

The Effectiveness of a Career Counseling Program in Enhancing Job Satisfaction and Reducing Work-Related Stress Among Educational Counselors in Private Schools in Irbid Governorate

Researcher: Abdullah Yousef Al-Qaoud

PhD Candidate

Email: aboodalqaoud068@gmail.com

Researcher: Prof. Ibrahim Bajis Maali

Professor

The World Islamic Sciences & Education University (W.I.S.E)

Faculty of Educational Sciences

Department of Psychological Counseling

Acceptance date: 12/6/2024

Publication date: 8/12/2024

Abstract:

The study aimed to identify the challenges that cause work-related stress for educational counselors in private schools in Irbid Governorate, and to examine the impact of a career counseling program on improving their job satisfaction. The study employed a qualitative descriptive-analytical approach on a sample of 15 counselors working in private schools in Irbid, who were selected purposefully. The results indicated that educational counselors face numerous challenges, such as insufficient resources, unclear job roles, and social and professional pressures, including the lack of a school culture that promotes job security.. The study also demonstrated a positive impact of the career counseling program in terms of time management improvement, personal effectiveness enhancement, and clarification of job roles, which reduced ambiguity regarding tasks. Moreover, the program helped in creating a balanced work environment that reduced job burnout and taught coping strategies for work-related stress, including techniques like meditation and deep breathing. The main recommendations was to provide ongoing career counseling programs that meet the needs of counselors, improve their working conditions, and ensure the availability of necessary resources.

Keywords: Career Counseling Program, Job Satisfaction, Work-related Stress, Educational Counselors.

فاعلية برنامج ارشاد مهني في تحسين الرضا الوظيفي وخفض ضغوطات العمل لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد

الباحث عبدالله يوسف القاعود: طالب دكتوراه

aboodalqaoud068@gamil.com

الباحث إبراهيم باجس معالي-أستاذ دكتور

جامعة العلوم الإسلامية -كلية العلوم التربوية- قسم الإرشاد النفسي

تاريخ القبول: 12/6/2024

تاريخ النشر: 8/12/2024

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف الى التحديات التي تسبب ضغوطات العمل للمرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد، والتعرف الى أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي لديهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي النوعي على عينة بلغت (15) مرشدًا ومرشدة يعملون في المدارس الخاصة في محافظة اربد، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية. توصلت النتائج أن المرشدين التربويين يواجهون العديد من التحديات مثل ضعف الموارد، عدم وضوح الأدوار الوظيفية، والضغوط الاجتماعية والمهنية كغياب الثقافة المدرسية التي لا تعزز الأمان الوظيفي، عدم توفر الأدوات التقنية اللازمة للمرشدين مثل توفر نظامًا رقميًا لتوثيق ومتابعة حالات الطلاب وغياب المساحات الآمنة للطلاب في غالبية المدارس، كما بينت الدراسة وجود أثر إيجابي لبرنامج الارشاد المهني كتحسين إدارة الوقت، تعزيز الفعالية الشخصية، وتوضيح الدور الوظيفي مما قلل من الغموض حول المهام، كما ساعد برنامج الإرشاد المهني في بناء بيئة عمل متوازنة قللت من الإرهاق الوظيفي، وتعليم استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل التي تضمنت استراتيجيات مثل التأمل والتنفس العميق. وكان من أهم التوصيات توفير برامج إرشاد مهني مستمرة تلبي احتياجات المرشدين، تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية وتوفير الموارد اللازمة.

الكلمات المفتاحية: برنامج ارشاد مهني، الرضا الوظيفي، ضغوطات العمل، المرشدون التربويون.

المقدمة

تعد مهنة الإرشاد التربوي من المهن الحيوية في النظام التعليمي، وبالرغم من أن المرشدين التربويين يُؤدون دوراً أساسياً في دعم الطلاب أكاديمياً ونفسياً واجتماعياً، إلا أنهم يواجهون في هذه المهنة تحديات وضغوطات عديدة تؤثر على رضاهم الوظيفي، كما يعد الضغط الناتج عن العمل واحداً من أهم هذه التحديات، حيث من الممكن أن يؤثر سلباً على الأداء المهني والصحة النفسية للمرشدين التربويين. ويعتبر العنصر البشري أحد مقومات مؤسسات العمل التي يجب الحفاظ عليها وتنميتها وذلك من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية وتحسين الأداء الفردي، الأمر الذي يستدعي معاملته ليس كمورد فقط، بل أيضاً كبشر لهم احتياجات نفسية متعددة، ومن ضمنها معرفة ردود فعل العنصر البشري العاطفية الإيجابية التي تولدت نتيجة لخبرات تتعلق بالعمل، والتي تعرف بالرضا الوظيفي، حيث يعد مفتاحاً للإنجاز والتقدم في العمل.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الموظفين في مكان العمل من جهة، وعلى نجاح المؤسسات من وجهة أخرى، حيث إن توفير بيئة عمل تعزز من رضا الموظفين يمكن أن يكون له تأثير كبير على الإنتاجية والابتكار والاستدامة في أي منظمة (الشايب، يس، 2021).

كما ويعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي احتلت أهمية كبرى في أدبيات إدارة الأعمال والإرشاد المهني، انطلاقاً من تأثيرها في سلوك العاملين في أي مؤسسة عمل، بل أصبح اقتران المنظمات والمؤسسات المبدعة في حد ذاتها نتيجة لإبداع أفرادها، بالإضافة إلى أن زيادة مستويات الرضا الوظيفي قد يساهم في تحسين جودة وفعالية مخرجات المدارس التي ينتمي إليها المرشد وتحقيق أهداف مهمة لتنمية العملية الإرشادية. ومن المعروف أن تحقيق الرضا الوظيفي قد يستلزم خفض ضغوطات العمل والتحديات التي تصاحب المهن المختلفة، كما أصبح الوعي بتلك التحديات وعواقبها من المرشدين النفسيين، من أهم المواضيع المطروحة للنقاش على الصعيد العالمي والمحلي في الآن ذاته، بالإضافة إلى تخفيض التكاليف التي تفرضها تحديات العمل وضغوطاته على المنظمات من حيث تغيب العمال وزيادة معدلات دورانهم، وفقدان الرغبة الإبداعية، وانخفاض الحماس والالتزام في العمل، والإرهاق النفسي، مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب في العمل (Judge, Klinger, 2021).

والمرشدون التربويون كغيرهم من العاملين يواجهون العديد من التحديات النفسية والاجتماعية في العمل والتي من الممكن أن تسبب لهم ضغوطاً نفسية، وتؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي وإنتاجهم وأدائهم الجيد واستقرارهم الوظيفي، حيث يواجهون مشكلات سلوك الطلاب والتحديات الاجتماعية التي تتطلب من المرشدين التربويين التعامل معها وإيجاد حلول مناسبة، بالإضافة إلى مسؤولياتهم الإدارية مثل كتابة التقارير، والافتقار إلى الموارد، والضغوط الزمنية التي تتعلق بجداول الطلاب واجتماعات الأهل والمشروعات الإدارية، مما يمكن أن يكون مرهقاً لهم (الجنابي، البواريد، 2022). وعليه فقد جاءت الدراسة للكشف عن فاعلية برنامج إرشادي مهني في تحسين الرضا الوظيفي وخفض ضغوطات العمل لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة أربد.

أهداف الدراسة

التعرف الى التحديات التي تسبب ضغوطات العمل للمرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد.

التعرف الى أثر برامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد.

مشكلة الدراسة

تشير البحوث والدراسات (المهايرة، طنوس، 2016؛ الحرايزة، 2020؛ Damra, 2022) ان نجاح المنظمة يعتمد على مجموعة من المتغيرات وتعتبر مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة وضغوطات العمل المنخفضة لدى الموظفين جزء من هذه المتغيرات، حيث يمكن اعتبار تحسين مستوى الرضا الوظيفي والتعرف على الأمراض المهنية التي تصيبهم والمشاكل الناتجة عن ضغوطات العمل كالأمراض النفسية والعضوية من المواضيع الأساسية التي ركزت عليها الدراسات النفسية والإرشادية فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة (قشطة، 2022) ان المرشدين كبقية أفراد المجتمع يتعرضون إلى أحداث وأزمات وضغوط صادمة في بيئة العمل المدرسية، حيث يمكن أن تشمل هذه التحديات التوترات النفسية والعاطفية التي تنشأ نتيجة الضغوط اليومية التي يتعاملون معها، مثل مساعدة الطلاب في التغلب على الصعوبات الأكاديمية والاجتماعية، وضغوط إعداد وتقديم البرامج والخدمات المهنية في الوقت المحدد. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تشمل المشكلة أيضاً تحديات التواصل مع الأهل وتقديم الدعم لهم، وإدارة الوقت بفعالية، وتحمل المسؤوليات المتعددة في بيئة مدرسية متغيرة باستمرار.

وبحسب إحصائيات وكالة البحوث النوعية (Agency Insights and Qualitative Research, 2023) يؤثر الرضا الوظيفي على الموظفين في الأردن من حيث استمرارهم في المؤسسة أم لا حيث أشارت الاحصائيات ان ما نسبته (48%) من المشاركين أنهم سيبحثون عن وظيفة أفضل في نفس المجال الوظيفي خلال الـ 12 شهراً القادمة، في حين ان ما نسبته (31%) من المشاركين يخططون للبحث عن وظيفة أفضل في مجالات مختلفة.

