

وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كلية التربية بجامعة الملك سعود

علي بن سعد القرني

أستاذ الإدارة التربوية المساعد، قسم التربية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. استهدفت هذه الدراسة تقويم وظائف المرشد الأكاديمي الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، والتعرف على أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كلية التربية بجامعة الملك سعود.

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استطلاع آراء مجتمع الدراسة الكلي من أعضاء هيئة التدريس، وعينة عشوائية من الطلاب. استخدم المتوسط الحسابي، والنسب المئوية، والرتب، والانحراف المعياري، وتحليل التباين، واختبار «ت» لتحليل معلومات الدراسة.

أوضحت نتائج الدراسة وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية، وكشفت عن وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، نحو وظائف المرشد الحالية والمستقبلية. كما كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس ووظائف المرشد الحالية والمستقبلية، عدا الجنسية — سعودي وغير سعودي — فظهر أنها دالة إحصائية فيما يتعلق بالوظائف الحالية. وكشفت الدراسة أيضاً عن وجود فروق دالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموغرافية للطلاب — الجنسية، التخصص، درجة الاستفادة من الإرشاد — ووظائف المرشد الحالية، وبين متغير الجنسية، ووظائفه المستقبلية. وحددت نتائج الدراسة أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية.

المقدمة

تعد خدمات الإرشاد الأكاديمي ضرورة ملحة في تحقيق أهداف التعليم الجامعي الرامية إلى حفز مواهب الطلاب المتباينة لتنمو نمواً متكاملًا أكاديميًا وأخلاقيًا ونفسيًا واجتماعيًا وسلوكيًا، وإعداد الطلاب إعداداً يتوافق مع ميولهم وقدراتهم وقيم مجتمعاتهم، ومواكباً للتحديات التنموية السريعة على الساحة المجتمعية. إذ يعد الإرشاد الأكاديمي نشاطاً أساسياً وضرورياً في مؤسسات التعليم الجامعي، لاكتشاف رغبات الطلاب وقدراتهم، وتحديد أهدافهم ومساعدتهم على رسم الخطط المحققة لها بما يتلاءم مع استعداداتهم، وما يساعد على تزويدهم بالمهارات الأساسية التي يحتاجها عملهم بعد التخرج، وتسهم في التنمية الشاملة لمجتمعهم [١، ص ٣٥ - ٥٠].

كما أن تعقد نمط الحياة اليومية، وزيادة أعداد الطلاب المقبولين في مختلف برامج التعليم الجامعي، واستحداث نظام الساعات المعتمدة، وإقبال أكثر الطلاب على تخصصات لا يحتاجها المجتمع، أدت إلى حتمية وجود خدمات إرشادية لمساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم العلمية والمهنية والسلوكية. وتعد جامعة الملك سعود من أوائل جامعات المملكة في تطبيق الخدمات الإرشادية بمفهومها الحديث منذ أن أخذت كلية التربية بنظام الساعات المعتمدة في العام الجامعي ١٣٩٤/٩٣هـ، ولكن تؤكد دراسات التنمية وبحوثها أن استثمار القوى البشرية في المنطقة العربية لم يحدث الآثار التنموية المنتظرة [٢، ص ١٢ - ١٣]. ويعود ذلك إلى قصور الخدمات الإرشادية في توجيه الطلاب إلى التخصصات الملائمة للحاجات التنموية في البيئة العربية [٣، ص ٢].

وبما أن التربية نظام حياة تنبع من قيم المجتمع في جوانبها الدينية والعلمية والأخلاقية والاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى أنها صدى لحاجات مجتمعاتها المتجددة، ولأهمية خدمات الإرشاد الأكاديمي في تحقيق ذلك، وبما أن وظائف المرشد الأكاديمي غير محددة بصورة واضحة، والمشكلات الإرشادية غير مشخصة، فإن هذه الدراسة تركز على تحديد وظائف المرشد الأكاديمي، وإلى التعرف على أهم المشكلات التي تعوق نجاح عملية الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

مشكلة الدراسة

لا شك أن عدم تحديد وظائف الإرشاد الأكاديمي، وعدم معرفة أهم المشكلات المعوقة للعملية الإرشادية، تؤدي إلى إرباك المرشدين فيما يقومون به من مسؤوليات وإلى حيرة الطلاب في اختيار نوع الدراسة الملائمة لميولهم وقدراتهم، وإلى عدم التوافق بين ما يدرسه الطالب وما سيعمل فيه بعد تخرجه، بالإضافة إلى حالات التأخر، وضعف التحصيل الدراسي عند البعض وانسحاب البعض الآخر من الدراسة، كما أن عدم الاستفادة من نظام الساعات المعتمدة في توثيق العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب يؤدي إلى «عدم القدرة على توفير جو إرشادي يساعد الطالب على اكتشاف قدراته وإمكاناته والسعي في ضوئها للتوفيق بينهما وبين ميوله ورغباته» [٤]. وسبب قصور برامج الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص يرجع إلى غموض مفهومه وأهدافه ومهامه [٥، ص ١١]. لذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تكمن في تحديد وظائف المرشد الأكاديمي والكشف عن أهم المشكلات المعوقة لتلك الخدمات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بكلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقويم وظائف المرشد الأكاديمي الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، والتعرف على أهم المشكلات المعوقة لنجاح الخدمات الإرشادية من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١ - ما وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب؟

٢ - هل توجد فروق بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بوظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية؟

٣ - هل تختلف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنسية، المؤهل العلمي،

البلد الذي حصل على آخر درجة علمية منه، الرتبة العلمية، الخبرة في الإرشاد الأكاديمي، نصاب المرشد من الطلاب؟

٤ - هل تختلف وجهات نظر الطلاب نحو وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، الحالة الاجتماعية، العمل بجانب الدراسة، سبب الالتحاق بكلية التربية، مكان السكن، المدة الزمنية في الجامعة، التخصص، المعدل التراكمي، درجة الاستفادة من الإرشادي الأكاديمي)؟

٥ - ما أهم المشكلات المعوقة لخدمات الإرشاد الأكاديمي؟

٦ - ما أهم الحلول المقترحة لتطوير خدمات الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب؟

أهمية الدراسة

تكبر مسؤوليات الجامعة — أي جامعة — وتتعدد بتزايد حجم الطلاب، واختلاف خصائصهم النفسية والاجتماعية والأخلاقية والاقتصادية والعلمية. تعود تلك الاختلافات إلى عوامل وراثية، ومؤثرات مجتمعية تختلف باختلاف الزمان والمكان وباختلاف النظم السياسية والقيم والأعراف الاجتماعية وباختلاف درجة الوعي عند الأسرة والمجتمع. وبما أن مؤسسات التعليم الجامعي مؤسسات ذات رسالة تربوية تسهم إسهاماً بالغ الأهمية في مساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم الأكاديمية والخاصة، وتهتم بتنمية مواهب المبرزين منهم وقدراتهم، وعلى هذا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في تحديد وظائف المرشد الأكاديمي، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجه تطبيق الخدمات الإرشادية، والمؤمل أن تلبي حاجة صانعي القرار في التعرف على وظائف، ومشكلات الإرشاد الأكاديمي ومن ثم توجيه من يقوم بعملية الإرشاد الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم للاستفادة من نتائجها في تسيير العملية الإرشادية، كما يمكن أن تساعد في تحديد الوظائف الأساسية المراد تقويمها ما بين الفينة والفينة للتأكد من تحقيقها للأهداف التربوية المرسومة.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم ١٧٥ عضواً، وعيّنة تمثل مجتمع الدراسة من الطلاب البالغ عددهم ٤١٠٦ طلاب مسجلين بكلية التربية في بداية الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤١٠ للهجرة، على أن يكون أفراد عيّنة الطلاب ممن قيّدوا في فصلين دراسيين على الأقل قبل تطبيق هذه الدراسة. كما اقتصرت الدراسة على تقويم وظائف المرشد الحالية وتحديد أهم وظائفه المستقبلية، والتعرف على مشكلاته وعلى أهم المقترحات المتعلقة بتطوير خدمات الإرشاد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

مصطلحات الدراسة

استخدمت المصطلحات الآتية في هذه الدراسة للدلالة على ما يلي:

١ - الإرشاد الأكاديمي، ويقصد به الخدمات الإرشادية التي يقوم بها المرشد لتنمية الطالب معرفياً ومهنيّاً، وحل المشكلات التي تعيق تقدم تحصيله الدراسي، بالإضافة إلى إكسابه المهارات والاتجاهات والخبرات الإيجابية وفقاً للقيم المجتمعية.

٢ - الوظائف الإرشادية، ويقصد بها مهام محددة يقوم بها المرشد الأكاديمي لتحقيق أهداف العملية الإرشادية حالياً ومستقبلاً.

٣ - العمر، ويقصد بها عمر عضو هيئة التدريس، أو الطالب عند تطبيق استبانة هذه الدراسة.

٤ - الجنسية، ويقصد به كون عضو هيئة التدريس أو الطالب سعودياً أو غير سعودي.

٥ - المؤهل العلمي، من حيث كون عضو هيئة التدريس حاصلاً على درجة الماجستير أو الدكتوراه.

٦ - الرتبة العلمية، من حيث كون عضو هيئة التدريس محاضرًا أو أستاذًا مساعدًا، أو أستاذًا مشاركًا، أو أستاذًا.

٧ - الخبرة في الإرشاد الأكاديمي، وهي عدد السنوات التي قضاهها عضو هيئة التدريس في مجال إرشاد الطلاب.

٨ - عدد نصاب المرشد، ويقصد به عدد الطلاب عند المرشد الواحد.

٩ - الحالة الاجتماعية، من حيث كون الطالب متزوجًا، أو أعزب.

١٠ - التخصص، من حيث كون الطالب متميًا للحقل العلمي أو الأدبي دراسيًا.

١١ - المعدل التراكمي، ويعبر عنه بالتقدير الذي حصل عليه الطالب في آخر فصل دراسي قبل تطبيق هذه الدراسة.

