



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Prof. Dr. Wafaa Kanaan**

Tikrit University College of Education for Human Sciences

Hossam Hussein Daly

Tikrit University College of Education for Human Sciences

* Corresponding author: E-mail :
hsamsyndly@gmail.com

07824896647

Keywords:ability and work
guiding creativity
professional competence**ARTICLE INFO****Article history:**Received 4 Jan. 2021
Accepted 17 Feb 2022
Available online 31 Oct 2022
E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©2022 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Counseling Creativity: Its Relationship and Professional Competence among Educational Counselors

ABSTRACT

The current research sought to identify the level of heuristic creativity and its relationship and professional competence among educational counselors in the General Directorate of Education in Kirkuk Governorate, and to identify the differences in heuristic creativity and its relationship and professional competence according to the variable (academic achievement, years of service, and gender, males - females). The research sample consisted of (180) Mentors and counselors distributed to the schools covered by educational guidance on the staff of the General Directorate of Education in Kirkuk, and the researcher prepared the heuristic creativity scale consisting of (56) items and relied on the indicative creativity scale prepared by Arnaut (2019) consisting of (57) items, and the efficiency scale of the professional prepared by Abu Aqil 2019 (41) paragraphs, Al-Maghari 2018 (45) paragraphs, and Al-Jandil 2017 (36) paragraphs. The apparent and structural validity of the research tool was verified by presentation to the experts, and the discriminatory power was calculated for it and the stability was calculated by re-testing the data. The data were statistically treated using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) in addition to using a number of other statistical methods. There are statistically significant differences between males and females in extension creativity and in favor of males, and in professional competence in favor of females. There are no statistically significant differences between years of service.

© 2022 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.29.10.2.2022.18>

الإبداع الإرشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين

أ. د. وفاء كنعان / جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية

حسام حسين دلي / جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية

الخلاصة:

سعى البحث الحالي التعرف على مستوى الابداع الارشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين، والتعرف على الفروق في الابداع الارشادي وعلاقته بالكفاءة المهنية تبعا لمتغير (التحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة، والجنس ذكور - اناث)، وتكونت عينة البحث من (١٨٠) مرشداً ومرشدة

موزعين على المدارس المشمولين بالارشاد التربوي على ملاك المديرية العامة لتربية كركوك, وقام الباحث باعداد المقياس الابداع الارشادي المكون من (٥٦) فقرة واعتمد على مقياس الابداع الارشادي المعد من قبل ارنوط (٢٠١٩) تألف من (57) فقرة, ومقياس الكفاءة المهنية المعد من قبل ابي عقيل (٢٠١٩) (٤١) فقرة, و المغاري (٢٠١٨) (٤٥) فقرة, و الجنديل (٢٠١٧) (٣٦) فقرة, اوقد تم التحقق من الصدق الظاهري والبنائي لاداتي البحث بعرضة على الخبراء, كما تم حساب القوة التمييزية له وتم حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار, وقد عولجت البيانات احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) فضلاً عن استخدام عدد من الوسائل الاحصائية الاخرى, وتوصل الباحثان الى النتائج التالية:-

يتمتع المرشدون بمستوى جيد من الابداع الارشادي و بمستوى عال من الكفاءة المهنية, وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الابداع الارشادي و لصالح الذكور, و في الكفاءة المهنية و لصالح الاناث, وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي.

الكلمة المفتاحية: الابداع الارشادي, و بالكفاءة المهنية, القدرة والعمل.

الفصل الاول

أهمية البحث والحاجة اليه:

يحظى موضوع الإبداع باهتمام واسع في الوقت الحاضر لا سيما وأن المجتمعات تسير في خطى حثيثة من أجل تقدمها، وعبر هذه المسيرة لا بُدَّ من وجود مشكلات اجتماعية، واقتصادية، وعلمية إلخ، نتيجة للتغيرات التي طرأت على المجتمعات من الناحية الاجتماعية التكنولوجية، زادت الضغوط واشتدت وطأة المشكلات وتتنوعت مصادرها، مما زاد من معاناة انسان القرن الحالي، ومن ثم اصبحت مساعدته المهنية المتخصصة تحتاج من المرشد التفكير في مشكلات المسترشد واساليب حلها وعلاجها خارج الصندوق التقليدي للعمل الارشادي، من اجل تمكنه المهني من جهة ولتقديم افضل مستوى من الخدمات الارشادية المتميزة، ومن جهة اخرى لتحقيق التمكن النفسي للمسترشدين، ولا شك ان هذا يتطلب الاعداد العلمي والمهاري الكمي والكيفي للمرشدين التربويين لكي يكونوا مبدعين في العمل.

إنَّ نجاح المرشدين في التغلب على المشكلات التي تعترض لهم في عملهم وإدراكهم لكل جانب من جوانبها هو دليل على تمكنهم من تفسير العلاقات بين جهودهم المبذولة، والنتائج المترتبة على حلها، فضلاً عن إمكانيةهم في المحافظة على استمرارية هذا السلوك اتجاه العقبات والصعوبات التي تواجههم مما يولد لديهم القدرة على مواجهة جميع المواقف واكتساب الخبرات العقلية والانفعالية والاجتماعية بصورة واعية، فالإنسان يجب أن يكون مدركاً للذات واعياً لوجوده، ذلك الوعي الذي يتخلل كل شيء فيه (الفتلاوي، ٢٠٠٨: ٣١).

فالكفاءة المهنية للمرشد تفرض عليه أن يكون شخصا متوافق السلوك متزن الشخصية يتعامل مع المشكلات بكل جدية من خلال دراسة جميع النواحي التي تحيط بالمشكلة من أجل مساعدة الآخرين على التغلب على مشاكلهم، وعليه فإنه يجب أن يمتلك الخبرة العلمية التطبيقية في الفحص النفسي والتشخيصي وتنفيذ الخطط الإرشادية ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية صحيحة، كما أنه يتوجب على المرشد أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل أقناع المسترشدين في التغلب على مشكلاتهم وإثارة دافعيتهم من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق النفسي، للوصول إلى فرد متوافق (العطوي، ٢٠٠٨: ٣).

الإبداع الإرشادي أصبح حاجة ملحة ، وبخاصة في عصرنا الحالي، نظراً إلى تسارع المعرفة وتفجيرها ، واتساع التقنية التي أصبحت مسيطرة على العالم ، فلولا وجود المبدعين لما أصبح لدينا كل هذا التطور في العالم ، والكم الهائل من الاختراعات والإنجازات التي خلدت أسماء مبدعيها عبر العصور، نحن اليوم في أمس الحاجة إلى الإبداع والمبدعين، لكي نواكب هذا التقدم السريع من خلال المشاركة في المعرفة وتقديم إبداعات إسلامية وعربية ، كيف لا ونحن أمة اقرأ، فالقراءة طريق التفكير والتدبير والفهم. ويمكن تحديد مبررات أهمية الإبداع في النقاط التالية:

- ١- الإبداع يزيد في فاعلية أدوار المعلمين في الموقف الصفّي.
- ٢- يسهم في إقبال المتعلمين على التعلم. ٣- يحبب الطالب في الجو الصفّي.
- ٤- إعداد المتعلمين للحياة ، وإتاحة الفرصة أمامهم لممارسة الحياة بأقل الأخطاء. ويمنح المتعلم القدرة على تقويم كل الأفكار بدقة للحصول على الحقائق (العقباري، ٢٠١٩: ٤٥).

وأظهرت نتائج الدراسات عموماً وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الإبداع والذكاء، إذ بيّن تورنس (Torrance, 1975) أن الأفراد ذوي القدرة المرتفعة في الإبداع ينزعون إلى امتلاك مستوى فوق المتوسط في الذكاء، في حين بينت نتائج دراسات أخرى إن الأفراد ذوي الذكاء المرتفع يتباينون على نحو كبير في القدرات الإبداعية، إذ يتراوح مدى هذه القدرة بين المستويات المنخفضة والمرتفعة للقدرات الإبداعية ، أما الأفراد ذوو القدرة المنخفضة في الذكاء يميلون إلى امتلاك قدرات ضعيفة في الإبداع (ناصر، ٢٠٠٣: ١١).

وقد حظيت الكفاءة المهنية للمرشدين والمعالجين النفسيين باهتمام كبير في الأدبيات البحثية، ومع ذلك، وكما ذكرت هيرمان (Herman, 1993) بأن المناقشات حول كفاءة المرشد أو المعالج ركزت فقط على مقدار التدريب والخبرة التي اكتسبها المرشد أو المعالج، وهذا غير مؤكد ؛ لأن الأبحاث أظهرت أن هذا الاعتبار كانت آثارها محدودة فيما يتعلق بنتائج العلاج، ولذلك الكفاءة يجب أن تتضمن الخصائص الشخصية للمرشدين والمعالجين، وكذلك استخدامهم لنتائج البحوث في الممارسة التوجيهية (أرنوط، ٢٠١٩: ٣٦٤-٣٦٥).

