاكه الدائم والمباشر بعمل المرشد والتعرف على الجوانب التنظيمية لديه وقدرته على ملاحظة سير العمل وما يقوم به لأنه صاحب الإحالات للمرشد وبأتيه نتيجة ذلك من خلال الطالب وما يقوم به وتتضح لديه إجراءات عمل المرشد مباشرة، أما الجوانب التي لا يوجد فيها فروق فيمكن رد ذلك إلى أن جوانب شخصية المرشد لا يوجد عليها خلاف بين المعلمين والمشرفين وكذلك الجوانب المهنية فكلهم يتم إعدادهم بنفس الطريقة وتكون الفروق فقط في توظيف هذه المعرفة.

السؤال الرابع : وينص على : ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد الموهوبين وفقا للنوع (معلمين، معلمات)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٤)

قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المعلمين والمعلمات

البيد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الجوانب الشخصية	ذكور	١٤٦	٢٩,٣٨	٥,٠٤٧٥٥	٠,٧٤	غير دالة
	إناث	٢٣٩	٢٩,٨	٥,٩١٢٧١		
التنمية المهنية	ذكور	١٤٦	٣٥,٠٥	٥,٢٧٤٩٧	٤,٢٧	٠,٠١
	إناث	٢٣٩	٣٧,٢٩	٤,٨٣٧٤٨		
الكفايات المهنية	ذكور	١٤٦	٩٢,٧٧	١٥,٤٨٠٨٢	١,٣٩	غير دالة
	إناث	٢٣٩	٩٥,٣٤	١٨,٨٢١٧٩		
الكفايات التنظيمية	ذكور	١٤٦	٣٠,٦٧	٥,١٦٣٦٨	٠,٨٠	غير دالة
	إناث	٢٣٩	٣١,٢٠	٦,٨٠٣٩٠		
الدرجة الكلية	ذكور	١٤٦	١٨٧,٨٦	٢٨,٩٢٩٣١	١,٧١	غير دالة
	إناث	٢٣٩	١٩٣,٦٤	٣٤,٠٦٣٣٨		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) للفروق بين المعلمين والمعلمات جاءت دالة في بعد: كفايات التنمية المهنية فقط في اتجاه المعلمات بينما لم توجد فروق دالة في بقية الأبعاد والدرجة الكلية.

ويمكن رد عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في تقدير كفايات مرشد المهووبيين إلى أن إعداد مرشد المهووبيين واحد وخطة التدريب واحدة وبرامج الوزارة لتقديم الخدمات والدورات واحدة بمدارس البنين والبنات أما وجود فروق في التنمية المهنية فقد يعود إلى رغبة المرشحات للاحاق بدورات أخرى خارج نطاق الإدارة والوزارة لتعزيز النمو المهني ولإثبات ذاتها ورفع كفاءتها ولتحسين وضعها داخل المدرسة بين زميلاتها لذلك نراهم يلتحقون بمختلف الدورات المتعلقة بمجال عملها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة داوود وفرحات (١٩٩٧) التي استهدفت استقصاء العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المرشد التربوي وجنسه وفاعليته في تقديم الخدمات الإرشادية، وأظهرت وجود أثر ذي دلالة لعدد سنوات خبرة المرشد على فاعليته في تقديم الخدمات الإرشادية في حين لم تظهر نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة في الفاعلية الإرشادية تعزي لتغير الجنس.

السؤال الخامس وينص على : ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات مرشد المهووبيين وفقا للمرحلة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للمجموعات المستقلة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٥)

قيمة (ف) ودالاتها للفروق وفقا للمرحلة التعليمية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠,٠١	٧,٧٢	٢٣٣,٦٦٩	٢	٤٦٧,٣٣٨	بين المجموعات	الجوانب الشخصية
		٣٠,٢٧٤	٣٨٢	١١٥٦٤,٦٢١	داخل المجموعات	
			٣٨٤	١٢٠٣١,٩٥٨	الكلية	
٠,٠١	٢٣,٧٥	٥٥٦,٢٧٣	٢	١١١٢,٥٤٧	بين المجموعات	التنمية المهنية
		٢٣,٤٢٥	٣٨٢	٨٩٤٨,٣٨٨	داخل المجموعات	
			٣٨٤	١٠٠٦٠,٩٣٥	الكلية	
٠,٠١	١٠,٣٢	٣٠٦٨,٢٣٧	٢	٦١٣٦,٤٧٥	بين المجموعات	الكفايات المهنية
		٢٩٧,١٩٦	٣٨٢	١١٣٥٢٨,٨٨٦	داخل المجموعات	
			٣٨٤	١١٩٦٦٥,٣٦١	الكلية	
٠,٠١	١٠,٩٩	٤٠٥,٤٢٣	٢	٨١٠,٨٤٥	بين المجموعات	الكفايات التنظيمية
		٣٦,٩٠٦	٣٨٢	١٤٠٩٨,١٥٢	داخل المجموعات	
			٣٨٤	١٤٩٠٨,٩٩٧	الكلية	
٠,٠١	١٢,٩٣	١٢٦٩٥,١٤٧	٢	٢٥٣٩٠,٢٩٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٩٨٢,٠٥٥	٣٨٢	٣٧٥١٤٥,٠٦٨	داخل المجموعات	
			٣٨٤	٤٠٠٥٣٥,٣٦١	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) للفروق في تقدير كفايات مرشد الموهوبين وفقا للمرحلة التعليمية جاءت دالة في جميع الأبعاد ولتعرف اتجاه الفروق تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية للمتوسطات وجاءت النتائج كما بالجدول التالي