ومن خلال عمل الباحث كمرشد تربوي في أحد المدارس الخاصة لاحظ بأن المرشدين التربويين يواجهون تحديات متزايدة في بيئة العمل التربوية، مثل تزايد الضغوط النفسية والاجتماعية على الطلاب والمعلمين، وضغوطات الوقت، وزيادة المسؤوليات الإدارية والوظيفية، كل هذه الظروف يمكن أن تؤثر سلباً على صحة المرشدين التربويين ورضاهم الوظيفي، مما يمكن أن يؤدي في نهاية المطاف إلى تراجع أدائهم واستقرارهم المهني.

وانطلاقاً مما سبق سيقوم الباحث بإجراء الدراسة الحالية للكشف عن أثر برامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي وخفض ضغوطات العمل لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد.

أسئلة الدراسة

ما التحديات التي تسبب ضغوطات العمل للمرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد؟

ما أثر برامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد؟

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة من موضوع الرضا الوظيفي للمرشدين المدرسيين الذي يؤثر بشكل مباشر على أدائهم وكفاءتهم في تقديم الخدمات الاستشارية والتوجيهية للطلاب وبالتالي فإنه من الممكن أن يؤثر على جودة انتاجيتهم ويساعد بتقليل دوران العمل لديهم.

وتظهر أهمية الدراسة النظرية في توفيرها معلومات تؤدي الى معرفة أسباب تعرّض المرشدين المدرسيين لضغوطات العمل وذلك من خلال الوقوف على اسباب ضغوطات العمل وبيئة العمل والوضع الاقتصادي والاجتماعي لدى المرشدين، وتزويدهم بمهارات جديدة لملاحظة وتقييم مدى التقدم الذي نتطلع الى الوصول اليه من خلال دراستنا لتحقيق الرضا الوظيفي. كما تقدم للمهتمين والمرشدين في المدارس والمشرفين إضافة معرفية من خلال الأدب النظري والدراسات السابقة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة والمنهجية والمقاييس المستخدمة.

وتظهر أهمية الدراسة التطبيقية من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع الخطط لمعالجة الضغوطات النفسية التي تواجه العاملين في المدارس وليس فقط المرشدين حتى ينعموا بالصحة النفسية والجسدية. وبالتالي يُؤمل أن تسهم نتائج الدراسة وتوصياتها لبناء برامج وندوات وورشات عمل، يستفيد منها المرشدين والمعلمين والمعالجين النفسيين العاملين في وزارة الصحة ووزارة التربية والتعليم لخفض ضغوطات العمل وتحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين والتربويين وكل من هو مهتم بالعملية الارشادية مما يحسن من رضاهم المهني ويخفف عنهم عبء العمل بهدف تحسين الرضا الوظيفي لديهم.

مصطلحات الدراسة:

الارشاد المهني: هو عملية تقديم الدعم والتوجيه للأفراد لمساعدتهم على فهم قدراتهم وميولهم والتعرف على احتياجاتهم من خلال برامج تحديد وتطوير المسارات الوظيفية المناسبة وتحقيق الأهداف المهنية. يتضمن الارشاد المهني تقديم معلومات حول المجالات المهنية المختلفة ذات الصلة باختيار المهنة المناسبة والتخصص، بالإضافة إلى فهم المعوقات التي تواجههم وفهم الفرص المتاحة من خلال فهم متطلبات سوق العمل وتقييم مهارات واهتمامات الفرد (Super, 1953).

الرضا الوظيفي: درجة شعور الفرد بمدى اشباع الحاجات التي يرغب في اشباعها من خلال وظيفته التي يعمل بها ويوصف بأنه حالة من السعادة والشعور الايجابي الذي يلزم الفرد نتيجة تحسن بعض المتغيرات الوظيفية والنفسية له (الشايب، يس، 2021)

ضغوطات العمل: هي رد فعل نفسي ينجم عن التفاعل بين الفرد وظروف العمل المحيطة به، وتؤدي هذه الضغوط إلى تغييرات نفسية وسلوكية وجسدية لدى الفرد نتيجة للضغوط التي يتعرض لها داخل بيئة العمل. (عبد الصمد، 2023).

المرشدون التربويون: الفرد الحاصل على درجة جامعية متقدمة في مجال الإرشاد ويتميز بامتلاكه مجموعة من المهارات المتخصصة. يتضمن دوره تقديم خدمات الإرشاد المهني مثل التخطيط الإرشادي، والإرشاد الجماعي، والتوجيه، ومهارات المقابلة الإرشادية ودراسة الحالة. يستخدم المرشد التربوي مهاراته المهنية الرسمية لتحقيق أقصى درجات الصحة النفسية لطلابه من خلال علاقاته الإرشادية كخبير محترف في هذا المجال. (وزارة التربية والتعليم، 2022).

الدراسات السابقة:

أجرى الزهراني (2023) دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات الإرشاد التربوي والمهني لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية في محافظة الطائف في ضوء رؤية المملكة 2030. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، على عينة بلغت 350 مرشدا، وأظهرت النتائج أن الحاجة إلى الإرشاد التربوي والمهني لطلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف في ضوء رؤية المملكة 2030، هي (درجة عالية) وقد تبين وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية مع ترجيح كفة الفئات الأعلى (وليس درجة البكالوريوس)، وعدم وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية حسب الوصف الوظيفي أو سنوات الخبرة. وهدفت دراسة الحديدي والبجاري (2024) التعرف الى تحديد دور المرشدين التربويين في تنمية الانتماء الوطني لدى الطلبة في المرحلة الإعدادية. ولتحقيق هذه الغاية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة مختارة عشوائياً مكونة من 130 طالباً وطالبة، لتظهر النتائج أن أفراد عينة الدراسة لديهم شعور جيد بالانتماء الوطني على مقياس الانتماء الوطني، كما أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين الرجال والنساء على مقياس الانتماء الوطني، حيث إن النساء لديهن انتماء وطني أعلى، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة حسب متغير مستوى الصف الدراسي (الصفين الرابع والخامس) على مقياس الانتماء الوطني لصالح الصف الخامس. وقدم الحوارنة (2023) دراسة تهدف إلى تحديد العلاقة بين الإفصاح عن الذات والمسؤولية الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في منطقة المزار جنوب الأردن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة من المرشدين والمرشدات بلغت (55) مرشدا ومرشدة، وأظهرت النتائج أن مستوى الإفصاح عن الذات كان معتدلاً في حين ان مستوى المسؤولية الاجتماعية كان مرتفعاً في الدرجة الكلية والأبعاد، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإفصاح عن الذات والمسؤولية الاجتماعية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإفصاح عن الذات والمسؤولية الاجتماعية حسب الجنس، و حسب الخبرة العملية للإرشاد.

وهدفت دراسة قشطة (2022) إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الإنهاك النفسي لدى المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية بمحافظة رفح الفلسطينية. استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي على عينة بلغت (30) مرشداً تربوياً. وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس الإنهاك النفسي لصالح المجموعة الضابطة. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الإنهاك النفسي لصالح القياس القبلي، بينما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعي على مقياس الإنهاك النفسي. وأشار العشوش (2022) إلى دراسة هدفت إلى تحديد دور المرشدين والمرشدات المدرسيين في تلبية الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للتلاميذ أثناء جائحة كورونا وبعدها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، على عينة بلغت (100) تلميذ. وأظهرت النتائج أن المرشد التربوي هو أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية وأن دوره يبرز من خلال سلسلة من الوظائف التي تتكامل فيها الأدوار الاجتماعية والنفسية والأكاديمية، وأن المرشد التربوي يقوم بتوعية الطلاب بالنظام الأكاديمي المعمول به في المدرسة، ويساعد الطلاب على تحديد توجهاتهم المهنية المستقبلية والتنسيق مع المعلمين لوضع الخطط العلاجية، وتقديم المشورة التربوية لمساعدة الطلاب على تحسين مستوياتهم الأكاديمية.

التعقيب على الدراسات السابقة: باستعراض الدراسات السابقة يتبين أنها تناولت موضوع الدراسة وبعض متغيراته، ولكن من وجهات نظر مختلفة وليس معاً. وبعد الاطلاع عليها يتبين أن هناك أوجه تشابه بينها وبين الدراسة الحالية من حيث موضوعها وبعض متغيراتها، إضافة إلى ذلك فإن بعض الدراسات تعتبر منطلقات لهذه الدراسة تهدف إلى ملئها واستكمالها في بعض الجوانب، خاصة فيما يتعلق بزيادة الرضا الوظيفي وتقليل ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة. محافظة اربد. وتميّزت هذه الدراسة بأنها أكثر شمولية وإحاطة في التعرف على أساليب تحسين الرضا الوظيفي وخفض ضغوطات العمل للمرشدين. فبالإضافة إلى فهم أسباب ضغوط العمل والسعي للتخفيف منها، فضلاً على أن هذه الدراسة تناولت مجتمعاً دراسياً وعينة تختلف عن الدراسات السابقة الذكر. ناهيك عن اختلاف متغيرات الدراسة لتقوم بإكمال بعض نواحي القصور في الدراسات السابقة، وخاصة تلك المخصصة لتنمية قدرات المرشدين بزيادة الرضا الوظيفي وخفض ضغوطات العمل في المدارس الخاصة.

الإطار النظري:

يعد الإرشاد والتوجيه من أهم مقومات العملية التربوية، نظراً للدور الذي يؤديه في تربية الأجيال، وتزويدهم بالخبرات في مختلف جوانب حياتهم، وذلك من خلال تحسين قائم على تحقيق بيئة صحية إيجابية، تشمل احترام الطالب لذاته، وتحقيق الأمن والحرية والعافية

النفسية، مما يدل على الدور الأساسي والمحوري للإرشاد في المجال التربوي، الذي يمتد أثره إلى تحقيق الصحة النفسية الشاملة للطلبة (Al-Dahri, 2016).