ويرى الباحثان أن مهنة الإرشاد هي مهنة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها، وإن نجاح العملية التربوية لا يتم إلا بمساعدة المرشد، فالمرشد وما يتصف به من كفاءة ، وما يتمتع به من رغبة في العمل هو الذي يساعد الطالب ويهيئه لاكتساب الخبرات التربوية المناسبة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى:

- ١- الإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك.
- ٢- الإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور اناث).
- ٣- الإبداع الإرشادي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة من (1- 10) (10-20).
- ٤- الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك.
- ٥- الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور اناث).
- ٦- الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة من (1- 10) (10-20) .
- ٧- العلاقة الارتباطية بين الإبداع الإرشادي، والكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية كركوك / محافظة كركوك.

حدود البحث:-

- الحدود المكانية:-

يتحدد البحث الحالي بدراسة الإبداع الإرشادي وعلاقته الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك، للعام الدراسي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢.

تحديد المصطلحات:-

أولاً- الإبداع الإرشادي وقد عرفها كل من:

١- الحميدي (٢٠١١):

هو طريقة عقلانية نحو فكر خلاق له أدواته وتقنياته في خلق أفكار جديدة ، ومنه ينشد النجاح في المستقبل سواء كان على مستوى الشركات أو المؤسسات أو الأفراد، ولا بد من أن يكون لديه رؤيه يتميز بها على منافسيه من خلال فكر مبدع له قيمته وأثره ، وإصدار حكم قيمة الأفكار، أو الأشياء ونوعيتها بشكل جاد وفريد (الحميدي، ٢٠١١: ٤٣).

٢- زيتون (٢٠١٣):

هو جعل المرشد يقوم بتوليد الأفكار والأشياء الجديدة غير المألوفة سابقاً، وبعبارة أخرى أنه تفكير توليدي يقوم على أساس حل المشكلات بطرق إبداعية (زيتون، ٢٠١٣: ٦٢).

- أما تعريف الباحث للإبداع الإرشادي:

بأنه العملية التي يمر بها المرشد في أثناء عمله ، وأثناء خبراته التي تؤدي إلى تحسين وتنمية ذاته، كما أنها تعبر عن فرديته وتفرد في الإبداع الإرشادي من خلال مساعدة المسترشد.

- أما التعريف الاجرائي:

الدرجة التي سيحصل عليها المرشد من خلال إجاباته على فقرات مقياس الإبداع الإرشادي المعد لأغراض هذا البحث.

ثانياً- الكفاءة المهنية عرفها كل من:-

- مغربي (٢٠٠٨):

هي القدرة على القيام بالأدوار والمهام المتعلقة بوظيفة عمل، وتشمل كفاءة ما على مجموعة من التصرفات الاجتماعية العاطفية، المهارات المعرفية، المهارات النفسية، والحسية الحركية التي تمكن من ممارسة وظيفة، نشاط، أو مهنة بدرجة من الاتقان تناسب أدنى متطلبات سوق العمل (مغربي، ٢٠٠٨: ٢٣).

- عبد القادر (٢٠١٥):

هي مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية، ومن المهارات المعرفية، أو من المهارات النفسية الحسية الحركية التي تمكن من ممارسة دور، وظيفة، أو نشاط، أو مهمة، أو عمل على أكمل وجه (عبد القادر، ٢٠١٥: ١١-١٢).

- تعريف الباحث للكفاءة المهنية:

بأنه مجموعة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تساعد المرشد على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به، وتتحدد الكفاءة المهنية للفرد من خلال درجة تمكنه من هذه الكفايات وممارسته لها.

- أما التعريف الاجرائي:

الدرجة التي سيحصل عليها المرشد من خلال إجاباته على فقرات مقياس الكفاءة المهنية المعد لأغراض هذا البحث.

تعريف المرشد التربوي:

- شاهين (٢٠١٤):

هو شخص متخصص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى في أحد فروع العلوم الإنسانية (إرشاد نفسي، تربوية وعلم النفس، خدمة اجتماعية، علم الاجتماع) ومتفرغ لتقديم الخدمات التربوية والنفسية والاجتماعية، وخدمات البحث العلمي للطلبة، ويسعى لتحقيق خدمات الإرشاد للطلاب (شاهين، ٢٠١٤: ١٩٥).

الفصل الثاني الاطار النظري

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأطر النظرية لمتغيرات البحث في محورين, خصص المحور الأول الإبداع الإرشادي, أما المحور الثاني فيتناول مستوى الكفاءة المهنية, وعلى النحو الآتي:

المحور الأول: الإبداع الإرشادي:

- مفهوم الإبداع الإرشادي:

مفهوم الإبداع من المفاهيم التي اختلف فيها العلماء , فلا يوجد مفهوم محدد للإبداع, فمنهم من ينظر إليه على أنه عملية ذات مراحل متعددة, تبدأ بالإحساس بالمشكلة وتنتهي بحلها, ومنهم من ينظر إليه من خلال العوامل العقلية التي تتدخل في تكوينه, وما بين هذا وذاك يمكن حصر بعض التعريفات التي وردت في مفهوم الإبداع في مايلي:

الإبداع في اللغة تعبير عن بدع الشيء ببذعه, بمعنى أنشأه, وإبداع الشيء, بمعنى اخترعه على غير مثال. وهو المبدع الذي يأتي أمراً, أي أول لم يسبقه أحد والبديع المحدث العجيب (ابن منظور, ٢٠١٠: ٢٣١).

وجاء تعريف الإبداع عند ابن منظور: من بدع الشيء ببذعه بدءاً, ابتدعه أنشأه وبدأه, والبديع والبدع: الشيء الذي يكون أولاً, وفي محكم التنزيل يقول الله عز وجل: (قُلْ مَا كُنْتُ بِدْعًا مِّنَ الرُّسُلِ) (الاحناف, الايه ٩) أي ماكنت أول من أُرسل, فقد أُرسل قبلي رُسُل كثيرون, والبديع: المحدث العجيب, والبديع من أسماء الله عز وجل, لإبداعه الاشياء وأحداثه إياها, وهو البديع الأول قبل كل شيء, يقول الله عز وجل: (بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ) (البقرة: ١١٧) أي خالقها ومبدعها (العقباوي, ٢٠١٩: ٤١).

فالمرشد المبدع تحركه أربع قوى أساسية في عمله الإرشادي هي:

١- التحفيز المهني. ٢- الفضول والخوف في الممارسة المهنية.

٣- قطع الروابط وتكوينها وإقامتها. ٤- تقويم الأفكار الجديدة.

فالمرشد أو المعالج النفسي المبدع هو الذي يتميز بالأصالة والمعاصرة في ممارسة المهنة, وبالمرونة في تقديم الخدمات الإرشادية للمستفيدين منها, ولديه طلاقة ومرونة وحساسية للمشكلات الخاصة بالمسترشد وللسياق الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه المسترشد, ويهتم بالتفاصيل وجمع البيانات من مصادرها المتنوعة الموثوقة بل وتقديم تفاصيل ومعلومات عن مشكلة المسترشد, وبصفة عامة ممارسته المهنية مع المستفيدين من الخدمات التي يقدمها تتميز بالإبداع, ويخرج عن إطار المؤلف, ويميل للتجديد والتطور في أدوات العمل الإرشادي (أرنوط, ٢٠١٩: ٤٢٢-٤٢٣).

- أنواع الإبداع:

هناك خمسة أنواع، وهي ما يلي: -

- ١- الإبداع التعبيري: إن ما يميز هذا النوع هو صفة التلقائية وصفة الحرية، وغالباً ما يكون هذا النوع في مجال الأدب والفن والثقافة.
- ٢- الإبداع الإنتاجي: هو ناتج عن نمو النوع التعبيري والمهارات ، فيؤدي إلى إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة وغير مكررة، ولا ينبغي أن يكون الإنتاج مستوحى من عمل الآخرين.
- ٣- الإبداع الاختراعي: يتطلب هذا النوع مرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة مسبقاً، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم ، أو دمج معلومات قد تبدو غير مرتبطة مع بعضها حتى يمكن الحصول على شيء جديد عن طريق دمج هذه المعلومات.
- وتسمى هذه العملية الذهنية (التركيب) كما هو الحال في اختراع آلة ، أو أساليب تشغيلية جديدة.
- ٤- الإبداع التجديدي: يتطلب هذا النوع من الإبداع قدرة قوية على التصوير التجريدي للأشياء مما ييسر للمبدع تحسينها وتعديلها، ويقوم المبدع في هذا المستوى بتقديم اختراع جديد قد يتمثل في منتج جديد، أو نظرية جديدة.
- ٥- الإبداع الانبثاقي: وهو أرفع صورة من صور الإبداع ، ويتضمن تصور مبدعاً جديداً تماماً في أكثر المستويات وأعلاها تجريباً، مثل إيجاد آفاق جديدة لم يسبقه إليها أحد ، وفتحها (السويدان والعدلوني، ٢٠٠٤: ٣٠).