الإطار النظري

يمتد تاريخ الإرشاد عند المسلمين إلى بداية عصر البعثة النبوية الشريفة حيث كان الرسول محمد ﷺ معلمًا ومرشدًا ورسولًا، قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ﴾ (الآية ٢ من سورة الجمعة). ولا شك أن الإرشاد في عهد الرسول الكريم وعهد خلفائه الراشدين كان لإبراز مقاصد الإسلام نحو إعمار الأرض وإصلاحها بصفة العموم وفقًا لقيمه الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ترجمها المسلمون إلى أنماط سلوكية عملية في مختلف مناشط حياتهم اليومية وذلك تطبيقًا لقوله تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (الآية ١٠٥ من سورة التوبة). وقد تحقق ذلك في ضوء وضوح الهدف الذي أراده الله تعالى للبشرية في الدنيا والآخرة، قال تعالى: ﴿وَأَنْبِئْ فِيمَا آتَيْنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾ (الآية ٧٧ من سورة القصص). كما كان المسلمون يعملون

في جو من الألفة والمحبة الحقيقية وفقاً لمنهج القرآن الكريم ، وقول الرسول الكريم فيما يرويه أبو هريرة « لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه . »

وبدأ الإرشاد يأخذ بالمفهوم العلمي في عهد الرسول الكريم عند بداية انتشار اللحن في اللغة العربية، فروي أن رجلاً لحن في حضرته فقال: «أرشدوا أحاكم فقد ضل» [٦]، ص [١١]. وفهم الخليل بن أحمد الفراهيدي أن للمتعلم فروقاً فردية تحدد مستوى تحصيله العلمي في أي فرع من فروع المعرفة. إذ أرشد أحد طلبة إرشاداً غير مباشر، فقال له يوماً: من أي بحر قول الشاعر:

إذا لم تستطع شيئاً فدعه وجاوزه إلى ما تستطيع
فعر الطالب ما عناه الخليل، فترك العروض، وأخذ يتعلم قواعد اللغة العربية حتى برع فيها [٧، ص ١٩٠].

ويؤكد بدر الدين بن جماعة (٦٣٩ - ٧٣٣هـ) على ضرورة إلمام المرشد بقدر من الثقافة العامة لتساعده على فهم بيئة المسترشد، وتوجيهه وفقاً لحاجات مجتمعه، ومعرفة مواد التخصص التي يتعلمها الطلاب، بالإضافة إلى معرفة طبيعة المسترشدين وخواصهم النفسية والعلمية، ليتمكن من إرشادهم بما يناسب قدراتهم وميولهم [٨، ص ٣٠]. وهكذا ينبغي على المرشد المسلم أن يتميز بدماثة الخلق وحسن السيرة والسريرة وغرارة المعرفة، وأن تكون لديه الرغبة الذاتية للعمل مع طلاب لهم حاجاتهم وقدراتهم وميولهم ويتمتعون بحرية اختيار التخصص الذي يعدهم للمهنة التي يرغبونها.

وحديثاً تعد نشأة الإرشاد الأكاديمي امتداداً للإرشاد المهني الذي بدأ العمل به في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية القرن العشرين للميلاد، وعندما تبين نجاحه في مساعدة الطلاب في اختيار المهن الحرفية الملائمة لقدراتهم وميولهم، أخذت المؤسسات التربوية تستفيد منه في مساعدة الطلاب في اختيار المقررات الدراسية التي تعدهم للعمل المزمع الالتحاق به بعد التخرج، وفي الخمسينات توسعت خدماته لتشمل تنمية شخصية الطالب المتكاملة مستعينة بالعلوم النفسية والتربوية والاجتماعية في تغيير الأنماط السلوكية السلبية إلى أنماط إيجابية [٣، ص ٨ - ٩].

النمو المبكرة، ولكنه يصبح بطيئاً كلما كبر الفرد، بالإضافة إلى أن الطلاب في المرحلة الجامعية قد وصلوا إلى مرحلة الاستقلال الذاتي ويستطيعون تحمل مسؤولية الزواج وتكوين الأسرة والاستعداد للوظيفة [١٢، ص ١٦ - ٢٣].

وهكذا يؤكد «هوبوك» أن العملية الإرشادية تقوم على أساس حاجات الأفراد البيولوجية كالحاجة إلى الطعام والراحة، أو الحاجات النفسية مثل الاحترام والشعور بالأمن والنجاح. فالفرد يختار العمل الذي يعتقد أنه يحقق حاجاته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، ويكون أقدر على اختيار العمل الملائم لحاجاته عندما تزداد معرفته بنفسه ومعرفته بالمهن ومطالبها ومدى قدرته على التفكير بالمستقبل وتحديد الأهداف المراد الوصول إليها، وترجمة تلك الأهداف إلى خطة عمل تكفل تحقيق تلك الأهداف في الواقع العملي [١٣، ص ٣٠ - ٣١].

لذلك تقوم فلسفة الإرشاد الأكاديمي أساساً على تنمية شخصية الطالب المتكاملة. يتوقف ذلك على معرفة استعداده وميوله وقدراته وحالته النفسية والصحية ومدى تعاونه وثقته في مرشده من أجل مساعدته في مواجهة مشكلاته الخاصة والأكاديمية وفهم ذاته واتخاذ قراره تجاه تحديد مستقبله الأكاديمي والوظيفي على أسس علمية تحقق ذاته وتساعد في تنمية مجتمعه.

الدراسات السابقة

نظراً لحاجة مؤسسات التعليم العالي إلى خدمات الإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في المرحلة الجامعية ليستفيدوا من برامجها وخدماتها المختلفة وفقاً لقدراتهم وميولهم، أجريت بعض الدراسات المتعلقة بالمشكلات التي تعوق تنفيذ الخدمات الإرشادية، كما أجريت دراسات أخرى تحدد وظائف المرشد الأكاديمي سواء أكانت وظائف أكاديمية أم مهنية. ومن الجدير بالملاحظة أن كثيراً من الدراسات السابقة تناولت وظائف المرشد الأكاديمي ضمن دراسات نظام الساعات المعتمدة. أما هذه الدراسة فستعرض بعض الدراسات ذات العلاقة بمشكلات المرشد الأكاديمي ووظائفه كما يلي:

الدراسات ذات العلاقة بمشكلات الإرشاد الأكاديمي

يمكن حصر أهم المشكلات التي تواجه تطبيق الخدمات الإرشادية، أو تعيقها في عدة أمور منها ما يعود إلى المرشدين الأكاديميين، ومنها ما يعود إلى الطلاب أو إلى طبيعة الإرشاد نفسه كجزء من نظام المؤسسات الجامعية. إذ بينت دراسة العبد الكريم المطبقة في مركز الدراسات الجامعية للبنات بجامعة الملك سعود على ٤٩٢ طالبة و٩٠ مرشدة أكاديمية أن نسبة ٤٨,٣٪ من عينة الطالبات لم يتمكن من تحديد المدة اللازمة للتخرج لعدم توافر بعض المقررات الضرورية لهن، وأن نسبة ٧٧,١٪ يرين أن المرشدات لا يساعدهن في اختيار المقررات الدراسية اللازمة، وأن نسبة ٧١,٤٪ يشعرن بالقلق أثناء التسجيل، وأن نسبة ٨١,٣٪ يرين أن المرشدات لا يساعدهن في وضع برنامج زمني لمتطلبات التخرج، وأن نسبة ٨٨,١٪ يرين قلة متابعة المرشدات لتحصيلهن العلمي، وأن نسبة ٦٢٪ يؤكدن عدم تحديد المرشدات للساعات المكتبية، ويقتصر دورهن على التوقيع على نموذج التسجيل عند نسبة ٦١,٢٪ من الطالبات، وأن نسبة ٦٠٪ يرين عدم إسهام المرشدة الأكاديمية في تحديد العبء الدراسي المناسب للطالبات، وأن نسبة ٦٧,٩٪ من الطالبات لا يفهمن الإرشاد الأكاديمي، وترى نسبة ٥٢٪ عدم قيمة الإرشاد الأكاديمي، وترى نسبة ٤٩,٤٪ أن العلاقة ضعيفة بين المرشدة والطالبة، وأن نسبة ٨٨,٦٪ من الطالبات لا يعرفن نظام الدراسة والتخصصات في الكليات المنتسبين لها [١٤، ص ١٨٢ - ١٨٦].

أما المشكلات التي تحد من فاعلية الإرشاد الأكاديمي كما تراها المرشدات فهي: نقص الخبرة في نظام الساعات بنسبة ٨٥,٤٪، ونقص المعلومات عن الطالبات عند ٤٣,٣٪، وصعوبة الاتصال بين المرشدة والمسؤولين في الجامعة عند ٤٣,٩٪، وزيادة عدد الطالبات بنسبة ٥١٪ لدى بعض المرشدات، وقلة تجاوب بعض الطالبات مع مرشداتهن عند ٤٩,٤٪. وأوصت تلك الدراسة بإيجاد الخدمات الإرشادية في الثانويات العامة للمساعدة في توجيه الطلاب إلى التخصصات الملائمة لقدراتهم في مختلف كليات الجامعة، وعقد دورات تدريبية للمرشدين الأكاديميين، وتوضيح مهام المرشد الأكاديمي ومسؤولياته، واستحداث مركز للإرشاد الأكاديمي في الجامعة للإشراف على تدريب المرشدين وإصدار النشرات الإرشادية عن الجامعة [١٤، ص ١٨٢ - ١٨٦].

وأظهرت دراسة حوטר وشوق المتعلقة بتحديد مشكلات ومتطلبات الإرشاد الأكاديمي بجامعة الملك سعود من وجهة نظر ٦٤ مرشداً أكاديمياً أن الطلاب الأقل تحصيلاً هم الأكثر طلباً للإرشاد في فترة التسجيل، يليهم المتوسطون ثم الممتازون في تحصيلهم، ويستعين الطالب بمرشده في اختيار المقررات عند ٦٢٪ من أفراد العينة، وبزملائه عند ٣٤٪. ويناقش أفراد العينة الطالب في مستوى تحصيله عند ٥٦٪. ومن المشكلات التي يواجهها المرشدون: عدم فهم الطلاب لأسلوب التسجيل، وإصرارهم على التسجيل في مقررات معينة، وعدم استكمال المعلومات الخاصة بالطلاب [١٤، ص ص ٧٨ - ٨١].

وتؤكد الدراسة على ضرورة توافر بعض الشروط فيمن يقوم بعملية الإرشاد الأكاديمي مثل: الرغبة الذاتية في العمل بالإرشاد، والإيمان بأهميته، وأن يكون المرشد حاصلًا على مؤهل درجة الدكتوراه، ويكون له خبرة سابقة في الإرشاد، بالإضافة إلى تخفيف النصاب التدريسي، وتزويد كل مجموعة من المرشدين بسكرتارية لتصنيف ملفات الطلاب وحفظها وأن يكون عدد الطلاب عند المشرف الواحد ما بين ١١ - ٢٠ طالباً [١٤، ص ص ٧٨ - ٨١].

كما بينت دراسة أجريت على ٤٠٠ طالب في ثماني كليات بجامعة الملك سعود أن نسبة ٤٠٪ من أفراد العينة يعتقدون أن مرشديهم يتمتعون بالمعرفة الضرورية لمساعدتهم في اختيار مواد الدراسة الفصلية وفي التوقيع على جدول التسجيل واختيار الموضوعات المناسبة، بالإضافة إلى تعريفهم بأنظمة الجامعة، كما كانوا يشعرون براحة عندما يناقشون مشكلاتهم الخاصة مع مرشديهم، وبيئت أيضاً أن الطلاب في الكليات العلمية قوموا مرشديهم بدرجة أعلى مما قوم زملاؤهم مرشديهم في الكليات النظرية [١٥].