ومن المهارات المهمة الواجب توافرها لدى المرشدين التربويين في المؤسسات التعليمية القدرة على تنظيم وقتهم والتخطيط وفقا لذلك، بمعنى الموازنة بين وقت العمل والوقت الشخصي، وبالتالي فإن استراتيجيات التوجيه الحديثة في الارشاد لها تأثير كبير على التوازن بين العمل والحياة، لأنها توفر للمرشدين قدرة أكبر على الحركة والراحة النفسية، مما يسمح لهم بتنفيذ أنشطتهم متى وأينما يحتاجون إليها. وتعتبر المرونة من المهارات التي تؤثر على التوازن بين العمل والحياة؛ وهذا يسمح للمرشدين بإدارة جدولهم بشكل أكثر كفاءة الأمر الذي يزيد من انتاجيتهم في العمل وهو إحدى أهداف المؤسسات التعليمية التي تفكر في تبني استراتيجيات الاستشارة الحديثة ((Mohsen, 2015).

فالمرشدون التربويون الذين يمتلكون المعارف الضرورية دون أن يكون لديهم المهارات اللازمة لاستخدام هذه المعارف وتطبيقها لصالح طلابهم، لن تحقق ممارستهم التأثير والفعالية المطلوبين، كما أن حكم المجتمع على أدائهم لأدوارهم المهنية يتم من خلال ما يقومون بعمله وما أنجزوه وليس من خلال ما يعرفونه أو يخططون لعمله، كما أن امتلاك المهارات الأساسية للممارسة دون المعارف والنظريات التي بنيت عليها هذه المهارات، لن تجعلهم مؤهلين لأداء وظائفهم، لذا يتوجب على المرشدين أن يعملوا على تحقيق التكامل بين المعارف والمهارات (AL-Is, 2012).

ويحتاج المرشدون التربويون إلى الاهتمام بالأساليب والمهارات اللازمة لحل المشكلات والصعوبات والتحديات التي تواجههم في البيئة المدرسية، وذلك من خلال أساليب وتقنيات مختلفة حتى يتمكنوا من مواجهة المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة بشأن عملهم، ويتكيفوا مع التغيرات والمجتمع الذي يعيشون فيه، إذ لا بد من أن يطور المرشدون منهجية يتم من خلالها اتخاذ القرارات الصحيحة عند حل مختلف المشاكل التي قد تواجههم في حياتهم العملية بكل كفاءة واقتدار، في حين أن اتخاذ القرارات غير مدروسة تؤدي إلى عواقب غير متوقعة (عايش ، الحاج، 2023).

وتختلف العوامل المسببة للضغوط المهنية من فرد لآخر، ومن مهنة إلى أخرى، حيث تشير الأدبيات البحثية إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، إلا أن حدة هذه الضغوط تتباين من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر؛ وذلك باختلاف مصادر هذه الضغوط ومظاهر استجابة الأشخاص لها (Meng, Wang, 2018).

وقد أشار شاداني (2019) إلى مظاهر الضغط المهني لدى المرشدين التربويين تبعاً للعوامل الضاغطة والمتمثلة بزيادة عبء العمل وكثافته وعبء الدور المهني وسلوك التلاميذ وسوء المناخ والبيئة المدرسية وقلة الأجور والخوف من التقييم، ونقص الدعم من قبل الزملاء العاملين إضافة إلى غياب إمكانية التقدم المهني والترقية، مما يترتب عليه الاجتهاد المهني، والغياب المتكرر عن العمل وغيرها من الاضطرابات النفسية والجسمية.

وفي ظل ظروف العمل التي تواجه المرشدون التربويون هناك العديد من الصعوبات التي تزيد من الضغوط التي تحد من عملهم الإرشادي، ومنها: عدم تعاون بعض الجهات الفاعلة في العملية التعليمية في تسهيل عمل المرشد التربوي وتكليفه بمهام لا تتناسب مع طبيعة العمل الإرشادي، عدم وجود غرف خاصة للقيام بمهام الإرشاد، وعدم تعاون بعض أولياء الأمور مع المرشد التربوي في متابعة الأداء الأكاديمي للطلبة الذين يعانون من مشاكل في الأداء الأكاديمي، بالإضافة الى كثرة الأعمال الورقية وعدم استخدام أجهزة الكمبيوتر والإنترنت في المكتب وعدم الاهتمام الكافي بمهام الإرشاد (كثانة، 2019).

ان تلك الضغوطات التي يتعرض لها المرشد في البيئة المدرسية لا بدّ ان تترك أثرا على الرضا الوظيفي لدى المرشدين كما أشارت اليها دراسة بن تخيسي وبو سعد (2023)، كما تظهر شروطًا مختلفة للرضا الناتجة عن تفاعل الفرد مع الوظيفة نفسها، وبيئة العمل، وإشباع احتياجاته ورغباته وتطلعاته، وتؤدي هذه التفاعلات إلى بناء الثقة والولاء والشعور بالانتماء في العمل وبالتالي تؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية لتحقيق أهداف العمل وبهذا يمكن اعتبار الرضا الوظيفي نتيجة العديد من الخبرات المتعلقة بالعمل، انعكاسا لتقدير الفرد للوظيفة وإدارتها، بل ويعتمد هذا التقدير بشكل كبير على نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية والأساليب المستخدمة لتحقيقها. وينظر للرضا الوظيفي على أنه تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال نحو أعمالهم ومهنتهم وعلاقاتهم فهو يمثل سلوكا ضمنيا يكمن في وجدان الفرد، وحالة يتكامل فيها الموظف مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، كما وبعد الرضا الوظيفي مسألة حاسمة بالنسبة لعمل أي مؤسسة تربوية أو غيرها، لذلك يُعرّف بأنه ردة فعل الموظفين ومشاعرهم العاطفية الناتجة عن عملهم، وخبراتهم الوظيفية، وموقف الموظفين نحو ظروف عملهم أو البيئات التي تؤثر على رغبتهم (الجنابي، والبواريد، 2022).

وقد كشفت دراسة دعاس (2024) ان هنالك بعض العوامل المهمة في تحديد الرضا الوظيفي كالعوامل الجوهرية المتعلقة بكفاءة الموظف ومؤهلاته ومهاراته، والعوامل التنظيمية المتعلقة بظروف العمل، إضافة الى العوامل البيئية المتعلقة بالظروف البيئية التي تؤثر على الوظيفة والعامل.

ومن أبعاد الرضا الوظيفي الهامة تتمثل بالرضا عن الأجر، حيث يتمثل الأجر فيما يحصل عليه الفرد نظير قيامه بالعمل ويعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجات الأفراد، فكلما زاد الأجر زاد مستوى رضا الفرد عن عمله، والعكس صحيح. كما يشمل الرضا عما تتضمنه الوظيفة من مهام ومسؤوليات وما تتيحه للعامل من فرص لإظهار مهاراته وقدراته، بالإضافة الى الرضا عن العلاقات في العمل؛ حيث يضم هذا البعد رضا العامل عن علاقته بزملائه في العمل وأيضا الرضا عن الإشراف عليه وعلاقته برؤسائه في العمل. ورضاه عن المسار الوظيفي (فرص الترقية)، التي توفرها المنظمة للعاملين والتي تعد من الحاجات التي يرغب الأفراد في إشباعها مما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي (الزردمي، 2024).

نظريات الارشاد المهني:

نظرية بارسونز Parsons theory

تستخدم هذه النظرية الطريقة العلمية في الإرشاد من خلال استخدام القياس والتنبؤ بالنتائج، وتركز هذه النظرية على أهمية تحديد سمات الشخصية وتحليل عواملها التي تحدد السلوك والتي يمكن قياسها والتنبؤ بها، من أجل تصنيف الأفراد وبالتحديد في المجال المهني والتربوي، ومن الرواد الأوائل لهذه النظرية بارسونز حيث يعتبر أول من بدأ بالإرشاد المهني، وقد ركز بارسونز في كتابه اختيار المهنة على أسس ثلاثة يقوم عليها الاختيار الحكيم للمهنة:

فهم الفرد لنفسه ولقدراته وميوله. 2. معرفة الفرد لمتطلبات النجاح. 3. إقامة علاقة بين هذين النوعين من العوامل.

وبناء على هذه الأسس قدم بارسونز الأعمال الرئيسية للإرشاد المهني التي تتضمن: الاختبارات والمقاييس المعرفة خصائص الفرد، المعلومات الضرورية عن المهنة، المواءمة واتخاذ القرار (عرار، عبدالله، 2021).

نظرية دونالد سوبر Super theory

تأثر دونالد سوبر بدرجة كبيرة بنظرية الذات التي تقول بأن الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته وتقييم فكرته عن ذاته، ونشر سوبر عام (1953) نظريته في الإرشاد المهني والتي أسماها نظرية النمو المهني «Vocational Development» والتي تأخذ في اعتبارها تطور الاهتمامات المهنية بالنسبة للفرد في المستويات العمومية المختلفة وتشرح هذه النظرية العوامل التي من خلالها تتكون امكانيات الفرد واهتماماته، كما يعد سوبر من كبار الأخصائيين النفسيين فقد ذهب في كتابه سيكولوجية المهن The psychology careers إلى أن الإرشاد المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى الحقيقة واقعية بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (كاظم، 2022).

وتقوم نظرية سوبر super على الأسس النفسية التي تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

مفهوم الذات: ويشير مفهوم الذات الى الدافع للاختيار المهني وأن الفرد يقيم المهن حسب مفهومه من ذاته وقدراته وأن مفهوم الذات غير ثابت ويتغير نتيجة نمو الفرد وتطوره العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين وكذلك الحال بالنسبة إلى مفهوم الذات المهني فهو ينمو ويتطور بالطريقة نفسها لاسيما ينضج الفرد ويختبر مهنيًا وأكاديميًا كما أن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني.

