

## Effectiveness of Creative Supervision Methods in Enhancing Professional Identity among Trainee Counselors at Yarmouk University

### فاعلية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين في جامعة اليرموك

Sanad Al-Baoni<sup>1\*</sup>, Ahmad Al-Shraifin<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Yarmouk University, Irbid, Jordan.

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received 12 Mar 2023

Accepted 27 Mar 2023

Published 01 Apr 2025

##### \*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: [sanad.alba3oni@gmail.com](mailto:sanad.alba3oni@gmail.com).

#### Abstract

This study aimed to explore the effectiveness of creative supervision methods in enhancing the professional identity of trainee counselors. The study sample consisted of 30 trainee counselors enrolled in the Department of Educational and Counseling Psychology at the Faculty of Education, Yarmouk University. The participants were randomly assigned to two groups: an experimental group ( $n = 15$ ), which participated in the supervisory program, and a control group ( $n = 15$ ), which did not receive any intervention. To achieve the study objectives, the researchers used a professional identity scale to collect and measure data in pre- and post-tests for both groups, as well as a follow-up test for the experimental group only. The analysis of covariance results revealed statistically significant differences between the experimental and control groups in post-test scores on the professional identity scale, favoring the experimental group, which indicates the effectiveness of the training program.

**Keywords:** Supervision, Professional Identity, Counselors.

#### المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) مرشدًا ومرشدة متدربين في قسم علم النفس الإرشادي والتربوي في كلية التربية-جامعة اليرموك، تم توزيعهم بشكل عشوائي إلى مجموعتين: المجموعة التجريبية ( $n = 15$ )، وشاركت في البرنامج الإشرافي، والمجموعة الضابطة ( $n = 15$ )، ولم تشارك في أي برنامج. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام مقياس الهوية المهنية لجمع البيانات وقياسها في الاختبارات القبليّة والبعدية لمجموعتي الدراسة، وفي الاختبار التتبعي مع أفراد المجموعة التجريبية فقط. أظهرت نتائج تحليل التباين المصاحب وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متوسط الدرجات على مقياس الهوية المهنية في الاختبار البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فاعلية البرنامج التدريبي.

**الكلمات المفتاحية:** الإشراف، الهوية المهنية، المرشدون.

## ١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد الإشراف في الإرشاد تدخل متخصص ومتميز يهدف إلى تعزيز إحساس أكبر بالوعي الذاتي، والتطور المهني للمشرف عليهم، ومن الممكن استخدام العديد من الأساليب والوسائل ضمنه لتحقيق هذه الأهداف، ويسعى المشرفون والمسؤولون عن تعليم المرشدين إلى تطوير وتنفيذ طرق إشراف جديدة ومبتكرة تشجع على التطوير المهني بين طلبة الإرشاد، وضمان سلامة مسترشدتهم، وتوفر الأساليب والتقنيات الإبداعية إطاراً لمنهجيات أقل تهديداً للإشراف مقارنةً بأساليب التقييم والإشراف التقليدية.

وتعد الهوية المهنية مطلب أساسي لدى المرشدين النفسيين، والتي تساعدهم في معرفة أدوارهم الوظيفية (عبد الفتاح، ٢٠٢٢). وإكمال الخبرات اللازمة مع تنمية الكفاءة، ومراعاة الظروف المحيطة، والإمكانات المتاحة (القحطاني، ٢٠٢٠). وتؤكد جويلية (٢٠٢١) على أن المرشد النفسي الذي لديه أزمة في الهوية المهنية، قد يكون غير قادر على مواجهة صعوبات المهنة.

ويعد الإشراف الإبداعي من الأنماط الإشرافية المعاصرة التي تستخدم تقنيات تعبيرية كالفن، والأفلام، والدراما، والموسيقى، والشعر، والكتابة، والأنشطة البدنية والتي يمكن توظيفها كوسائل فعالة تساعد في الكشف عن الخبرات الداخلية للفرد في بيئة داعمة للتجربة وتساعد في حرية التعبير عن المشاعر (Kovi & Kaudne, 2015). وتعد العملية الإشرافية فناً وعلماً، فكما أن لها أسساً نظرية، فإن لها خطوات ومراحل تمر بها، والمرشد الإرشادي يدرك المهارات، والطرائق، والخطوات التي عليه اتباعها في العملية الإشرافية (الشريفين، ٢٠١٩). وذلك من خلال بناء علاقة عقلانية لاستكشاف مقدرة المرشد على العمل في وضع تحليلي، وهو ما يعرف بتحالف العمل، بالإضافة إلى تعزيز الهوية المهنية (March, 2005).

ويساعد استخدام أساليب الإشراف الإبداعية مع المرشدين في تقديم خدمات إرشادية فعالة، وعلى تطوير هذه الخدمات أيضاً، كما وقد يساعد استخدام أساليب الإشراف الإبداعية على تطوير الهوية المهنية لدى المرشدين (سرحان وآخرون، ٢٠٢١).

وفي ضوء ما سبق يرى الباحثان أنَّ مفهوم الإشراف الإبداعي يشير إلى: نشاط تعليمي يقدمه عضو متمرس في الإرشاد إلى مرشدين أقل خبرة للتدريب على استخدام الاستعارات والقصص والصور والوسائط التعبيرية المماثلة، لتعزيز الهوية المهنية وتحالف العمل، في علاقة تقييمية مستمرة.

وترتكز أغلب الأساليب الإشرافية الإرشادية التقليدية على استخدام التواصل اللفظي، وعلى الرغم من أهميته، إلا أنه في بعض الأحيان قد لا يكون فعالاً (DeCino et al., 2018). ولهذا يعد استخدام الأساليب التعبيرية الإبداعية وسيلة لتحقيق الوعي للمسترشدين نتيجة تسهيل عملية التعبير عن المشاعر والأفكار التي لا يستطيعون التعبير عنها شفهيًا (Thomas & Morris, 2017). ويوفر استخدام الأساليب الإبداعية للمرشد النفسي فرصة تبني منهج علاجي متعدد الأوجه (Lopez & Burt, 2013). للتعامل مع مشاكل الأفراد (المسترشدين) من وجهات نظر متعددة الحواس، والاستفادة من أسلوب التعلم المرئي والسمعي والتجريبي (Slyter, 2012).

ويتأثر المرشد النفسي بمدى وعيه بهويته المهنية، ومدى توافقه مع ذاته والآخرين، ومع متطلبات مهنة الإرشاد النفسي، حيث ارتبط تعريف الهوية المهنية بمفهوم الهوية الذاتية للفرد، وقد عدت بعض الدراسات أن مفهوم الهوية المهنية هو نفسه مفهوم الهوية الذاتية (ديبون، ٢٠٢١)، واستخدمت كلمة الهوية المهنية في الأدبيات المعاصرة للتعبير عن حقيقة الشيء والتي تشمل صفاته الجوهرية وتميزه عن غيره (ساري، ٢٠١٨).

وأشار أزار (Azar, 2010) إلى مفهوم الهوية المهنية بأنه: الإحساس الواعي للذات، والأدوار، والمهام، والمسؤوليات المحددة للفرد ضمن الوصف الوظيفي، والتوقع منه القيام بها أثناء ممارسة العمل. وأمّا سميث وآخرون (Smith et al., 2010) فأشاروا إلى مفهوم الهوية المهنية بأنه: الوعي للأدوار داخل وخارج مكان الوظيفية، بالإضافة إلى الوعي بالذات وذلك ضمن سياق اجتماعي وثقافي معين. أما عزف الشريعة (٢٠١٠) مفهوم الهوية المهنية بأنه: مقدرة الفرد على تحديد اتجاهه

المهني، من خلال الربط بين معرفته بقدراته وإمكاناته المهنية، ومعرفته في متطلبات سوق العمل. وتعد الهوية المهنية متغير ديناميكي يستمر بالتطور والتشكّل لدى المرشد النفسي، حيث إنها تتطور مع مرور الوقت (ماني، ٢٠٢١). وقد يساعد وجود المشرف في تعزيز ما يكتسبه المرشد المتدرب من سلوكيات، ومعارف، وقيم، ومهارات، يحتاجها في عمله.

وتتضمن الهوية المهنية ستة أبعاد رئيسية، هي: بُعد المعرفة العلمية: وتعني أن يتوفر لدى المرشد النفسي معلومات وافية عن طبيعة عمله، وعن المجالات الإرشادية والجهات المختصة (الفسفوس، ٢٠٠٧). وبُعد فلسفة المهنة: ويتضمن المبادئ الأولى بمهنة الإرشاد، والتي تساعد المرشد في معرفة ما تتضمنه مهنته (الشمري، ٢٠١٤). وبعد الأدوار والمهام: ويعني جميع الأدوار التي تقع على عاتق المرشد النفسي من جانب نمائي ووقائي وعلاجي (Noteman, 2017). وبُعد إدارة السلوك: وتشمل في تجنب المرشد كل ما هو مسيء إلى المهنة وسمعتها، واحترام حقوق المُسترشد، ومتابعة التطور العلمي في مهنته، وزيادة معرفته بالتخصص وأساليب التعامل مع الآخرين، وأيضاً آلية تقديم الخدمات الإرشادية (الفسفوس، ٢٠٠٧)، وبعد الاتجاهات: ويتمثل في تبني المرشد المبادئ والقيم والاتجاهات الإيجابية (عويسات، ٢٠١٨). وأخيراً بُعد التواصل: ويعني تمتع المرشد بمهارة التواصل لما لها من دور كبير في مهنة الإرشاد أثناء ممارسة المهنة (حمد، ٢٠١٩).

ويمكن الكشف عن الهوية المهنية للمرشد من خلال طرح بعض الأسئلة، كأن يسأل المرشد نفسه، أي نموذج من المرشدين يجب أن أكون؟ وما هو المطلوب مني تحقيقه من المعرفة العلمية؟، وما هي الأدوار التي يجب عليّ القيام بها؟ (Qumear, 2008). ويؤدي دور المشرف الإرشادي دوراً هاماً في مساعدة المرشد المتدرب في الإجابة عن الأسئلة السابقة وتشكيل هوية مهنية جيدة لديه، ويعتبر تحالف العمل الإشرافي من أكثر العناصر أهمية في عملية التغير الإيجابي المرتبطة بالإشراف على المرشدين (علاء الدين، ٢٠١٤).