وأكدت دراسة المؤمني المطبقة في جامعتي الأردن واليرموك على ١٥٠ عضو هيئة تدريس وإدارياً و٤٢٥ طالباً وطالبة و٥٠ خريجاً قصور الكفاءة الإرشادية عند نسبة ٩٣,٥٪ من عينة الطلاب، وضيق الوقت عند المرشد والطلاب عند نسبة ٩٠٪ من الطلاب، وعدم توافر الجدية في عملية الإرشاد الأكاديمي عند ٨٥٪ من أفراد عينة الطلاب. وترى نسبة

٩٨٪ من الإداريين أن مشكلة قصور الإرشاد الأكاديمي تكمن في عدم توافر الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين، ولكن المرشدين يرون أن المشكلة تتمثل في عدم شعور الطلاب بضرورة الإرشاد الأكاديمي، وعدم شعور بعض المرشدين بأهميته، وكثرة أعداد الطلاب عند بعض المرشدين حيث تصل إلى ٦٠ طالباً للمرشد الواحد [١٤، ص ٩٢-٩٣].

وبيّنت الدراسة التقييمية التي قام بها محمد جواد رضا لتقويم نظام المقررات في جامعة الكويت أن نسبة ٤١٪ من عينة الدراسة — البالغ عددهم ٦٠٩ طلاب — واجهوا صعوبات كبيرة في الإرشاد الأكاديمي، بينما قال ٣١٪ إن الصعوبات كانت عادية، على حين أفاد ٢٨٪ أنها كانت قليلة. كما رأى ٣١٪ أن حريتهم في اختيار المقررات كانت كبيرة، ولكن قال ١٩٪ إن تلك الحرية كانت قليلة، على حين قال ٥٠٪ إنها كانت مناسبة. وأوصت الدراسة بتوفير مرشدين على دراية كاملة بالنظام، بالإضافة إلى إقامة الندوات واللقاءات لتعريف أعضاء هيئة التدريس والطلاب بحقيقة الإرشاد الأكاديمي ومضمونه [١٦، ص ٢٠٠].

كما تشير الدراسة إلى أن تدني مستوى الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة وخاصة الثانوية والجامعية يعود إلى أن الطلاب تتلمذوا في دراسات ليس لها ارتباط وثيق بمستقبلهم الوظيفي. فالإرشاد العشوائي من الأسرة، أو الأصدقاء، أو الزملاء تحكمه انطباعات شخصية غير عارفة بطبيعة العمل ومتطلباته ولا تراعي ميول الطلاب وقدراتهم [١٢، ص ٤٩ - ٥٠]. كما أكدت الدراسة عدم تمكن الطلاب من الاستفادة من خدمات الإرشاد الأكاديمي نتيجة انشغال المرشد بالتدريس، والاعتقاد بأن الإرشاد عملية إضافية تسند إليه في موسم التسجيل وليس من صميم عمله، والاستعانة بمرشدين غير مؤهلين للقيام بعملية الإرشاد الأكاديمي، بالإضافة إلى انفصال عمليات الإرشاد عن إجراءات التقويم التي تستخدمها الجامعة لتقويم أعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بإعطاء الطالب فرصة اختيار المواد التي تلائم ظروفه الدراسية، وجعله المحور الأساسي للعملية التعليمية، وحل المشكلات التربوية التي تواجهه، والتعامل مع الطلاب كأفراد لكل منهم ميوله وقدراته [٤، ص ١٢٦ - ١٣٦]. وتؤكد دراسة «أندروز» أن حاجة الطالب إلى مساعدة المرشد

الأكاديمي تزداد كلما قل معدل تحصيله الأكاديمي، بالإضافة إلى حاجة الطلاب إلى المعلومات الإرشادية، وإلى التعاون والتشجيع المستمر من جانب المرشد الأكاديمي [١٧].

الدراسات ذات العلاقة بوظائف المرشد الأكاديمي

يعد المرشد الأكاديمي حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية التعلمية. إذ تأتي في مقدمة وظائفه مساعدة الطلاب على تنمية شخصياتهم المتكاملة. يستلزم تحقيق ذلك في الواقع المعاش تحديد ميول الطلاب وقدراتهم، وإشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار العمل المتوافق مع رغباتهم وقدراتهم، واختيار التخصص العلمي الذي يزودهم بالمهارات والخبرات الملائمة لمطالب ذلك العمل في ضوء حاجات ومتطلبات المجتمع المتجددة. بالإضافة إلى معرفة ما يقابلهم من مشكلات نفسية واجتماعية وعلمية وسلوكية ومهنية واقتصادية، ومساعدتهم في التغلب عليها وتجنب الوقوع فيها مستقبلاً. وهكذا يؤكد التربويون على ضرورة تنمية اتجاهات إيجابية في الأنماط السلوكية للطلاب نحو قيم المجتمع واحترام العمل، وذلك يستوجب معرفة قدرات المتعلم وميوله وقابلياته وظروفه، ومعرفة مطالب العمل وحاجاته في ضوء حاجات المجتمع وغاياته وإمكاناته وتطلعاته [١٨].

إن تحقيق النمو المعرفي، واكتساب المهارات، والاتجاهات الإيجابية، والاستفادة من الخبرات المؤهلة في فروع المعرفة المختلفة أمور لا يحصل عليها السواد الأعظم من الطلاب ذاتياً دون الاندماج الفعلي مع بيئة المجتمع الجامعي. فالعلاقة الجيدة الناجمة من التفاعل المستمر بين الطلاب ومرشديهم تؤكد ثقة الطلاب في قدرات مرشديهم مما يؤدي إلى استفادتهم من إمكانات البيئة الجامعية علمياً واجتماعياً ومهنياً ورياضياً وأخلاقياً، وإلى حب الانتماء لمؤسساتهم العلمية، والتوفيق بين أهداف التعليم الجامعي وحاجات الطلاب. وقبل إيراد وظائف المرشد الأكاديمي كما حددها الباحثون يتبادر إلى الذهن سؤال ملح هو: من يقوم بعملية الإرشاد في مؤسسات التعليم العالي؟

الإجابة عن هذا السؤال تعتمد على نوع الإرشاد وفعالته في هذه المؤسسة أو تلك. فيستخدم الإرشاد الجمعي group advising للطلاب المستجدين لسببين: الأول إذا كان عددهم كبيراً، والثاني لأن المعلومات التي تقدم لهم متشابهة وعامة، وهذه المهمة يقوم بها

أعضاء هيئة التدريس، أو غيرهم من المهتمين بشؤون الطلاب. إرشاد الأقران - peer advising ويقوم به الطلاب القدامى وخاصة العاملون في الأنشطة اللاصفية ممن لهم خبرة في أنظمة الجامعة وإجراءاتها [١، ص ٣٥ - ٥٠].

وحدثاً ظهر مفهوم الإرشاد بالكمبيوتر computer advising فتخزن المعلومات الخاصة بأنظمة الجامعة وإجراءات التسجيل فيها. وإذا احتاج الطالب لبعض المعلومات اتجه إليه، ومن الملاحظ أن إرشاد الكمبيوتر لا يلبي حاجات الطلاب، ولا يساعدهم على اتخاذ القرارات الملائمة لمواجهة المتغيرات الطارئة [١، ص ٣٥ - ٥٠].

وتعتمد أكثر مؤسسات التعليم العالي على إرشاد أعضاء هيئة التدريس - faculty advising في إرشاد الطلاب في الأمور الأكاديمية كالتخصص، وعمل الخطة الملائمة لتخصص الطالب، والمساعدة في إجراءات التسجيل، وحل مشكلات التحصيل العلمي، وتحديد الميول والقدرات لمن يرشدهم. وفي دراسة للإرشاد في ٧٥٤ مؤسسة أكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية تبين أن نسبة ٨٠٪ منها تعتمد على أعضاء هيئة التدريس في إرشاد طلابها. كما يلجأ بعض الطلاب إلى إرشاد الأسرة والأصدقاء، وعادة يكون عشوائياً ويدفع الطالب إلى تحقيق رغبات الأسرة والأصدقاء بصرف النظر عن ميوله ورغباته [١، ص ٣٥ - ٥٠].

ونظراً لأهمية العملية الإرشادية في تحقيق الأهداف التربوية انبرى الباحثون يدرسون وظائف المرشد الأكاديمي والعمل على تحديدها تحديداً يساعد المرشد نفسه والطلاب والمؤسسات التربوية على فهمها، ومعرفة أهميتها في نجاح العمل التربوي. إذ بينت دراسة أجريت في جامعة أم القرى بمكة المكرمة على ١١٠ أعضاء هيئة تدريس، و٨٨٣ طالباً أن أهم وظائف المرشد الأكاديمي تشمل: تزويد الطلاب بالاقترحات والنصائح نحو تحسين تحصيلهم العلمي، ومساعدتهم في اختيار المواد المراد تسجيلها، وتعريفهم بالمتغيرات المتعلقة بالمتطلبات والأنظمة الأكاديمية، ومساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم الأكاديمية والإدارية، واختيار التخصص، والاستفادة من الخبرات في الجامعة، وتنمية القدرات الخاصة لكل فرد، ومعرفة ميوله وقدراته [١٩، ص ١٦٥ - ١٧٠].

وأظهرت دراسة متولي ونور أن وظائف المرشد تركز على مساعدة الطالب في اختيار نوع الدراسة، والاستمرار فيها، وفهم ذاته، وتقويم استعداداته وميوله، وتوفير المعلومات عن التخصصات الملائمة لميوله وقدراته [٣، ص ١٤]. وتتمثل أهم وظائف المرشد الأكاديمي في تزويد الطلاب بالمعلومات المتعلقة بأنظمة الجامعة، ومقرراتها الدراسية الإجبارية والاختيارية، وكشف رغبات الطلاب وميولهم الذاتية، وإشراكهم في الرأي في اتخاذ القرارات التي تحدد مستقبلهم الدراسي والمهني، وتنمية شخصياتهم، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم الأكاديمية والخاصة [١٨، ص ٣٥]. وأكدت الدراسة أيضاً على أهمية تعريف الطلاب بالأنظمة الجامعية ومساعدتهم على اختيار التخصص الذي يحقق التوافق بين ميول الطلاب ورغباتهم ومهارات الوظيفة وحاجاتها بعد التخرج، وتحفيزهم للاستفادة من خبرات الجامعة وخدماتها بصورة فعّالة [٢٠، ص ١٥٨].