علم النفس الفارقي: مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به وان درجة نمو مفهوم الذات

وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني ويستطيع الفرد أن ينجح في عدة وظائف لكنه يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدرته.

علم نفس النمو: تأثر سوبر بكتابات بوهرل التي ذكرت أن الحياة عبارة عن تتابع المراحل متتالية وهذا الأمر قاده لان يقول أن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة، كما تؤكد النظرية على دراسة الفرد دراسة إنسانية وافية وشاملة وكذلك تحليل المهنة أو العمل الذي يميل إليه أو يرشح نفسه له ويقصد بالدراسة الشاملة للفرد تقدير ما لديه قدرات وسمات مختلفة مع مراعاة ما لديه من قدرة (كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية سواء كان نتيجة التدريب أو بدونه كالقدرة على المشي والقدرة على حفظ الشعر أو القدرة على العزف أو السباحة وغيرها). بالإضافة الى الاستعداد (قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة وسهولة وعلى أن يصل إلى مستوى عالي من المهارة في مجال معين كالموسيقى أو الرياضيات وغيرها ويشير أيضاً الاستعداد إلى ما يستطيع أداءه أن توفر له التدريب اللازم بالاستعدادات وإمكانات يحملها النضج الطبيعي والتدريب القدرات (صالح, وجابر, 2018).

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (النوعي)، بالنظر الى أن هذا المنهج يتطلع إلى البحث عن المعاني والتعريفات والمفاهيم والخصائص ووصف الأشياء، وليس إلى الحصول على معلومات رقمية من أجل قياسها أو احصائها، ويجب هذا المنهج أيضاً عن الكيفية والأسباب الممكنة لحدوث ظاهرة معينة بدلاً من الإجابة عن عدد مرات حدوثها (Berg and Lune, 2012).

وتكون مجتمع الدراسة من (15) مرشدًا ومرشدة يعملون في المدارس الخاصة في محافظة اربد وحاصلين على برنامج إرشاد مهني، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية (كرة الثلج المتدرجة) لتتكون من كافة مجتمع الدراسة. في حين تكونت أداة الدراسة من دليل المقابلة لجمع البيانات النوعية اشتمل على أسئلة شبه مهيكلة لإجراء عدد من المقابلات الشخصية المعقّمة مع أفراد العينة، من أجل فهم أعمق لمدى الضغوطات التي يعاني منها المرشدين في المدارس الخاصة، إضافة الى بعض المقترحات والتوصيات للمعنيين بالمرشدين التربويين، قام الباحث بتصميم استمارة تشمل 20 سؤالاً مقسمة على أربعة محاور لأغراض إجراء المقابلات الشخصية المنظمة (Structured). وتم إعداد دليل خاص للمقابلة، تحتوي على قائمة بالأسئلة المكتوبة التي يجب تغطيتها كاملة خلال المقابلة مراعيًا بذلك الأسس العلميّة عند صياغة أسئلة الاستمارة، ولا يجب الأخذ بعين الاعتبار ترتيب الأسئلة وإنما يكون من المهم تغطية الأسئلة كاملة خلال المقابلة (هيسي وليفلي، 2015). وتمت المقابلات بشكل شخصي و عبر الاتصال الهاتفي بهم وتراوحت فترة المقابلة من 30 - 90 دقيقة وتم إجراء المقابلات بشكل فردي لكافة مجتمع الدراسة، هذا وقد كانت عدد المقابلات (15). وللتحقق من صدق الأداة وشموليّتها لكل العناصر الواجب توافرها عند التحليل من ناحية ووضوح مفرداتها وفقراتها من ناحية ثانية، تم عرض الاستمارة مرفقة

بمفاهيم وأهداف وأسئلة الدراسة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص لأخذ آرائهم بمدى صلاحية الاستمارة وملاءمتها لقياس الغرض من الدراسة، حيث تم إجراء ما يلزم من تعديل وحذف وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة. تم تحري الصدق والموضوعية في كيفية طرح الأسئلة وجمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها بعيداً عن الذاتية والأحكام والانطباعات الشخصية، مع دعم نتائج التحليل للمقابلات بالاقتباس من التعبيرات التي استخدمها المرشدون والمرشدات أنفسهم للتعبير عن تجاربهم الشخصية وآرائهم ومشاعرهم، كما يمكن تعزيز ثبات الاستمارة باستخدام أسئلة واضحة الصياغة وسهلة الفهم بذات الطريقة لجميع المبحوثين والمبחות بمستوياتهم التعليمية المختلفة.

مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها:

يقدم هذا الجزء عرضاً للمقابلات التي تمت مع المبحوثين حيث بدأت المقابلات في شهر آب/2024، وتم مقابلة كل حالة لمدة من 30-90 دقيقة، وكانت النتائج كالتالي:

أولاً: التحديات التي تسبب ضغوطات العمل للمرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد

يعد دور المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في الأردن أمراً بالغ الأهمية، حيث يقع على عاتقهم مهمة توجيه ودعم الطلاب في مختلف جوانب حياتهم الأكاديمية والشخصية. وأشارت النتائج انه ورغم أهمية دور المرشدين في تقديم الدعم اللازم للطلاب في مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية والتحديات الأكاديمية، إلا أنهم يواجهون العديد من العقبات والتحديات التي قد تعيق قدرتهم على تقديم خدمات إرشادية متكاملة. ومن أبرز هذه التحديات ما يلي:

المشكلات المهنية:

تواجه المرشدون التربويون العديد من المشكلات المهنية التي تؤثر بشكل على أدائهم وقدرتهم على تقديم الدعم المناسب، وتؤدي هذه التحديات المهنية إلى خلق بيئة عمل مرهقة للمرشدين، مما يؤثر على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة ويزيد من احتمالية تعرضهم للإرهاق النفسي والمهني. وبحسب النتائج يمكن تقسيم المشكلات المهنية التي تواجه المرشدون في المدارس الى:

أشار المبحوثين والمبחות الى نقص الموارد المتاحة للمرشدين في المدارس لتنفيذ البرامج الإرشادية مثل الأدوات التعليمية، كأدوات وبرامج تحليل البيانات الإلكترونية المتخصصة في تسجيل وتقييم ملاحظات المرشدين عن سلوك الطلاب، كما تفتقر بعض المدارس إلى توفير أدوات تساهم في مساعدة الطلاب على الاسترخاء والتخفيف من التوتر، وفي هذا يقول أحد المبحوثين: «المدرسة لا توفر لنا العديد من البرامج التي تساعدنا في عملنا مثل برنامج تحليل البيانات الإلكترونية المتخصصة في تسجيل وتقييم ملاحظتنا عن سلوك الطلاب»، وتضيف أخرى: «يوجد ضعف في الموارد التي توفرها المدرسة، توفر بعض

المواد بالحدود الدنيا فمثلا اذا أردت العلاج بالفن قد توفر الأوراق ولكن لا توفر لك الطين أو الصلصال أو كرات الضغط (Stress Balls). كما بينت النتائج عدم توفر بعض المواد النفسية المتخصصة الا بالجهد الشخصي من المرشدين مثل المقاييس النفسية المقننة والاستبانات النفسية الحديثة لتقييم الحالة النفسية، وفي هذا تقول احداهن: «لقد تواصلت مع دكتور بجهدى الشخصي وضغط على المدرسة لشراء المقياس النفسي الذي قننه بالسياق الأردني».

وأشارت النتائج الى غياب الشفافية في المدارس من حيث كيف تلتزم المدرسة بتوضيح أدوار المرشد المدرسي ومسؤولياته لضمان الشفافية في العمل. حيث أشار غالبية المبحوثين ان الإدارة والمعلمين وحتى الطلاب ليسوا على اطلاع ومعرفة بدور المرشد كما ان إجراءات العمل لدى المرشدين غير واضحة، مثل كيفية التعامل مع شكاوى الطلاب أو كيفية إدارة المشكلات السلوكية.

كما تظهر الثقافة المؤسسية في المدارس غير داعمة للمرشدين من حيث غياب بعض أنواع الحماية الاجتماعية المختلفة كالتأمين الصحي، وضعف التدريب والتطوير من حيث تشجيع المرشدين المدرسيين على المشاركة في أنشطة التطوير المهني باستثناء مبحوثة واحدة. يقول أحد المبحوثين: «لا يوجد تدريب أو تطوير مهني للمرشدين كما أن الاشراف المهني نادر ومعدوم في المدارس الخاصة، لكن الاشراف الإداري هو الوحيد المتوفر». وتغيب إجراءات ضبط جودة الخدمات الارشادية من حيث متابعة التقدم السلوكي للحالات، وغياب الإجراءات الواضحة للترقية والحوافز والارتفاع في السلم الوظيفي، وهو ما أجمع عليه المبحوثين، يقول أحدهم: «لا يوجد لك مستقبل لتتطور في المدرسة انت تبقى مرشد بزيادة سنوية في أحسن حالاتها 20 ديناراً».

وتشير النتائج أن ثقافة المدرسة لا تعزز الأمان الوظيفي من خلال عقود ثابتة وحماية الموظفين من التسريح غير العادل، يقول أحدهم: «أن بعض المدارس تنتهي عقود المرشدين قبل العطلة الصيفية ثم تجدها عند بدء المدارس، ليبقى المرشد تحت رحمة المدرسة».