ويوجد العديد من الدراسات التي هدفت إلى دراسة أثر فاعلية البرامج الإشرافية، كدراسة جافرون وآخرون (Gavron et al, 2022) إلى معرفة أثر فاعلية برنامج إشرافي تدريبي قائم على الفنون التعبيرية الإبداعية في تحسين مستوى المرونة الشخصية والجماعية في السياقات الثقافية في الفلبين. تكونت عينة الدراسة من (١٠) متدربين في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي، واستخدمت الدراسة مقياس المرونة الشخصية بالإضافة إلى جمع الرسومات وإجراء المقابلات الشخصية مع المشاركين في البرنامج الإرشادي التدريبي القائم على الفنون الإبداعية. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند أفراد المجموعة على مقياس المرونة الشخصية للقياس القبلي والبعدي ضمن السياق الثقافي والاجتماعي، مما يشير إلى فاعلية البرنامج التدريبي القائم على الفنون الإبداعية.

وهدف دراسة جافرون وأوركيب (Gavron & Orkibi, 2021) معرفة أثر برنامج إشرافي قائم على الفنون الإبداعية في تحسين مستوى الهوية المهنية والتنمية الشخصية لدى طلبة الإرشاد النفسي في فلسطين. تكونت عينة الدراسة من (٧٨) طالباً وطالبة. تم توزيعهم بشكل قصدي إلى مجموعتين: المجموعة التجريبية وتكون عدد أفرادها من (٢٢) طالباً وطالبة من الطلاب اللذين لازالوا على مقاعد الدراسة وخضعت المجموعة التجريبية للبرنامج الإشرافي الإبداعي، تكونت المجموعة الضابطة من (٥٦) طالباً وطالبة سابقين لم يخضعوا للبرنامج الإشرافي الإبداعي. استخدمت الدراسة البرنامج الإشرافي الإبداعي ومقياس الهوية المهنية ومقياس التنمية الشخصية. أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإشرافي الإبداعي في تحسين التنمية الشخصية، وزيادة التعمق في فهم العملية السريرية والعلاقات العلاجية والإشراقية والارتباط بالمهنة بطرق تعزز الهوية المهنية.

هدفت دراسة الشرايرة (٢٠٢١) إلى التعرف على القدرة التنبؤية للهوية المهنية والحاجات النفسية ورأس المال النفسي بجودة حياة العمل لدى المرشدين النفسيين في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (٤٣١) مرشداً ومرشدة، منهم (١١٩) مرشداً، و(٣٢١) مرشدة، استخدمت الدراسة مقياس جودة حياة العمل، ومقياس الهوية المهنية، ومقياس رأس المال النفسي. أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى جودة حياة العمل كان متوسطاً، وكان مستوى كل من الهوية المهنية، وإشباع الحاجات النفسية. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للهوية المهنية تعزى للمستوى التعليمي ولصالح ذوي المستويات العلمية العليا.

وأجرى روتام وعلاء (Rotam & Alaa, 2021) دراسة هدفت الكشف عن العلاقات بين ضغوط الدور المهني والهوية المهنية والاحترق النفسي لدى المرشدين في فلسطين. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٥) مرشداً ومرشدة، استخدمت الدراسة مقياس الدور المهني، ومقياس الهوية المهنية، ومقياس الاحتراق النفسي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين النفسيين ينظرون إلى الضغوط الناتجة عن القيام بالأدوار غير الإرشادية (الاستشارة)، على أنها أكثر إرهاقاً من ضغوط دور المشورة، وارتبطت الهوية المهنية سلباً بالاحتراق النفسي، كما أشارت النتائج أيضاً إلى التأثير السلبي للضغوط غير الاستشارية في الاحتراق النفسي وأهمية الهوية المهنية كعامل وقائي ضد الإرهاق بين المرشدين.

أما دراسة شريفين وآخرون (٢٠٢٠) فقد هدفت إلى الكشف عن علاقة التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٢٥) مرشداً ومرشدة، منهم (٥٣) تقدّموا لجائزة الملكة رانيا للمرشد المتميز، و (٧٢) من غير المتقدمين للجائزة. استخدمت الدراسة مقياس الهوية المهنية ومقياس التفكير الإيجابي، ومقياس الكفاءة الذاتية. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية تُعزى لحالة الاشتراك بالجائزة ولصالح المرشدين المشتركين، كما أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى متغيرات الدراسة الثلاث تُعزى للجنس، ومكان العمل، والخبرة.

وهدف دراسة هارفي ولينود (Harvey & Linwood, 2020) إلى الكشف عن محاور الهوية المهنية للمرشد النفسي في الولايات المتحدة الأمريكية. حيث تمّ مقابلة (١٢) مرشداً من ذوي الخبرة العاملين في مناصب إرشادية قيادية، أشارت نتائج المقابلات إلى التوصل إلى خمسة محاور رئيسية للهوية المهنية للمرشد النفسي هي: (الشخص كقائد، والثقافة، والامتياز والمسؤولية، والقيادة الاستشارية، والدعوة والتأثير).

وأجرت الصمادي (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى الكشف عن تمايز الذات وعلاقته بالهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة إربد في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) مرشداً تربوياً. واستخدمت الدراسة مقياس تمايز الذات ومقياس الهوية المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تمايز الذات كان متوسطاً، ومستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة بين تمايز الذات والهوية المهنية، كما تبيّن من النتائج عدم وجود فروق إحصائية في الهوية المهنية تُعزى إلى متغيرات الجنس والخبرة، والمستوى التعليمي.

## ٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُقدم المرشد النفسي العديد من الخدمات الإرشادية من أجل تحقيق الصحة النفسية للمسترشدين، ولتحقيق ذلك يتوجب على المرشد أن يمتلك العديد من المهارات والكفاءات التي تساعد في تحقيق أهداف العملية الإرشادية، ويسهم الإشراف على المرشد في تطوره الشخصي والمهني من خلال مواكبة جميع الأساليب الحديثة والمعاصرة كالإشراف الإبداعي.

ومما دفع الباحثان لإجراء الدراسة من خلال ملاحظتهما الميدانية كمُرشدين على طلبية الإرشاد النفسي ضمن مساق التدريبات الميدانية في قسم علم النفس الإرشادي والتربوي في كلية التربية-جامعة اليرموك، حيث أن تطور المرشدين المتدربين قد يكون مرهوناً بالمُشرف الجيد، والاستجابة الفاعلة السريعة للأحداث الإشرافية، وتوفير الأجواء الإيجابية لمساعدتهم في زرع الثقة بأنفسهم، وجعلهم أكثر رغبة في تعلم الخدمات الإرشادية وكيفية تطبيقها بشكل أفضل، وبطرق تفكير إبداعية لممارسة تلك الخدمات الإرشادية، ويستخدم الإشراف الإبداعي أساليب فنية مختلفة، كاللوان، أو الفنون، أو الموسيقى، أو الأنشطة، أو الحركة، للتعبير عن الأفكار والمشاعر والسلوكيات وتحفيز الأفراد من التوتر وتحسين العافية النفسية، ويلاحظ ندرة الدراسات التي سعت إلى توظيف أسلوب الإشراف الإبداعي أو دراسة متغيرات الدراسة المتعلقة بالهوية المهنية، مما استدعى إجراء الدراسة الحالية والتي تهدف إلى استقصاء فعالية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين.

## ٢,١ سؤال الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات المرشدين النفسيين في المجموعة التجريبية الذين طبق عليهم البرنامج الإشرافي المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية، ومتوسط درجات المرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يطبق عليهم أي برنامج إشرافي في الاختبار البعدي على مقياس الهوية المهنية.

## ٣. أهداف وأهمية الدراسة

### ٣,١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى قياس أثر استخدام البرنامج الإشرافي المستند إلى الأساليب الإبداعية في تعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين.

### ٣,٢ أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة في جانبين أساسيين: الأول نظري، والثاني عملي (التطبيقي)، وتتمثل هذه الأهمية فيما يأتي:

١. **الأهمية العلمية النظرية:** تبرز أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، وتساهم في توفير إطار نظري حول متغير الدراسة الهوية المهنية، كما تقدم الدراسة وصفاً نظرياً حول أساليب الإشراف الإبداعية، ومبادئ وأهدافه وتقنياته وأساليبه، وتوضح دور المشرف الممارس لأساليب الإشراف الإبداعية، ودور المرشد المتدرب والعلاقة بينهم، بالإضافة إلى توفير مقاييس للهوية المهنية خاص بفئة المرشدين المتدربين، كما تعد هذه الدراسة استجابة لقضايا المجتمع المعاصرة بتطوير واستخدام تقنيات وأساليب حديثة حيث يعد الإشراف المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية من الأساليب الحديثة والمناسبة لاستجابات العصر الحالي والذي يتميز بعصر التطور والتكنولوجيا، كما تعزز الدراسة الحالية أهميتها في الضوء الفئة التي تدرسها وهي فئة المرشدين المتدربين، في محاولة مساعدتهم في جعلهم أكثر رغبة في تعلم الخدمات الإرشادية وتطبيقها بشكل أفضل، ومحاولة التفكير بطرق أكثر إبداعية لممارسة الخدمات الإرشادية.

٢. **الأهمية العملية التطبيقية:** تبرز الأهمية العملية التطبيقية للدراسة الحالية في كونها تعد إطاراً مرجعياً ومقدمة للأبحاث والدراسات المستقبلية، كما أن البرنامج المطور بالاستناد إلى أساليب الإشراف الإبداعية في الإرشاد قد يعزز استخدام المشرفين والمرشدين التربويين للبرامج الإشرافية، والإرشادية أثناء تعاملهم مع مشكلات الأفراد، إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة الحالية تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء العديد من الدراسات المستقبلية، بالاستناد إلى ما وفرته الدراسة الحالية من إطار نظري وتصوري من المفاهيم، والبيانات، والمعلومات، والفنيات الإشرافية.

## ٤. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

### أساليب الإشراف الإبداعية (Creative Supervision Methods)

مجموعة من الجلسات الإرشادية المخططة والمنظمة في ضوء الأسس الإشرافية والتربوية العلمية المستندة إلى بعض الأساليب الإبداعية التي تم توظيفها وتتضمن السيكدوراما، الأغاني والأنشيد، القصائد الشعرية، وفنون الكتابة والتسجيلات الشخصية، والرسم والتلوين، وصنع الملصقات (عبد اللطيف، ٢٠١٨). ويعرف إجرائياً: والمجدولة زمنياً ب (١٢) جلسة إرشادية، والتي تهدف إلى تعزيز الهوية المهنية وتحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين.

