

The Effectiveness of a Cognitive Supervision Program in Improving Counseling Skills and Reducing Performance Anxiety among Trainee Counselors in Counseling Programs for Abused Women. Qualitative Study

Basma Eid Alshareef^{1*}, Ola Ghazi Bader²

¹ Department of Clinical Psychology, Al-Ahliyya Amman University, Al-Salt, Jordan

² Phenix Center for Economic & Informatics Studies, Amman, Jordan

Received: 26/6/2023
Revised: 21/11/2023
Accepted: 11/12/2023
Published online: 1/10/2024

* Corresponding author:
dr.abeer.sh@bau.edu.jo

Citation: Alshareef, B. E. ., & Bader, O. G. (2024). The Effectiveness of a Cognitive Supervision Program in Improving Counseling Skills and Reducing Performance Anxiety among Trainee Counselors in Counseling Programs for Abused Women. Qualitative Study. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 51(6), 95–109.
<https://doi.org/10.35516/hum.v51i6.5135>



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstract

Objectives: The study aimed to identify the effectiveness of a cognitive supervision program in improving counseling skills and reducing performance anxiety among trainee counselors in counseling programs for abused women,

Methods: The qualitative approach was used on a sample of (30) trainee counselors from psychological counseling students at the University of Jordan and Yarmouk University. The sample was selected intentionally.

Results: The results indicated that there are professional obstacles before they took a Cognitive Supervision Program represented by the failure to use tests and measures at their appropriate time and place, the difficulty of their reliance on these standards and tests by observing some important variables, and their inability to combine empathy with abused women and objectivity. The results also showed that some psychological problems represented by the presence of feelings of anxiety and tension. The results also indicated that the cognitive supervisory program has helped them solve problems, and it also contributed to improving the level of interpersonal relationships among the trainee mentors due to the improvement in their self-management.

Conclusions: The study recommends working on designing training programs according to the cognitive supervisory model and utilizing the individual supervision approach (one-on-one) to examine the case of each trainee supervisor individually. Additionally, conducting numerous research studies on supervision and training for supervisors, organizing conferences and courses that address the cognitive supervisory program.

Keywords: Cognitive supervision program, trainee counselors, battered women.

فاعلية برنامج إشرافي معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات "دراسة نوعية"

بسمه عيد الشريف^{1*} علا غازي بدر²
¹ قسم علم النفس السريري، جامعة عمان الأهلية، السلط، الأردن
² مركز الفنيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، عمان

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرّف فاعلية برنامج إشرافي معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات.

المنهجية: تم استخدام منهج البحث النوعي على عينة بلغت (30) مرشدًا متدربًا ومرشدة متدربة من طلبة الإرشاد النفسي في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية.

النتائج: أشارت النتائج إلى وجود معوقات قبل حصول المرشدين على برنامج الإشراف المعرفي تمثلت بالمشكلات المهنية وتمثلت بالفشل في استخدام الاختبارات والمقاييس في وقتها ومكانها المناسبين، وصعوبة اعتمادهم على هذه المقاييس والاختبارات بملاحظة بعض المتغيرات المهمة، وعدم قدرتهم على الموازنة ما بين التعاطف مع النساء المعنفات وما بين الموضوعية، كما ظهرت بعض المشكلات النفسية المتمثلة بوجود مشاعر القلق والتوتر، وعدم اقتناع المسترشدة بدور المرشد في مساعدتها، وتبين النتائج وجود صعوبة في تطبيق أسلوب المواجهة، والتعب والإرهاق بعد الجلسات الإرشادية للنساء المعنفات بسبب الاستنزاف العاطفي، وأشارت النتائج إلى أن البرنامج الإشرافي المعرفي قد ساعدهم على حل المشكلات، وتبين تحسن في بُعد إدارة الوقت، واكتساب المرشدين المتدربين بعض المهارات الفنية والتقنية، والمهارات التكيفية، كما أسهم البرنامج في تحسين مستوى العلاقات بين شخصية لدى المرشدين المتدربين وكذلك خفض مستوى قلق الأداء.