في حين ارتبطت بعض التحديات بقلة أعداد المرشدين في المدارس مقارنة بأعداد الطلاب الواجب تقديم الخدمات الارشادية لهم، الأمر الذي يزيد من ساعات العمل المطلوبة من المرشد، ويقلل من جودة الخدمات المقدمة للطلاب، وهو ما أجمع عليه المبحوثين والمبحوثات، وفي هذا يقول أحدهم: «ان من بين التحديات زيادة أعداد الطلبة مما يزيد من ساعات العمل واضطر لأخذ الأعمال معي الى المنزل مما أرهقني كثيراً».

وتظهر النتائج عدم توفر الأدوات التقنية اللازمة للمرشدين، مثل توفر نظاماً رقمياً لتوثيق ومتابعة حالات الطلاب، مصادر معلومات ومواد تعليمية مثل المكتبة الارشادية تحتوي على كتب ومواد حول الصحة النفسية، وأدوات وأجهزة للعروض التقديمية والتثقيف مثل جهاز عرض (Projector) أو شاشة كبيرة لاستخدامها في تقديم ورش العمل والدورات

التوعوية، أو الجلسات الإرشادية الجماعية، وعدم توفر مواد مرئية وسمعية مثل الفيديوهات التعليمية، حيث توفر المدرسة أجهزة العرض ولكن ليس في الغرف الإرشادية بل في الغرف الصفية مما يعيق تقديم الخدمات الإرشادية، تقول احدها: «لا يوجد لدينا مواد تعليمية ارشادية أو شاشة عرض في غرف الارشاد والتي تعتبر ضرورية في جلسات الارشاد أو التوجيه الجمعي باستثناء الموجودة في الغرف الصفية وبالتالي ينتظر المرشد حصة إشغال يقوم بالاستفادة من تلك المواد».

تظهر النتائج غياب المساحات الآمنة للطلاب في غالبية المدارس مثل غرفة إرشاد مخصصة هادئة، حيث ان غالبية الغرف الإرشادية بالتشارك مع معلمين آخرين أو استصلاح الشرفات ووضعها كغرف ارشادية، الأمر الذي سيؤثر بالضرورة على سرية وخصوصية الحالات وبالتالي الخدمات الإرشادية المقدمة، يطالعنا أحد المبحوثين: «عدم وجود غرفة ارشادية خاصة بالمرشد و تشاركه مع زملائه في العمل في نفس المكان مما يضعف العملية الإرشادية نظراً لخوف المسترشد من الحديث امام المعلمين الاخرين و انعدام السرية في المكان الإرشادي يحد من تطبيق العملية الإرشادية بشكلها السليم و الصحيح». كما ان غالبية الغرف الإرشادية لا تحوي على مكيف للهواء لضبط درجة الحرارة فيها على 24 في حين كانت التهوية في بعض الغرف الإرشادية غير جيدة مما سببت الشعور بالاحتقان، تقول احدها: «لا توجد في المدرسة مكيفات وبالنظر الى ان غرفة الارشاد هي شرفة المدرسة تم فيها وضع الزجاج فإننا نشعر بحرارة شديدة في فصل الصيف وبالبرد الشديد شتاء». وتغيب عن الغرف الإرشادية المساحات لعمل نشاطات، وعدم توفي الكراسي المريحة بشكل يسمح بإعادة ترتيب الغرفة بسهولة وفقاً لاحتياجات الجلسة، بالإضافة الى غياب مستلزمات الراحة مثل المياه والوسائد ان لزم الأمر، يقول أحدهم: «لا نستطيع إجراء تمارين للعب للأطفال بالنظر الى المساحات الضيقة للغرف الإرشادية». وعلى الرغم من توفر خزانة لحفظ السجلات، إلا أنها مفتوحة ولا توفر السرية للحالات حيث يستطيع أي معلم الاطلاع على الحالات فيها. تقول احدها ويشاركها الأغلبية: «يوجد خزانة لحفظ السجلات، إلا أنها مفتوحة ولا توفر سرية المعلومات».

وتتفق نتائج الدراسة الحالية ودراسة (الحرايزة، 2020) ودراسة (الجنابي والبواريد، 2022) أن المرشدين يواجهون تحديات مشابهة تتعلق بضغط العمل وتعدد المهام ونقص الموارد، مما يؤدي إلى إجهاد نفسي ومهني، وهو ما يتسق مع نتائج هذه الدراسة التي وجدت أن المهام الإدارية الإضافية تساهم في زيادة الضغوط.

المشكلات الاجتماعية

أظهرت النتائج تأثير الثقافة المؤسسية الكبير على عمل المرشد، من حيث التواصل المستمر بين المرشد والمعلمين والإدارة، حيث أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثين والمبحوثات قد أشاروا الى ضعف التواصل وخصوصاً مع المعلمين، الذين لا يرون في الارشاد ضرورة في حين كانت نظرة غالبية الإدارات الى عمل المرشد لا تتجاوز اشغال الفراغ أو القيام بأعمال السكرتاريا وحتى المراسل في بعض مدارس الذكور، يقول أحدهم:

«نحن نفتقد الى التواصل الفعال مع الإدارة فنحن نقوم بكل شيء باستثناء الدور الارشادي المطلوب منا كمرشدين». كما أن نصف المبحوثين والمبحوثات أشاروا الى ندرة تنظيم الإدارة لاجتماعات دورية لمناقشة احتياجات الطلاب الارشادية وتبادل الأفكار والحلول حولها، بل تقتصر الاجتماعات في الغالب على تناول الموضوعات الأكاديمية، يقول أحد المرشدين: «لم يحصل يوماً أن اجتمعنا لمناقشة الاحتياجات الارشادية على عكس الاحتياجات الأكاديمية من توفير معلمين أو خطط للمواد وغيرها».

وتشير النتائج الى بعض التحديات المرتبطة بالنوع الاجتماعي، حيث تواجه المرشدات بعض التحديات الثقافية عند التواصل مع المرشدين الذكور، بناء على تصنيفات ذكورية تصنف المرأة كجنس من الدرجة الثانية، وفي هذا تقول إحدى المبحوثات: «أصعب تحدي أواجهه على الرغم من ان خبرتي (15) عاما في المدرسة هو التواصل مع المعلمين الذكور في المدرسة لمناقشة حالة طالب تتطلب مساعدته مشاركة المعلم، فأشعر ان صوتي غير مسموع».

وهذا ما أكدته دراسة (Bader, 2023) بأن للمجتمع والثقافة دور رئيسي في ترسيخ الاختلافات بين الرجل والمرأة، فتعتبر الذهنية التقليدية افراراً للثقافة المجتمعية بالتنشئة الاجتماعية التي تعمل على تكريس هذه المعتقدات السلبية كالأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي، وهو ما يدفع المرشدين الذكور الى عدم التجاوب مع الاناث لدرجة نشرهم مقولات تصنيفية عن النساء كما أشارت اليها إحدى المبحوثات: «كنت أسمع مقولات فعلا النساء ناقصات عقل ودين». الأمر الذي يترك المرشدات كما يشير (بورديو، 1990) محاطات بالتمييز المباشر وغير المباشر الرمزي الهادئ اللامرئي واللامحسوس حتى بالنسبة إلى ضحاياها، لتشتك الضحية وجلدها في نفس التصورات ونفس المقولات التصنيفية التي قد تعتبر من المسلمات. بل يتجاوز الأمر ذلك ويمتد ليضع قيوداً على المرشدات وحواجز وأسقف زجاجية تمنعهن حتى من الوصول الى المراكز القيادية، حيث أشارت بعض المرشدات الى خوفهن من خوض منافسة مع زملائها الذكور والارتقاء عمودياً في سلم الوظيفة، خوفاً من عدم تقبلهم لها أو انتقادها.

وتشير النتائج أن من مؤشرات ضغوط العمل لدى المرشدين كان التوقعات المجتمعية غير الواقعية من المرشدين وأولياء الأمور، وعدم اقتناع المرشدين بالخدمات المقدمة يزيد من ضغوط العمل والقلق والعوامل التي تسهم في إيجادها، يقول أحدهم: «ان هنالك توقعات متزايدة من الإدارة وأولياء الأمور بأن المرشدين قادرين على حل جميع مشاكل الطلبة وتحقيق نتائج إيجابية فورية وكأن المرشد يحمل العصاة السحرية لمعالجة جميع المشاكل التي تواجههم وبوقت قياسي».

ج. المشكلات النفسية:

من المشكلات النفسية التي تواجه المرشدين والمرشدات تنوع احتياجات المرشدين وعدم معرفة المرشد بأحدث القضايا التي تؤثر على الطلاب، الأمر الذي يرهق المرشد ويتركه

في توتر وقلق دائمين خوفاً من عدم الاستجابة بطريقة سليمة على تلك المستجدات وقلّة البرامج الإرشادية عنها مثل الانترنت المظلم ودخول الطلاب إليها بطريقة مشفرة. قد لا يكون المرشد المدرسي على دراية كاملة بالتطبيقات أو المنصات التي يتعرض فيها الطلاب للتنمر. تقول احدهن: من التحديات التي تواجهني وتسبب لي القلق عدم المامي بآليات مواجهة بعض المستجدات العالمية مثل الانترنت المظلم والبرامج وما قد يواجهه الطلاب فيه، أو التدخل في قضايا الهوية الجندرية حيث يسعى بعضهم إلى استكشاف هويتهم الجندرية أو التعبير عنها بطريقة تختلف عن المعايير التقليدية. هذه القضايا قد تشمل الطلاب الذين يعرّفون أنفسهم على أنهم من مجتمع LGBTQ+. وكيفية التدخل معها، وبالنظر إلى أن مدرستنا مدرسة قيمة فإن مثل هذه القضايا توترني كثيراً خصوصاً انها حدثت لدى بعض الطلاب لدينا»، وتضيف أخرى: «تعتبر قضايا مثل التغيرات المناخية والقلق البيئي (Eco-anxiety) من المستجدات التي لا يوجد لدينا برامج إرشادية لها حيث يشعر العديد من الطلاب بالقلق من تأثير هذه القضايا على حياتهم ومستقبلهم، بالإضافة إلى حالات التحرش الإلكتروني والاعتداءات الجنسية التي تتم من خلال المنصات الرقمية. قد يتعرض الطلاب لتحرش من خلال الرسائل أو الصور غير اللائقة».