### الهوية المهنية (professional identity)

نسق معقد متكون من المعارف، والمهارات، والأدوار التي يكونها الفرد عن نفسه، وعن نظريته الذاتية للمهنة، ولحاجاته ومبادئه المرتبطة بالمهنة، ومرتبطة أيضاً بتوقعات ونظرة المجتمع للمهنة وصاحبها (الصمادي، ٢٠٢٠) ويعرف إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها المرشد المتدرب على مقياس الهوية المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.

## ٥. محددات الدراسة

- تحدد نتائج الدراسة الحالية بمجتمع الدراسة وعينتها: إذ طبقت أساليب الإشراف الإبداعية على المرشدين المتدربين (طلبة التدريب الميداني) في قسم علم النفس الإرشادي والتربوي في كلية التربية- جامعة اليرموك في الأردن، وهذا يحد من إمكانية تعميم النتائج إلا على عينات ومجتمعات مماثلة ومشابهة في الخصائص.
- كما تتحدد نتائج الدراسة بالفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات من أفراد عينة الدراسة (من بداية شهر أيلول ولغاية نهاية شهر كانون الأول من العام الجامعي (٢٠٢٢).
- تنحصر دلالات المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة بالتعريفات الإجرائية والاصطلاحية المحددة فيها.

## ٦. الطريقة والإجراءات

### ٦,١ فرضية الدراسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) بين متوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية اللذين طبق عليهم البرنامج الإرشافي المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية، ومتوسط درجات المرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة اللذين لم يطبق عليهم أي برنامج إشرافي في الاختبار البعدي على مقياس الهوية المهنية.

### ٦,٢ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي وذلك لملاءمته للدراسة وطبيعتها.

### ٦,٢ متغيرات الدراسة

حاولت هذه الدراسة استقصاء فعالية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين، واشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. **المتغير المستقل:** أسلوب المعالجة المستخدم (مجموعتا الدراسة): وله مستويان: المجموعة التجريبية التي طبق عليها البرنامج الإرشافي المستند إلى النموذج الإبداعي ومجموعة ضابطة بقيت على قائمة الانتظار، وبقي التعامل معها خلال فترة التجريب باستخدام الطرق الاعتيادية.

٢. **المتغير التابع:** مستوى الهوية المهنية.

### ٦,٣ مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة مساق التدريبات الميدانية في الإرشاد النفسي في كلية التربية- جامعة اليرموك، والبالغ عددهم ككل (١٢٣) مرشداً ومرشدة، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (٢٠٢٢-٢٠٢٣). تم اختيار عينة الدراسة والبالغ عددهم (٣٠) مرشداً ومرشدة متدربين من طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية- جامعة اليرموك، تم توزيعهم على مجموعتين تجريبية (١٥) مرشداً ومرشدة متدربين، ومجموعة ضابطة (١٥) مرشداً ومرشدة متدربين، بعد تطبيق مقياس الهوية المهنية، على جميع الطلبة المرشدين ممن يخضعون للورش التدريبية التي تعقد لهم من قبل المشرفين عليهم، والذين حصلوا على تقدير منخفض على المقياس، وأبدوا رغبتهم بالمشاركة في البرنامج وذلك خلال الفصل الجامعي الأول ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣م.

### ٦,٤ أدوات الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الهوية المهنية، والأداة الثانية هي: برنامج إشرافي مستند للأساليب الإبداعية في الإشراف، وفيما يلي توضيح لكل أداة.

## الأداة الأولى: مقياس الهوية المهنية

بهدف الكشف عن مستوى الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين قام الباحثان باستخدام مقياس الشرفيين وآخرون (٢٠٢٠) للهوية المهنية، وقد تكون المقياس بصورته الأصلية من (٤٨) فقرة، موزعة على المجالات الآتية: (المعرفة العلمية، وفلسفة المهنة، والأدوار والمهام، والاتجاهات، وإدارة السلوك، والتواصل) (الملحق، ١)، ويتمتع المقياس بمؤشرات جيدة للصدق والثبات، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٤٦ - ٠,٧١). وبلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الهوية المهنية ككل (٠,٨٤)، في حين بلغت قيمة ثبات الإعادة (٠,٨٧).

### دلالات الصدق والثبات لمقياس الهوية المهنية بصورته الحالية

تمّ عرض المقياس بصورته الأولية، على مجموعة مكونة من (١٠) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس ومدى مناسبه للمشاركين المستهدفين في الدراسة الحالية من حيث: درجة قياس الفقرة للبيئة العربية، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من المجالات أو الفقرات، وفي ضوء ملاحظات المحكمين التي تمّ استعراضها، تمّ إجراء عدد من التعديلات اللغوية، حيث بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٠٪)، وهي نسبة اتفاق مرتفعة.

### مؤشرات صدق البناء

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٢٥) مرشداً ومرشدة من خارج عينة الدراسة المستهدفة ومن نفس مجتمع الدراسة، وتمّ حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالمجال، وقيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كما في الجدول (١).

جدول (١): قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس الهوية المهنية من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والمجالات التي تتبع له من جهة أخرى.

| الارتباط مع المجال | الارتباط مع المجال | مضمون الفقرات                                                                                      | رقم الفقرة | البعد           |
|--------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| ٠,٦٩١**            | ٠,٥٩١**            | لدي وعي بأصول مهنة الإرشاد.                                                                        | ١          | المعرفة العلمية |
| ٠,٨٨٨**            | ٠,٩٢٣**            | لدي رؤية مستقبلية واضحة لدوري كمُرشد.                                                              | ٢          |                 |
| ٠,٧٠٠**            | ٠,٧٩٩**            | أدرك الميثاق الأخلاقي والقانوني لمهنة الإرشاد.                                                     | ٣          |                 |
| ٠,٨٠١**            | ٠,٨٣٥**            | لدي وعي بالمجالات الإرشادية من حيث جوانب التركيز وأهدافها المهنية.                                 | ٤          |                 |
| ٠,٧٩٢**            | ٠,٧٩٧**            | لدي معرفة بالمؤسسات والجمعيات الإرشادية المتخصصة.                                                  | ٥          |                 |
| ٠,٨٠٨**            | ٠,٨٣٩**            | أستطيع تميز فلسفة الإرشاد عن فلسفة المهن النفسية الأخرى (كعلم النفس، وعلم الاجتماع، والطب النفسي). | ٦          | فلسفة المهنة    |
| ٠,٧٨٨**            | ٠,٧٩٣**            | أؤمن بأن معظم مشكلات المسترشدين ذات طبيعة تطويرية نمائية.                                          | ٧          |                 |
| ٠,٧٦٢**            | ٠,٧٧٦**            | أؤمن بأن فلسفة الإرشاد التأكيد على المنحنى الوقائي.                                                | ٨          |                 |
| ٠,٨٦٦**            | ٠,٨٨٠**            | أؤمن بأهمية مساعدة المسترشد على السيطرة على شؤون حياته.                                            | ٩          |                 |
| ٠,٧٨٠**            | ٠,٧٩٦**            | أؤمن بأهمية تمكين المسترشد من خلال التركيز على جوانب القوة لديه.                                   | ١٠         |                 |
| ٠,٨٦٩**            | ٠,٨٨١**            | أؤمن بأهمية النظر للمسترشد ككل (عقل وجسد وروح).                                                    | ١١         |                 |
| ٠,٧٨٨**            | ٠,٨١٨**            | أؤمن بأن الإرشاد يسعى للوصول بالفرد إلى أقصى درجة من الصحة النفسية.                                | ١٢         |                 |
| ٠,٧٥٦**            | ٠,٧٦٢**            | أؤمن بأن التغيير الإيجابي في حياة المسترشد يعتبر من أهم أهدافي كمُرشد.                             | ١٣         |                 |
| ٠,٥٢٨**            | ٠,٥٧٦**            | أؤمن بأهمية تبني اتجاهات إرشادية عند وضع تصور مفاهيمي للقضايا المتعلقة بالمسترشد.                  | ١٤         |                 |
| ٠,٨٥٢**            | ٠,٨٧٧**            | أؤمن الأدوار المتعددة التي يتضمنها الإرشاد (كمُرشد، ومعلم، ومستشار، ومناصر).                       | ١٥         |                 |