الخلاصة: توصي الدراسة بالعمل على تصميم برامج تدريبية وفق النموذج الإشرافي المعرفي، واستخدام أسلوب الإشراف الفردي (واحد لواحد)؛ لدراسة حالة كل مرشد متدرب على حدة، وكذلك إجراء العديد من البحوث والدراسات حول الإشراف والتدريب على المرشدين وتنظيم المؤتمرات والدورات التي تتناول البرنامج الإشرافي المعرفي.

الكلمات الدالة: برنامج إشرافي معرفي، المرشدين المتدربين، النساء المعنفات.

المقدمة:

عند بناء مقارنة شاملة للإشراف المعرفي السلوكي لا بدّ من الوقوف عند كلمات سويسير (Saussure) وهي "أن وجهة النظر هي التي تخلق الموضوع" بمعنى أن الظواهر من غير الممكن أن توجد دون منهج، وأن الرؤية العلمية هي التي تمكّننا من محاصرة الظواهر أو المشكلات ومن الخروج عن الواقع الحسي والاسقاطات المسبقة، لمحاولة بنائه بناءً علمياً بنظام محدد من العلاقات (العتوم، 2012)، ومع التقدم التكنولوجي والعولمة في العصر الحالي ازدادت حاجة الأفراد إلى المرشد النفسي الذي يستمع لهم ويضع كل ما لديه من خبرات وقدرات شخصية في محاولة لفهم مشكلاتهم، وحتى يستطيع المرشد أن يقدم الإرشاد بطريقة فعالة، فهو بحاجة لمن يصقل مهاراته ويساعده في تحسين قدراته وصفاته الشخصية والتغلب على مشكلاته النفسية والاجتماعية، فيحسب (دان راذر) كما أوردته (بدر، 2019) إذا لم نغير ما نفعله دائماً، فلن نغير النتائج التي نحصل عليها. ويعتمد نجاح العمل الإرشادي كما أشار إليها المصاورة (2022) بدرجة كبيرة على فاعلية المرشد، التي ترتبط بعوامل متعددة منها مهاراته في الاتصال، ومستوى تدريبه على المهارات الإرشادية ومستوى قلق الأداء لديه وهذه العوامل قابلة للتعديل والاكتساب عن طريق برامج التدريب المناسبة.

وهذا لا يعني أن كل مرشد يمتلك المهارات اللازمة لممارسة الإرشاد بطريقة فاعلة، فالمقولة القائلة "إن بعض الأطباء يجعلون المرضى أكثر مرضاً" شنيور (2017) تنطبق كذلك على المرشدين في حال عدم اعترافهم بأنهم يعانون من مشاكل مهنية أو نفسية كالقلق والتوتر وعدم قدرتهم على التكيف، وهذا لا يعني عدم قدرتهم على التعلم والتطوير نظراً لأن مهاراتهم في الاتصال، ومستوى قلق الأداء لديهم، ومستوى تدريبهم على المهارات الإرشادية كلها عوامل قابلة للتعديل والاكتساب عن طريق برامج التدريب المناسبة.

لذلك لا بد من مشرف يمتلك المعرفة والكفاءة والخبرة اللازمة لتقديم خدمات الإشراف بصورة فاعلة، حيث يعد الإشراف الإرشادي عنصراً أساسياً في برامج تعليم ودعم الإرشاد النفسي وإعداد المرشدين، وجزاء لا غنى عنه من التطوير الذاتي المستمر والالتزام بالتعلم، كذلك دوره في عملية التغيير والإثراء الذاتي، ومن ضمن هذه البرامج الإشرافية بحسب (الشريفين، مقدادي، 2021) البرنامج المعرفي السلوكي حيث أثبتت فعالية في الإشراف نظراً لمرونته وقدرته على تلبية حاجات عدد من المرشدين المتدربين، حيث من الممكن أن يكون مفيداً بطرق عدة كاستخدامه لنموذج النموذج، والتأثير في الإدراك، وهكذا يظهر الغرض من الإشراف في تعزيز سلوكيات الاستشارة المناسبة وخفض مستوى الإدراك والسلوكيات غير المتكيفة، كذلك دوره في تحديد المشاكل التي يتعرض لها المرشدين وتقويمها، أو تصحيحها، والتعاون الذي يركز على الحل في ما بينهم.