يتضح من الدراسات السابقة أن حلّ المشكلات التي تواجه تطبيق الخدمات الإرشادية يساعد على تحقيق وظائف المرشد الأكاديمي الرامية إلى مساعدة الطالب الجامعي في الكشف عن ميوله وقدراته، وحلّ ما يقابله من مشكلات أكاديمية وخاصة، ومساعدته في اختيار التخصص الذي يحقق طموحاته، ويسهم في تنمية مجتمعه، بالإضافة إلى تعريفه بأنظمة الجامعة وإجراءات التسجيل، ومساعدته مساعدة فعّالة في عمل خطته الدراسية حيث تحتوي على المواد التي تخدم تخصصه من ناحية وتنمي شخصيته من ناحية أخرى، ومتابعة نتائجه فصلياً والعمل بجد وأمانة على مساعدته في تنمية أنماط سلوكية إيجابية نحو قيم مجتمعه واحترام عمله تحقيقاً لأهدافه الخاصة في ضوء المصلحة العامة لأمته. كل ذلك يحتم على المرشد المخلص أن يلتزم في تعامله مع طلابه بصدق القول، والتفاني في العمل، ودمائة الخلق الكريم، والقدوة الحسنة فكراً وسلوكاً، والثقافة الواسعة، والموضوعية، وحب التعامل مع الطلاب، واحترام شخصياتهم، وتفهم آرائهم.

إجراءات الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

طبقت هذه الدراسة في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤١٠ للهجرة في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض وشملت الدراسة فئتين هما:

١ - مجتمع الدراسة الكلي من أعضاء هيئة التدريس الذكور البالغ عددهم مائة وخمسة وسبعين عضواً (١٧٥) في جميع أقسام الكلية . وزعت عليهم مائة وخمسة وسبعون استبانة (١٧٥)، عاد منها مائة وأربع استبانات (١٠٤)، تمثل نسبة ٥٩,٤٣٪ من تلك الفئة.

٢ - عينة تمثل مجتمع الدراسة من الطلاب الذكور البالغ عددهم أربعة آلاف ومائة وستة طلاب (٤١٠٦) سجلوا في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤١٠هـ. تم استخدام طريقة العينة العنقودية cluster sampling لاختيار اثنتي عشرة شعبة تقدم عادة لطلاب كلية التربية من جدول المواد الدراسية المقدم في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤١٠هـ. وزعت على تلك الشعب أربع مائة استبانة (٤٠٠)، وعاد منها ثلاثمائة وتسع عشرة استبانة (٣١٩)، تمثل نسبة ٧٩,٧٥٪ من العينة. وفيما يلي وصف تفصيلي للعينتين طبقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم ١. توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً لفئات الأعمار.

النسبة المئوية	العدد	الفئة
١,٠	١	من ٢٦ - ٣٠ سنة
١٠,٦	١١	٣١ - ٣٥
٣٣,٦	٣٥	٣٦ - ٤٠
٢٥,٠	٢٦	٤١ - ٤٥
٢٩,٨	٣١	٤٦ أو أكبر
١٠٠,٠	١٠٤	المجموع

جدول رقم ٢ . توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً لجنسياتهم .

النسبة المئوية	العدد	الجنسية
٤٩,٥	٥٠	سعودي
٥٠,٥	٥١	غير سعودي
١٠٠,٠	١٠١	المجموع

جدول رقم ٣ . توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمؤهل العلمي .

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
٩,٦	١٠	ماجستير
٩٠,٤	٩٤	دكتوراه
١٠٠,٠	١٠٤	المجموع

جدول رقم ٤ . توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً للبلد الذي حصلوا على آخر درجة علمية منه .

النسبة المئوية	العدد	البلد
٥٠,٥	٥٢	الولايات المتحدة
٨,٧	٩	بريطانيا
١٧,٥	١٨	مصر
١٦,٥	١٧	السعودية
٦,٨	٧	بلاد أخرى
١٠٠,٠	١٠٣	المجموع

جدول رقم ٥ . توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً للرتبة العلمية .

الرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية
محاضر	١١	١٠,٦
أستاذ مساعد	٥٧	٥٤,٨
أستاذ مشارك	٢٨	٢٦,٩
أستاذ	٨	٧,٧
المجموع	١٠٤	١٠٠,٠

جدول رقم ٦ . توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً للخبرة في الإرشاد الأكاديمي .

الخبرة في الإرشاد	العدد	النسبة المئوية
سنة أو أقل	١٤	١٣,٩
٢-٥ سنوات	٥٣	٥٢,٥
٦-٩ سنوات	١٨	١٧,٨
١٠-١٣ سنة	٦	٥,٩
١٤ سنة أو أكثر	١٠	٩,٩
المجموع	١٠١	١٠٠,٠

جدول رقم ٧. توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس طبقاً لنصاب المرشد الواحد.

نصاب المرشد	العدد	النسبة المئوية
١٠ طلاب أو أقل	٤٤	٤٥,٨
١١ - ٢٠ طالباً	١٥	١٥,٦
٢١ - ٣٠ طالباً	١٤	١٤,٦
٣١ طالباً أو أكثر	٢٣	٢٤
المجموع	٩٦	١٠٠,٠

جدول رقم ٨. توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً لفئات الأعمار.

فئة الأعمار	العدد	النسبة المئوية
١٨ سنة أو أقل	٣	٠,٩
١٩ - ٢٠ سنة	٧٣	٢٣,٠
٢١ - ٢٢ سنة	١١٢	٣٥,٢
٢٣ - ٢٤ سنة	١٣٠	٤٠,٩
المجموع	٣١٨	١٠٠,٠

جدول رقم ٩. توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً للحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
متزوج	٦١	١٩,١
أعزب	٢٥٨	٨٠,٩
المجموع	٣١٩	١٠٠,٠

جدول رقم ١٠ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً للتفرغ الجزئي أو الكلي للدراسة .

النسبة المئوية	العدد	التفرغ الجزئي أو الكلي للدراسة
١١,٦	٣٧	متفرغ جزئياً
٨٨,٤	٢٨١	متفرغ كلياً
١٠٠,٠	٣١٨	المجموع

جدول رقم ١١ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً لجنسياتهم .

النسبة المئوية	العدد	الجنسية
٩٣,١	٢٩٥	سعودي
٦,٩	٢٢	غير سعودي
١٠٠,٠	٣١٧	المجموع

جدول رقم ١٢ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً لسبب التحاقهم بكلية التربية .

النسبة المئوية	العدد	السبب
١٧,٩	٥٧	إرشاد الأصدقاء
٩,٤	٣٠	إرشاد الأسرة
٤,٤	١٤	إرشاد المعلمين
٤٩,٧	١٥٨	لم يرشدني أحد
١٨,٦	٥٩	أخرى (رغبة ذاتية)
١٠٠,٠	٣١٨	المجموع

جدول رقم ١٣ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً لمكان السكن .

النسبة المئوية	العدد	مكان السكن
٥٥,٥	١٧٧	السكن الجامعي
٤٤,٥	١٤٢	خارج سكن الجامعة
١٠٠,٠	٣١٩	المجموع

جدول رقم ١٤ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً للمدة التي قضاها في الجامعة .

النسبة المئوية	العدد	الخبرة في الجامعة
١٦,٦	٥٣	أقل من سنة
٢٧,٠	٨٦	١-٢
٤٦,٤	١٤٨	٣-٤
١٠,٠	٣٢	٥ سنوات فأكثر
١٠٠,٠	٣١٩	المجموع

جدول رقم ١٥ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً للتخصص .

النسبة المئوية	العدد	التخصص
٣٤,٤	١٠٩	علمي
٦٥,٦	٢٠٨	أدبي
١٠٠,٠	٣١٧	المجموع

جدول رقم ١٦ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً للمعدل التراكمي في الجامعة .

النسبة المئوية	العدد	المعدل التراكمي
١٧,٥	٥٥	مقبول
٦١,٠	١٨٩	جيد
١٩,٤	٦١	جيد جداً
٣,١	١٠	ممتاز
١٠٠,٠	٣١٥	المجموع

جدول رقم ١٧ . توزيع أفراد عينة الطلاب طبقاً لحجم الاستفادة من الإرشاد الأكاديمي .

النسبة المئوية	العدد	الاستفادة من الإرشاد الأكاديمي
٥,١	١٦	بدرجة كبيرة
٤٢,٥	١٣٤	بدرجة متوسطة
٥٢,٤	١٦٥	لا أستفيد
١٠٠,٠	٣١٥	المجموع

أداة البحث

في ضوء الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، تم تصميم استبانتيين لجمع معلومات هذه الدراسة، كل واحدة منها مكونة من أربعة أقسام . يختلف القسمان الأول والثاني في الاستبانتيين باختلاف طبيعة المبحوثين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ويتفق القسمان الثالث والرابع في عدد الفقرات وفي المحتوى .

يتعلق القسم الأول في الاستبانتين بمعلومات عامة عن المبحوثين (التغيرات الديموغرافية)، ويحتوي القسم الثاني فيهما على ست فقرات تحدد أهم المشكلات الإرشادية، يجاب عنها بإحدى الكلمتين، نعم، أو لا. وتأتي الحلول المقترحة لتطوير العملية الإرشادية وتحسينها في القسم الثالث، حيث طرح الباحث اقتراحًا يحدد آراء المبحوثين تجاه استحداث مركز إرشادي في جامعة الملك سعود، يجاب عنه بإحدى الكلمتين، نعم أو لا. كما ترك المجال مفتوحًا للمبحوثين لاقتراح ما يرونه مناسبًا لتطوير تلك العملية وتحسينها. ويحدد القسم الرابع إحدى عشرة وظيفة من وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية، يجاب عن الوظائف الحالية، بأحد الاختيارات: تستخدم دائمًا وتأخذ درجة واحدة، تستخدم أحيانًا وتأخذ درجتين، لا تستخدم وتأخذ ثلاث درجات. ويجاب عن المستقبلية بأحد الاختيارات: مهمة جدًا وتأخذ درجة واحدة، مهمة وتأخذ درجتين، غير مهمة وتأخذ ثلاث درجات.

صدق أداة البحث وثباتها

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، عرضت الاستبانتان على خمسة محكمين في حقل التربية، والتربية الخاصة، وعلم النفس التربوي. ونتيجة لأرائهم استبدلت بعض الفقرات، وعدل بعضها لتصبح فقراتها مناسبة لتقويم وظائف المرشد الأكاديمي الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية.

كما تم قياس ثبات أداتي الدراسة باستخدام معامل ألفا «كرونباخ» Cronbach Alpha، وأظهرت النتيجة أن استبانة أعضاء هيئة التدريس تتميز بدرجتي ثبات بلغت ٠,٩١، وللوظائف الحالية، و٠,٨٠، للمستقبلية، كما أن استبانة الطلاب تميزت أيضًا بدرجتي ثبات بلغت للوظائف الحالية ٠,٨٣، والمستقبلية ٠,٨٠.