|    |                                                                                                    |         |         |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| ١٦ | تعتمد أدوار الإرشادية ومهامي على الوضع القائم كالفئة المستهدفة، وخصوصية المسترشد.                  | ٠,٧٤٤** | ٠,٧٢٨** |
| ١٧ | على الرغم من الأدوار والمهام المختلفة للمسترشد، إلا أن هدي الرئيسي يبقى رعاية المسترشد.            | ٠,٨٠٣** | ٠,٧٥٠** |
| ١٨ | يشمل عملي على كل من الجانب الوقائي والنمائي والعلاجي.                                              | ٠,٤٤٤** | ٠,٤٢٨*  |
| ١٩ | لدي معرفة علمية ومهارات عملية يتطلبها أداء دوري بنجاح.                                             | ٠,٨٤٢** | ٠,٨٢٤** |
| ٢٠ | أثق بأنه سيكون هناك نتائج إيجابية للخدمات التي أقدمها.                                             | ٠,٦٥٩** | ٠,٦٢٣** |
| ٢١ | أعي بالمسؤوليات الأخلاقية والمعايير المهنية المتعلقة بدوري الإرشادي.                               | ٠,٧٩٧** | ٠,٧٨٩** |
| ٢٢ | أعي المصادر التي يمكن الرجوع لها عندما أحتاج أية مساعدة مهنية.                                     | ٠,٦٣٩** | ٠,٦٠٩** |
| ٢٣ | أتأمل أدائي وأقوم بتقييم ذاتي.                                                                     | ٠,٦٣٩** | ٠,٦٠٩** |
| ٢٤ | أشارك الآخرين مشاعري الإيجابية تجاه مهنة الإرشاد.                                                  | ٠,٥٠٢** | ٠,٤٩١** |
| ٢٥ | تقدم مهنة الإرشاد للمجتمع خدمات فريدة وقيمة.                                                       | ٠,٧٧٥** | ٠,٦٤٠** |
| ٢٦ | أنظر بإيجابية وفخر تجاه مهنتي كمسترشد.                                                             | ٠,٧٣٨** | ٠,٧٣٧** |
| ٢٧ | أشجع الآخرين على دراسة تخصص الإرشاد.                                                               | ٠,٧١٣** | ٠,٧٠٧** |
| ٢٨ | أرى أن شخصيتي ومعتقداتي يتفقان مع خصائص وقيم مهنتي.                                                | ٠,٨٣٨** | ٠,٨٣٣** |
| ٢٩ | أشارك الآخرين مشاعري الإيجابية والرضا عن العمل.                                                    | ٠,٨٦٨** | ٠,٨٠٦** |
| ٣٠ | أشارك في المؤتمرات وورش العمل كل عام.                                                              | ٠,٧٦٦** | ٠,٧٤١** |
| ٣١ | أساهم في زيادة معرفتي من خلال المشاركة في الأبحاث الإرشادية.                                       | ٠,٦٧٩** | ٠,٦٥٨** |
| ٣٢ | قمت بتنفيذ بحوث إجرائية.                                                                           | ٠,٨٩٣** | ٠,٨٧٨** |
| ٣٣ | أتابع نتائج الأبحاث الحديثة في تخصصي.                                                              | ٠,٧٧٠** | ٠,٧٥٨** |
| ٣٤ | أتابع التطور العملي في عملي من خلال الاطلاع على الكتب والمجلات الإرشادية المتخصصة وحضور المحاضرات. | ٠,٧٩٠** | ٠,٧٧٥** |
| ٣٥ | أبحث عن فرص لتقديم الخدمات التطوعية وخدمة المجتمع.                                                 | ٠,٦٩١** | ٠,٦٦٠** |
| ٣٦ | عملت على توعية المجتمع المحلي بمهنتي.                                                              | ٠,٧٠٦** | ٠,٦٦١** |
| ٣٧ | دافعت عن مهنتي من خلال المشاركة في الفعاليات المرتبطة بالتشريعات وسياسات الإرشاد.                  | ٠,١٤٣   | ٠,٠٩٣   |
| ٣٨ | أبحث عن التغذية الراجعة من زملائي في المهنة كشكل من أشكال النمو المهني.                            | ٠,١٣٢   | ٠,٣٢٥   |
| ٣٩ | ألتقي بانتظام بأشخاص ذوي اختصاص مهتمين بتطوري المهني.                                              | ٠,٨٦٧** | ٠,٤٨١** |
| ٤٠ | أتواصل بانتظام مع أشخاص يهتمون بتطورهم المهني.                                                     | ٠,٨٩٤** | ٠,٥٢١** |
| ٤١ | ألجأ لاستشارة متخصصين عندما لا أستطيع الاستجابة لمعضلة ما.                                         | ٠,٨٩٨** | ٠,٦١٨** |
| ٤٢ | أقيم درجة فاعليتي باستمرار كمسترشد متخصص.                                                          | ٠,١٨٥   | -٠,٠٩٧  |

## الأدوار والمهام

## الاتجاهات

## إدارة السلوك

## التواصل

يُلاحظ من الجدول (١) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات بعد المعرفة العلمية قد تراوحت بين (٠.٩٢٣-٠.٥٩١). مع بُعدها، وبين (٠.٨٨٨-٠.٦٩١) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات بُعد فلسفة المهنة قد تراوحت بين (٠.٨٨١-٠.٥٧٦) مع بُعدها، وبين (٠.٨٨٩-٠.٥٢٨) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بُعد الأدوار والمهام قد تراوحت بين (٠.٨٧٧-٠.٤٤٤) مع بُعدها، وبين (٠.٨٥٢-٠.٤٢٨) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بُعد الاتجاهات قد تراوحت بين (٠.٨٦٨-٠.٥٠٢) مع بُعدها، وبين (٠.٨٣٣-٠.٤٩١) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بُعد إدارة السلوك قد تراوحت بين (٠.٨٩٣-٠.٦٧٩) مع بُعدها، وبين (٠.٨٧٨-٠.٦٦٠) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بُعد التواصل قد تراوحت بين (٠.٨٩٨-٠.٨٦٧) مع بُعدها، وبين (٠.٦١٨-٠.٤٨١) مع الدرجة الكلية للمقياس.

كما حُسب قيم معاملات الارتباط البينية Inter-Correlation لمجالات مقياس الهوية المهنية، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك بالجدول (٢).

جدول (٢): قيم معاملات ارتباط مقياس الهوية المهنية مع المقياس ككل، ومعاملات الارتباط البينية لمجالات المقياس

| المجال             | المعرفة العلمية | فلسفة المهنة | الأدوار والمهام | الاتجاهات | إدارة السلوك | التواصل |
|--------------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------|--------------|---------|
| المعرفة العلمية    |                 |              |                 |           |              |         |
| فلسفة المهنة       | ٠,٨٦٦**         |              |                 |           |              |         |
| الأدوار والمهام    | ٠,٧٦٣**         | ٠,٧٤١**      |                 |           |              |         |
| الاتجاهات          | ٠,٨٤٥**         | ٠,٨٨٦**      | ٠,٨٧١**         |           |              |         |
| إدارة السلوك       | ٠,٨٢٥**         | ٠,٨٤٤**      | ٠,٦١٤**         | ٠,٧٩٢**   |              |         |
| التواصل            | ٠,٦٥٤**         | ٠,٦٠٧**      | ٠,٥٣٣**         | ٠,٥٧٣**   | ٠,٦٧٤**      |         |
| الهوية المهنية ككل | ٠,٩٢٨**         | ٠,٩٤٦**      | ٠,٨٥٨**         | ٠,٩٤٤**   | ٠,٨٩٧**      | ٠,٧٢٥** |

يتضح من الجدول (٢) أنَّ قيم معاملات الارتباط البينية بين مجالات مقياس الهوية المهنية تراوحت بين (٠,٨٦٦-٠,٨٨٦)، كما أنَّ قيم معاملات الارتباط بين المجالات والمقياس ككل تراوحت بين (٠,٧٢٥-٠,٩٤٦)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وهذا يعدُّ مؤشراً على صدق البناء للمقياس.

### ثبات مقياس الهوية المهنية

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الهوية المهنية، تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية وبهدف التحقق من ثبات إعادة المقياس ومجالاتها، تمَّ إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وذلك بفارق زمني مقداره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثمَّ حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، وذلك كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣): قيم معامل ثبات إعادة وقيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية والمقياس الكلي

| المجال             | معامل ثبات إعادة | ثبات الاتساق الداخلي | عدد الفقرات |
|--------------------|------------------|----------------------|-------------|
| المعرفة العلمية    | ٠,٨٦٢            | ٠,٨٥٥                | ٥           |
| فلسفة المهنة       | ٠,٩٣١            | ٠,٩١٥                | ٩           |
| الأدوار والمهام    | ٠,٨٣٦            | ٠,٧٨٦                | ٩           |
| الاتجاهات          | ٠,٨٠٥            | ٠,٧٨٨                | ٦           |
| إدارة السلوك       | ٠,٨٧٧            | ٠,٨٥٦                | ٧           |
| التواصل            | ٠,٨١٧            | ٠,٧٣٥                | ٣           |
| الهوية المهنية ككل | ٠,٧٩٢            | ٠,٩٦٣                | ٣٩          |

يتضح من الجدول (٣) أنَّ قيم معاملات ثبات إعادة للمجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية تراوحت بين (٠,٨٠٥) و (٠,٩٣١)، في حين بلغت قيمة معامل ثبات إعادة بين التطبيق الأول والثاني ككل (٠,٧٩٢). كما يتضح، أنَّ قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجالات الهوية المهنية، قد تراوحت بين (٠,٧٣٥) و (٠,٩١٥)، في حين بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (٠,٩٦٣)، حيث تعتبر هذه القيم مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

### الأداة الثانية: برنامج إشرافي قائم على أساليب الإشراف الإبداعية

في ضوء آراء المحكمين، أخذ الباحث بجميع ملاحظات المحكمين، وقام بإجراء التعديلات اللازمة، حيث تم تصويب الأخطاء اللغوية. وبذلك بلغ عدد جلسات البرنامج بشكله النهائي (١٢) جلسة تدريبية، والجدول (٤) يوضح ملخص لجلسات البرنامج.

جدول (٤): ملخص جلسات البرنامج الإرشافي المستند للنموذج الإبداعي

| رقم الجلسة | عنوان الجلسة                                                                                                       | الأهداف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | الاستراتيجيات المستخدمة                                                                                              |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الأولى     | التعارف وبناء العلاقة الإشرافية باستخدام الاستعارة البيئية.                                                        | التعارف بين المشرف (الباحث)، وبين المرشدين المتدربين، وبين بعضهم البعض، وتوضيح أهداف البرنامج، ووعد الجلسات ومواعيدها، وأهمية الالتزام بها، والاتفاق على قوانين الجلسات، ومناقشة توقعات المرشدين المتدربين من البرنامج.                                                                                                                                                                                                                                                            | - أنشطة الاستعارة البيئية.<br>- الحوار والمناقشة.<br>- التغذية الراجعة.<br>- الواجب البيئي.                          |
| الثانية    | التدريب على تعزيز الوعي الذاتي، وتحديد السلوكيات والأهداف الإيجابية باستخدام الرسم، والاستعارة البيئية.            | - أن يحدد المرشد المتدرب السلوكيات الإيجابية والسلبية التي يمتلكها كمرشد نفسي من خلال نشاط ورد وشوك. (الرسم الاستعاري).<br>- أن يصيغ المرشد المتدرب الأهداف الإرشادية بطريقة إيجابية وقابلة للقياس من خلال نشاط ورد وشوك (الرسم الاستعاري).<br>- أن يتحسن مستوى الوعي الذاتي للمرشد المتدرب باستخدام نشاط القصائد.<br>- أن يتدرب المرشد المتدرب على كيفية التعبير عن المشاعر والاستبصار، والتنفيس الانفعالي باستخدام القصائد.                                                      | - الرسم الاستعاري.<br>- القصائد.<br>- العصف الذهني.<br>- الحوار والمناقشة.<br>- التغذية الراجعة.<br>- الواجب البيئي. |
| الثالثة    | التدريب على كيفية تنمية التصور المفاهيمي لأسس التوجيه والإرشاد والعلاج النفسي استناداً إلى لعب الدور- السيكودراما. | - أن يوضح المرشد المتدرب عناصر الاتفاق بين الإرشاد والتوجيه، وبين الإرشاد والعلاج النفسي باستخدام لعب الدور- السيكودراما.<br>- أن يوضح المرشد المتدرب أوجه الاختلاف بين الإرشاد والتوجيه، وبين الإرشاد والعلاج النفسي- السيكودراما.<br>- أن يذكر المرشد المتدرب أسباب الحاجة إلى الإرشاد باستخدام العصف الذهني.<br>- أن يحدد المرشد المتدرب أهداف الإرشاد باستخدام الفنون البصرية (الرسم).<br>- أن يميز المرشد المتدرب بين الشخصية السوية وغير السوية باستخدام الصور الفوتوغرافية. | - لعب الدور- السيكودراما<br>- العصف الذهني.<br>- الفنون البصرية (الرسم)<br>- الصور الفوتوغرافية.                     |
| الرابعة    | التدريب على كيفية تطبيق أساليب نظرية العلاج                                                                        | - أن يذكر المرشد المتدرب المفاهيم الأساسية لنظرية العلاج المتمركز حول العميل.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | - فلم وثائقي لجلسة علاجية استناداً إلى العلاج المتمركز حول                                                           |