أهداف الدراسة:

1. تحديد العوائق التي تواجه المرشدين النفسيين المتدربين عند التعامل مع النساء المعنفات قبل حصولهم على برنامج إشراف معرفي لتحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء.
2. تعرّف فاعلية برامج الإشراف المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات.

مشكلة الدراسة:

تناولت مقاربات علمية عديدة كما أوردتها يفنك واخرون (Yifeng, et al., 2022) ظاهرة العنف ضد المرأة، منها مقاربات علم النفس، وعلم النفس الطبي، وعلم النفس التحليلي، وكذلك تمت دراسة الظاهرة من منظور أنثروبولوجي واجتماعي وحقوق وقانوني وغيرها، وأبرزت غالبية هذه المقاربات أن لهذه الظاهرة المركبة أسباب متعددة، كما يصعب إرجاعها إلى عامل واحد، إلا أنها خلصت إلى وجود أسباب هيكلية في البنى الاجتماعية، والثقافية لكل المجتمعات على اختلاف ثقافتها، وهو ما يجعل منها ظاهرة عالمية.

وبالنظر إلى الأعداد المتزايدة لحالات العنف ضد النساء تظهر أهمية الإرشاد النفسي لهن، حيث أشار (حمية الأسرة، 2020) إلى ازدياد حالات العنف ضد النساء من (41221) حالة عام 2018 إلى (54743) حالة عام 2020، كما أشارت إلى أن (58.7%) من هذه الحالات تعرضن لعنف جسدي، و (34%) منهن تعرضن لعنف جنسي، بالإضافة إلى ما يرافق ذلك من الآثار النفسية السلبية كاليأس، والقلق، والإحساس بالخطر والتشويش وصولاً للاكتئاب، وتشير منظمة الصحة العالمية، (2002) إلى أن نسبة كبيرة من النساء المعرضات للعنف قد تظهر لديهن أعراض اضطراب ما بعد الصدمة، والاكتئاب، والقلق وفقدان الشهية، ومن هنا تغدو الحاجة ملحة لخدمات الإرشاد النفسي، واستخدام مجموعة من الاستراتيجيات، والمهارات للتعامل معهن، أو التخفيف من النتائج السلبية المعرفية، والانفعالية للأزمة التي يمرون بها (Davenport, 2019).

وبالنظر إلى بعض الدراسات مثل دراسة (شنيوري، 2017) التي تشير إلى نقص التدريب لدى المرشدين المتدربين الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأدوار الفنية والخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشدون لهؤلاء النسوة، وهكذا خفض الأداء المهني الفعال، ودخول من لا يصلحون للمهنة؛ بسبب عدم

التخصصية وافتقارهم للمهارات الإرشادية المتخصصة للتعامل مع الحالات التي تواجههم، كما أن البعض الآخر في حالة قلق دائم وعدم استقرار نتيجة لعدم قدرتهم على التكيف في ممارسة دور المرشد الفعال من خلال توظيف المهارات الإرشادية المختلفة، لذا فإن عملية خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين تبقى مجالاً للدراسة والبحث من أجل التشخيص ووضع البرامج الفاعلة.

ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة التي تستهدف تعرّف فاعلية برنامج إشراف معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات، وتحسين مهاراتهم التي تزيد من قدرتهم على التعامل مع الحالة وهكذا خفض القلق الذي يحيط بالمرشدين الجدد حول إدارة الجلسات الإرشادية.

أسئلة الدراسة:

1. ما العوائق التي تواجه المرشدين النفسيين المتدربين عند التعامل مع النساء المعنفات قبل حصولهم على برنامج إشراف معرفي لتحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء؟
2. ما مدى فاعلية برامج الإشراف المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعاً ذو أهمية كبيرة يتمثل في تعرّف فاعلية برنامج إشراف معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات، وهكذا تركيزها على أبعاد مهمة لدى المرشدين المتدربين، بالإضافة إلى خفض قلق الأداء في إدارة الجلسات الإرشادية، حيث تقوم برامج الإشراف المعرفي بحل ومعالجة الاضطرابات النفسية الانفعالية المختلفة، مما سيقود إلى إحداث نتيجة فعالة في التخفيف من هذه الاضطرابات، وهذا راجع إلى فنياته المستخدمة في ذلك، فهو يستند على نموذج التشغيل المعرفي للمعلومات أي العمليات العقلية، بالإضافة إلى كونه عملي ويتميز بالتعاون بين المرشد والمسترشد، من أجل تغيير المعتقدات الخاطئة غير التكيفية إلى استجابات بديلة أكثر فعالية، الأمر الذي سينعكس بالضرورة على النساء المعنفات؛ إذ يمكنهن من تحقيق التكيف والتوافق في حياتهن.