- النظريات التي تناول الإبداع الإرشادي:

أولاً : النظرية السلوكية:

يرى الاتجاه السلوكي من وجهة نظر (سكينر Skinner) بأن هناك تفاعل بين عامل البيئة والوراثة في الإبداع، ويدعم من هذين العاملين يقوم الطفل بتأديه أعمال متعددة في بيئته (غضبان، ٢٠٠٦: ٢٠)، وإن التعزيز المناسب لهذه الأعمال يوفر الفرص الكافية لظهور الإبداع، إذ إن الأفعال والتصرفات محكومة بنتائجها، فإن السلوك الإبداعي سوف ينطفئ منذ ولادته (العتوم وآخرون، ٢٠٠٧: ١٣٣).

وأصحاب النظرية السلوكية فسروا الظاهرة الإبداعية وفق المسلمات الرئيسة لاتجاههم حيث إن السلوك الإنساني في جوهره يتمثل في تكوين علاقات، أو ارتباطات بين المثير والاستجابات، وبرزت ضمن المنحني السلوكي نظرية ميدنيك (Mednic) الترابطية التي ترى أن الإبداع يتمثل في قدرة الفرد على صوغ الأفكار القديمة بقلب جديد، وبقدر ما تكون العناصر الجديدة الداخلة في التركيب أكثر تباعداً عن الأخرى بقدر ما يكون الحل أكثر إبداعاً، إن معيار التقويم في هذا التركيب هو الأصالة، والتواتر الإحصائي للترابطات (السرور، ٢٠٠٢: ٨٢).

ثانياً: نظرية الاتجاه الإنساني:

ويرى أصحاب النظرية الإنسانية أن الإبداع عملية تتم بين الفرد المبدع والوسط المشجع الملائم لظهور مثل هؤلاء الأفراد، فبالنسبة لأصحاب الاتجاه الإنساني فإن الإبداع وسيلة لاكتشاف الإنسان لذاته الحقيقية والتعبير عنها وتطويرها، أي أنه الوسيلة الأساسية لتحقيق الذات (الزيات، ٢٠٠٩: ٥٠٧)، واتضحت أسس هذا المنظور الإنساني جلياً في العصر الحديث في علم النفس الإيجابي والاهتمام بالجوانب الإيجابية بالإنسان، وتمييزها بدلاً من توجيه الاهتمام لجوانب الاضطراب والمرض (أرنوط، ٢٠١٩: ٤٢٨).

ويرى ماسلو (Maslow) في نظريته على دور تحقيق الذات لدى الفرد، وأثره على القدرة الإبداعية لديه، وربط هنا ماسلو بين مفاهيم الصحة والعبقرية والإنتاجية كمفاهيم مترادفة، وتوصل إلى أن تحقيق الذات الإبداعي ينتج من الشخصية، ويظهر بشكل موسع في المسائل الحياتية العادية، وأنه لا يشترط العبقرية والموهبة والصحة والإنتاجية للإبداع، وإنما الشرط الأساس ليكون مبدعاً، أن يكون قادراً على تحقيق الذات الإبداعية التي تتبع من الشخصية (السرور، ٢٠٠٢: ٩٢).

المحور الثاني: الكفاءة المهنية:

- مفهوم الكفاءة المهنية:

مصطلح الكفاءة المهنية من المصطلحات الحديثة التي استحوذت اهتماماً كبيراً في مجال التربية بوجه عام، إذا يرجع استخدامه لأول مرة إلى خمسينيات القرن العشرين في محاولة من العلماء للإلمام بالخصائص، والصفات والمهارات والمعارف لاعتبارها أساساً للسلوك والأداء في العمل، ثم أخذت هذه الحركة بالتطور نتيجة سلسلة من المؤثرات والمتغيرات التي ارتبطت بالتقدم التكنولوجي، وأبحاث التربويين الإبداعية، وهذه الحركة لم تنشأ من فراغ، بل ارتبطت بحركة ثقافية عالمية أخرى أكدت على فكرة المسؤولية والحاجة لتحديد كفاءة مهنية نتيجة عوامل كثيرة (قطيشات، ٢٠٠٤: ٦٦).

الكفاءة المهنية: يقصد بها قيام الفرد بالعمل المهني والمهام المهنية التي تطلب منه بطريقة جيدة، وبطريقة تحدد قدرته المهنية ومهاراته في العمل، تتمثل الكفاءة المهنية بقيام الفرد بمهامه، ومهام أخرى لا تُعد من واجباته بل يقوم بها بشكل إضافي، وذلك من أجل مساعدة زملائه في العمل على إنجاز المهام بجهد أقل ووقت أقصر، مما يؤدي إلى أن يكون الفرد ذا مهارة عالية، وخبرة في العمل.

ويعرفه لوك بايور الكفاءة المهنية: بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (منصور و صولح، ٢٠١٠: ٥٠).

كما يعرفها فيليب برونو: هي القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات، فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة ومنها المعارف (برونو، ٢٠٠٤: ١٢).

- أبعاد الكفاءة المهنية:

- ١- كفايات التخطيط للدرس وأهدافه: وتتضمن تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها.
- ٢- كفايات تنفيذ الدرس: وتشتمل على تنفيذ الخبرات التعليمية والنشاطات المصاحبة لها، وتوظيفها في العملية التعليمية التعلمية.
- ٣- كفايات التقويم: وتشتمل على إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التعليمية.
- ٤- كفايات العلاقات الإنسانية: وتتضمن بناء علاقات إنسانية إيجابية بين المعلم والطالب وبين الطلاب أنفسهم (ملحم والصباغ، ٢٠٠١: ٤٦٢).

- أنواع الكفاءة المهنية:

- ١- الكفاءة المهنية المعرفية: تتمثل بتوفر المعلومات والمهارات العقلية المهمة من أجل أن يكون أداء الموظف المهني مناسب في جميع المهام المهنية ومجالات العمل المهني.
- ٢- الكفاءة المهنية الوجدانية: يتمثل هذا النوع من الكفاءة المهنية باستعدادات الموظف وميوله المهنية ورغباته وقيمه ومعتقداته المهنية الخاصة بالعمل المهني.
- ٣- الكفاءة المهنية الأدائية: التي تشير إلى كفاءات الإنجاز التي يظهرها الموظف أثناء القيام بمهامه المهنية، وتتضمن المهارات السلوكية، وإنجاز هذه المهارات المهنية الأدائية يرجع إلى ما حصله الموظف في الماضي من كفاءات معرفية.
- ٤- الكفاءة المهنية الإنتاجية: وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات، أو بالأحرى الكفاءات المهنية الأخرى، من أجل تحقيق إنتاج أوفر، وإنتاجية مستدامة (السيد، ٢٠٠٧: ٣٣ - ٣٤)

- النظريات التي تناول للكفاءة المهنية:

١- النظرية الاجتماعية:

ويؤكد باندور (Bandora) أن طبيعة التحديات التي تواجه كفاءة الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل وأهمها: مستوى الإلتقان، ومستوى بذل الجيد، ومستوى الدقة، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب، حيث أنه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز أي عمله عن طريق الصدفة، ولكن كفاءة الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات الابتعاد عن أداء العمل غير المنظم (مصري، ٢٠١١: ٧٨).

٢- نظرية الغزو السببي:

إن الأفراد مرتفعو الكفاءة يعززون سبب فشلهم إلى أن الجد غير كافٍ، أو أن الظروف الموقفية غير ملائمة، بينما الأفراد منخفضو الكفاءة يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم ومهاراتهم في العمل، أما نظرية توقع النتائج فتعمل على تنظيم الدوافع عن طريق سلوكٍ محددٍ يعطي نتيجة محددة بخصائص معينة،

وهناك الكثير من الخيارات التي توصل إلى النتيجة المرغوبة، ولكن الأشخاص منخفضي الكفاءة لا يستطيعون التوصل إليها، لأنهم يحكمون على أنفسهم بانعدام الكفاءة والقدرات المهنية (نصر، ٢٠١٥: ٦٠).

دراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية التي تناولت الإبداع الإرشادي:

- دراسة أرنوط والوليد (٢٠١٧):

(كشف الذات وعلاقته بالإبداع الإرشادي لدى المرشدين النفسيين بالمملكة العربية في ضوء المتغيرات الديموجرافية)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من الذات والإبداع الإرشادي، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وتكونت عينة البحث من (١٤٧) مرشداً ومرشدةً منهم (٩٣ إناث و ٥٤ ذكور) من المرشدين النفسيين بعدة مناطق بالمملكة العربية السعودية، تراوحت أعمارهم بين (٢٧ - ٤٧) عاماً، وقد أعدَّ الباحثان مقياس كشف الذات، ومقياس الإبداع الإرشادي للمرشدين النفسيين، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود مستوى منخفض من كشف الذات، ومستوى متوسط من الإبداع الإرشادي لدى أفراد العينة، واستخدم الباحثان الأساليب الحسائية التالية: المتوسط والانحراف المعياري، واختبار (T test)، وتحليل التباين التثائي، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط، كما توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات افراد عينة البحث (أرنوط والوليد، ٢٠١٧: ٢).

ثانياً: الدراسات السابقة الكفاءة المهنية:

- الدراسات العربية:

- دراسة أبو عقيل (٢٠١٩):

(الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، وقد استخدم الباحث مقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الذكاء الوجداني، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري، والبناء والثبات لكلتا الأداتين باستعمال إعادة الاختبار، والاتساق الداخلي (الفا كرونباخ)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية متوسطة داله إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني، وحصلت الكفاءة المهنية على درجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الكفاءة المهنية حسب متغير ((الجنس، والمؤهل العلمي)) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة المهنية حسب متغير سنوات الخدمة لصالح (١٠) سنوات وأكثر (أبو عقيل، ٢٠١٩: ت).

- الدراسات الأجنبية:

١- دراسة شاو (Chao, 2010):

(الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس أثينا)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لدى المرشد في مدارس أثينا وفقاً للعمر والجنس، تكونت عينة الدراسة من (٣٣٨) مرشداً استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح سنوات الخبرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك فروقاً للكفاءة المهنية لدى المرشد كانت لصالح الإناث، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك حاجة لبرامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى المرشدين الاجتماعيين (Chao, 2010;p 252-262).

الفصل الثالث

منهجية واجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهج المعتمد في البحث، وللإجراءات التي اعتمدها الباحثان بغية التحقق من أهداف البحث الحالي، فكان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة وأعداد الأدوات وتطبيقها، ومن ثم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لذلك، وتحليل البيانات معالجتها، على النحو التالي:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملائمة وطبيعة الدراسة.

ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك والذين يمارسون مهنة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، والبالغ عددهم الكلي (400) مرشداً ومرشدة، موزعين بحسب الجنس بواقع (247) مرشداً، و (153) مرشدة.

ثالثاً: عينة البحث:

أ- عينة التحليل الإحصائي:

لكي يتمكن الباحثين من تعميم نتائج، عمل على اختيار عينة ممثلة للمجتمع، اختيرت من المرشدين التربويين في مديرية تربية كركوك، ومن كلا الجنسين، إذا سحبت عينة عشوائية بلغت (190) مرشداً ومرشدة، بواقع (110) مرشداً و(80) مرشدة وفق متغير الجنس، ويمثل هذا الحجم للعينة (48%) من المجتمع.

ب- عينة التطبيق النهائي:

تألفت العينة التي طبقت عليها المقاييس البحث الحالي بصورتها النهائية من (180) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (4) اقصية وهي (قضاء كركوك المركز، قضاء الحويجة، قضاء الدبس، قضاء تازة) بواقع (100) مرشداً و(80) مرشدة.

رابعاً: اداتي البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث اقتضت ضرورة استخدام اداتي البحث هي:-

١- الأداة الأولى مقياس الابداع الارشادي.

٢- الأداة الثانية مقياس الكفاءة المهنية.

ونظراً لعدم توفر أدوات مناسبة وملائمة لقياس متغيرات البحث, عليه قام الباحثان باعداد الأدوات الثلاثة, وقد اتبع الباحث خطوات محددة في إعداد هذه الادوات وبما يتلاءم مع متغيرات هذا البحث وعلى النحو التالي:

الأداة الاولى: الابداع الارشادي:

لغرض قياس الابداع الارشادي لدى المرشدين التربويين قام الباحثين بالاطلاع على مقاييس عديدة ودراسات لأجل تصميم مقياس يخدم تحقيق أهداف البحث الحالي ومن هذه الدراسات:

- ارنوط (٢٠١٩) تألف من (57) فقرة.

أ- تحديد مجالات المقياس:

حددت اربع مجالات لهذا المقياس تنطبق والمؤشرات المتبعة لقياس الابداع الارشادي وهي:-

١- الذكاء الارشادي. ٢- التعامل مع الخبرات الارشادية. ٣- حرية الاداء.

٤- فعالية الخبرات الارشادية.

وللتعرف على مدى تمثيل المجالات للمقياس المطوب عرض الباحثان المجالات وتعريفها على (15) محكماً مختصاً في العلوم التربوية والنفسية, واستناداً إلى اراء (85%) من المحكمين فقد ابقينا على المجالات كافة وكما في صياغتها الاولى.

ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد ان حدد المجالات وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة, قام الباحث بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات المشار لها سابقاً, وبناء على ذلك فقد اعد (62) فقرة بصيغتها الاولى, وتوزعت هذه الفقرات على اربع مجالات.

ج- التحليل المنطقي للفقرات (الصدق الظاهري للمقياس):

وعلى هذا الاساس ارتأى الباحثان ان يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الابداع الارشادي, وذلك بعرض فقرات المقياس البالغة (62) فقرة مع تعريف المجالات الاربع, على (15) محكماً من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية, وطلب منهم ابدأ حكمهم على مدى صلاحية الفقرات, من حيث وضوحها ومفهومها ومدى صلاحيتها لقياس ما اعدت لأجله, مع اجراء التعديل المناسب إذا استوجب التعديل والغاء (4) فقرات, وملائمة عدد الفقرات للمجالات التابعة لها, فضلاً عن ابداء آراءهم حول ملائمة البدائل في المقياس المتدرج من (5) بدائل أزاء الفقرات.

د- التطبيق الاستطلاعي لمقياس الابداع الارشادي:

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) مرشد ومرشدة في مديرية تربية كركوك, وكان الهدف من هذا التطبيق, هو معرفة مدى وضوح التعليمات المرفقة, مدى وضوح فقرات المقياس ودقة صياغتها ولغتها, وتحديد الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء الاستجابة, لغرض تلافيها قبل تطبيق الاختبار بصيغته النهائية, ومدى ملائمة الوقت المخصص للاستجابة, وكانت النتيجة هي وضوح فقرات المقياس والتعليمات الخاصة به وملائمة الوقت المحدد للاستجابة, وكان الوقت المحدد.

ر - تصحيح المقياس:

بعد اطلاع الباحثين على طرق تصحيح المقاييس في الدراسات والاختبارات السابقة, اعتمد الباحث الطريقة المعتمدة في التصحيح من قبل الباحثين السابقين, أذ جرى تصحيح مقياس الابداع الارشادي في الدراسة الحالية بواقع (خمس) بدائل لكل فقرة وهي (بدرجة كبيرة جدا, بدرجة كبيرة, الى حد ما, بدرجة متوسط , بدرجة ضعيفة) وقد صحح المقياس في ضوء درجات البدائل (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب فيما يتعلق بالفقرات الايجابية, بحيث تعطي لكل فقرة درجة وحسب البدائل المختارة لتلك الفقرة.

ز- التحليل الاحصائي للفقرات :

ولأجل ذلك تحقق الباحثان من خصائص مقياس الابداع الارشادي بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوة التمييزية للفعاليات وكما يأتي :-

- حساب القوة التمييزية للفقرات:

ولقد استعمل الباحثان في حساب القوة التمييزية للمقياس أسلوبين هما:

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

فقد بلغ عدد كل مجموعة (58) استمارة, وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا ما بين (228-272) درجة, في حين تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا ما بين (130-197) درجة. ثم استعمل برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (106) تساوي (1,96) وتبين ان جميع الفقرات تتميز عدا الفقرتين (10,20) (جدول 1).