|                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>العميل "حالة جلوريا".</p> <p>- السيكودراما.</p> <p>- التغذية الراجعة.</p> <p>- الواجب البيتي.</p>                                                               | <p>- أن يحدد المرشد المتدرب الأساليب الإرشادية للعلاج المتمركز حول العميل المستخدمة في فلم "حالة جلوريا".</p> <p>- أن يحدد المرشد المتدرب المهارات الإرشادية المستخدمة في فلم "حالة جلوريا" والمستندة إلى العلاج المتمركز حول العميل.</p> <p>- أن يتدرب المرشد المتدرب على تطبيق مهارات وأساليب العلاج المتمركز حول العميل باستخدام الدراما.</p>                                                                                                                       | <p>المتمركز حول العميل استناداً إلى الأفلام والسيكودراما.</p>                                                                               |
| <p>- فلم وثائقي لجلسة علاجية تستند الى العلاج المعرفي الانفعالي السلوكي "حالة جلوريا".</p> <p>- السيكودراما.</p> <p>- التغذية الراجعة.</p> <p>- الواجب البيتي.</p> | <p>- أن يذكر المرشد المتدرب المفاهيم الأساسية لنظرية العلاج المعرفي الانفعالي السلوكي.</p> <p>- أن يحدد المرشد المتدرب الأساليب الإرشادية للعلاج المعرفي الانفعالي السلوكي المستخدم في فلم "حالة جلوريا".</p> <p>- أن يحدد المرشد المتدرب المهارات الإرشادية المستخدمة في فلم "حالة جلوريا" والمستندة إلى العلاج المعرفي الانفعالي السلوكي.</p> <p>- أن يتدرب المرشد المتدرب على تطبيق مهارات وأساليب العلاج المعرفي الانفعالي السلوكي باستخدام فنيات السيكودراما.</p> | <p>التدريب على كيفية تطبيق أساليب نظرية العلاج المعرفي الانفعالي السلوكي- ألبرت اليس، استناداً إلى الأفلام والسيكودراما.</p> <p>الخامسة</p> |
| <p>- فلم وثائقي لجلسة علاجية تستند الى نظرية الجشطالت "حالة جلوريا".</p> <p>- السيكودراما.</p> <p>- التغذية الراجعة.</p> <p>- الواجب البيتي.</p>                   | <p>- أن يذكر المرشد المتدرب المفاهيم الأساسية لنظرية الجشطالت.</p> <p>- أن يحدد المرشد المتدرب الأساليب الإرشادية للعلاج الجشطالتي المستخدم في فلم "حالة جلوريا".</p> <p>- أن يحدد المرشد المتدرب المهارات الإرشادية المستخدمة في فلم "حالة جلوريا" والمستندة إلى نظرية الجشطالت.</p> <p>- أن يتدرب المرشد المتدرب على تطبيق مهارات وأساليب نظرية الجشطالت باستخدام فنيات السيكودراما.</p>                                                                             | <p>التدريب على كيفية تطبيق أساليب نظرية الجشطالت- بيرلز، استناداً إلى الأفلام والسيكودراما.</p> <p>السادسة</p>                              |
| <p>- الأساطير اليونانية.</p> <p>- الاستعارة البيئية.</p> <p>- الاستعارة بالرسم.</p> <p>- الحوار والمناقشة.</p>                                                     | <p>- أن يزداد مستوى الوعي الذاتي لدى المرشدين المتدربين.</p> <p>- أن يتدرب المرشدين المتدربين على استخدام أسلوب الأساطير اليونانية في</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>التدريب على كيفية توظيف أسلوب الأساطير اليونانية، والاستعارة البيئية، والرسم الاستعاري، في تحسين الوعي</p> <p>السابعة</p>                |

|                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- الواجب البيئي.</li> <li>- التغذية الراجعة.</li> </ul>                                                                               | <p>زيادة مستوى الوعي، والتحفيز والاستقلالية لدى المسترشدين.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتدرب المرشدين المتدربين من</li> <li>توظيف الاستعارة البيئية لتحقيق الوعي بمدى تطورهم.</li> <li>- أن يتدرب المرشدين المتدربين على</li> <li>توظيف أسلوب الرسم الاستعاري في</li> <li>تقليل مقاومة المسترشد وتحسين مستوى الاستبصار.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                       | <p>الذاتي، والتحفيز، والاستقلالية، وتقليل المقاومة.</p>                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- لعب الأدوار.</li> <li>- رسم الماندالا.</li> <li>- تلوين الانفعال.</li> <li>- الحوار والمناقشة.</li> <li>- الواجب البيئي.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المرشد المتدرب السلوك الأخلاقي الصحيح للمرشد باستخدام أسلوب العمل ضمن مجموعات ولعب الأدوار.</li> <li>- أن يتدرب المرشد المتدرب على</li> <li>توظيف أسلوب رسم الماندالا كوسيلة للتأثير الإيجابي على التحالف الإشرافي، ولتحسين مستوى التبصر ومعالجة المشاعر.</li> <li>- أن يستخدم المرشد المتدرب أسلوب</li> <li>تلوين الانفعال لتحديد الحالة الحالية لمستوى تطوره.</li> </ul>                                                                                                                                                                   | <p>التدريب على توظيف أساليب الإشراف الإبداعي في تحديد المسؤوليات الأخلاقية والقانونية للمرشد.</p> <p>الثامنة</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- الفيدويوهات الموسيقية.</li> <li>- الحوار والمناقشة.</li> <li>- الواجب البيئي.</li> <li>- التغذية الراجعة.</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتدرب المرشد المتدرب كيفية</li> <li>توظيف الفيدويوهات الموسيقية في الإرشاد.</li> <li>- أن يدرك المرشد المتدرب تأثير</li> <li>الفيدويوهات الموسيقية على الأفراد.</li> <li>_ أن يستخدم المرشد المتدرب</li> <li>الفيدويوهات الموسيقية كأداة لتعزيز</li> <li>مهاراته.</li> <li>_ أن يستخدم المرشد المتدرب</li> <li>الفيدويوهات الموسيقية في استكشاف</li> <li>الجوانب المجهولة بطرق غير لفظية.</li> <li>- أن يستخدم المرشد المتدرب</li> <li>الفيدويوهات الموسيقية في تطير</li> <li>التعاطف مع المسترشد، وتفسير</li> <li>الاستجابة العاطفية.</li> </ul> | <p>التدريب على توظيف الفيدويوهات الموسيقية في الإرشاد.</p> <p>التاسعة</p>                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- القصص.</li> <li>- الروايات.</li> <li>- الكتب.</li> <li>- التغذية الراجعة.</li> <li>- الواجب البيئي.</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتعرف المرشد المتدرب على</li> <li>فوائد استخدام القصة.</li> <li>- أن يتعرف المرشد المتدرب على</li> <li>أسس اختيار القصة.</li> <li>- يتدرب المرشد المتدرب على كيفية</li> <li>توظيف أسلوب قراءه القصة في</li> <li>الإرشاد.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>التدريب على توظيف أسلوب القراءة في الإرشاد.</p> <p>العاشر</p>                                                 |

|                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يطلع المرشد المتدرب على أهم القضايا الحديثة في الإرشاد.</li> </ul>                                                    |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتدرب المرشد المتدرب على استخدام أسلوب تلوين الانفعال لتقييم الشعور المرتبط بالحالة الحالية للمسترشد.</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتدرب المرشد المتدرب على استخدام أسلوب الصور الفوتوغرافية في فهم حياة الفرد وعالمه.</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يتدرب المرشد المتدرب على استخدام أسلوب فنية تخيل غصن الورد لمساعدة المشاركين على مشاركة أفكارهم، وتصوراتهم، وخيالاتهم، والآخرين.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- تلوين الانفعال.</li> <li>- الصور الفوتوغرافية والمشاهد.</li> <li>- تخيل غصن الورد</li> <li>- التغذية الراجعة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تلوين الانفعال، الصور الفوتوغرافية والمشاهد، تخيل غصن الورد).</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تلوين الانفعال، الصور الفوتوغرافية والمشاهد، تخيل غصن الورد).</li> </ul>                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- الحوار والمناقشة.</li> <li>- طرح الأسئلة.</li> <li>- التغذية الراجعة.</li> </ul>                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم البرنامج الإشرافي.</li> <li>- إنهاء العمل مع الأعضاء.</li> <li>- تحديد موعد لاحق من أجل المتابعة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم البرنامج الإشرافي.</li> <li>- إنهاء العمل مع الأعضاء.</li> <li>- تحديد موعد لاحق من أجل المتابعة.</li> </ul>                             |

## ٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى للدراسة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) بين متوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية اللذين طبق عليهم البرنامج الإشرافي المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية، ومتوسط درجات المرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة اللذين لم يطبق عليهم أي برنامج إشرافي في الاختبار البعدي على مقياس الهوية المهنية".

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسين القبلي والبعدي لمستوى الهوية المهنية ككل لدى المرشدين المتدربين وفقاً لمتغير المجموعة (التجريبية، الضابطة)، كما هو مبين في جدول (٥).