نتائج الدراسة

استخدم الباحث المتوسط الحسابي والرتب rank لتقويم وظائف المرشد الأكاديمي الحالية، وتحديد درجة أهميتها في المستقبل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

جدول رقم ١٨ . وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ن = ١٠٤) والطلاب (ن = ٣١٩).

الوظيفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس		الوظيفة من وجهة نظر الطلاب	
الوظيفة الحالية	الوظيفة المستقبلية	الوظيفة الحالية	الوظيفة المستقبلية
المتوسط	الرتبة	المتوسط	الرتبة
١,٣٥٦	٥	٢,٥١٩	١١
١,٢٢٣	٤	٢,٠٠٠	٣
١,١١٦	١	١,٨٣٨	٢
١,٣٥٧	٦	٢,٠٦٠	٤
١,٦٨٠	١١	٢,٤٥٠	٨
١,٢١٢	٣	٢,٢٠٦	٥
١,٥٧١	١٠	٢,٥٠٠	١٠
١,٢٠٠	٢	١,٦٨٦	١
١,٤٧٠	٨	٢,٤١٧	٧
١,٣٧٠	٧	٢,٣٦٣	٦
١,٥٠٥	٩	٢,٤٩٥	٩
		١,٧٢٨	١٠
		٢,٦٧٦	١٠

الوظيفة

تعريف الطلاب بالفرض الوظيفية المتاحة بعد التخرج
 مساعدة الطلاب في معرفة كيفية تحسين تخصصهم الأكاديمي
 مساعدة الطلاب في تخطيط برامجهم الدراسية اللازمة للتخرج
 تعريف الطلاب بأنظمة الجامعة الأكاديمية
 تعريف الطلاب بالخدمات المتوفرة في الجامعة
 مساعدة الطلاب في اختيار التخصص المناسب لقدراتهم وميولهم
 مساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم الخاصة
 مساعدة الطلاب في اختيار المواد الراجب تسجيلها فصيلاً
 تنمية اتجاهات إيجابية في أنماط سلوك الطلاب نحو العمل
 تنمية اتجاهات إيجابية في أنماط سلوك الطلاب نحو قيم المجتمع
 تنمية اتجاهات إيجابية في أنماط سلوك الطلاب نحو فهم البيئة المحيطة بهم

وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر...

يوضح جدول رقم ١٨ أن أعضاء هيئة التدريس والطلاب قَوَّموا الوظائف الحالية، وحددوا الوظائف المستقبلية حسب أهميتها.

واستخدم أسلوب تحليل التباين لمعرفة الفروق بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب تجاه وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية. يوضح جدول رقم ١٩ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو وظائف المرشد الحالية والمستقبلية.

جدول رقم ١٩. تحليل التباين لحساب دلالة اختلاف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو وظيفة المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية.

المتغيرات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F
بين المجموعات	١	١١٣٥,٦٣٦	١١٣٥,٦٤٠	٤٧,٨٤٠*	
الوظيفة الحالية داخل المجموعات	٤١٨	٩٩٢٢,٥٥٥	٢٣,٧٤٠		
الكلي	٤١٩	١١٠٥٨,١٩٠			
بين المجموعات	١	١٦٣,٢٨٧	١٦٣,٢٨٧	١٠,٧٥٠*	
الوظيفة مستقبلاً داخل المجموعات	٤١٠	٦٢٢٦,٨١٨	١٥,١٨٧		
الكلي	٤١١	٦٣٩٠,١٠٥			

* دالة عند مستوى ٠,٠٠١.

ولمعرفة الفروق بين المتوسطات، طُبِّق اختبار «ت» T Test. يوضح جدول رقم ٢٠ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بوظائف المرشد الحالية والمستقبلية.

جدول رقم ٢٠ . الفرق بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو وظيفة المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية باستخدام اختبار «ت» والمتوسطات والانحرافات المعيارية .

المتغيرات	العدد	درجة الحرية	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الوظيفة
أساتذة	١٠٤	٤١٨	٢٤,٠٣٩	٥,٢٦٦	٦,٩٢ *	الحالية
طلاب	٣١٦		٢٧,٨٤٨	٤,٧٣٧		
أساتذة	١٠١	٤١٠	١٤,٧٣٣	٣,٢٧١	٣,٢٨ *	المستقبلية
طلاب	٣١١		١٦,١٩٦	٤,٠٧٩		

* دالة عند مستوى ٠,٠٠١ .

واستخدم أسلوب تحليل التباين لتحديد دلالة فرق المتغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس تجاه تقويم وظائف المرشد الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية. يوضح جدول رقم ٢١ نتائج تحليل التباين ومنه يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس، وتقويم وظائف المرشد الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، عدا الجنسية (سعودي وغير سعودي) حيث وجدت فروق دالة إحصائية بين الجنسية وتقويم وظائف المرشد الحالية. ولتحديد دلالة فرق ذلك المتغير طبق اختبار «ت» T Test، ويوضح جدول رقم ٢٢ وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات.

كما استخدم أسلوب تحليل التباين لتحديد دلالة فرق المتغيرات الديموغرافية للطلاب نحو تقويم وظائف المرشد الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، ويظهر جدول رقم ٢٣ نتائج تحليل التباين ومنها يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الجنسية (سعودي وغير سعودي)، والتخصص (علمي وأدبي)، ودرجة الاستفادة من الإرشاد (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، لا أستفيد) وتقويم وظائف المرشد الحالية، كما يتضح وجود فروق دالة إحصائية بين متغير الجنسية وتحديد الوظيفة المستقبلية، ولكن لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الأخرى ووظائف المرشد الحالية والمستقبلية. ولتحديد دلالة فروق المتغيرات استخدم اختبار «ت». ويوضح جدول رقم ٢٤ وجود فروق دالة إحصائية بين

جدول رقم ٢١ . تحليل التباين لحساب أثر التغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس ، على تقديرهم لوظيفة المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية (ن = ١٠٤).

التغيرات	الوظيفة الحالية				الوظيفة المستقبلية			
	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف
العمر	٧٢	٢٠٥٩,٠١٤	٢٨,٧٣٦	٠,٢٦٠	٧٢	٧٢٦,١٥٦	١٠,٠٩٤	٣,١٣٥
بين المجموعات	٣	٢٢,٩٨٤	٧,٦٦٢	٠,٢٦٠	٣	٩,٤٠٥	٣,١٣٥	٠,٢٩٩
داخل المجموعات الكلي	٦٩	٢٠٣٦,٠٣١	٢٩,٥٠٨		٦٩	٧٢٦,١٥٦	١٠,٥٢٤	
الجنسية	١	٢٤١,١٥٨	٢٤١,١٥٨	*٩,٦١٧	١	١,٠٢١	١,٠٢١	٠,٠٩٦
بين المجموعات	١	٢٤١,١٥٨	٢٤١,١٥٨	*٩,٦١٧	١	١,٠٢١	١,٠٢١	٠,٠٩٦
داخل المجموعات الكلي	٩٩	٢٤٨٢,٤٨٦	٢٥,٠٧٦		٩٧	١٠١٦,٩٨٠	١٠,٥٩٤	
الأول	١	١,٤٤٦	١,٤٤٦	٠,٠٥٢	١	٦,٥٣٥	٦,٥٣٥	٠,٦٠٩
بين المجموعات	١	١,٤٤٦	١,٤٤٦	٠,٠٥٢	١	٦,٥٣٥	٦,٥٣٥	٠,٦٠٩
داخل المجموعات الكلي	١٠٣	٢٨٥٥,٨٤٦	٢٧,٩٨٤		٩٩	١٠٢٣,٢٤٧	١٠,٣٦٠	
البلد	٣	٩٠,٠٠٢	٣٠,٠٠١	١,٠٨٥	٣	٢٥,٠٩٧	٨,٣٦٦	٠,٧٩٦
بين المجموعات	٣	٩٠,٠٠٢	٣٠,٠٠١	١,٠٨٥	٣	٢٥,٠٩٧	٨,٣٦٦	٠,٧٩٦
داخل المجموعات الكلي	٩٢	٢٥٤٤,٤٩٨	٢٧,٦٥٨		٨٩	٩٣٥,٦٣٤	١٠,٥١٣	
التخرج	٩٥	٢٦٣٤,٥٠٠	٢٦,٦٥٨		٩٢	٩٣٥,٦٣٤	١٠,٥١٣	
منه	٩٥	٢٦٣٤,٥٠٠	٢٦,٦٥٨		٩٢	٩٣٥,٦٣٤	١٠,٥١٣	

تابع جدول رقم ٢١ .

الوظيفة المستقبلية				الوظيفة الحالية				المتغيرات
قيمة	متوسط	مجموع	درجة	قيمة	متوسط	مجموع	درجة	مصدر البيانات
ف	المرجات	المرجات	الطرية	ف	المرجات	المرجات	الطرية	
٠,٠٥٣	٠,٥٩٤	٠,٥٩٤	١	٠,١٩٩	٥,٢٧٠	٥,٢٧٠	١	بين المجموعات
	١١,٣٣١	٧٢٥,١٦٤	٦٤		٣٦,٤٥٨	١٧٤٦,٢٠١	٦٦	داخل المجموعات
		٧٢٥,٧٥٨	٦٥			١٧٥١,٤٧١	٦٧	الكلية
١,٨٨٤	١٨,٧٩٠	٥٦,٣٧٠	٣	١,١٤٤	٣٠,٨٦٣	٩٢,٥٨٩	٣	بين المجموعات
	٩,٩٧٣	٨٤٧,٧٢١	٨٥		٣٦,٩٨٧	٣٣٤٧,٨٧٣	٨٧	داخل المجموعات
		٩٠٤,٠٩٠	٨٨			٣٤٤٠,٤٦٢	٩٠	الكلية
٠,٠٣٩	٠,٣٨٩	٠,٣٨٩	١	٠,٩٤٢	٢٥,٨٣٥	٢٥,٨٣٥	١	بين المجموعات
	١٠,٢٢٥	٥٨٢,٨٣٢	٥٧		٢٧,٤٤٢	١٥٦٤,١٦٥	٥٧	داخل المجموعات
		٥٨٣,٢٢١	٥٨			١٥٩٠,٠٠٠	٥٨	الكلية

* دالة عند مستوى ٠,٠٠١ .

وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر ...

جدول رقم ٢٢ . دلالة الفرق بين متغير الجنسية (سعودي وغير سعودي) بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وتقويمهم للوظائف الحالية .

المتغير	العدد	درجة الحرية	المتوسط	الانحراف	قيمة ت
سعودي	٥٠	٩٩	٢٥,٦٢	٥,١	*٣,١
غير سعودي	٥١		٢٢,٥٣	٤,٩	

* دالة عند مستوى ٠,٠١ .