وقد تساهم هذه الدراسة في زيادة الجانب المعرفي لكونها من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع الدراسة بطريقة نوعية.

ويمكن إبراز أهمية الدراسة التطبيقية من خلال العمل على توظيف مجالات النظرية المعرفية والإفادة من مبادئها في البرامج الإرشادية لإرشاد النساء المعنفات، وهكذا يُؤمل أن تساهم نتائج الدراسة وتوصياتها في بناء برامج وندوات وورشات عمل يستفيد منها المشرفون والعاملين في برامج تمكين المرأة، وحمايتها ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة الصحة، والمركز الوطني للصحة النفسية، بالإضافة إلى دور حماية النساء المعنفات.

مصطلحات الدراسة:

برنامج إشراف معرفي: هو أحد أساليب الإرشاد النفسي الذي يستخدم مجموعة من الأفراد لديهم نفس المشكلة، وهو برنامج مخطط ومنظم يقوم على أسس علمية؛ لتقديم الخدمات الإرشادية المعرفية المباشرة وغير المباشرة على نحو جماعي لكافة أعضاء المجموعة بهدف تحقيق التوافق النفسي داخل المجموعة وخارجها (Corey, 2017).

المهارات الإرشادية: هي المهارات التي تساعد المرشد على إنجاز عمله بالصورة الصحيحة، من حيث قدرته على بناء علاقات مهنية وسليمة مع المسترشد، وكسب ثقتهم، ومنها مهارات الاتصال وبناء العلاقات الإرشادية كالإصغاء، والمهارات الفنية كالتشخيص والقياس، ومهارات العمل المتقدمة كالمواجهة والتفسير والتغذية الراجعة، وغيرها من المهارات المهنية والضرورية للمرشد النفسي، التي تساعد على القيام بالمقابلات الإرشادية الفردية أو الجماعية بالصورة السليمة (طمنوني، شاهين، 2021).

قلق الأداء: يعرف القلق بأنه إحدى سمات الشخصية الذي يسبب حالة مستمرة من الغموض والوجل والإحساس بالتوتر دون أن يكون هناك سبب واضح، وقلق الأداء هو حالة القلق التي تنتاب المرشد في أثناء عملية التقييم، وقد تستمر معه خلال فترة العمل على نحو متواصل، ويسمى ذلك عندئذ سمة القلق (طنوس، الشوايبة، 2021).

النساء المعنفات: أي فعل عنيف يقع على المرأة تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه معاناة أو أذى أو ضرر، سواء من الناحية البدنية، أو الجنسية، أو النفسية أو الاقتصادية، وسواء حدث ذلك في الحياة الخاصة (إطار الأسرة) أو العامة (الذي ترتكبه الدولة أو تتغاضى عنه أينما وقع). (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2006).

الإطار النظري:

من المهم أن يكون تعريف الإشراف واضحاً؛ إذ يتيح ذلك فهم كيفية ممارسته، وذكر كل من سوليفان و غلانز (Sullivan & Glanz, 2013) أن مفهوم الإشراف في الإرشاد النفسي يختلف باختلاف نظرة الباحثين فبعضهم ينظر إليه كعملية إدارية في حين أن البعض الآخر ينظر إليه كوظيفة تعليم أو تدريب.

فعره برنارد وجوديير (Bernard & Goodyear, 2019) بأنه علاقة مهنية وتحالف يقدمه شخص خبير في مهنة إلى شخص أقل خبرة في المهنة نفسها، حيث يراقب الأول جودة الخدمات المهنية المقدمة للمسترشدين، وتقديم التغذية الراجعة، كما ويعمل كحارس للبوابة لمهنة معينة يسعى المشرف عليه للدخول فيها، ويعرف قسم الصحة في إنجلترا (1993) الإشراف على أنه عملية رسمية للتعليم والدعم المهني، أي تمكن الأفراد المشاركين من تطوير المعرفة والمسؤوليات المنوطة بهم، وتوفير الأمان والحماية للشخص في المواقف المعقدة (Winstanley & Edward, 2000).