جدول (٥): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الهوية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي وفقاً لمتغير المجموعة

| المتغير | المجموعة  | العدد | القياس القبلي |                   | القياس البعدي |                   |
|---------|-----------|-------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
|         |           |       | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| الهوية  | التجريبية | ١٥    | ٢,٢٨          | ٠,٨٢              | ٤,٣١          | ٠,٢٤              |
| المهنية | الضابطة   | ١٥    | ٢,٢٩          | ٠,٥٣              | ٢,٤٤          | ٠,٢٥              |

يتضح من الجدول (٥) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الهوية المهنية، وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي المصاحب (One way ANCOVA)، بعد الأخذ بعين الاعتبار درجات القياس القبلي على مقياس الهوية المهنية ككل، لكل من المجموعتين، وذلك كمتغير مصاحب، كما هو مبين في جدول (٦).

جدول (٦) تحليل التباين الأحادي المصاحب لمقياس الهوية المهنية في الاختبار البعدي وفقاً لمتغير المجموعة

| مصدر التباين                 | مجموع المربعات | درجات الحرية | وسط مجموع المربعات | ف       | الدلالة الإحصائية | حجم الأثر |
|------------------------------|----------------|--------------|--------------------|---------|-------------------|-----------|
| القياس القبلي للتمكين النفسي | ٠.٤٠           | ١            | ٠.٤٠               | ٠.٦٥٢   | ٠.٤٢٧             | ٠.٠٢٤     |
| المجموعة                     | ٢٦,١٦١         | ١            | ٢٦,١٦١             | ٤٢٩,٥٠٥ | ٠.٠٠٠             | ٠.٩١٣     |
| الخطأ                        | ١,٦٤٥          | ٢٧           | ٠.٠٦١              |         |                   |           |
| الكلي                        | ٢٧,٨٦٥         | ٢٩           |                    |         |                   |           |

\*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يتضح من الجدول (٦) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين الوسطين الحسابيين للقياس البعدي لاستجابات المرشدين المتدربين على مقياس الهوية المهنية ككل وفقاً للمجموعة (تجريبية، ضابطة)، ولتحديد لصالح أي من مجموعتي الدراسة (تجريبية، ضابطة) كانت الفروق الظاهرية، فقد تم حساب الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية للقياس البعدي للهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين وفقاً للمجموعة، وذلك كما هو مبين في الجدول (٧).

جدول (٧): الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لمقياس الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين وفقاً لمتغير المجموعة

| المتغير        | المجموعة  | الوسط الحسابي المعدل | الخطأ المعياري |
|----------------|-----------|----------------------|----------------|
| الهوية المهنية | التجريبية | ٤,٣١                 | ٠.٠٦٤          |
|                | الضابطة   | ٢,٤٤                 | ٠.٠٦٤          |

يتضح من الجدول (٧) أن الفروق الظاهرية كانت لصالح المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية التي تلقت تدريباً على البرنامج الإشرافي مقارنة بالمرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة التي لم يتلقوا أي تدريب، ما يؤدي إلى رفض الفرضية الإحصائية، علماً بأن حجم الأثر للبرنامج قد بلغت قيمته (٩١,٢٪)، ما يشير إلى وجود أثر قوي ذي دلالة عملية لبرنامج الإشراف المستند للأساليب الإبداعية.

كما جرى حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسين القبلي والبعدي لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المجالات الفرعية لمقياس الهوية المهنية وفقاً لمتغير المجموعة (التجريبية، الضابطة)، كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مجالات مقياس الهوية المهنية في الاختبار القبلي والبعدي وفقاً لمتغير المجموعة.

| العدد | المجال          | المجموعة  | القبلي            |                 | البعدي            |                 |
|-------|-----------------|-----------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
|       |                 |           | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
| ١٥    | المعرفة العلمية | التجريبية | ٢,٣٣              | ٠,٨٨            | ٤,٢١              | ٠,٥٥            |
| ١٥    |                 | الضابطة   | ٢,٣٧              | ٠,٥٥            | ٢,٢٣              | ٠,٣٩            |
| ١٥    | فلسفة المهنة    | التجريبية | ٢,٣٣              | ٠,٩٨            | ٤,٢٤              | ٠,٢٨            |
| ١٥    |                 | الضابطة   | ٢,٢٤              | ٠,٦             | ٢,٧٣              | ٠,٣٦            |
| ١٥    | الأدوار والمهام | التجريبية | ٢,١٦              | ٠,٧             | ٤,٥٣              | ٠,٢٨            |

|              |      |      |      |      |    |
|--------------|------|------|------|------|----|
| الضابطة      | ٢,١٦ | ٠,٦٣ | ٢,٥٥ | ٠,٣٦ | ١٥ |
| التجريبية    | ٢,١٣ | ٠,٨٢ | ٤,٥٨ | ٠,٣٣ | ١٥ |
| الاتجاهات    | ٢,٢٢ | ٠,٥٦ | ٢,٣٩ | ٠,٤  | ١٥ |
| التجريبية    | ٢,٣٠ | ٠,٩  | ٣,٩٤ | ٠,٤٧ | ١٥ |
| إدارة السلوك | ٢,٤٧ | ٠,٦٩ | ٢,١٥ | ٠,٥٦ | ١٥ |
| التجريبية    | ٢,٦٤ | ١,١٥ | ٤,٣١ | ٠,٥٧ | ١٥ |
| التواصل      | ٢,٤٠ | ٠,٩  | ٢,٣٦ | ٠,٧١ | ١٥ |

يتضح من الجدول (٨) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مجالات مقياس الهوية المهنية وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي المصاحب المتعدد (one way MANCOVA)، لمعرفة أثر البرنامج الإشرافي على كل مجال من مجالات مقياس الهوية المهنية، بعد الأخذ بعين الاعتبار درجات القياس القبلي على مجالات مقياس الهوية المهنية، لكل من المجموعتين، وذلك كمتغير مصاحب، كما هو مبين في الجدول (٩).

**جدول (٩): تحليل التباين الأحادي المصاحب المتعدد لمجالات مقياس الهوية المهنية في الاختبار البعدي وفقاً لمتغير المجموعة**

| مصدر التباين             | المجال          | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف  | الدلالة الإحصائية | حجم الأثر (٧٢) |
|--------------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|---------|-------------------|----------------|
| المعرفة العلمية (القبلي) | المعرفة العلمية | ٠,٠٤٢          | ١            | ٠,٠٤٢          | ٠,١٦٣   | ٠,٦٩              | ٠,٠٠٧          |
| فلسفة المهنة (القبلي)    | فلسفة المهنة    | ٠,٠٩٤          | ١            | ٠,٠٩٤          | ٠,٨٣١   | ٠,٣٧٢             | ٠,٠٣٦          |
| الأدوار والمهام (القبلي) | الأدوار والمهام | ٠,١٢٣          | ١            | ٠,١٢٣          | ١,١٦٦   | ٠,٢٩٢             | ٠,٠٥           |
| الاتجاهات (القبلي)       | الاتجاهات       | ٠,١٦٩          | ١            | ٠,١٦٩          | ١,٢٢٣   | ٠,٢٨١             | ٠,٠٥٣          |
| إدارة السلوك (القبلي)    | إدارة السلوك    | ٠,٧٠٧          | ١            | ٠,٧٠٧          | ٣,٨٣٨   | ٠,٠٦٣             | ٠,١٤٩          |
| التواصل (القبلي)         | التواصل         | ٠,٨١٣          | ١            | ٠,٨١٣          | ١,٧٦٧   | ٠,١٩٧             | ٠,٠٧٤          |
| المجموعة                 | المعرفة العلمية | ٢٢,١٤٢         | ١            | ٢٢,١٤٢         | ٨٥,٢١٥  | ٠,٠٠٠             | ٠,٧٩٥          |
| Hotelling's Trace=٢٥,٩٧  | فلسفة المهنة    | ١٣,٦٨٧         | ١            | ١٣,٦٨٧         | ١٢١,٠٩٨ | ٠,٠٠٠             | ٠,٨٤٦          |
| F=٧٣,٥٨                  | الأدوار والمهام | ٢٥,٨٨٧         | ١            | ٢٥,٨٨٧         | ٢٤٦,٢٤٣ | ٠,٠٠٠             | ٠,٩١٨          |
| Sig=٠,٠٠٠                | الاتجاهات       | ٢٨,٨٣٣         | ١            | ٢٨,٨٣٣         | ٢٠٨,٠٧٧ | ٠,٠٠٠             | ٠,٩٠٤          |
|                          | إدارة السلوك    | ١٧,٣٠١         | ١            | ١٧,٣٠١         | ٩٣,٩٧٥  | ٠,٠٠٠             | ٠,٨١           |
|                          | التواصل         | ٢١,٣٥٢         | ١            | ٢١,٣٥٢         | ٤٦,٤٠٩  | ٠,٠٠٠             | ٠,٦٧٨          |
| الخطأ                    | المعرفة العلمية | ٥,٧١٧          | ٢٢           | ٠,٢٦           |         |                   |                |
|                          | فلسفة المهنة    | ٢,٤٨٦          | ٢٢           | ٠,١١٣          |         |                   |                |
|                          | الأدوار والمهام | ٢,٣١٣          | ٢٢           | ٠,١٠٥          |         |                   |                |
|                          | الاتجاهات       | ٣,٠٤٨          | ٢٢           | ٠,١٣٩          |         |                   |                |
|                          | إدارة السلوك    | ٤,٠٥           | ٢٢           | ٠,١٨٤          |         |                   |                |
|                          | التواصل         | ١٠,١٢٢         | ٢٢           | ٠,٤٦           |         |                   |                |
| الكلي                    | المعرفة العلمية | ٣٥,٩٤٨         | ٢٩           |                |         |                   |                |
|                          | فلسفة المهنة    | ١٩,٩٣٨         | ٢٩           |                |         |                   |                |
|                          | الأدوار والمهام | ٣٢,٤٣٨         | ٢٩           |                |         |                   |                |
|                          | الاتجاهات       | ٣٩,٧٤٢         | ٢٩           |                |         |                   |                |
|                          | إدارة السلوك    | ٣١,٤٤٢         | ٢٩           |                |         |                   |                |
|                          | التواصل         | ٤٠,٢٢٢         | ٢٩           |                |         |                   |                |

\*دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = ٠,٠٥$ )

يتضح من الجدول (٩) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = ٠,٠٥$ ) بين الأوساط الحسابية للقياس البعدي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات مقياس الهوية المهنية وفقاً للمجموعة (تجريبية،

ضابطة)، ولتحديد لصالح أيّ من مجموعتي الدراسة (تجريبية، ضابطة) كانت الفروق الظاهرية، تم حساب الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية للقياس البعدي لأبعاد مقياس الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين وفقاً للمجموعة، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٠).