جدول(1)

نتائج تمييز الفقرات لمقياس الابداع الارشادي باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	لدلالة 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	4.5091	.71680	3.8078	1.16110	3.854	دالة
٢	4.3273	.96330	3.5091	.97890	4.418	دالة

دالة	3.589	1.37020	3.7818	.85556	4.5636	٣
دالة	2.701	1.20939	3.6182	1.04350	4.2060	٤
دالة	5.034	1.18719	3.3273	1.08339	4.4182	٥
دالة	3.105	1.27604	3.7636	.97684	4.4364	٦
دالة	3.326	1.18345	3.4531	1.10601	4.1728	٧
دالة	4.396	1.31682	3.5455	.90006	4.4909	٨
دالة	4.990	1.22955	3.4545	.83485	4.4532	٩
غير دالة	.418	.98062	3.9636	1.28262	4.0545	١٠
دالة	3.180	1.19567	3.6081	1.20269	4.3273	١١
دالة	3.002	1.38584	3.4727	1.21245	4.2182	١٢
دالة	2.772	1.28838	3.4545	1.32523	4.1455	١٣
دالة	3.256	1.24127	3.6090	1.15819	4.3435	١٤
دالة	4.695	1.08184	3.6045	.90006	4.4909	١٥
دالة	2.384	1.14973	3.5818	1.24803	4.1273	١٦
دالة	3.666	1.16544	3.7091	.89781	4.4364	١٧
دالة	3.317	1.07778	3.6364	1.10645	4.3273	١٨
دالة	6.390	1.34515	3.0727	.83364	4.4364	١٩
غير دالة	1.793	1.23310	3.9727	1.18435	4.3091	٢٠
دالة	5.476	1.02724	3.3818	.95628	4.4182	٢١
دالة	3.529	1.17407	3.7455	.97856	4.4722	٢٢
دالة	3.961	1.58061	3.2727	1.06585	4.2969	٢٣
دالة	3.504	1.03377	3.5273	1.24235	4.2909	٢٤
دالة	4.829	1.26518	3.2545	1.05505	4.3271	٢٥
دالة	2.523	1.23909	3.7273	1.10005	4.2909	٢٦
دالة	3.455	1.28655	3.5818	1.07778	4.3636	٢٧
دالة	4.088	1.31169	3.2727	1.20521	4.2545	٢٨
دالة	3.118	1.22763	3.7818	.95769	4.4362	٢٩
دالة	3.662	1.28183	3.3636	1.21661	4.2364	٣٠
دالة	2.658	1.20800	3.8000	1.00671	4.3636	٣١
دالة	2.582	1.11252	3.8545	1.02724	4.3818	٣٢
دالة	4.704	1.21217	3.7091	.70972	4.6021	٣٣
دالة	3.506	1.33131	3.4727	1.04447	4.2799	٣٤
دالة	4.192	1.27446	3.4727	1.08339	4.4182	٣٥
دالة	4.708	1.49139	3.3273	.85399	4.4182	٣٦

دالة	3.846	1.30835	3.2545	1.16688	4.1636	٣٧
دالة	5.764	1.25395	3.2727	.97890	4.5091	٣٨
دالة	3.246	1.23037	3.4909	1.11705	4.2182	٣٩
دالة	4.522	1.27736	3.3273	1.07528	4.3455	٤٠
دالة	3.717	1.14651	3.3818	1.21245	4.2182	٤١
دالة	3.981	1.06742	3.4364	1.18122	4.2966	٤٢
دالة	3.924	1.18265	3.4364	1.10005	4.2909	٤٣
دالة	4.173	1.17407	3.6545	.85753	4.4727	٤٤
دالة	6.122	1.29412	3.2545	.87809	4.5455	٤٥
دالة	2.079	1.06616	3.7818	1.04350	4.2002	٤٦
دالة	4.231	1.35909	3.3091	1.20521	4.3455	٤٧
دالة	5.369	1.29957	3.4000	.85753	4.5273	٤٨
دالة	4.944	1.26518	3.3455	.99426	4.4182	٤٩
دالة	2.504	1.23037	3.5091	1.20605	4.0909	٥٠
دالة	3.244	1.14973	3.7818	.95769	4.4387	٥١
دالة	5.100	.99933	3.2364	1.09237	4.2545	٥٢
دالة	3.713	1.13944	3.6727	1.01404	4.4364	٥٣
دالة	3.268	1.14651	3.6182	1.06931	4.3091	٥٤
دالة	3.328	1.18350	3.4545	1.10706	4.1818	٥٥
دالة	6.443	1.14651	3.3818	.80737	4.6052	٥٦
دالة	4.982	1.20269	3.3273	1.00905	4.3818	٥٧
داله	4.732	1.20269	3.3273	.95980	4.3091	٥٨

- اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض التأكد من أن مقياس الابداع الارشادي تطلب الامر استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس, وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تروحت ما بين (115) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (498) من الدلالة الاحصائية, واتضح ان جميع الفقرات ذات ارتباط جدول (2).

جدول (2)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الابداع الارشادي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	.389**	٢١	.264**	٤١	.309**
٢	.224**	٢٢	.352**	٤٢	.421**
٣	.303**	٢٣	.398**	٤٣	.408**
٤	.273**	٢٤	.394**	٤٤	.363**
٥	.306**	٢٥	.320**	٤٥	.334**
٦	.338**	٢٦	.360**	٤٦	.407**
٧	.352**	٢٧	.319**	٤٧	.315**
٨	.255**	٢٨	.416**	٤٨	.467**
٩	.327**	٢٩	.327**	٤٩	.402**
١٠	.145	٣٠	.448**	٥٠	.357**
١١	.339**	٣١	.462**	٥١	.369**
١٢	.297**	٣٢	.389**	٥٢	.450**
١٣	.288**	٣٣	.286**	٥٣	.417**
١٤	.317**	٣٤	.379**	٥٤	.498**
١٥	.350**	٣٥	.346**	٥٥	.361**
١٦	.361**	٣٦	.330**	٥٦	.348**
١٧	.377**	٣٧	.349**	٥٧	.428**
١٨	.437**	٣٨	.288**	٥٨	.328**
١٩	.291**	٣٩	.373**		
٢٠	.117	٤٠	.456**		

- الصيغة النائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات اختبار الابداع الارشادي واستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات وايجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاختبار جدول (6) وجدول (7)، اتضح أن جميع الفقرات معامل ارتباط جيد عدا الفقرتين (10,20) حذفت من المقياس وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وبهذا تصبح غير دالة إحصائياً وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية (56) فقره.

- الصيغة النهائية للمقاييس:

أصبح مقياس الابداع الارشادي بصيغته النهائية يتألف من (56) فقرة موزعة على اربعة مجالات (الذكاء الارشادي، التعامل مع الخبرات الارشادية، حرية الاداء، فعالية الخبرات الارشادية) يستجيب في ضوئي

المرشدين التربويين على خمس بدائل, يتراوح المدى النظري لدرجات الابداع الارشادي (280) لأعلى درجة و (56) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (168).

- التطبيق النهائي لأدوات البحث:

بعد ان استكمل الباحثان لإجراءات اللازمة لبناء ادوات البحث والتحقق من سلامة الادوات وصلاحياتها, وكذلك تحديد عينة البحث, قام الباحث بتطبيق على العينة البالغة (180) مرشدا ومرشدة وضمن جلسات جماعية تضم افراد العينة المختارة, وبعد ان جرى توضيح الهدف من البحث, واهميته لفراد العينة, وضرورة التقيد التام للتعليمات المرفقة للأدوات أجرى ضمن الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020 - 2021.

الاداة الثانية : مقياس الكفاءة المهنية:

من اجل تحقيق أهداف البحث تطلب الحاجة الى أداة ملائمة لقياس الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك وبعد الاطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة في هذا المجال, وبعد ذلك وجد الباحث عدد من الدراسات في هذا المجال, ومن جملة ما اطلع عليها الباحث ما يأتي:

- ابو عقيل ٢٠١٩ (٤١) فقرة.

- المغاري ٢٠١٨ (٤٥) فقرة.

لدى ارتاء الباحث القيام ببناء اداه لقياس الكفاءة المهنية وبما يخدم اهداف البحث الحالي, ووفقاً لمخطوات الاتية:

أ - تحديد مجالات المقياس:

حددت ثلاث مجالات لهذا المقياس تنطبق والمؤشرات المتبعة لقياس مستوى الكفاءة المهنية وهي:

١- الكفاءة الشخصية. ٢- الكفاءة المعرفية. ٣- الكفاءة الادائية.