ويعرف بيك (Beck, 2008) نموذج الإشراف المعرفي السلوكي بأنه نموذج إشرافي قائم على مساعدة المرشد على تصحيح التشوهات المعرفية التي تؤثر في مشاعره وسلوكاته لتسهيل التعافي أو التحسين، وتعليم السلوكات الاستشارية للمرشد المتدرب وتقييمها، كما وذكر (Landon & Schultz, 2018) عدة أسباب لحصول المرشد على الإشراف الجيد أهمها الحصول على الدعم المركزي؛ إذ يستطيع المشرف التركيز على الصعوبات الخاصة بهم كعاملين، كما يتم إعطاه بعض من المسؤولية عن العمل مع المسترشدين، ناهيك أن الإشراف المستمر يطور القدرة على تقديم المساعدة للمسترشدين واستخدام الموارد على نحو أفضل وطرق التعامل السليمة معهم، كما أورد اوين وشوهيت (Owen & Shohet, 2012) أن الإشراف يوفر أفكاراً عملية للمرشد يمكنه إدارتها وتجربتها ذاتياً والنظر بعمق في سبب حدوث مشكلة معينة، وكيفية مساعدة المسترشد فيها، وهذا يساهم في الوصول إلى رفاهية كل من المرشد والمسترشد في النهاية؛ إذ إن المشرف قد يلاحظ ما كان غير ملاحظ في الجلسات بين المرشد والمسترشد فكل شخص منا لديه ما يسعى بـ "البقع العمياء" التي تتضح عندما يساعدنا شخص آخر على رؤيتها بوضوح، أن هذا الطرح يعني أن للإشراف أهمية كبيرة في إدراك واستكشاف العديد من الأمور التي لم ينتبه لها المرشد وهكذا المسترشدين على نحو كامل.

وكشف تحليل الأدب في الإشراف عن العديد من النماذج التي نشأ البعض منها من مناهج الإرشاد والعلاج النفسي، وبعض المناهج التكاملية، وتحدد هذه النماذج الأسس النظرية في توجيه الإشراف ومن هذه النماذج: نموذج التحليل النفسي، النموذج السلوكي، النموذج التكاملي، النموذج المعرفي وغيرها (Watkins, 2014).

ولكي يقوم المرشد النفسي بعمله على أكمل وجه يحتاج إلى مجموعة من المهارات الإرشادية، حيث يجب أن يتمتع بعدة صفات، مثل: مهارات المعرفة النظرية كنظريات علم النفس التي تهتم بالجوانب النفسية الاجتماعية، والمهارات الإكلينيكية المتمثلة بإجراء المقابلات بكل أنواعها، سواء كانت حرة أو مقيدة، وأن يكون قادراً على تشخيص انفعالاتهم وتفسيرها، إضافة إلى المهارات المساندة كمهارة حل المشكلات والتعامل معها وذلك من خلال تبني سلوكات جديدة، ومهارات التشخيص مثل القدرة على الإصغاء والاستجابة، والقدرة على التواصل مع المسترشد في صور لفظية وغير لفظية، وإدارة الحوار في المقابلة والملاحظة والمواجهة وغيرها من المهارات. (آل منصور، 2016)

وقد يعاني المرشد المتدرب بحسب قطراني (2021) من عدم إعداده مهنيًا بصورة مناسبة بحيث يصبح عاجزاً عن فهم دوره، وجاهلاً بالمعارف المطلوبة لأداء هذه المهنة، وهكذا يفشل في تكوين العلاقة الإرشادية وفهم المسترشدين، الأمر الذي قد يشعره بالقلق؛ بسبب بعض التصورات التي قد يفترضون وقوعها أو خوفهم من الفشل الأمر الذي يؤدي إلى اضطراب التفكير فيصبح في موقف يندر بالخطر، حيث يعمل الدماغ بانتباه شديد في مواجهة ذلك التهديد المفترض، بالإضافة إلى خبرة القلق التي تكون مصحوبة في الغالب بتشويش ذهني أي عدم القدرة على التفكير على نحو سليم، ويرى إليس وكراسفورد (Ellis & Crasford, 2000) أن المعتقدات أو الأفكار اللاعقلانية يمكن أن تؤدي إلى حدوث القلق، فحجم القلق الذي يمكن أن يسببه المرشد لنفسه ينشأ ويتزايد لو اعتقد أنه يجب أن يكون على درجة كبيرة من الكفاءة والإنجاز في كل شيء؛ حتى يمكن أن نعهده شخصاً ذا أهمية.