جدول (١٠): الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لمجالات مقياس الهوية المهنية بين المرشدين المتدربين وفقاً لمتغير المجموعة

| البعد           | المجموعة  | المتوسط المعدل | الخطأ المعياري |
|-----------------|-----------|----------------|----------------|
| المعرفة العلمية | التجريبية | ٤,١٨           | ١٤.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٢٦           | ١٤.            |
| فلسفة المهنة    | التجريبية | ٤,٢٤           | ٠٩.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٧٣           | ٠٩.            |
| الأدوار والمهام | التجريبية | ٤,٥٨           | ٠٩.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٥٠           | ٠٩.            |
| الاتجاهات       | التجريبية | ٤,٥٨           | ١٠.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٣٩           | ١٠.            |
| إدارة السلوك    | التجريبية | ٣,٩٠           | ١٢.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٢٠           | ١٢.            |
| التواصل         | التجريبية | ٤,٢٨           | ١٩.            |
|                 | الضابطة   | ٢,٣٩           | ١٩.            |

يتضح من الجدول (١٠) أن الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية ولجميع مجالات مقياس الهوية المهنية كانت لصالح المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية الذين تلقوا تدريباً على البرنامج الإشرافي مقارنة بالمرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يتلقوا أي تدريب؛ مما يؤدي إلى رفض الفرضية الإحصائية، علماً أن حجم الأثر للبرنامج في مجال المعرفة العلمية قد بلغت قيمته (٧٩,٥٪) بأثر مرتفع، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال فلسفة المهنة (٨٤,٦٪)، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال الأدوار والمهام (٩٠,٨٪)، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال الاتجاهات (٩٠,٤٪)، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال إدارة السلوك (٨١,٠٪)، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال التواصل (٦٧,٨٪)، ما يشير إلى وجود أثر ذي دلالة عملية لبرنامج الإشراف المستند للأساليب الإبداعية في رفع مستويات الهوية المهنية.

وتتفق هذه النتيجة بشكل عام مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، فهذه النتيجة تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسات كل من: الشرايرة، ٢٠٢١؛ Rotam & Alaa, 2021؛ الشريفين وآخرون، ٢٠٢٠؛ Harvey & Linwood, 2020؛ الصمادي، ٢٠٢٠؛ Woo et al., 2017؛ Scott, 2018).

والتي أشارت جميعها إلى فاعلية البرامج الإشرافية، والإرشادية، والتدريبية، القائمة على الأساليب الإبداعية في تنمية المهارات الإرشادية، وزيادة مستوى الكفاءة الذاتية، وتحسين الممارسات العلاجية للمرشدين، ورفع مستوى التمكين النفسي لديهم.

وربما تُعزى نتيجة الدراسة الحالية إلى ما تضمنه البرنامج الإشرافي المستند إلى طرق الإشراف الإبداعية من تمارين، وأنشطة، وأساليب، وفنيات، حيث يرى الباحث أنه ربما كان من أهم أسباب التحسن الذي طرأ على المجموعة التجريبية، حيث تم تزويد المرشدين المتدربين بالمعرفة، وبفرصة تنفيذ وتطوير طرق إرشاد جديدة ومبتكرة تشجع على التطوير المهني الذي يعزز الهوية المهنية لديهم، وأكد باور (Power, 2013) أن الإشراف الإبداعي يساعد في تعليم المرشدين طرق الاستجابة لمجموعة متنوعة من تقنيات الإرشاد، والنظريات والتدخلات، التي تساهم في نمو المرشد وتطوره وتحسين الهوية المهنية لديه.

ومن الممكن أيضًا أن أساليب وتقنيات الإشراف الإبداعي تسهم في توفير إطارًا لمنهجيات أقل تهديدًا للإشراف مقارنةً بأساليب التقييم التقليدية، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه جراهام وآخرون (Graham et al., 2014) من أن أساليب الإشراف الإبداعي توفر حيزًا للتأمل العميق، والنمو المهني، وتقلل دفاعية المشرف عليهم، مما يسهل عملية الوعي الذاتي، والانفتاح على التغذية الراجعة، والمرونة، والتغير الإيجابي وتعزيز الهوية المهنية. كما يعتقد الباحث أن استخدام الأساليب الإبداعية، مثل: الرسم، والفيديوهات، والاستعارة، ولعب الدور، والسيكودراما، والأساطير اليونانية، ورسم الماندالا، تساعد في تمكين الحواس بما يتجاوز ما هو ممكن بالكلمات وحدها. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه مالشيدي (Malchiodi, 2007) من أن الأساليب الإبداعية تخفف التوتر والإجهاد، وتزيد من فرصة الشعور بالهدوء، وتحقيق البهجة، وتساعد في توليد الأفكار، وتعلم المفاهيم، وتساهم في التخطيط الفعال للعملية الإرشادية، وفي رفع مستوى الوعي للتعامل مع أي حالة معينة بعيدًا عن الركود والملل، وبما يخدم المصلحة الفضلى للمسترشد، مما قد يعزز الهوية المهنية لدى المرشدين المتدربين.

ولعل من بين الأساليب المهمة التي تضمناها البرنامج وكان لها أثر إيجابي في النتائج استخدام أسلوب الاستعارة في الإشراف من خلال استخدام الأنشطة المجازية، مثل: الرسم، والاستعارة البيئية، والرسم الاستعاري، واستخدامها كأداة لمساعدة المرشدين المتدربين على فهم عملية الإشراف الإبداعية، والتنموية، وتعزيز فهمهم ووعيهم الذاتي، الذي قد أدى إلى تحسين الوعي الذاتي، والتحفيز، والاستقلالية، وتطوير طرق التفسير القائمة على الفهم والتحليل لديهم، بالإضافة إلى مساعدة المرشدين المتدربين في تصور تطورهم كمرشدين وعزز هويتهم المهنية.

كما من الممكن أن يكون التدريب على السيكودراما مكنًا للمرشدين المتدربين من تفعيل جوانب معينة غير متطورة من هوياتهم، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه جلادينج (Gladding, 2010) من أن السيكودراما تسهل عملية الوعي الذاتي، والفعالية الذاتية، والشعور بالاستقلالية، وتشكيل الهوية المهنية. وقد يكون استخدام السيكودراما ساهم في اكتساب فهم أوضح، وأوسع للحقائق ووجهات النظر المتعددة، وهذا ما أشار إليه سميث-أدكوك (Smith-Adcock et al., 2010) من أن السيكودراما تساعد المرشدين المتدربين في تحرير المعلومات الواعية واللاواعية التي تواجه عملية التعلم بالنسبة لهم، وتساهم في تعزيز الهوية المهنية لديهم.

وربما ساعد التدريب على رسم الماندالا المرشدين المتدربين في التعرف على الديناميكيات الشخصية الموجودة لديهم، ولدى مسترشدتهم، من خلال دراسة الحالة الخاصة بهم. وهذا ما أشار إليه أشيم (Aasheim, 2012) من أن استخدام الماندالا في الإشراف الإرشادي يسمح للمرشدين المتدربين بتحويل انتباههم عن الانشغالات والاهتمامات الخارجية والاتصال بمساحتهم الداخلية، التي قد تساعد في تعزيز الهوية المهنية لديهم. كما من المحتمل أن استخدام الفيديوهات ساعد في تطوير القدرات البديهية للمرشدين المتدربين، وساعد في تطوير مهارات الإرشاد، وفي توضيح أدوار المرشد المتدرب، الأمر الذي انعكس إيجابيًا على مستوى الهوية المهنية. وأن ما وفره الإشراف بالقراءة ساعد في تحقيق الفهم للمرشدين المتدربين في الكشف عن هويتهم كمرشدين. وهذا يتفق مع ما أشار إليه جراهام (Graham, 2008) من أن الإشراف بالقراءة يساعد المرشد المتدرب على وضع خطط عمل من شأنها أن تطور مستواه من مبتدئ إلى خبير، وذلك لأن الكتب تحتوي على العديد من الموضوعات التي تتوافق مع مستويات التطوير واحتياجات المرشدين المتدربين، والذي يسمح لهم بوضع تصور خاص لهوياتهم المهنية، ولقضايا التنوع، ولجهات النظر المتعددة.

ومن الممكن أيضًا أن الطريقة التي تم إتباعها في تنفيذ البرنامج بشكل جماعي، والتي وفرت الفرصة لأفراد المجموعة التجريبية للتعبير عن مشاعرهم بحرية، ولتبادل الخبرات، ودعم بعضهم البعض، والمشاركة في وضع قواعد وأهداف الجلسات، واستخدام أساليب إبداعية متنوعة للتعامل مع القضايا التي تم طرحها أثناء المناقشات الجماعية. حيث إن جلسات الإرشاد الجماعي تتيح الفرص للتفاعل والحوار، بحيث يدرك كل مشارك من أعضاء المجموعة بأنه ليس الوحيد الذي يحتاج إلى تعزيز الهوية المهنية لديه، بل يشاركه بقية أفراد المجموعة في ذلك، بالإضافة إلى التدريبات، التي يقوم بها كل مرشد من المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية على شكل واجب بيتي، ويتابعها الباحث. وبهذا تم إلقاء جزء كبير من مسؤولية التدريب على عاتق المرشدين المتدربين أنفسهم، من خلال استمرارهم في تطبيق ما تعلموه في الجلسات الإشرافية في البيت، واستخدامهم في مواقف تتطلب مثل هذه المهارات التي تعلموها.

وأخيرًا يعتقد الباحثان أنه ربما كان للالتزام المرشدين المتدربين بالحضور إلى جلسات البرنامج الإرشافي في الوقت المحدد، وتفاعلهم خلال المناقشات الجماعية، ومساهماتهم في نقل وتطبيق المواقف التي تدرّبوا عليها في الجلسات الإرشادية إلى المواقف الحياتية، الأثر في تعزيز الهوية المهنية لديهم.