متغيري الجنسية والتخصص وتقويم وظائف المرشد الحالية وبين متغير التخصص ووظائف المرشد المستقبلية . واستخدم اختبار «شيفي» Scheffe لتحديد الفرق بين متوسطات درجة الاستفادة من الإرشاد الأكاديمي . فظهر أن متوسط من يستفيد بدرجة كبيرة بلغ ٢٣,٧٣٣ ومتوسط درجة من يستفيد بدرجة متوسطة ٢٦,٩٧٨ ، ومتوسط من لا يستفيد ٢٨,٩٥١ .

كما استخدمت النسب المئوية لمعرفة أهم المشكلات الإرشادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، ورتبت حسب أهميتها كما يلي :

١ - عدم إمكانية توقع المرشد للمقررات التي ستقدم للطلاب في الفصول القادمة يعوق وضع خطة متكاملة لتخرج الطالب عند ٨٨ (٨, ٨٩٪) من أعضاء هيئة التدريس .

٢ - الحاجة إلى وجود سجل عن حالة الطالب في مختلف المراحل التعليمية عند ٨٥ (٥, ٨٢٪) من أعضاء هيئة التدريس .

٣ - لا يحتاج الطالب مرشده إلا للتوقيع على نموذج التسجيل عند ٦٧ (٣, ٦٦٪) من أعضاء هيئة التدريس .

٤ - عدم وضوح الهدف من الإرشاد الأكاديمي عند ٥٩ (٣, ٥٧٪) من أعضاء هيئة التدريس .

جدول رقم ٢٣ . تحليل التباين لحساب أثر التعبيرات الليموزغرافية للطلاب على تفويضهم لوظيفة المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية (n = ٣١٩).

التعبيرات	الوظيفة الحالية				الوظيفة المستقبلية			
	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف
العمر	٣١١	٦٨٣٦,١٦٨	٢١,٩٨١	١,٧٠٦	٣٠٦	٥٠٩٢,٤٥٩	١٦,٦٤٢	٠,٧٥٠
بين المجموعات	٣	١١٢,٤٨٦	٣٧,٤٩٥	١,٧٠٦	٣	٣٧,٤٨٩	١٢,٤٩٦	٠,٧٥٠
داخل المجموعات	٣١١	٦٨٣٦,١٦٨	٢١,٩٨١	١,٧٠٦	٣٠٦	٥٠٩٢,٤٥٩	١٦,٦٤٢	٠,٧٥٠
الكلية	٣١٤	٦٩٤٨,٦٥٤	٢٢,١٢٤	١,٧٠٦	٣٠٩	٥١٢٩,٩٤٨	١٦,٦٤٢	٠,٧٥٠
الحالة	٣١٤	٧٠٥٢,٩٢٣	٢٢,٤٦٢	١٣,٧٨٦	٣٠٩	٥١٣٠,٦١٥	١٦,٦٤٢	١,٩٥١
بين المجموعات	١	١٣,٧٨٦	١٣,٧٨٦	١٣,٧٨٦	١	١٣,٧٨٦	١٣,٧٨٦	١,٩٥١
داخل المجموعات	٣١٤	٧٠٥٢,٩٢٣	٢٢,٤٦٢	١٣,٧٨٦	٣٠٩	٥١٣٠,٦١٥	١٦,٦٤٢	١,٩٥١
الاجتماعية	٣١٥	٧٠٦٦,٧٠٩	٢٢,٤٦٢	١٣,٧٨٦	٣١٠	٥١٥٧,٠٣٥	١٦,٦٤٢	١,٩٥١
بين المجموعات	١	٥,٣٧٠	٥,٣٧٠	٠,٢٣٩	١	١٦,٢١٢	١٦,٢١٢	٠,٩٧٤
داخل المجموعات	٣١٣	٧٠٣٧,٧٥٩	٢٢,٤٨٥	٠,٢٣٩	٣٠٨	٥١٣٦,٣٠٨	١٦,٦٤٤	٠,٩٧٤
العمل	٣١٤	٧٠٤٣,١٣٠	٢٢,٤٨٥	٠,٢٣٩	٣٠٩	٥١٤٢,٥١٩	١٦,٦٤٤	٠,٩٧٤
بين المجموعات	١	١٠٤,٢٣٤	١٠٤,٢٣٤	٤,٨٤٩	١	١٤,٤٤٢	١٤,٤٤٢	٠,٨٩٠
داخل المجموعات	٣١٢	٦٧٠٦,٤٤٤	٢١,٤٩٥	٤,٨٤٩	٣٠٨	٤٩٩٣,٣٦٨	١٦,٢١٢	٠,٨٩٠
الجنسية	٣١٣	٦٨١٠,٦٧٨	٢١,٤٩٥	٤,٨٤٩	٣٠٩	٥٠٠٧,٨١٠	١٦,٢١٢	٠,٨٩٠
بين المجموعات	٣	٤٦,٥٨٢	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣	٤٢,١٢١	١٤,٠٤٠	٠,٨٣٩
داخل المجموعات	٣٥٢	٥٣٩٩,١٩٦	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣٤٨	٤١٥١,٤٨٢	١٦,٧٤٠	٠,٨٣٩
التربية	٣٥٥	٥٤٤٥,٧٧٧	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣٥١	٤١٩٣,٦٠٣	١٦,٧٤٠	٠,٨٣٩
بين المجموعات	٣	٤٦,٥٨٢	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣	٤٢,١٢١	١٤,٠٤٠	٠,٨٣٩
داخل المجموعات	٣٥٢	٥٣٩٩,١٩٦	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣٤٨	٤١٥١,٤٨٢	١٦,٧٤٠	٠,٨٣٩
الكلية	٣٥٥	٥٤٤٥,٧٧٧	١٥,٥٢٧	٠,٧٢٥	٣٥١	٤١٩٣,٦٠٣	١٦,٧٤٠	٠,٨٣٩

وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر...

تابع جدول رقم ٢٣ .

الوظيفة المستقبلية				الوظيفة الحالية				المثيرات
قيمة	متوسط	مجموع	درجة	قيمة	متوسط	مجموع	درجة	مصدر التباين
ف	المربعات	المربعات	الحرية	ف	المربعات	المربعات	الحرية	
٠,٠٤	٠,٠٦١	٠,٠٦١	١	٢,٢٢٤	٩,٧٥٤	٤٩,٧٥٤	١	بين المجموعات
	١٦,٧٤٠	٥١٣٩,١٥٠	٣٠٧		٢٢,٣٧١	٦٩٥٧,٣٣٩	٣١١	داخل المجموعات الكلي
		٥١٣٩,٢١١	٣٠٨			٧٠٠٧,٠٩٣	٣١٢	
٠,٥٣١	٨,٨٦٩	٢٦,٦٠٥	٣	٠,٦٨٣	١٥,٣٦٧	٤٦,١٠١	٣	بين المجموعات
	١٦,٧١٢	٥١٣٠,٤٣٠	٣٠٧		٢٢,٥٠٢	٧٠٢٠,٦٠٨	٣١٢	السنوات داخل المجموعات الكلي
		٥١٥٧,٠٣٥	٣١٠			٧٠٦٦,٧٠٩	٣١٥	في الجامعة الكلي
٤,٥٦٧	٧٥,٣٧٠	٧٥,٣٧٠	١	*٤,١١١	٩١,٦٠٦	٩١,٦٠٦	١	بين المجموعات
	١٦,٥٠٣	٥٠٦٦,٤٨١	٣٠٧		٢٢,٧٨٦	٦٩٣٠,٩٢٥	٣١١	التخصص داخل المجموعات الكلي
		٥١٤١,٨٥١	٣٠٨			٧٠٢٢,٥٣١	٣١٢	
٠,٢٧٣	٤,٤٦٣	١٣,٣٨٩	٣	٠,٣٩٠	٨,٨٩١	٢٦,٦٧٢	٣	بين المجموعات
	١٦,٣٤٥	٤٩٥٢,٦٥٦	٣٠٣		٢٢,٨١١	٧٠٢٥,٨٣٨	٣٠٨	المعدل داخل المجموعات التراكمي الكلي
		٤٩٦٦,٠٤٦	٣١٦			٧٠٥٢,٥١٠	٣١١	
١,٠٣٨	١٧,١٩٧	٣٤,٣٩٥	٢	**١٣	٢٦٩,٨٧٢	٥٥٣,٧٤٤	٢	بين المجموعات الاستفادة
	١٦,٥٦١	٥٠٣٤,٦٤٨	٣٠٤		٢٠,٨٦٦	٦٤٤٧,٤٧٤	٣٠٩	مسن داخل المجموعات الإرشاد الكلي
		٥٠٦٩,٠٤٦	٣٠٦			٧٠٠١,٢١٨	٣١١	

* دالة عند مستوى ٠,٠٠١ .

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ .

جدول رقم ٢٤ . دلالة الفرق بين متوسطات متغير الجنسية (سعودي وغير سعودي) ومتغير التخصص (علمي وأدبي)، وتقويم الوظيفة حالياً وتحديدها مستقبلاً من وجهة نظر الطلاب.

المتغيرات	العدد	درجة الحرية	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الوظيفة
سعودي	٢٩٣	٣١٢	٢٨,٠٦٨	٤,٤٥	*٢,٢	حالياً
غير سعودي	٢١		٢٥,٧٦٢	٦,٨		
علمي	١٠٩	٣١١	٢٨,٥٩٦	٤,٢١	*٢,٠٣	حالياً
أدبي	٢٠٤		٢٧,٤٦١	٢,٩٧		
علمي	١٠٧	٣٠٧	١٦,٨٦	٤,١٩	*٢,١٤	مستقبلاً
أدبي	٢٠٢		١٥,٨٢	٣,٩٩		

* دالة عند مستوى ٠,٥ .

٥ - عدم تنفيذ ما يقترحه المرشد من مواد للتسجيل يؤدي إلى عدم الاهتمام بنوعية ما يسجله الطالب عند ٥٢ (٢, ٥١٪) من أعضاء هيئة التدريس .

٦ - العبء التدريسي الكبير يمنع ٥٠ (٥, ٤٨٪) من أعضاء هيئة التدريس من القيام بالعملية الإرشادية كما ينبغي .

واستخدم الباحث أيضاً النسب المئوية لمعرفة أهم المشكلات الإرشادية من وجهة نظر الطلاب، وتم ترتيبها حسب أهميتها كما يلي:

١ - تسجيل المواد يتم حسب إمكانية الشعب المفتوحة وليس حسب ما يقترحه المرشد الأكاديمي عند ٢٨٢ طالباً (١, ٩٠٪) .

٢ - لا يحتاج الطالب مرشده إلا للتوقيع على نموذج التسجيل عند ٢٣٣ طالباً (٧, ٧٣٪) .