ويميل العديد من المشرفين المتدربين كما أوردته (الشريفين، 2011) إلى تبني النموذج المعرفي؛ لأن هذا النموذج يناسب العمل الإرشادي، فبعض المرشدين يظهرون مشكلات لم يتم علاجها على نحو فعال ضمن تدريبهم، وبعضهم يرغبون في تعلم التقنيات المعرفية، وفي هذا النموذج يسلك المشرف سلوكاً يشبه إلى حد كبير سلوك المعلم، حيث يتم العمل على تعليم المتدرب طبيعة التفكير العقلاني، وإمكانية تعليم هذه الأفكار للمسترشدين، بالإضافة إلى ذلك يتضمن العديد من الأساليب مثل تدقيق الاستجابات، وتعرف الأفكار المرتبطة بالقلق، وتغيير القواعد، وإظهار الذات والتفسير وتحديد الأفكار اللاعقلانية وتعديلها، وإعادة البناء المعرفي ومراقبة الذات.

ومن ميزات هذا النموذج كما ذكر (Borders & Brown, 2005) أنه محدد زمنياً، منظم، موجه نحو الهدف، يستند إلى أطر نظرية، ويركز على الثقة المتبادلة والخبرة، كما يساعد على تسهيل التغيير، والتركيز على نقاط القوة وبناء مهارات تصور الحالات، ويشير (Ellis & others, 2002) إلى أن هذا النموذج يعتمد على الإقناع الجدلي التعليمي بما يضمنه من فنيات عديدة في تقديم منطق الإشراف وشرحه، وتوضيح العلاقة بين الأفكار المشوهة والاعتقادات اللاعقلانية من ناحية، وبين ما يعاني المرشد الجديد من اضطرابات من ناحية أخرى، وإقناعه بضرورة الالتزام في الإشراف، وقيامه

بالدور المنوط به، أو ما يترتب عليها من مشاعر سلبية تحد من أدائه الوظيفي في مختلف المجالات، ويتم مثل هذا الإقناع من خلال عملية تعلم وتعليم تستند في المقام الأول على العلاقات الإشرافية المهنية التي تنشأ بين المشرف والمرشد الجديد.

كما وتتم إجراءات إعادة البناء المعرفي من أربع مراحل هي:

المرحلة الأولى: التبرير والمنطق وعرض الأسلوب، حيث أن المنطق وحديث الذات يقوي المعتقد لدى المرشد المتدرب، ويؤثر على الأداء نظراً لأن الجمل الذاتية السلبية من شأنها أن تسبب القلق والتوتر وتتدخل في جودة الأداء (Cormier & Nurius, 2003).

المرحلة الثانية: تتمثل كما أشارت إليها شنيور (2017) في التعريف بأفكار المرشد والبنى المعرفية في موقف المشكلة، وعلى الافتراض القائم أن المرشد يتقبل المنطق وراء إعادة البناء المعرفي لتشتمل على تحليل أفكار المرشد في المواقف التي تثير القلق، وتحتوي على تحديد الأفكار التلقائية غير السوية بالإضافة إلى نمذجة الصلات بين الأحداث والانفعالات وتحديد وتمييز البنى المعرفية المسببة للقلق.

المرحلة الثالثة: يقوم المشرف بتقديم وممارسة الأفكار التكيفية حيث يتم الانتقال من الأفكار الهازمة للذات إلى الأفكار التكيفية، أو التعليمات الذاتية الإيجابية التكيفية التي تعد جوهر الأفكار العقلانية.