## ٨. التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التربوية التي يمكن الاستفادة منها في مجال التطبيق العملي في الإشراف على المرشدين المتدربين:

١. تطبيق البرنامج الحالي في جامعات ومراكز تهتم بتمكين ودعم المرشد المتدرب.
٢. تدريب العاملين في مجال الإشراف الإرشادي على استخدام مهارات البرنامج الإرشافي الإبداعية، وتصميم برامج إشرافية وفق أساليب الإشراف المختلفة، وتطبيقها على المرشدين المتدربين لمعرفة أثرها في تعزيز مستوى الهوية المهنية.

## الشكر والتقدير

نتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما نعرب عن تقديرنا لمشاركة طلبة مساق التدريبات الميدانية في الإرشاد النفسي في كلية التربية، جامعة اليرموك الذين ساهموا في هذه الدراسة، ونشكر جامعة اليرموك على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتنا بالكامل.

## الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقًا لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، وحصلت على موافقة لجنة البحث والأخلاقيات في جامعة اليرموك، الأردن. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية التالية أثناء تنفيذ البحث:

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في جامعة اليرموك).
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.
- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

## بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثين.

## التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

## تضارب المصالح

يؤكد الباحثان عدم وجود أي تضارب في المصالح.

## مساهمة الباحثين

- قام كل من سند الباعوني وأحمد الشريفين بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تم كتابة المسودة الأولى للمقال بواسطة سند الباعوني وأحمد الشريفين.
- قام الباحثان بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدا النسخة النهائية للنشر.

## الموافقة على النشر

يوافق الباحثان على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وهما بانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، ويوافقان على نشرها في حال قبولها. كما يؤكدان أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً ولم يُقدّم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

## المراجع

- ديبون، محمد. (٢٠٢١). الهوية المهنية عند النفساني العيادي الممارس في الوسط العقابي. *مجلة الاضطرابات النمائية العصبية والتعلم*، ١ (٣)، ٧١-٥٩.
- ساري، زينب. (٢٠١٨). مسألة الهوية المهنية لدى الشباب الجامعي. *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية*، ٣ (١٥)، ٣٠٣-٣١٨.
- سرحان، وفاء. (٢٠١٦). *فاعلية النموذج التمايزي في الإشراف في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة والأساليب الإبداعية لدى المعلمين المرشدين في مدارس وكالة الغوث الدولية* (أطروحة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.
- سرحان، وفاء، بنات، سهيلة وشطرات، وليد. (٢٠٢١). إدراكات طلبة الإرشاد لتوظيف الأساليب الإبداعية في العمل الإرشادي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٥ (٦)، ٩٦-١١١.
- السعدي، صالح. (٢٠١٧). أثر برنامج إرشاد جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت. *دراسات، العلوم التربوية*، ٤ (٤٤)، ٢٣١-٢٤٢.
- الشراري، محمد. (٢٠٢١). *القدرة التنبؤية للهوية المهنية والحاجات النفسية ورأس المال النفسي بجودة حياة العمل لدى المرشدين النفسيين* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الشرعة، حسين. (٢٠١٠). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية. *مؤلة للبحوث والدراسات*، ١ (٣)، ١٥٧-١٧٧.
- الشريفين، أحمد. (٢٠١٩). فعالية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١ (١٦)، ٤٥-٦٣.
- الشريفين، أحمد ومقدادي، آمنة. (٢٠٢١). *الإشراف في الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي*. عمان، الأردن: الآن ناشرون وموزعون.
- الشريفين، أحمد، السرحان، وفاء وغيث، سعاد. (٢٠٢٠). العلاقة بين التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز. *مجلة دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، ١٤٧ (١)، ١٢٨-١٤٩.
- الشمري، سلمان. (٢٠١٤). مفهوم الذات المهني وعلاقته بالكفاية الذاتية لدى المرشدين التربويين. *مجلة كلية التربية الأساسية*، ١٦ (٨٣)، ٢٥٠-٢٦٣.
- الصمادي، نور. (٢٠٢٠). *تمايز الذات بالهوية المهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة إربد* (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

علاء الدين، جهاد. (٢٠١٤). تحالف العمل الإشرافي والفاعلية الذاتية الإرشادية للمتدربين: تضمينات لتطوير برامج تدريب طلبة الإرشاد. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، ٢ (٨)، ٢٣١-٢٤٧.

عبد الفتاح، فاطمة. (٢٠٢٢). الهوية المهنية للصحيين في سياق التحول الرقمي: دراسة تحليلية لخطاب ما وراء الصحافة إزاء وقف طباعة الصحف المسائية بمصر. *المجلة العربية للبحوث الإعلام والاتصال*، ٣٦، ٩٢-١٢٨.

عبد اللطيف، رانيا. (٢٠١٨). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة الإبداعية في تنمية الثقة بالنفس لدى طفل الروضة. *المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال-جامعة المنصورة*، ٣ (٤)، ٨٩-١٣٤.

عويسات، مسعودة. (٢٠١٨). مكانة الأستاذ الجامعي بين الهوية المهنية وهوية المجتمع المحلي: دراسة ميدانية في مدينة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

الفسفوس، عدنان. (٢٠٠٧). الإرشاد التربوي: مفهومه، أسسه، قواعده الأخلاقية (ط.١). السلسلة الإرشادية.

القحطاني، حسين. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج التطوير النوعي التدريبي "خبرات" في النمو المهني للمعلمين والمعلمات "الدفعة الأولى" بجامعة تورنتو بكندا. *مجلة كلية التربية*، ٣ (٧٩)، ٤٨٨-٥٣٢.

ماني، مروي. (٢٠٢١). الهوية المهنية للأخصائي النفسي في الجزائر بين الواقع والتصورات الاجتماعية. *مجلة الاضطرابات النمائية العصبية والتعلم*، ١ (٤)، ١٠-١٠٠.

المزيدي، ناصر واللواتي، عفاف. (٢٠٢٠). واقع ممارسة مشرفي في العلوم للإشراف الوقائي والإشراف الإبداعي في محافظتي الداخلية وشمال الباطنة بسلطنة عُمان من جهة نظر المعلمين الأوائل. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٥ (١٩)، ٢٠١-٢٢٤.

## References

- Aasheim, L. (2012). *Practical clinical supervision for counselors: An experiential guide*. Springer Publishing Company.
- Azar, A. (2010). In-service and pre-service secondary science teachers' self-efficacy beliefs about their professional identity. *Educational Research and Reviews*, 5(4), 175-188.
- Bradecich, A. A. (2008). *Acting crazy: A training program that strengthens empathic listening, self-awareness, and creativity for psychology students* (Unpublished doctoral dissertation). The Faculty of Chicago School of Professional Psychology.
- DeCino, D., Wallkes, P., & Smith, P. (2018). Letter writing: A creative tool for school counselors working with adolescents. *Journal of Creativity in Mental Health*, 13(3), 358-368.
- Gavron, T., Eskenasy, N., Snir, S., Farnandez, K., & Ocampo, M. (2022). Arts-based psychosocial training after the Yolanda typhoon. *The Arts in Psychotherapy*, 75(15), 300-315.
- Gavron, T., & Orkibi, H. (2021). Arts-based supervision training for creative arts therapists: Perceptions and implications. *The Arts in Psychotherapy*, 75(14), 365-390.
- Gladding, S. (2010). *Counseling as an art: The creative arts in counseling* (4th ed.). American Counseling Association.
- Gladding, S. (2014). *Creative arts in counseling* (4th ed.). American Counseling Association.
- Graham, A. (2008). The Graham model of bibliosupervision: A multiple baseline analysis. (Unpublished doctoral dissertation). Oregon State University, Corvallis, OR.

- Graham, M., Scholl, M., Smith-Adcock, S., & Wittmann, E. (2014). Three creative approaches to counseling supervision. *Journal of Creativity in Mental Health, 9*(3), 415-426.
- Harvey, P., & Linwood, G. (2020). Counseling leadership and professional counselor identity: A phenomenological study. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy, 7*(2), 99-117.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement, 9*, 139-164.
- Koiv, K., & Kaudne, L. (2015). Impact of integrated arts therapy: An intervention program for young female offenders in correctional institutions. *Psychology, 6*(1), 1-9.
- Koltz, R. (2008). Integrating creativity into supervision using Bernard's discrimination model. *Journal of Creativity in Mental Health, 3*(4), 216-227.
- Lopez, A., & Burt, L. (2013). Counseling groups: A creative strategy increasing children of incarcerated parents' socio-relational interactions. *Journal of Creativity and Mental Health, 8*(4), 395-415.
- Malchiodi, A. (2007). *The art therapy sourcebook*. McGraw Hill.
- March, D. (2005). The relationship between self-disclosure, self-efficacy, and the supervisory working alliance of counselor education practicum and internship students. (Doctoral dissertation, The University of Central Florida, United States). Retrieved from <http://www.ucf.edu>.
- Power, A. (2013). Supervision of supervision: How many mirrors do we need? *British Journal of Psychotherapy, 29*(3), 389-404.
- Rouse, A., Armstrong, J., & McLeod, J. (2015). Enabling connections: Counselor creativity and therapeutic practice. *Counseling and Psychotherapy Research, 15*(3), 171-179.
- Rotem, H., & Alla, M. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and burnout among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools, 1*(14), 2-12.
- Ting, H.-C. (2009). Satisfaction with supervision as a function of the supervisory working alliance and self-efficacy among Taiwanese master-level counseling internship students. (Doctoral dissertation, University of South California). Retrieved from <http://sw.usc.edu.tw/files/writing/1>.
- Scott, S. (2018). Academic role and professional identity development in counselor education. (Unpublished PhD dissertation). Walden University, USA.
- Slyter, M. (2012). Creative counseling interventions for grieving adolescents. *Journal of Creativity in Mental Health, 7*, 17-34.
- Smith, A. (2010). Teaching a course on creativity in counseling: Ideas for counselor educators. *Journal of Creativity and Mental Health, 6*(2), 149-165.
- Smith-Adcock, S., Scholl, M. B., Wittmann, E., Tucker, C., Rapisarda, C., & Graham, M. A. (2010). Using expressive arts in counseling supervision. In J. R. Culbreth & L. L. [Last name continues but needs full details to complete].

---

Thomas, D., & Morris, M. (2017). Creative counselor self-care: Ideas and research you can use. Retrieved from <https://www.counseling.org/docs/defaultsourcevistas>.

Woo, H., Lu, J., Harris, C., & Cauley, B. (2017). Professional identity development in counseling professionals. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 8(1), 15-30.