وللتعرف على مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب عرض الباحث المجالات وتعريفها على (15) محكما مختصا في العلوم التربوية والنفسية واستناداً على اراء (80%) من المحكمين أبقى على المجالات كافة كما في صيغتها الاولى.

ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد ان حدد المجالات, وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة, قام الباحث بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات الخاصة بمستوى الكفاءة المهنية وبناءاً على ذلك فقد أعد (38) فقرة بصيغتها الاولى ملحق (3), وتوزعت هذه الفقرات على مجالات المقياس.

ج - أعداد تعليمات المقياس:

لإكمال الصيغة الاولى للمقياس, أعد الباحثين تعليمات توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس, وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي يجاب عليها, وأمام البديل الذي يمثل أجابته على مقياس متدرج من (5)

بدائل هي) بدرجة كبيرة جدا, بدرجة كبيرة, الى حد ما, بدرجة متوسط , بدرجة ضعيفة) كذلك تضمنت ورقة التعليمات معلومات عامة (الجنس, سنوات الخدمة, التحصيل الدراسي).

د - صلاحية الفقرات الصدق الظاهري (Face Validity):

وعلى هذا الاساس ارتأ الباحثين ان يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الكفاءة المهنية, وذلك بعرض فقرات المقياس البالغ عددها (38) فقره ملحق (3) على محكماً من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) وطلب منهم ابداء حكميم على مدى صلاحية الفقرات من حيث وضوحها ومفهومها ومدى صلاحيتها لقياس ما أعده لأجلة مع اجراء التعديل المناسب اذا استوجب التعديل.

هـ- التطبيق الاستطلاعي لمقياس مستوى الكفاءة المهنية:

وقد أسفرت النتائج عن وضوح تعليمات الاجابة عن المقياس ووضوح فقراته, أما الوقت المستغرق للإجابة فقد تراوح ما بين (15 - 30).

و - التحليل الاحصائي للفقرات:

ولأجل ذلك فقد تحقق الباحثين من خصائص فقرات مقياس مستوى الكفاءة المهنية بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوه التمييزية لمفقرات كما يأتي :-

- حساب القوه التمييزية للفقرات:

ولقد استعمل الباحثين في حساب القوه التمييزية لمفقرات أسلوبين هما:-

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

ثم استعمل برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (106) تساوي (1,96) وتبين ان جميع الفقرات مميزة عدا الفقرتين (2- 25) و جدول (3).

جدول (3)

نتائج تمييز الفقرات الكفاءة المهنية باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة 0,05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١	4.6021	.62657	3.8909	1.18122	3.933	دالة
٢	3.8545	1.35289	3.6545	1.43008	.753	غير دالة
٣	4.2909	.99392	3.3818	1.31221	4.096	دالة
٤	4.0545	1.12905	3.2727	1.45875	3.143	دالة
٥	4.2182	1.16573	3.5818	1.37020	2.623	دالة
٦	4.3273	1.18719	3.7091	1.25717	2.651	دالة

دالة	3.958	1.18577	3.2364	1.07622	4.0909	٧
دالة	3.846	1.38584	3.5273	.95452	4.4000	٨
دالة	3.063	1.41493	3.3287	1.25717	4.1091	٩
دالة	3.504	1.18407	3.5273	1.10005	4.2909	١٠
دالة	2.885	1.27973	3.3455	1.23174	4.0364	١١
دالة	2.692	1.23556	3.3489	1.38097	4.0182	١٢
دالة	3.801	1.40992	3.2909	1.13351	4.2182	١٣
دالة	2.818	1.30474	3.7636	.88952	4.3636	١٤
دالة	4.037	1.28760	3.1636	1.16544	4.1091	١٥
دالة	2.938	1.40897	3.6011	1.10341	4.3091	١٦
دالة	3.102	1.30268	3.4545	1.08463	4.1636	١٧
دالة	2.460	1.02658	3.7273	1.06616	4.2182	١٨
دالة	3.468	1.36749	3.6182	.89217	4.3818	١٩
دالة	3.010	1.22955	3.5455	1.04350	4.2000	٢٠
دالة	2.984	1.18719	3.6727	.97511	4.2909	٢١
دالة	3.785	1.48664	3.2909	1.10493	4.2364	٢٢
دالة	5.464	1.33913	3.1455	.92733	4.3455	٢٣
دالة	2.879	1.35537	3.6000	1.07934	4.2727	٢٤
غير دالة	1.423	1.22872	3.8364	1.18265	4.1636	٢٥
دالة	4.417	1.38850	3.3273	.94388	4.3273	٢٦
دالة	2.585	1.20939	3.6182	1.07309	4.1818	٢٧
دالة	3.861	1.24452	3.4545	1.12307	4.3273	٢٨
دالة	2.901	1.30268	3.4545	1.12307	4.1273	٢٩
دالة	4.134	1.26730	3.3636	1.02658	4.2727	٣٠
دالة	2.643	1.50867	3.2727	1.37437	4.0000	٣١
دالة	4.654	1.43712	3.5636	.87116	4.6182	٣٢
دالة	5.177	1.41374	2.9636	.93131	4.1455	٣٣
دالة	7.010	1.22735	2.8909	.99053	4.3818	٣٤
دالة	6.201	1.24506	2.4727	1.21495	3.9273	٣٥
دالة	4.458	1.48165	3.0909	1.14973	4.2182	٣٦

- اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

لغرض التأكد من ان مقياس الكفاءة المهنية يتمتع باتساق داخلي تطلب الأمر استخراج معامل الارتباط بين درجات عينة التمييز الذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,23 - 0,52) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح ان جميع الفقرات الارتباط جيد ماعدا الفترتين (2 - 25) ويوضح جدول رقم (4).

جدول (4)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	.316**	١٣	.371**	٢٥	.142
٢	.110	١٤	.359**	٢٦	.320**
٣	.389**	١٥	.289**	٢٧	.419**
٤	.410**	١٦	.388**	٢٨	.483**
٥	.297**	١٧	.382**	٢٩	.384**
٦	.434**	١٨	.463**	٣٠	.316**
٧	.490**	١٩	.324**	٣١	.479**
٨	.308**	٢٠	.303**	٣٢	.379**
٩	.322**	٢١	.427**	٣٣	.484**
١٠	.336**	٢٢	.462**	٣٤	.405**
١١	.499**	٢٣	.476**	٣٥	.296**
١٢	.474**	٢٤	.418**	٣٦	.353**

- الصيغة النائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات مقياس مستوى الكفاءة المهنية واستخراج التمييزية لكل فقره من فقراته وإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، أتضح أن جميع الفقرات معامل ارتباط جيد عدا الفقرة 2- (25) فأنها حذفت بالتمييز وذلك لان القيمة التائية المحسوبة اقل من الجدولية وبهذا تصبح غير دالة إحصائياً، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية (34) فقرة، والموزعة على ثلاث مجالات هي (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية).

- طريقة التجزئة النصفية (Spilt- Half):

للتأكد من ثبات المقياس على مجتمع البحث الحالي، فقد طبق المقياس الكفاءة على عينة بلغت (60) مرشداً ومرشدة وفي الوقت نفسه، وبعد جمع استمارات المقياس صحح المقياس وقسمت فقراته على قسمين متساويين بحيث يحتوي القسم الاول على الفقرات الفردية له (1, 3, 5, 7, 9 الخ) ويحتوي القسم الثاني على الفقرات الزوجية (2, 4, 6, 8, 10 الخ)، ثم استخرج معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية للمقياس باستعمال معادلة (بيرسون) لنصل بذلك الى معامل الثبات، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,75) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان، براون (Speraman – Brown) كان معامل الثبات (0,825) وهو معامل ثبات عال، وبذلك يكون المقياس قد استكمل اجراءات التأكد من تمييز وصدق وثبات فقراته.

الصيغة النائية للمقاييس:-

أصبح مقياس الابداع الارشادي بصيغته النهائية يتألف من (56) فقرة موزعة على اربعة مجالات وهي (الذكاء الارشادي، التعامل مع الخبرات الارشادية، حرية الاداء، فعالية الخبرات الارشادية) يستجيب في ضوءها المرشدين التربويين على خمس بدائل، يتراوح المدى النظري لدرجات الابداع الارشادي (0,9789) لأعلى درجة و (4,6052) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (168)، أما مقياس الكفاءة المهنية اصبح مؤلف من (34) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية) يستجيب المرشدين التربويين في ضوءها على خمس بدائل، لذا يتراوح المدى النظري لأعلى درجة (227) وادنى درجة هي (130) درجة وبمتوسط فرضي (102).