المرحلة الرابعة: يقوم المشرف بتقديم وممارسة الجمل المعززة للذات؛ إذ يقوم المشرف بتعليم المرشد الجديد كيفية تعزيز نفسه، وذلك من خلال تقديم نموذج يوضح ويدير من خلاله المرشد على الإيجابية والتعزيز، والهدف منها في إعادة البناء المعرفي هو تعليم المرشد تعزيز نفسه عند حدوث التغيير المطلوب، وعندها لا يعتمد المرشد الاعتماد فقط على الدعم من الآخرين.

كما ويستخدم المشرف بحسب برادلي ولادني (Bradley & Ladany, 2016) الفنيات المعرفية في الاشراف المعرفي مثل الممارسة الذهنية، كإعطاء المرشد المتدرب التعليمات بتخيل الجلسة الإرشادية التي لم يستجب فيها بصورة ملائمة، ثم يقوم بأداء المهارة المطلوبة، كما يتضمن التدريب على هذه المهارة واجبات بيتية، كما يستطيع المشرف توضيح التفكير الفعال بما يعرف بالنمذجة المعرفية؛ إذ تتم الاستفادة من الجلسة الإرشادية المسجلة، وذلك بهدف التوضيح والمناقشة التي تركز على عمليات التفكير ذات العلاقة بالمستشد، من خلال التفكير والتحدث بصوت عالي، وبهذا يتعلم المرشد المتدرب توجيه مهاراته المفاهيمية بصورة مستمرة في الجلسات الإرشادية.

ويعتمد دور المشرف على إكساب المتدربين للمهارات السابقة، والعمل على إظهار الأفكار اللاعقلانية واستبدالها بأخرى عقلانية، بحيث يتمكن المرشدون المتدربون من إرشاد مسترشدتهم في المستقبل، وكما هو الحال في الإرشاد يجب أن تكون العلاقة ما بين المشرف والمرشدين الجدد دافئة وصداقة، وتركيز العمل على مخاطبة القضايا الشخصية للمتدربين. ومن الضروري أن يقوم المشرف بإجراء علاقة تحالف تعاونية من أجل حل المشكلات، التي تكون بسبب نقص الخبرة والمهارات غير الملائمة، أو المعتقدات السلبية، أو ردود الفعل العاطفية المبالغ فيها وخصوصاً عند العمل مع نساء معنفات تعرضن للعنف والإساءة، الأمر الذي يفقده الإدارة الذاتية التي أشارت الدراسة إلى ارتباطها سلباً مع الاكتئاب والقلق من حيث التأثير في وضوح الهدف، قوة التحكم في الذات، التفكير الإيجابي المنطقي والتخطيط (Areri, others, 2020).

الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم زمنياً حسب إجراءاتها، وتناولت الدراسات العديد من المتغيرات.

هدفت دراسة (المصاوة 2022) إلى تعرف فاعلية برنامج إشراف إرشادي معرفي في تحسين التعاطف الذاتي لدى المرشدين المتدربين في جامعة اليرموك، استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي على عينة بلغت (30) مرشد متدرب، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في التعاطف الذاتي لصالح المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها البرنامج الإشرافي، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لمقياس التعاطف الذاتي وأبعاده بين القياسين البعدي والمتابعة. ولتعرف المهارات الإرشادية.

وجاءت دراسة طموني، شاهين، (2021) التي هدفت إلى تعرف المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة طولكرم الحكومية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي)؛ لتصل إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما أشارت النتائج إلى وجود نقص في بعض المهارات الرئيسية للمرشدين، وخاصة مهارة تطبيق الاختبارات والمقاييس التي تستدعي التدريب المستمر لهم، وبما يتوافق مع حاجاتهم، وهكذا عكس هذه المهارة على المسترشدتين.

وترى دراسة الثوابية (2020) بعنوان: فاعلية برنامج إشرافي معرفي في تحسين الإدارة الذاتية والعلاقات البين شخصية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي على عينة مكونة من (30) طالبة من طالبات التدريب الميداني في الإرشاد والصحة النفسية، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الادارة الذاتية ومقياس العلاقات البين شخصية، وعلى مقياس قلق الأداء لصالح المجموعة التجريبية التي تلقى أفرادها برنامجاً إشرافياً تدريبياً مستنداً للنموذج المعرفي.