جدول (١٦)

اتجاه الفروق بين المتوسطات وفقا للمرحلة التعليمية

البعد	المرحلة	المتوسط	متوسط	ثانوي
الجوانب الشخصية	ابتدائي	٢٨,٦٣	٠,١٧	×٢,٣٢
	متوسط	٢٨,٧٩	-	×٢,١٥
	ثانوي	٣٠,٩٤	-	-
التنمية المهنية	ابتدائي	٣٤,٧٠	٠,٦٠	×٣,٧٣
	متوسط	٣٥,٣٠	-	×٣,١٣
	ثانوي	٣٨,٤٣	-	-
الكفايات المهارية	ابتدائي	٩٢,٢٥	٢,٢٧	×٦,٧١
	متوسط	٨٩,٩٧	-	×٨,٩٩
	ثانوي	٩٨,٩٦	-	-
الكفايات التنظيمية	ابتدائي	٣٠,٤٩	١,٢٥	×٢,١٣
	متوسط	٢٩,٢٤	-	×٣,٣٨
	ثانوي	٣٢,٦١	-	-
الدرجة الكلية	ابتدائي	١٨٦,٠٧	٢,٧٦	×١٤,٨٨
	متوسط	١٨٣,٣١	-	×١٧,٦٤
	ثانوي	٢٠٠,٩٥	-	-

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- بالنسبة لبعدها كفايات الجوانب الشخصية
 - توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية.
 - توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية
- بالنسبة لبعدها كفايات التنمية المهنية
 - توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية.
 - توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية

• بالنسبة لبعد الكفايات المعيارية

- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية.
- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية

• بالنسبة لبعد الكفايات التنظيمية

- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية.
- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية

• بالنسبة للدرجة الكلية

- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية.
- توجد فروق بين المرحلتين الابتدائية والثانوية في اتجاه المرحلة الثانوية

معنى ذلك أن تقدير كفايات مرشد الموهبين كانت أعلى في المرحلة الثانوية بالمقارنة بالمتوسطة والابتدائية ويمن رد هذه النتيجة إلى أن المرشد يعي خطورة المرحلة وبالتالي يدرك أهمية دوره تجاه تقديم خدمات الإرشاد عامة في شتى جوانبها، كما أن مشكلات المرحلة الثانوية أكثر بالمقارنة بالمرحل السابقة نظرا لطبيعية مرحلة المراهقة وبالتالي يتعرض المرشد لكثير من المشكلات التي تنقل شخصيته كما أن قدرات الطالب تتضح في هذه المرحلة وبالتالي يكون دور المرشد أكثر وضوحا لأنه بحاجة على توجيه واستثمار وإعلاء قدرات الطلاب في هذه المرحلة.

وتتنفق هذه النتيجة مع دراسة السميح (٢٠٠٤) التي هدفت إلى التعرف على مهام المرشد الطلابي ذات الأهمية الكبرى والصغرى من وجهة نظر مديري المدارس والمرشدين الطلابيين، وأسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لعامل المرحلة التعليمية في ممارسة مهام المرشد الطلابي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عامل المرحلة التعليمية وعامل الوظيفة في تحديد ممارسة مهام المرشد الطلابي.

السؤال السادس وينص على : ما دلالة الفروق في تقدير مستوى كفايات

مرشد الموهبين وفقا للمؤهل (جامعي، أعلى من جامعي)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين

وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٧)

قيم (ت) ودالاتها للفروق وفقا للمؤهل

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	المجموعة	البعد
٣١٤	٣٠,٣٥	٥,٦٧	٥,٣٥	٠,٠١	جامعي	الجوانب الشخصية
٧١	٢٦,٥٥	٤,٠٣			أعلى من الجامعي	
٣١٤	٣٧,٠٣	٥,٤٢	٤,٨٤	٠,٠١	جامعي	التنمية المهنية
٧١	٣٣,٨٦	٢,٠٠			أعلى من الجامعي	
٣١٤	٩٦,٣٠	١٨,٤١	٤,٦٥	٠,٠١	جامعي	الكفايات المهنية
٧١	٨٥,٨٠	١٠,١٠			أعلى من الجامعي	
٣١٤	٣١,٦٢	٦,٥٦	٤,٢٤	٠,٠١	جامعي	الكفايات التنظيمية
٧١	٢٨,٢٣	٣,٣٢			أعلى من الجامعي	
٣١٤	١٩٥,٣٠	٣٣,٦٥	٥,٠٧	٠,٠١	جامعي	الدرجة الكلية
٧١	١٧٤,٤٤	١٧,٢٥			أعلى من الجامعي	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) للفروق وفقا للمؤهل جاءت دالة في جميع الأبعاد في اتجاه المؤهل الجامعي حيث كان متوسط تقديرهم أعلى من متوسط تقدير المؤهلات الأعلى من البكالوريوس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن ذوو المؤهل الأعلى من الجامعي لديهم طموحات أكثر من ذوي المؤهل الجامعي ومتوقع أن تكون دراساتهم الأعلى من البكالوريوس قد أتاحت لهم فرص التعرف على كفايات وخصائص أكثر لدى مرشد المهووبين بالمقارنة بمن اقتصرت دراساتهم على البكالوريوس فقط.