التطبيق النائي لأدوات البحث:-

بعد ان استكمل الباحث لإجراءات اللازمة لبناء ادوات البحث والتحقق من سلامة الادوات وصلاحياتها، وكذلك تحديد عينة البحث، قام بتطبيق الادوات الثلاثة على العينة التطبيقية البالغة (180) مرشداً ومرشدة وضمن جلسات جماعية تضم العينة المختارة، وبعد ان جرى توضيح الهدف من البحث، وأهميته لأفراد العينة، وضرورة التقيد التام للتعليمات المرفقة للأدوات أجرى ضمن الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020 - 2021.

الفصل الرابع

الهدف الاول : التعرف على مستوى الابداع الارشادي لدى المرشدين التربويين:

بلغ الوسط الحسابي لعينة المرشدين التربويين على مقياس الابداع الارشادي (205,71) وبانحراف معياري بلغ مقداره (8,1887) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (168) تبين أن هناك فرقاً واضحاً والمتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير الى ان عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى عالٍ من لابداع الارشادي، جدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

الاختبار التائي لعينة واحدة الابداع الارشادي

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
داله	1,962	61,786	179	168	8,1887	205,71	180	الكلية

يتبين من خلال الجدول اعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (61,786) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة الحرية (179) , وعليه فإن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الابداع الارشادي اتاحت لهم فرصة التعرف والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الاخرين مما يدفع اغلبهم نحو تطوير انفسهم من خلال الاجتهاد والسعي, كذلك ما اكتسبه المرشد خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر والغير مباشر للتحصيل الدراسي الذي حصل عليه المرشد التربوي مما غرس لديهم حب الاستطلاع ومحاولة ايجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم, حيث ان توافر حالة الابداع لدى الفرد تحفز للنظر الى بدائل اكثر مع الوقت الذي يرضى الاخرين بما هو موجود, ومن المظاهر الهامة لتحقيق الابداع الارشادي, والنظر الى الاشياء التي لم ينتبه لها احد, حيث يشكل هذا النوع من التركيز مصدر خفي الابداع في ضل غياب الاستراتيجيات المنظمة وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحته (ارنوط, ٢٠١٩), وتتفق مع النظرية الانسانية التي تبناها الباحث.

الهدف الثاني : التعرف على مستوى الابداع الارشادي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث).

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى عدم وجود فرق دال احصائيا بين الذكور والاناث في مستوى الابداع الارشادي, إذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى الابداع الارشادي (207,3250) ودرجة الانحراف (7,65353) درجة, في حين بلغ متوسط درجات الاناث في عينة البحث (204,4200) درجة وبانحراف معياري (8,40897) درجة, جدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث)

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
داله	1,962	2,396	178	7,65353	207,3250	100	الذكور
				8,40897	204,4200	80	الاناث

يتضح من خلال الجدول اعلاه الى وجود فرق دال احصائيا بين الذكور والاناث حيث ان القيمة التائية المحسوبة (2,396) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني ان الابداع الارشادي يتأثر بمتغير الجنس (الذكور الاناث) وذلك لصالح الذكور, من حيث قدرتهم على الاكتشاف وحب الاستطلاع والتواصل مع الاخرين وتقارب الجنسين في المستوى العقلي والتحصيل الدراسي فضلا عن الاختلاف في امكانياتهم المعرفية وعدم اتباع منهج فكري يشجع على عمليات النقد وحل المشكلات ورغباتهم في النجاح, وكذلك ما وفرته البيئة المدرسية من فرص متساوية للجنسين (الذكور الاناث) وان هذه النتيجة تتفق مع دراسة (ارنوط, ٢٠١٩).

الهدف الثالث : التعرف على مستوى الابداع الارشادي تبعا لمتغير سنوات الخدمة:

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق داله احصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الابداع الارشادي, إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من 1-10 سنة (205,5385) درجة و بانحراف معياري مقداره (8,99712) في حين بلغ متوسط درجات للمرشدين ذو الخدمة من- 20 10 سنة في عينة البحث (206,1600) درجة وبانحراف معياري مقدارة (5,61834) الجدول رقم (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الابداع الارشادي تبعا لسنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
				8,99712	205,5385	130	1-10
غير داله	1,962	0,455-	178	5,61834	206,1600	50	10-20

تضح من الجدول اعلاه وجود فروق داله احصائيا بين سنوات الخدمة, حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة (-0,455) وهي اقل من القيمة الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني ان المرشدين التربويين من سنه (1-10) ومن (10-20) ما وجدت فرق درجاتهم على الابداع الارشادي, ويمكن تفسير ذلك الى ان الابداع الارشادي مطلبا وسمة اساسية في الشخصية العلمية للمرشدين التربويين, اذ من الواجب ان يتميز المرشد في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الافكار, وتحفيز العقل على الابتكار والابداع والاتسام بالمرونة واستعمال العمليات العقلية العليا مثل النقد والتحليل والأمل وتركيب الافكار من اجل الوصول الى اشياء مبتكرة و فريدة.

الهدف السابع : التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين:

بلغ الوسط الحسابي لعينة المرشدين التربويين على مقياس الكفاءة المهنية (123,144) وبانحراف معياري بلغ مقداره (6,5289) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (102) تبين أن هناك فرقاً واضحاً للمتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير الى ان عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى عالٍ من الكفاءة المهنية، جدول رقم (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

الاختبار التائي لعينة واحدة للكفاءة المهنية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
داله	1,962	43,450	179	102	6,5289	123,144	180	الكلية

يتبين من خلال الجدول اعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (43,450) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.962) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرارية (179)، وعليه فإن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة المهنية لتاحت لهم فرصة والاندماج والمثابرة والمنافسة مع زملائهم الاخرين مما يدفع اغلبهم نحو تطوير انفسهم من خلال الاجتهاد والسعي، كذلك ما كتسبة المرشد خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر والغير مباشر للتعليم الدراسي الذي حصل عليه المرشد التربوي مما غرس لديهم حب الاستطلاع ومحاولة ايجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحته (دراسة أبي عقيل، ٢٠١٩) حيث ان توافر حالة الكفاءة المهنية لدى الفرد تحفز للنظر الى بدائل اكثر مع الوقت الذي يرضى الاخرين بما هو موجود وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الشمري، ٢٠١٤).

الهدف الثامن : التعرف على مستوى الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور – اناث):

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى الوعي الذاتي (122.3375) ودرجة الانحراف (6.65981) درجة، في حين بلغ متوسط درجات الاناث في عينة البحث (123.7900) درجة وبانحراف معياري (6.38226) درجة، جدول رقم (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المرشدين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
غير داله	1,962	1,481-	178	6.65981	122.3375	80	الذكور
				6.38226	123.7900	100	الاناث

يتضح من خلال الجدول اعلاه الى وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث حيث ان القيمة التائية المحسوبة (-1,481) اقل من القيمة التائية الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني ان الكفاءة المهنية يتأثر بمتغير الجنس (الذكور الاناث) وذلك لصالح الاناث، من حيث قدرتهن على الاكتشاف وحب الاستطلاع والتواصل مع الاخرين وتقارب الجنسين في المستوى العقلي والتحصيل الدراسي فضلاً عن الاختلاف في امكانياتهم المعرفية وعدم اتباع منهج فكري يشجع على عمليات النقد وحل المشكلات ورغباتهم في النجاح، وكذلك ما وفرته البيئة المدرسية من فرص متساوية للجنسين (الذكور الاناث) وان هذه النتيجة تتفق مع دراسة شاو (Chao, 2010).

الهدف التاسع : التعرف على مستوى الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات الى وجود فرق دال احصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الوعي الذاتي، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من 1-10 سنة (123.7923) درجة و بانحراف معياري مقدار (6.37910) في حين بلغ متوسط درجات للمرشدين ذو الخدمة من 20-10 سنة في عينة البحث (121.4600) درجة و بانحراف معياري مقدارة (6.67683) الجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الكفاءة المهنية تبعاً السنوات الخدمة

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
داله	1,962	2,125	178	6.37910	123.7923	130	1 - 10
				6.67683	121.4600	50	10- 20

تضح من الجدول اعلاه الى وجود فروق داله احصائياً بين سنوات الخدمة، حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة (2,125) وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,962) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني ان المرشدين التربويين من سنه (10 - 1) ومن (20 - 10) وهذا مؤشر تقارب في درجاتهم على الكفاءة المهنية

, ويمكن تفسير ذلك الى ان الكفاءة المهنية مطلبا وسمة اساسية في الشخصية العلمية للمرشدين التربويين, اذ من الواجب ان يتميز المرشد في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الافكار, وتحفيز العقل على الابتكار والالتزام بالمرونة واستعمال العمليات العقلية العليا مثل النقد والتحليل والأمل وتركيب الافكار من اجل الوصول الى اشياء مبتكرة وفريدة وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجنديل, ٢٠١٧).