٣ - المرشد الأكاديمي لا يوجد في مكتبه في الأوقات المناسبة للطلاب عند ١٨٧
(٦, ٥٩٪).

٤ - عدم وضوح الهدف من الإرشاد الأكاديمي عند ١٣٦ طالباً (٤٤٪).

٥ - العلاقة بين الطالب ومرشده غير جيّدة عند ٦١ طالباً (٦, ١٩٪).

٦ - ينجل الطالب من مقابلة مرشده الأكاديمي عند ٣٠ طالباً (٨, ٩٪).

مناقشة النتائج

ينص سؤال البحث الأول على: ما وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب؟

وفي ضوء النتائج التي أوضحتها جدول رقم ١٨ قُوم أعضاء هيئة التدريس ووظائف المرشد الحالية، وحددوا وظائفه المستقبلية حسب أهميتها. فالوظيفتان الحاصلتان على الرتبتين الأولى والثانية — على سبيل المثال — في وظائف المرشد الحالية وهما: مساعدة الطلاب في تخطيط برامجهم الدراسية اللازمة للتخرج، ومساعدتهم في اختيار المواد الواجب تسجيلها فصلياً، حصلتا أيضاً على الرتبتين نفسيهما في قائمة الوظائف المستقبلية مع اختلاف في ترتيبهما حيث حصلت الوظيفة الأولى على الرتبة الثانية وحازت الوظيفة الثانية على الرتبة الأولى في قائمة الوظائف المستقبلية. لعلّ السبب في تراجع الأولى وتقدم الثانية يعود إلى أن مساعدة الطلاب في اختيار المواد الواجب تسجيلها فصلياً ستزداد أهمية في المستقبل. وفي الواقع تعدّ الوظيفتان ضروريتين في مساعدة الطلاب بصفة مستمرة، ويؤيد ذلك حصولهما على مركز الصدارة في قائمتي الوظائف الحالية والمستقبلية.

أما الوظيفتان الحاصلتان على أقل درجة في قائمة وظائف المرشد الحالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فهما: مساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم الخاصة؛

وتعرفهم بالخدمات المتوافرة في الجامعة. كما حصلت أولاهما على الرتبة نفسها في قائمة الوظائف المستقبلية، وهذا دليل على أن درجة أهميتها واحدة حالياً ومستقبلاً، ولكن ثانيتهما قومت بدرجة أعلى لتحتل الرتبة الثامنة في قائمة الوظائف المستقبلية. ومعنى ذلك أن تعريف الطلاب بالخدمات المتوافرة في الجامعة يعد أكثر أهمية من الوظيفة الحاصلة على أقل درجة في قائمة الوظائف المستقبلية وهي: تعريف الطلاب بالفرص الوظيفية المتاحة بعد التخرج.

ويظهر جدول رقم ١٨ أيضاً أن الطلاب قوموا وظائف المرشد الحالية، وحددوها مستقبلاً حسب أهميتها. فالوظيفتان الحاصلتان على الرتبتين الأولى والثانية في قائمة الوظائف الحالية وهما: تعريف الطلاب بالفرص الوظيفية المتاحة بعد التخرج، ومساعدتهم في اختيار التخصص المناسب لقدراتهم وميولهم، ولكن تلك الوظيفتين تراجعتا لتحتل الرتبتين السادسة والسابعة على التوالي في قائمة الوظائف المستقبلية. وهذا يعني أن الوظيفتين الحاصلتين على الرتبتين الأولى والثانية في قائمة الوظائف المستقبلية وهما: مساعدة الطلاب في اختيار المواد الواجب تسجيلها فصلياً، وتعريفهم بأنظمة الجامعة الأكاديمية ستكونان أكثر أهمية في المستقبل من وجهة نظر الطلاب. ويؤكد صحة ذلك توافق وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في ترتيب الوظيفة الأولى في مركز الصدارة في قائمتي الوظائف المستقبلية.

أما الوظيفتان الحاصلتان على أقل درجة في قائمة الوظائف الحالية من وجهة نظر الطلاب فهما: تنمية اتجاهات إيجابية في أنماط سلوك الطلاب نحو فهم البيئة المحيطة بهم، وتعريفهم بالخدمات المتوافرة في الجامعة. وحصلت الوظيفة الأولى على الرتبة نفسها في قائمة الوظائف المستقبلية، ولكن الوظيفة الثانية قومت بدرجة أعلى لتحصل على الرتبة التاسعة في قائمة الوظائف المستقبلية. ذلك يعني أن تعريف الطلاب بالخدمات المتوافرة في الجامعة يعد أكثر أهمية من الوظيفة الحاصلة على أقل درجة في قائمة الوظائف المستقبلية وهي: مساعدة الطلاب في التغلب على مشكلاتهم الخاصة. ويتبين أن وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب اتفقت على إعطاء الوظيفة الخاصة بتعريف الطلاب بالخدمات المتوافرة بالجامعة درجة أعلى في قائمتي الوظائف المستقبلية مقارنة برتبتها في قائمة الوظائف الحالية.

وهكذا قوّم أعضاء هيئة التدريس والطلاب وظائف المرشد الأكاديمي الحالية، وحددوا وظائفه المستقبلية بدرجات شبه متقاربة بصورة عامة، ولكن نظرة الطلاب لتلك الوظائف كانت أكثر واقعية. لعل ذلك يعود إلى أن الطلاب هم المتأثرون بعملية الإرشاد الأكاديمي، وتهمهم درجة الاستفادة منها حسب أولوياتها. وهذه النتائج تؤكد نتائج دراسة مقصود، كما تتفق جزئياً مع نتائج دراسة «روبسون» Robinson.

ينص السؤال الثاني على: هل يوجد اختلاف بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بوظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية؟

بيّنت نتائج جدول رقم ١٩ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو تقييم وظائف المرشد الحالية، وتحديد وظائفه المستقبلية، كما طبق اختبار «ت» T. Test لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب تجاه تقييم تلك الوظائف. ويوضح جدول رقم ٢٠ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظرهم ووظائف المرشد الحالية والمستقبلية. ومن ذلك يظهر أن أعضاء هيئة التدريس قوّموا وظائف المرشد الحالية وحددوا وظائفه المستقبلية بدرجة أعلى مما فعله الطلاب. وربما يعود ذلك إلى أن التأهيل والخبرة التربوية لأعضاء هيئة التدريس أدّى إلى تقييمهم تلك الوظائف بدرجة أهمية أعلى مما قوّمها بها الطلاب.

ينص السؤال الثالث على: هل تختلف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو وظائف المرشد الأكاديمي الحالية والمستقبلية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

في ضوء النتائج التي أوضحتها جدول رقم ٢١ يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس تجاه تقييم وظائفه الحالية وتحديد وظائفه المستقبلية، عدا الجنسية، حيث وجدت فروق دالة إحصائية بين الجنسية ودرجة تقييم الوظائف الحالية، كما طبق اختبار «ت» فأوضح جدول رقم ٢٢ وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الجنسية ودرجة تقييم الوظائف الحالية، ويظهر أن أعضاء هيئة

التدريس من غير السعوديين قَوْمًا ووظائف المرشد الحالية بدرجة أعلى مما قَوْمها بها زملاؤهم السعوديون .

ينص السؤال الرابع على: هل تختلف وجهات نظر الطلاب تجاه وظائف المرشد الحالية والمستقبلية باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

أظهرت نتائج جدول رقم ٢٣ وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الجنسية (سعودي وغير سعودي)، والتخصص (علمي وأدبي)، ودرجة الاستفادة من الإرشاد الأكاديمي (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، لا أستفيد) من ناحية، وتقييم وظائف المرشد الحالية من ناحية أخرى، كما توجد فروق دالة إحصائية بين متغير الجنسية وتقييم الوظيفة المستقبلية، ولكن لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الأخرى ووظائف المرشد الحالية والمستقبلية .

ولتحديد دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات استخدم اختبار «ت» كما يوضحه جدول رقم ٢٤ حيث توجد فروق دالة إحصائية أيضاً بين متغيري الجنسية والتخصص وتقييم وظائف المرشد الحالية وبين متغير التخصص وتحديد وظائف المرشد المستقبلية . ذلك يعني أن الطلاب غير السعوديين قَوْمًا ووظائف المرشد الحالية بدرجة أعلى مما قَوْمها بها زملاؤهم السعوديون، كما أن الطلاب في الحقل الأدبي قَوْمًا ووظائفه الحالية والمستقبلية بدرجة أعلى مما قَوْمها بها زملاؤهم في الحقل العلمي .

أما درجة الاستفادة من الإرشاد الأكاديمي فأظهر اختبار «شيفي» أن من يستفيد من الطلاب بدرجة كبيرة قَوْمًا ووظائف المرشد الحالية بدرجة أعلى مما قَوْمها بها من يستفيد بدرجة متوسطة ومن لا يستفيد، كم أن من يستفيد بدرجة متوسطة قَوْمًا تلك الوظائف بدرجة أعلى مما قَوْمها بها من لا يستفيد .

ينص السؤال الخامس على: ما أهم المشكلات المعوقة لخدمات الإرشاد الأكاديمي؟

أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس قَوَّموا أهم المشكلات التي يواجهها تطبيق الخدمات الإرشادية، كما تم ترتيبها حسب أهميتها، فالمشكلتان اللتان حصلتا على أعلى درجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هما: عدم إمكانية توقع المرشد للمقررات التي ستقدم للطلاب في الفصول القادمة يعوق وضع خطة متكاملة لتخرج الطالب، والحاجة إلى وجود سجل عن حالة الطالب في مختلف المراحل التعليمية.

فالمشكلة الأولى مشكلة مؤسسية تنظيمية يعاني منها الطلاب والمرشدون، ولعل التنسيق والتعاون بين الأقسام الأكاديمية وعمادة القبول والتسجيل يسهم في حلها بصورة عملية. والمشكلة الثانية مشكلة تنظيمية يعاني منها الطلاب والمرشدون في مختلف مراحل التعليم. فالعلاقة بين مراحل التعليم العام (روضة - ابتدائي - متوسط - ثانوي) تعدُّ شبه معدومة، حيث لا يوجد سجل عن حالة الطالب النفسية والصحية والعلمية والاجتماعية والرياضية يمكن الاعتماد عليه عند دراسة حالته منذ أن التحق بالتعليم لمساعدته في التغلب على ما يواجهه من مشكلات والتعرف على قدراته وميوله وتوجيهه لاختيار التخصص الملائم لقدراته وميوله.

أما المشكلتان اللتان قَوَّمتا بأقل درجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فهما: عدم تنفيذ ما يقترحه المرشد من مواد للتسجيل يؤدي إلى عدم الاهتمام بنوعية ما يسجله الطالب، والعبء التدريسي الكبير يمنع أعضاء هيئة التدريس من القيام بالعملية الإرشادية كما ينبغي.