التوصيات :

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:

- (١) عقد دورات تدريبية للمرشدين لمساعدتهم على النمو المهني.
- (٢) توفير نماذج محوسبة ومحددة لتساعد المرشد على سرعة الإنجاز وتقليل الوقت والجهد.

- (٣) توفير فرص التعرف على الجديد في مجالات الإرشاد بعقد ندوات ودورات ولقاءات ومؤتمرات وورش عمل للمتخصصين.
- (٤) تدريب المرشد على تطبيق الأدوات والمقاييس التي تساعدهم في التشخيص ومن ثم التوجيه والإرشاد.
- (٥) زيادة عدد المرشدين بالمدارس لتقليل الضغط على المرشد ليتمكن من تفعيل وخدمات وبرامج الإرشاد للجميع.
- (٦) التركيز في برامج إعداد المرشدين على كيفية اكتشاف وتنمية مهارات وقدرات الموهوبين.
- (٧) توجيه نظر المرشد إلى ضرورة توجيه الموهوبين إلى الاستفادة من البرامج الإثرائية حسب الإمكانيات والقدرات والمواهب.

البحوث المقترحة:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإن الباحث يقترح بما يلي:
- (١) دراسة المشكلات التي يواجهها الطالب في برنامج الإسراع التعليمي.
- (٢) دراسة عن اتجاهات المرشدين نحو المهنة من وجهة نظرهم.
- (٣) فعالية برنامج تدريبي للمرشد في الجوانب المهنية وأثره على أدائه المهني.
- (٤) دراسة لحاجات ومتطلبات مرشد الموهوبين التي تعوق العملية الإرشادية داخل المدرسة.

المراجع

- أبو عطية، سهام (٢٠٠٢). مبادئ الإرشاد النفسي (ط٢). عمان: دار الفكر.
- أبو عيطه ، سهام، والرفاعي، بتول (١٩٨٨) . دور المرشد التربوي في تحقيق أهدافه العلمية الأكاديمية والمهنية والنفسية في المرحلة الثانوية. *المجلة التربوية*، عمان، ١٥، ٣٠٤-٣٣٩
- أبو نيان، إبراهيم سعد، والضبيان، صالح موسى (١٩٩٧). أساليب وطرق اكتشاف الموهوبين في المملكة العربية السعودية. ندوة الموهوبون أساليب اكتشافهم وسبل رعايتهم في التعليم الأساسي. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- بطرس، بطرس حافظ (٢٠١٠). إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم (ط٢). عمان: دار المسيرة.
- الثببتي، محمد عثمان (٢٠٠٣). القائمون على مراكز الموهوبين هل هم موهوبون؟ *مجلة المعرفة*، وزارة التربية والتعليم.
- جروان، فتحي (٢٠٠١). تطوير برامج رعاية الموهوبين في العالم العربي: الواقع الطموح، ورقة عمل مقدمة في الملتقى الأول لمؤسسات رعاية الموهوبين بدول الخليج العربية، ١٨-١٩ شوال ١٤٢١هـ الموافق ١٣-١٤ يناير ٢٠٠١م، الرياض: مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين.
- داوود، نسيمه وفريحات، شرين (١٩٩٧). العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المرشد وجنسه وعدد سنوات خبرته وفاعله في تقديم خدمات الإرشاد كما يراها المسترشدون. *مجلة دراسات تربوية*، ٢٤(١).
- رضوان، صافية (١٩٩٨). المشكلات التي تواجه المرشدين والتربويين في مدارس الضفة الغربية الحكومية في عهد السلطة الوطنية. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- السميح، عبد المحسن محمد (٢٠٠٤). مهام المرشد الطلابي بين الأهمية والممارسة - دراسة ميدانية على مديري ومرشدي مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض التعليمية. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية*، ١٦(١) الرياض، المملكة العربية السعودية.

شبير، منير عودة (٢٠٠٣). المعوقات المهنية لدي المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة.

عمر، ماهر محمود (١٩٩٢). *المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي*. الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.

- Al qarni, M. (2010). *Evaluation of provision for gifted students in Saudi Arabia*, Ph. D. Thesis, Faculty of Education, University of Wollongong.
- Chan, M.(2003). Assessing Adjustment Problems of Gifted Students in Hong Kong: the Development of the Student Adjustment Inventory. *Gifted Child Quarterly* ,47(2),107-117.
- Kitson, N.& Merry,R.(2001). *Teaching in the primary school*. New york. Routledge.
- Van Tassel, B.(1983). *Adaptation of counseling principles from the introduction to a practical guide to counseling the gifted in a school setting* , The Council for Exceptional children .