الهدف العاشر: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الابداع الارشادي والكفاءة المهنية.

ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات الثلاثة, باستخدام معامل ارتباط بيرسون وسيمة احصائية في المعالجة, وكما موضح في الجدول رقم(11) يوضح ذلك.

جدول (11)

معامل الارتباط بين الابداع الارشادي والكفاءة المهنية

معامل ارتباط بيرسون		المتغيرات
الكفاءة المهنية	الابداع الارشادي	
0.829	1	الابداع الارشادي
1	-	الكفاءة المهنية

وتشير النتائج المعروضة في الجدول اعلاه الى:

وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين متغيري الابداع الارشادي ومستوى الكفاءة المهنية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.829) كذلك دلت النتائج على وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين متغيري الوعي الذاتي ومستوى الكفاءة المهنية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0,803) ويرى الباحث ان هذه النتائج حقيقية حيث ان امتلاك الابداع الارشادي, الكفاءة المهنية عوامل يكمل كل منهما الآخر لبناء شخصية المرشد وتطويرها, كما انها تساهم في تنظيم الشخصية وتكاملها, حيث تعمل مع مكونات اخرى على تحديد الطاقة النفسية للمرشد وتوجيهها نحو تحقيق اهداف معينة, حيث نرى بأن الابداع الارشادي كلما زادت بدرجةها لدى افراد العينة كلما وزاد لديهم الكفاءة المهنية ايضا, ويعتبر الابداع الارشادي أحد العوامل المؤثرة في العمل الارشادي, ويرى (دي بونو, ١٩٩٨) انها حالة تؤهل المرشد لانجاز ابداعة وطرائق متعددة لتحفيز هذه الحالة او لحل المشكلات المطروحة بطرائق مختلفة التي تبدو احيانا غير منطقية, كما تعتبر انها القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة ويشعر المرشد بالحاجة اليها وباهميتها المادية والمعنوية وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنتج من المرشد نفسه خصائصه وحاجاته وميوله لذا الابداع له تأثير اكبر في العملية الارشادية.

ثانياً: الاستنتاجات:-

- ١- يتمتع المرشدون التربويون بمستوى جيد من الابداع الارشادي.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الابداع الارشادي وذلك لصالح الذكور.

- ٣- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الابداع الارشادي.
- ٤- يتمتع المرشدون التربويون بمستوى عالي من الكفاءة المهنية.
- ٥- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الكفاءة المهنية وذلك لصالح الاناث.
- ٦- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الكفاءة المهنية.

ثالثاً: التوصيات:-

- في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الاتية:
- ١- اعتماد برنامج تعليم التفكير كمنهج مستقل واستخدامه في المدارس الثانوية ومعاهد المعلمين لما له من أهمية في تنمية الإبداع الارشادي، و الوعي الذاتي، والكفاءة المهنية.
 - ٢- إقامة الدورات التدريبية والحلقات الدراسية لتدريب المرشدين على كيفية تطبيق البرنامج التدريبي، بحيث يمكن الاستفادة من نتائجه فيحل مشكلات الطلبة.
 - ٣- جعل المرشد المحور الرئيسي في العملية التعليمية وإعطاءه الدور الأكبر في المناقشة والاستفسار وفي البحث عن الإجابات وإيجاد منافذ متعددة واستنباط الأفكار واستخدامها بصورة صحيحة.

رابعاً: المقترحات:-

يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات استكمالاً للفائدة:

- ١- إجراء دراسة تتناول الابداع الارشادي وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- ٢- إجراء دراسة لتعرف اثر البرنامج الابداع الارشادي في نفس المتغيرات او في متغيرات أخرى.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على مرشدي الصفوف في المدارس المتوسطة والاعدادية.

Sources:

- The Noble Qur'an:
- Ibn Manzoor, Muhammad Ibn Bakr (2010) Lisan Al-Arab, Dar Sader, Beirut, Lebanon.
- Abu Aqil, Murad Muhammad Abdel Aziz (2019) Professional competence and its relationship to emotional intelligence among counselors in Arab Naqab schools, unpublished MA thesis, Hebron University, Palestine.
- Arnaut, Bushra Ismail Ahmed Walid, Ali bin Muhammad bin Ali (2017) Self-disclosure and its relationship to the counseling creativity of educational counselors in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of some demographic variables, Ain Shams University, Psychological Counseling Center, Volume 50 A, Egypt.
- Bruno, Philip (2004) Building competencies from school, Education World publication, translated by Hassan Boutelai, Morocco.
- Al-Hamidi, Khaled Saleh (2011) Thinking outside the box, Electronic Economic Journal, Volume (64) Issue (72).
- Al-Zayadt, Fatima Mahmoud (2009) Creative Psychology, Dar Al-Masirah for Printing and Publishing, Amman, Jordan.
- Zeitoun, Hassan Hussein (2013) Teaching thinking, a vision in developing thinking minds, 1st edition, Alam Al-Kitab, Cairo, Egypt.
- Roshka, Alexandru (1989) Public and Private Creativity, translated by: Ghassan Abdel Hai Abu Fakher, The World of Knowledge, Kuwait.
- Al-Sorour, Nadia Hael (2002) Introduction to Creativity, Wael Publishing House, Jordan.
- El-Sayed, Yousry Mustafa (2007) developing the professional competence of female teachers in how to prepare remedial plans to improve the achievement level of weak students, website.
- Al-Suwaidan, Tariq Muhammad and Al-Adlouni, Muhammad Akram (2004) Principles of Creativity, 3rd Edition, Dar Al-Kindi for Publishing and Distribution, Jordan.
- Shaheen, Muhammad Ahmad (2014) The degree to which educational counselors in Palestinian public schools possess counseling skills, College of Education, Al-Quds University Open, Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume (2), Number (3), Palestine.
- Abdel-Qader, Younis (2015) The Teaching Approach with Competencies, Al-Maalem Electronic Journal, www.aloalim.net 10h.
- Al-Atoum, Adnan Youssef and others (2007) Developing thinking skills, theoretical models and practical applications, 1st Edition, Dar Al-Masira for Publishing and Distribution, Amman Jordan.
- Al-Atwi, Abdullah (2008) The Perceived Mental Image of the Role of the Educational Counselor for School Principals and Teachers in Tabuk Educational City Schools, Unpublished Master's Thesis, Mutah University, Jordan.
- Al-Aqabawi, Abeer Eid (2019) Creative thinking in solving problems, 1st floor, Dar Kunouz Al-Maarifa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Al-Fatlawi, Ali Shaker (2008) Introduction to the Psychology of Time, 1st Edition, Burhan Press, Baghdad, Iraq.
- Qteishat, Laila Abdel Moneim (2004) Professional competencies for school principals and their relationship to conflict management strategy, unpublished PhD thesis, Amman University, Jordan.

- Masri, Nevin (2011) Future anxiety and its relationship to self-efficacy and the level of academic ambition among a sample of Al-Azhar University students in Gaza, Master's thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Magrabi, Omar bin Abdullah Mustafa (2008) Emotional intelligence and its relationship to professional competence among a sample of secondary school teachers in Makkah Al-Mukarramah, Master's thesis, College of Education, Department of Psychology, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Melhem, Sami Muhammad and Al-Sabbagh (2001) The Psychology of Learning and Teaching, Dar Al-Masira for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Mansour, Kamal and Saleh, Samah (2010) Managing competencies - conceptual framework and major areas, Journal of Economic and Administrative Research, Issue 7, Biskra Joan.
- Nasir, Karima Cookes-Khader (2003) The effect of the cognitive and creativity skills program in developing creative thinking according to the levels of intelligence and achievement among primary school students, an unpublished doctoral thesis, Ibn Rushd College, University of Baghdad, Iraq.
- Chao, Ruth Chu lien .(2010) Counselor's multicultural competencies: from gender and ethnicity perspectives, Journal of Counselor Education& Supervision, 40, 4.
- Nader, Adeeb Muhammad (2020) Parental abuse as perceived by children and its relationship to irrational thoughts among middle school students, Journal of the College of Education for Human Sciences, Tikrit University (2020) 27(6)401-375.
- Khader, Wafa Kanaan (2020) Metacognitive thinking and its relationship to the locus of control among university students, Journal of the College of Education for Human Sciences, Tikrit University (2020) 27 (6) 464-445.