تظهر بعض التحديات التي تسبب مشكلات عاطفية مثل القلق، الاكتئاب هذه المشكلات تتطلب فهماً عميقاً للصحة النفسية وكيفية تدخل المرشد في الحالات الطارئة مثل الأزمات النفسية، التفكير الانتحاري، أو المشاكل السلوكية الحادة، الأمر الذي يتطلب تدريباً متخصصاً، والعمل مع الأسرة وهو ما يسبب للمرشد القلق والتوتر. تقول احدهن: «تدخل المرشد في الحالات الطارئة مثل الأزمات النفسية، التفكير الانتحاري، أو المشاكل السلوكية الحادة، يتطلب خبرة كبيرة وبالتالي فإن المرشدين وخصوصاً الجدد قد يعانون من والتوتر عند التعامل مع تلك الحالات».

واللافت للانتباه هو تأثير بعض المرشدين ببعض المقولات السلبية عن الإرشاد بأنه لمعالجة الأمراض العقلية حيث يشير أحدهم: «يتأثر المرشد من مقولة المسترشد الراضة لوجودي، بأن الإرشاد للمجانين»، وتضيف أخرى: «لم أتخيل يوماً أنني سأجلس في موضع المدافع عن المهنة، بأنها للأصحاء وليس للأمراض العقلية»، ويقول أحد المبحوثين: «ان غالبية الطلبة بشتى المدراس لا يعرفون الدور الحقيقي للمرشد ومهما قام المرشد بتوضيح دوره الا ان هنالك عقبات لا يقدر على زيارة المرشد خوفاً من حديث الطلبة الاخرين عليهم بكلام غير مقبول مثل انه (مريض نفسي)».

أظهرت الدراسة أن المرشدين يعانون من ضغوط نفسية تتعلق بمشكلات العمل اليومية، وهو ما تم الإشارة إليه في دراسة (شاداني، 2019) التي ركزت على أن الضغوط المهنية يمكن أن تؤدي إلى القلق والإجهاد النفسي، مما يؤثر على الأداء الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن المرشدين التربويين يواجهون تحديات مثل عدم وضوح الأدوار المهنية مما يسبب لهم القلق والتوتر خصوصاً في مراحل العمل الأولى، وهو ما يؤكد على الحاجة إلى مزيد من التوضيح والتطوير المهني كما تدعو إليه نظرية سوبر.

ثانياً: أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في محافظة اربد

يؤدي الإرشاد المهني دوراً حيوياً في تطوير مهارات المرشدين التربويين وتحسين أدائهم الوظيفي، من خلال توفير توجيه مستمر وموارد تمكنهم من تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية، وتعزيز شعور المرشدين بالإنجاز والاعتراف بجهودهم، وبالتالي تعمل على خلق بيئة عمل داعمة تساعدهم في مواجهة التحديات وضغوطات العمل التي تواجههم. وأشارت النتائج الى أثر الارشاد المهني في تحسين الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين على النحو التالي:

التخفيف من عبء العمل (Workload): بينت النتائج أثر الإرشاد المهني في التخفيف من عبء العمل، حيث يلعب دوراً مهماً في تحسين تنظيم وإدارة المهام الوظيفية من حيث تنظيم الوقت، ومساعدتهم في تحديد أولوياتهم وإدارة وقتهم بفعالية أكبر، وفي هذا تقول احدهن: «ساعدني الارشاد المهني لاستخدام أساليب إدارة الوقت بشكل أفضل، مما قلل الضغط الناتج عن عبء العمل الزائد». كما وأشارت النتائج ان غالبية المرشدين الحاصلين على الارشاد المهني أشاروا الى أثر الارشاد المهني في تعزيز الفعالية الشخصية، يقول أحدهم: «ساعدني الارشاد المهني على تطوير خطط مهنية طويلة الأمد مما حسن من الفعالية الشخصية لدي وتقليل التوتر المرتبط بتوقعات الإنجاز السريع».

وضوح الدور الوظيفي (Role Ambiguity): أظهرت النتائج ان الإرشاد المهني قد ساهم في تحليل توزيع المهام بين الموظفين وتقديم حلول لتوزيع العمل بشكل عادل، يقول أحدهم: «الارشاد المهني ساعدني أن أقول «لا» للإدارة في الاعمال التي ليست من مهامي». كما وأشارت النتائج الى تعزيز التواصل الفعال بين المرشدين والمعلمين والإدارة، تقول احدهن: «هذا التواصل بين مثلث الأطراف المختلفة للإرشاد ساهم في توضيح المهام المطلوبة وتوزيع الأدوار بشكل منظم، وهذا ساعد في الحد من الفوضى أو تداخل المهام».

التوازن بين العمل والحياة الشخصية (Work-Life Balance): وأشارت النتائج الى أثر الإرشاد المهني في بناء بيئة عمل تركز على التوازن ما بين العمل والحياة الشخصية، وبينت ان هذا التوازن هو ما يعزز من رضا المرشدين وخصوصاً المرشدات ويقلل من الإرهاق الوظيفي لديهن نتيجة للمسؤوليات والواجبات المنزلية المتعددة، الأمر الذي زاد من استقرارهن في حياتهم المهنية والشخصية، تقول احدهن: «كنت في البداية ضائعة أخذ شغلي من المدرسة الى المنزل وهذا سبب لي العديد من المشاكل نتيجة تقصيري بدوري كأم وبعد ان حصلت على الارشاد المهني تعلمت ان أفضل ما أقوم به هو التوازن ما بين عملي وبيتي». وتضيف أخرى: «من خلال الإرشاد المهني، يتم التركيز على أهمية وضع حدود واضحة بين العمل والحياة الشخصية، مثلاً تجنب التداخل بين ساعات العمل والأنشطة الأسرية، مما يساهم في تقليل الإرهاق الذي تشعر به المرشدة».

تعليم استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل: يقدم الإرشاد المهني طرقاً فعالة للتعامل مع ضغوط العمل مما يساعدهم على الاسترخاء، وتمارين التنفس والتأمل، تقول احدهن: «مع أننا مرشدين الا أننا ننسى في بعض الأحيان كيف أننا بحاجة تمارين الاسترخاء والتأمل التي حصلت عليها من الارشاد المهني بطريقة مناسبة لنا في العمل، وهذا ساعدني في تقليل التوتر النفسي والضغوطات التي تواجهني في العمل».

كما بينت النتائج أثر الإرشاد المهني في تنمية الوعي الذاتي لدى المرشدين، حيث أشار المرشدين والمرشدات المشاركين مساعدهم في فهم أهمية العناية بالصحة النفسية والجسدية، يقول أحد المرشدين: « ساعدني الارشاد المهني في نمو الوعي بالذات وهذا الوعي هو ما دفعني إلى إعطاء الأولوية للأنشطة الشخصية في حياتي والتي تعزز من صحتي وتقلل من الاحتراق الوظيفي الذي قد يصيب المرشدين». وأشار المبحوثين والمبחות الى عدة استراتيجيات تعلموها من الإرشاد المهني والتي أدت دوراً فعالاً في تعليم المرشدين استراتيجيات التكيف مع ضغوط العمل، وذلك من خلال تقديم مجموعة من التقنيات والأدوات التي تساعدهم على إدارة التوتر والضغوط ، يقول أحدهم: « قدم الإرشاد المهني استراتيجيات فعالة مثل التأمل، والتنفس العميق» وتضيف أخرى: « تعلمت أسلوب اليقظة الذهنية (mindfulness) وهي ما ساعدتني على التحكم في مستويات التوتر»، وأشارت النتائج ان هذه الأساليب ساعدت المرشدين في تهدئة العقل والجسد في لحظات الضغط الذي كانوا يتعرضون له بحسب غالبية المبحوثين والمبחות.

وقد ساعد الارشاد المهني المرشدين على استعمال استراتيجيات التحفيز على الانفصال العقلي عن العمل وفي هذا تقول: « وجهني الإرشاد المهني نحو أهمية الانفصال عن العمل بعد انتهاء الدوام، وبدأت بالابتعاد عن البريد الإلكتروني والمهام المهنية في أوقات الراحة أو أوقات أطفالي».

تنمية مهارات المرشدين التربويين: أشارت نتائج الدراسة الى دور الارشاد المهني في تنمية مهارات المرشدين التربويين والمهنيين، حيث ساهم في تعزيز قدراتهم وبالتالي تحقيق النجاح الأكاديمي أو المهني. وأشار غالبية المبحوثين والمبחות الى توفير الارشاد المهني برامج التدريب المستمر وتطوير المهارات المهنية، يقول أحد المبحوثين: « يوفر الارشاد المهني للمرشدين برامج تدريبية مخصصة مستندة الى نظريات كنظرية سوبر لتعزيز مهاراتهم التقنية والمهنية»، وتضيف أخرى: «هذه البرامج التي يقدمها الارشاد المهني تشمل مهارات التواصل الفعال، مهارات التفكير التحليلي»، وأضافت أخرى: « من أهم البرامج التي ساعدتني في تطوير مهاراتي كمرشدة إدارة الوقت وحل المشكلات»، وقد ساهمت تلك البرامج على زيادة كفاءة المرشدين في توجيه المسترشدين وتقديم الحلول العملية لمشكلاتهم.