إن حصول هاتين المشكلتين على أقل درجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لا يعني أنها غير مهمتين، أو أنها قليلتا الأهمية أو أن حدوثهما نادر. فالواقع المعاش يؤكد أن الطالب لا يتمكن من تسجيل ما اقترحه مرشده لقلّة الشعب المفتوحة، وكثرة الطلاب الراغبين في التسجيل، ولرغبة الطالب في ضمان تسجيله يقبل بما يجد في الشعب المفتوحة من مواد قد لا تكون لها علاقة بتخصصه العلمي، وتحت تلك الظروف المؤلمة حقاً، يقبل المرشد بالأمر الواقع ويترك الطالب يسجل ما يراه ثم يكتفي بالتوقيع على نموذج التسجيل

دون تدخل في نوعية ما يسجله الطالب . لعل مركزية التسجيل أدت إلى حدوث مثل تلك المشكلة، وربما يكمن حلها في عملية التنسيق والتعاون بين الأقسام الأكاديمية وعمادة القبول والتسجيل، كما أن إعطاء الأقسام صلاحية تسجيل الطلاب في مواد التخصص بطريقة منظمة يسهم في التغلب على كثير من سلبيات التسجيل .

كما أن بعض المرشدين لا يستطيعون المساعدة في إرشاد الطلاب بصورة جيدة نتيجة للعبء التدريسي الكبير الذي يقومون به وحل مثل تلك المشكلة يحتاج إلى إعادة النظر في أولويات ووظائف أعضاء هيئة التدريس . فالكثير من المسؤولين الإداريين ينظرون إلى العملية الإرشادية على أنها عملية مكملية وليست أساسية في العمل الأكاديمي . وعدم وجود معايير تقويمية للعملية الإرشادية مقارنة بالعملية التدريسية أو البحثية، وعدم وجود حوافز مادية أو أدبية لمن يقوم بعملية الإرشاد بصورة جيّدة، أدّى أيضًا إلى عدم الاهتمام بالعملية الإرشادية والاكتفاء بالتوقيع على نموذج التسجيل .

كما بيّنت النتائج أيضًا أن الطلاب قوّموا أهم المشكلات التي تواجه تطبيق الخدمات الإرشادية، وتم ترتيبها حسب أهميتها .

فالمشكلتان اللتان قوّمتا بأعلى درجة من وجهة نظر الطلاب هما: تسجيل المواد يتم حسب إمكانية الشعب المفتوحة ليس حسب ما يقترحه المرشد الأكاديمي، ولا يحتاج الطالب مرشده إلا للتوقيع على نموذج التسجيل . فالمعاناة الشديدة التي يقابلها الطلاب عند تسجيل المواد المقترحة من قبل مرشديهم تضطّروهم إلى التسجيل حسب إمكانية الشعب المفتوحة، وذلك أدّى إلى بروز تلك المشكلة لتحتل الرتبة الأولى في قائمة أهم المشكلات التي يعاني منها الطلاب فصلياً . لعل التنسيق المستمر بين الأقسام وعمادة القبول والتسجيل يؤدي إلى حل تلك المشكلة حلاً عملياً، كما تعد المشكلة الثانية نتيجة طبيعية للمشكلة الأولى والوصول إلى حلّ للمشكلة الأولى يؤدي إلى حلّ الثانية جذرياً .

والمشكلتان اللتان حصلتا على أقلّ درجة في قائمة المشكلات هما: العلاقة بين الطالب ومرشده غير جيّدة، ويخجل الطالب من مقابلة مرشده الأكاديمي، وتقويمهما بأقل

بدرجة أقل مما قومها بها أعضاء هيئة التدريس . لعل ذلك دليل على عدم استفادتهم من الخدمات الإرشادية الحالية كما ينبغي .

ولذلك برزت أهمية استفادة صانعي القرار، وأعضاء هيئة التدريس، والطلاب من الوظائف الإرشادية المستقبلية التي حددتها نتائج الدراسة، وتطبيقها عملياً على مجتمع الدراسة، ولكن الحاجة تدعو أيضاً إلى إعادة النظر في وظيفة عضو هيئة التدريس الإرشادية كوظيفة أساسية مثلها مثل وظيفتي البحث والتدريس، والاتفاق على بناء معايير موضوعية لتقويم الوظيفة الإرشادية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس فصلياً، أو سنوياً، وتقديم بعض الحوافز التشجيعية مادية ومعنوية للمبرزين في أداء تلك المهمة .

ويسهم في تطوير العملية الإرشادية وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس أمور منها: عقد دورات تدريبية، وندوات، وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس تركز على إيضاح أهداف الإرشاد الأكاديمي ووظائفه، وعلى كيفية عمل خطة لتخريج الطالب في زمن محدد مراعين الحالة الفردية التي يتميز بها الطالب. يستوجب تحقيق ذلك إيجاد تنسيق وتعاون مستمرين بين الأقسام العلمية وعمادة القبول والتسجيل لتنفيذ ذلك بدقة. بالإضافة إلى التزام عمادة القبول والتسجيل بإصدار نشرات إعلامية، وعقد ندوات مستمرة ودعوة الطلاب إليها لتعريفهم بأهداف الإرشاد الأكاديمي وأهميته في تنمية شخصياتهم، وفي مساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم العلمية والخاصة .

المراجع

- [١] Crockett, David S., and Randi S. Levitz. *The Current Advising Practices in Colleges and Universities. Developmental Academic Advising*. Washington: Jossey-Bass Publishers, 1984.
- [٢] اليونسكو. تأملات في مستقبل التعليم في المنطقة العربية خلال العقدين ١٩٨٠ - ٢٠٠٠ للميلاد. بيروت: المكتب الإقليمي للتربية في البلاد العربية، ١٩٨٠ م.
- [٣] متولي، مصطفى، و نورالدين عبدالجواد. التوجيه التربوي والتكيف الدراسي لطلاب المرحلة الثانوية بمدينةنتي الرياض والقاهرة. بحث مقدم لندوة التوجيه والإرشاد الطلابي في التعليم، عقدت

- في الفترة من ١٦ - ١٨ شعبان ١٤١٠هـ، بالجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود بالرياض، ١٤١٠هـ.
- [٤] السيد عبد الجواد، عبدالله، و عبد الوهاب أحمد ظفر. «مدى تحقيق نظام الساعات المعتمدة لأهدافه من وجهة نظر المسؤولين والمشرفين على تطبيقه». رسالة التربية وعلم النفس، سلسلة علمية محكمة تصدرها الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد الأول، ١٤١٠هـ.
- [٥] بخاري، سلطان سعيد مقصود. الإرشاد الأكاديمي المفهوم والتطبيق في نظام التعليم العالي والعام في المملكة العربية السعودية. ملخصات البحوث العلمية المقدمة إلى اللقاء السنوي الثاني الذي عقدته الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية في الفترة من ١٦ - ١٨ شعبان ١٤١٠هـ، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤١٠هـ.
- [٦] النجار، محمد عبدالعزيز. ضياء السالك إلى أوضح المسالك. ط٢. القاهرة: مطبعة السعادة، ١٩٧٣م.
- [٧] الحسين، زيد بن عبدالمحسن. من أعلام التربية العربية الإسلامية. المجلد الأول. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، ١٤٠٩هـ / ١٩٨٨م.
- [٨] مذكور، علي أحمد. «الإرشاد والتوجيه الطلابي في الفكر الإسلامي». بحث مقدم للقاء السنوي الثاني للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في الفترة من ١٦ - ١٨ شعبان ١٤١٠هـ، المنعقد في رحاب جامعة الملك سعود، ١٤١٠هـ.
- [٩] Grites, J. Thomas. *Academic Advising: Getting Us Through the Eighties*. Washington, D. C.: The Academic Association of Higher Education, Research Reports no. 7 (1979).
- [١٠] Kramer, Howard C. "Incentives for Advising." *Higher Education Abstracts*, 24, No. 1 (1988), 72.
- [١١] جوهر، صلاح الدين. «الإرشاد الأكاديمي والاختبارات والتقويم في نظام الساعات المكتسبة». بحوث ودراسات تربوية، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ١٢ (١٩٨٥م)، ص ص ٢١١ - ٢٣٤.
- [١٢] Ender, Steven C., Roger B. Winston, and Theodore K. Miller. *Academic Advising Reconsidered. Developmental Academic Advising*. Washington: Jossey-Bass Publishers, 1984.
- [١٣] الخطيب، محمد شحات. «التوعية المهنية المبكرة للطلاب». مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية، ١م، ١ع، ٢ (١٤٠٩هـ / ١٩٨٩م)، ص ص ٢٣ - ٥٤.
- [١٤] العبدالكريم، نورة عبدالله محمد. «دراسة بعض مشكلات نظام الساعات المقررة في مركز الدراسات الجامعية للبنات في جامعة الملك سعود». رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٠٧هـ.
- [١٥] Saleh, Mahmoud A. "An International Perspective on Academic Advising: A Report From Students at a University in Saudi Arabia." *NACADA Journal*, 8 (1988), 46-51.

- [١٦] رضا، محمد جواد. الإصلاح الجامعي في الخليج العربي. الكويت: الربيعان للنشر والتوزيع، ١٩٨٤م.
- [١٧] Andrews, Marti. "Student Advising." *Journal of College Student Personnel*, 28 (1987), 60-65.
- [١٨] عاقل، فاخر. «دور الإرشاد والتوجيه المهني في توجيه الطلاب نحو العمل». *المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم*، م٩، ع١ (١٩٨٩م)، ص ص ٨٤ - ٩٤.
- [١٩] Sultan, Said Magsood. "A Study of the Undergraduate Academic Advising Program at Umm Al-Qura University." A Dissertation Submitted to Michigan State University in Partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, 1986.
- [٢٠] Robinson, B. "Support for Student Learning." In: *Distance Teaching for Higher and Adult Education*. London: Groom Helm, 1981, 141-61.

Faculty and Students' Perceptions of the Role and Problems of Advising at the College of Education, King Saud University

Ali S. Al-Karni

*Assistant Professor of Educational Administration, Dept. of Education,
College of Education, King Saud University, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia*

Abstract. The study identifies the role and problems of academic advising as perceived by faculty advisers and students. To achieve this aim all faculty and a random sample of students were requested to participate in answering a questionnaire which was developed for the study. Means, percentage, rank order, standard deviation, analysis of variance and T-test were used to analyse the data collected. Results revealed that faculty and students rated the role of advising according to its importance and clarified its problems. A significant difference was found between faculty and students regarding their ratings of the role of academic advising. No significant difference was found between the demographic variables of the faculty and the advising role, exempt nationality- (Saudi and non-Saudi). A significant difference was found between some students' demographic variables and the role of advising.