وأشار غالبية المبحوثين والمبחות الى أن الارشاد المهني لم يساعد على تنمية المهارات المهنية والتقنية فحسب بل ساعد على تنمية المهارات الشخصية أيضاً، وفي هذا تقول احدهن: «مهارات التواصل والاتصال هي أكثر مهارة يركز عليها الارشاد المهني وكيف

نصبح مستمعين نشطين وكيف نتواصل بشكل أكثر فعالية مع المرشدين»، ويضيف آخر: «مهارات التواصل والاتصال التي تدرّبنا عليها في برنامج التدريب المهني ضرورية لبناء علاقات قوية مع المتعلمين أو المرشدين أو الإدارة، حيث يتمكن المرشدين من فهم مشكلاتهم بعمق وتقديم الدعم المناسب».

ويظهر أثر الإرشاد المهني في تعزيز مهارات بناء العلاقات المهنية، تقول إحدى المبحوثات: «يتعلم المرشدون كيفية بناء علاقات مهنية قوية مع الزملاء والمجتمع المهني الأوسع، بما في ذلك المؤسسات التعليمية والصحية للمساعدة في عمليات الإحالة، مما يوسع من فرص التعاون ويعمل على تعزيز العملية الإرشادية». وأضاف بعض المبحوثين غالبيتهم من الذكور إلى أثر الإرشاد المهني في تعلم مهارات التقييم والمتابعة، يقول أحدهم: «تعلمت كيفية تقييم احتياجات المرشدين بفعالية وتصميم برامج إرشادية مخصصة بناءً على هذا التقييم»، ويضيف آخر: «تمّ تدريبي على كيفية متابعة تقدم المرشدين وضمان تحقيق أهدافهم الأكاديمية أو المهنية».

وكشفت إحدى المبحوثات عن تعزيز الإرشاد المهني للاستقلالية والابتكار، حيث شجّع الإرشاد المهني المرشدين على تبني التفكير الابتكاري والاستقلالية في العمل الإرشادي، فتقول: «ساعد على إيجاد طرق جديدة لتحسين أدائي الشخصي والمساعدة في تطوير البرامج الإرشادية بشكل يحقق أفضل النتائج للمرشدين».

دعم تطوير الذات والتحفيز المهني لتحقيق الأهداف المهنية وتطوير خطط عمل: ساهم الإرشاد المهني في تحفيز المرشدين على تطوير ذواتهم وتحقيق التقدم المهني المنشود من خلال تقييم مستمر لأدائهم ومدى تحقيقهم لأهدافهم وتحفيزهم على اكتساب مهارات جديدة، يقول أحدهم: «ساعدني على تحديد أهداف واضحة ومحددة وقابلة للتحقيق مما دعم حياتي المهنية، كما أصبحت قادراً على تطوير خطط عمل لتحقيق هذه الأهداف»، وأضاف آخر: «عزز الشعور بالتوجه والغرض في حياتي المهنية من خلال تحليل ذاتي مستمر لتحديد نقاط القوة التي يمكنهم استغلالها في مسيرتهم المهنية، ونقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين».

وتظهر النتائج السابقة كيف يشجّع الإرشاد المهني على تطوير ثقافة التعلم المستمر بين المرشدين، مما يحفزهم على اكتساب مهارات جديدة ومتابعة تطورات سوق العمل والتكنولوجيا وبالتالي التقدم في مسيرتهم المهنية.

توفير الدعم النفسي والمعنوي: بالنظر إلى الضغوطات النفسية التي تواجه المرشدين فقد قدّم الإرشاد المهني للمبحوثين والمبحوثات دعماً نفسياً في مواجهة الفترات الصعبة أو الأزمات المهنية، خصوصاً في فترة كورونا، يقول أحدهم: «من كثرة المشكلات النفسية التي يتعرض لها المرشدين من الطبيعي أن تنتقل بعضها إلى ذاتنا وتؤثر فينا، هذا الدعم الذي حصلت عليه من الإرشاد المهني حفزني على الاستمرار وتجاوز التحديات بدلاً من الاستسلام للقلق».

وبهذا تظهر النتائج أثر الإرشاد المهني في توفير بيئة تشجيعية تحفز المرشدين على العمل والنمو والتطور، وتتيح لهم الفرصة للتعلم من تجاربهم وتجارب الآخرين، من خلال توجيه المرشدين نحو تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتزويدهم بالأدوات اللازمة للتكيف مع التحديات والضغوط المهنية، وبالتالي يزداد مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية التي أشارت ان برامج الإرشاد المهني ساعدت في تحسين الرضا الوظيفي للمرشدين مع نتائج دراسة (قشطة، 2022) ودراسة (الزهراني، 2023) التي أشارتا إلى أن المرشدين الذين يتلقون الدعم الإرشادي والمهني يظهرون رضا وظيفي أعلى ومستويات إجهاد وقلق أقل. كما وتتفق نتائج الدراسة من أن التحسن في مهارات إدارة الوقت وتعزيز الفعالية الشخصية التي تم التوصل إليها كنتيجة لبرنامج الإرشاد المهني يتماشى مع نظرية سوبر حول ضرورة التكيف مع المرحلة المهنية التي يمر بها الفرد، كما يُظهر البرنامج أيضًا كيف يساعد على تعزيز النضج المهني، وهو عنصر أساسي في نظرية سوبر. من خلال تمكين المرشدين من التعامل مع الضغوط والمهام الوظيفية.

الخاتمة والتوصيات:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات المهنية والاجتماعية والنفسية التي تواجه المرشدين التربويين في المدارس الخاصة، وتقييم أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين قدراتهم وتقليل الضغوط التي يتعرضون لها، حيث تُعد مهنة الإرشاد التربوي من المهن الحيوية التي تسهم بشكل كبير في توجيه ودعم الطلاب، إلا أن المرشدين يواجهون العديد من العقبات التي تحد من قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة.

وأظهرت الدراسة أن المرشدين التربويين في المدارس الخاصة في مدينة اربد يواجهون مجموعة من التحديات التي تسهم في زيادة ضغوطات العمل وتؤثر سلبًا على أدائهم المهني ورضاهم الوظيفي. ومن أبرز هذه التحديات ضعف الموارد المتاحة، والتي تعيق قدرة المرشدين على القيام بأدوارهم بشكل فعال، خاصة في ظل غياب الأدوات التعليمية والتقنية وأدوات وبرامج تحليل البيانات المتخصصة في تسجيل وتقييم ملاحظات المرشدين حول سلوك الطلاب.

كما تعاني بعض المدارس من نقص في الوسائل التي تساعد الطلاب على الاسترخاء وتقليل التوتر، مثل توفر الطين أو الصلصال أو كرات الضغط (Stress Balls).

كما بينت النتائج أن بعض المواد النفسية المتخصصة، مثل المقاييس النفسية المقننة والاستبانات النفسية الحديثة، لا تتوفر إلا من خلال الجهد الشخصي للمرشدين. ويلاحظ أن هناك نقصًا في الشفافية في المدارس فيما يتعلق بتوضيح أدوار المرشد المدرسي ومسؤولياته، مما يؤثر على وضوح العملية الإرشادية، حيث ان غموض الأدوار المهنية وعدم وضوح المهام المطلوبة من المرشدين يشكلان عبئًا إضافيًا مما يزيد من الضغط النفسي والمهني عليهم.

وتواجه المرشدين بعض الضغوطات المهنية التي تتعلق بغياب ثقافة مدرسية تدعم الأمان الوظيفي، وهو ما يعزز من شعور المرشدين بعدم الاستقرار في بيئة العمل، حيث تفتقر المدارس إلى توفير بعض أنواع الحماية الاجتماعية، مثل التأمين الصحي، بالإضافة إلى ضعف فرص التدريب والتطوير المهني التي تشجع المرشدين على المشاركة في أنشطة التطوير المهني. في ظل نقص في المساحات الآمنة للطلاب، وعدم توفر الغرف الإرشادية المناسبة مما يحد من قدرتهم على توفير بيئة تعليمية داعمة وفعالة.

أما على الصعيد الاجتماعي، فقد أظهرت النتائج أن الثقافة المؤسسية لها تأثير كبير على عمل المرشدين، حيث يعاني بعض المرشدين من ضعف التواصل المستمر مع المعلمين والإدارة. وأشارت النتائج إلى أن الاجتماعات التي تعقدها الإدارة غالبًا ما تقتصر على مناقشة القضايا الأكاديمية، دون التطرق إلى احتياجات الطلاب الإرشادية. كما تواجه المرشادات تحديات ثقافية عند التعامل مع المرشدين الذكور، بناءً على تصنيفات مجتمعية تميز بين الجنسين. وفيما يتعلق بالتوقعات المجتمعية، يعاني المرشدون من توقعات غير واقعية من المسترشدين وأولياء الأمور، مما يشكل ضغوطًا نفسية على المرشدين. كما يواجهون تحديات تتعلق بتنوع احتياجات المسترشدين وعدم معرفتهم بأحدث القضايا المؤثرة على الطلاب، مثل الإنترنت المظلم، قضايا الهوية الجندرية، التغيرات المناخية، والقلق البيئي (Eco-anxiety)، هذه القضايا تتطلب برامج إرشادية متخصصة وتدريبًا عميقًا للتعامل مع الأزمات النفسية والتفكير الانتحاري والمشاكل السلوكية الحادة، وهو ما يزيد من القلق والتوتر لدى المرشدين.

أخيرًا، لفتت الدراسة الانتباه إلى أن بعض المرشدين يتأثرون ببعض المفاهيم السلبية حول مهنة الإرشاد، حيث يُنظر إليها في بعض الأحيان على أنها مرتبطة فقط بمعالجة الأمراض العقلية.

وتتفق هذه النتائج مع الأدبيات السابقة التي تناولت التحديات المهنية للمرشدين، وتؤكد على الحاجة الملحة لتوفير الدعم الكافي، سواء من حيث الموارد أو توضيح الأدوار الوظيفية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن برنامج الإرشاد المهني كان له أثر إيجابي واضح على المرشدين التربويين في المدارس الخاصة، حيث ساهم البرنامج بشكل كبير في تحسين مهاراتهم المهنية وتقليل الضغوط النفسية والمهنية التي يواجهونها. وأشارت النتائج إلى أن البرنامج ساعد المرشدين على تحسين إدارة الوقت، وهو أمر بالغ الأهمية في تنظيم مهامهم اليومية والتعامل مع الأعباء المتعددة التي تقع على عاتقهم. هذا التحسن في إدارة الوقت أدى إلى زيادة الفعالية الشخصية وتقليل الإجهاد المرتبط بتنظيم المهام بشكل غير فعال.

كما ساهم برنامج الإرشاد المهني في توضيح الأدوار الوظيفية للمرشدين، وهو ما قلل من الغموض الذي كان يحيط ببعض المهام والمسؤوليات، والذي كان يشكل أحد أهم أسباب التوتر والضغط النفسي لدى المرشدين.

وبفضل البرنامج، أصبح المرشدون أكثر وضوحاً فيما يتعلق بالمهام المطلوبة منهم، مما ساعدهم على أداء أدوارهم بكفاءة أكبر وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. كما ساعد البرنامج المرشدين على بناء بيئة عمل متوازنة، حيث قللت هذه البيئة من الإرهاق الوظيفي وعززت من التكيف مع ضغوط العمل، وتعلم المرشدون من خلال البرنامج استراتيجيات فعالة للتعامل مع ضغوط العمل، مثل التأمل والتنفس العميق، مما مكّنهم من التكيف مع التحديات اليومية بمرونة أكبر والحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء المهني.

وتتفق هذه النتائج مع النظريات المتعلقة بالإرشاد المهني التي تؤكد على أهمية التدريب والتطوير المهني المستمر في تحسين أداء الموظفين وتقليل مستويات التوتر والإرهاق.

التوصيات:

باستعراض ما تقدم من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

تقديم برامج إرشادية مهنية شاملة وفقاً لاحتياجات المرشدين المهنية والشخصية، بحيث توفر توجيهاً حول كيفية التعامل مع التحديات المهنية والنمو الشخصي للمرشدين وخصوصاً المرشدين الجدد، على أن تتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للمرشدين.

تنظيم برامج توعوية في المدارس من مدراء ومعلمين وطلاب للتوعية بأهمية دور المرشدين في تحسين البيئة التعليمية والتحديات التي تواجههم والسبل الممكنة لدعمهم.

توفير دعم نفسي ومهني للمرشدين من خلال جلسات الإشراف سواء الفردية أو الجماعية لمساعدتهم على مواجهة الضغوط والتحديات في العمل، مما يعزز قدرتهم على التطور وتحقيق الرضا الوظيفي.

تحسين ظروف العمل المادية للمرشدين، وتقييم احتياجاتهم بشكل دوري لضمان توفير التسهيلات اللازمة التي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية، على أن تشمل هذه التسهيلات توفير الأدوات والموارد الملائمة، مثل المساحات المناسبة لتقديم الإرشاد الفردي والجماعي، والتكنولوجيا الداعمة لتحسين عملية الإرشاد.

إنشاء قنوات تواصل فعالة بين المرشدين والإدارة المدرسية، من اجتماعات دورية بحيث تمنح المرشدين فرصة للتعبير عن احتياجاتهم المهنية والتحديات التي يواجهونها وخصوصاً الدخل الشهري والحوافز، مع وجود دعم قيادي لتلبية هذه الاحتياجات.

وضع أهداف مهنية واضحة تتماشى مع رؤية المدرسة والاحتياجات الفردية للطلاب، على أن تكون قابلة للتحقيق، ما يساهم في زيادة شعور المرشدين بالرضا والتحفيز ويؤدي إلى تحسين أدائهم وتقديم خدمات إرشادية فعالة للطلاب.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- بن تخيسي، عبد الرحيم، وبو سعد، إبراهيم (2023). تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة، مجلة التنمية الاقتصادية، مجلد 8، العدد 1، ص: 51 - 64.
- بورديو، بيبير(1990). الرمز والسلطة، ترجمة عبد السلام بن عبدالعالي، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء.
- الجنابي، صاحب، والبواريد، خالد (2022). فاعلية برنامج ارشاد جمعي مستند الى نظرية هولاند في تنمية الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين في محافظة العاصمة عمان بالأردن، مجلة الزرقاء، المجلد (23)، العدد (2).
- الحوارنة، نايف (2023). علاقة كشف الذات بالمسؤولية الاجتماعية لدى المرشدين التربويين، مجلة التربية جامعة الازهر، العدد (200)، مجلد1.
- دعاس، أحمد. (2024). الرضا الوظيفي لدى العمال وطرق قياسه. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 8 (2)، 44-53.
- الزردمي، ضياء الدين سالم على (2024). أثر التدريب على الرضا الوظيفي لمجموعة طلعت مصطفى. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 15(2)، 217-267.
- الزعبي، نواف (2022) مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، المجلد(14)، العدد4.
- الزهراني، محمد بن احمد بن محمد (2023). الإرشاد التعليمي والمهني لطلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، العدد 14، ص. 205-242.
- شاداني، عمر (2019). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية ودورها في تجويد الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر.
- الشايب، البشير، ويس، محمد (2023). أثر الرضا الوظيفي على زيادة الإنتاجية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني 2017-2021، مجلة القلزم العلمية، عدد27، مجلد (7).
- صالح، مهدي صالح وجابر، وصال محمد (2018). دليل التوجيه المهني، مديرية الارشاد التربوي، ط1، بغداد.
- عايش، محمد، والحاج، الرضي (2023). سمات الشخصية وعلاقتها ومهارات حل المشكلات لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة قطاع غزة، مجلة جامعة الزيتونة الدولية، العدد 5، ص.361-420.

- عبدالصمد، خديجة (2023). أثر الذكاء العاطفي في ضغوط العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الأزهر، المجلة العملية للاقتصاد والتجارة، المجلد 3، العدد 2، القاهرة.
- عرار، رشيد وعبد الله، تيسير (2021). تطبيقات علم النفس المهني، دار الشروق للنشر والتوزيع: رام الله، فلسطين.
- العشوش، يسرى (2022). دور المرشد التربوي في تلبية الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للطلاب أثناء جائحة كورونا، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، المجلد (3) العدد 8.
- قشطة، رائده محمود إبراهيم موسى (2022). فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الشعور بالإرهاك النفسي لدى المرشدين التربويين بمحافظة رفح الفلسطينية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 18(2)، 611-640.
- كاظم، ماجد (2022). الإرشاد المهني لدى المرشدين التربويين، مجلة آداب المستنصرية، العدد 98.
- كتانة، اسعد (2019). أثر برنامج إشرافي إرشادية يستند إلى النموذج المعرفي السلوكي في خفض ضغوطات العمل هذا المرشدين التربويين في محافظة رام الله والبيرة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- المهايرة، عبد الله، وطنوس، عادل (2016). فعالية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج السلوكي المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض الضغوط النفسية لدى مرشدي مدارس الطفيلة، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد 43، العدد 3، (-1981 2001).
- صالح، مهدي صالح وجابر، وصال محمد (2018). دليل التوجيه المهني، مديرية الارشاد التربوي، ط1، بغداد.
- وزارة التربية والتعليم (2022): قسم الإرشاد التربوي والصحة النفسية، الموقع الرسمي، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحديدي، أحمد، و البجاري، أحمد (2024). دور المرشد التربوي في تعزيز الانتماء الوطني لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة الدراسات التربوية المستدامة، مجلد 6، عدد 1
- الحديدي، وحيد، و البجاري، ناصر. (2024). دور المرشدين التربويين في تنمية الانتماء الوطني لدى الطلبة في المرحلة الإعدادية. مجلة الدراسات التربوية، 12(3)، 45-67.
- هيسي، شارلين و ليفي، بايبر (2015)، مدخل إلى البحث النسوي ممارسة وتطبيقاته، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

المراجع باللغة الانجليزية:

Agency Insights and Qualitative Research (YouGov.) (2023). employee satisfaction with current salaries in Jordan, YouGov Surveys, Stanford University, UK.

Al-Dahri, A. H. (2016). Supervision in Educational Psychological Counseling: Foundations and Theories, 1st Edition, Dar Al-Issan Al-Alami for Publishing and Distribution: Amman.

Al-Ish, M. (2012). Effectiveness of training program to develop some counseling skills among counselors in Syria. Unpublished doctoral thesis, Institute of Studies and Educational Research, Cairo University, Egypt.

Bader, O. (2023). Analytical Study on Barriers for Women to Start and Run Micro and Small Businesses in Jordan, Care international, Jordan

Damra, O. (2022). The Impact of Remote Work Arrangements on Employee Work-Related Outcome in it Firms In Jordan, Master Thesis, Yarmouk University, Jordan

Meng, Q. Wang, G. (2018). Research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. Psychology research and behavior management, 11, 597-612.

Mohsen, M. (2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in K.SA hotel, Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality. Vol. 12(1):179190-

Super, D. (1953). A theory of vocational development. American Psychologist, Vol. 8(5), pp. 185190-

Judge, T. A., & Klinger, R. (2021). Job satisfaction: Theory and research. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, Oxford University Press, 189- 208.

Berg, B. L., & Lune, H. (2012). Qualitative research methods for the social sciences (8th ed.). Boston: Pearson.