وفي دراسة منسي (Mansi, 2017) التي هدفت إلى تعرّف فاعلية برنامج إشرافي تدريبي على مستويات التوتر والقلق والانتباه والتعاطف الذاتي لدى عينة من المرشدين المتدربين بلغت (11) مرشداً ومرشدة من طلبة الماجستير والدكتوراه في جامعة توليدو. واستخدم الباحث المنهج التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة من خلال برنامج تدريبي مدته (6) أسابيع، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التوتر، ومقياس التعاطف الذاتي، ومقياس الانتباه. لتظهر النتائج الدراسة خفض مستوى التوتر وتحسين مستوى الانتباه والتعاطف الذاتي لدى المرشدين المتدربين.

كما تناولت دراسة لينز وآخرون (Liness, others, 2017) متابعة المعالجين المتدربين على نموذج العلاج المعرفي السلوكي بمستويات مكثفة في مؤسسة الأخصائيين في لندن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي على عينة مكونة من (196) معالجا متدربا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن (79%) من أفراد العينة ما زالوا يستخدمون نموذج العلاج المعرفي السلوكي كنموذج علاج رئيسي لهم في عملهم، في حين تبين أن (61%) من المعالجين الذين تدربوا على النموذج أصبحوا مشرفين في العلاج المعرفي السلوكي، كما وأظهرت النتائج أن (23%) من المتدربين قد حصلوا على ترقية في عملهم.

وأجرى كل من شامون، وآخرون (Shamoon, 2017) دراسة هدفت إلى التحقق من أن قلق المعالج في غرفة العلاج خاصة مع العميل الصعب يغير في فاعلية العلاج، وأن الإدارة الفعالة لهذا القلق من المهارات الأساسية التي على المعالج التمتع بها في علاج الأسر والأزواج، وأن المعالج الفعال يحتاج للقدرة على إدارة انفعالاته خاصة القلق لمساعدة العميل، لأن عدم إدارة القلق تؤدي إلى انهاء التحالف العلاجي، كما تم فحص فاعلية أسلوب الوعي الذاتي والاستبطان المستمر، استخدمت الدراسة منهج تحليل المضمون، وتم التحقق من ذلك من خلال مراجعة لأدب العلاج النفسي، وأشارت النتائج إلى أن المعالجين القادرين على إدارة قلقهم هم أكثر فاعلية بغض النظر عن المواهب أو الخبرات.

وقدم الماهرة وطنوس (Al Mahaira, Tannous, 2016) دراسة هدفت إلى تعرّف فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى النموذج السلوكي المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية، وخفض الضغوط النفسية لدى مرشدي مدارس الطفيلة. تكونت عينة الدراسة من (30) مرشداً؛ ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياسي المهارات الإرشادية والضغوط النفسية؛ لتظهر نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في المهارات الإرشادية ولصالح المجموعة التجريبية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من الدراسات السابقة أنها تنوعت في أهدافها وأدواتها وأساليبها وموضوعاتها، وعليه يُمكن القول أن الدراسات السابقة سيكون لها الأثر الكبير والدور الهام في تعزيز الدراسة الحالية وإنضاج مساراتها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف أو الأدوات، وإن لتنوع الدراسات السابقة وتناولها جوانب كثيرة تتعلق بالإشراف الإرشادي والمهارات الإرشادية وتحسينها وعلاقتها بغيرها من المتغيرات النفسية وقدرتها على خفض القلق والتوتر وتحسين المهارات الإرشادية، كل ذلك سوف يساعد الدراسة الحالية في الاطلاع على الجوانب التي تدعم هذه الموضوعات، وبالنظر إلى الدراسة الحالية وما يُميزها عن الدراسات السابقة، يلاحظ أن الدراسة الحالية تمتاز عن الدراسات السابقة في كونها تُعد من الدراسات القليلة التي تناولت هذه المتغيرات بأسلوب البحث النوعي.

منهجية الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج النوعي، نظراً لملائمته أغراض الدراسة، من خلال الأسلوب الكيفي- النوعي - في عرض البيانات والمعلومات، أما الطريقة العامة للبحث استندت الدراسة إلى دراسة الحالة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المرشدين المتدربين على مستوى السنة الرابعة المسجلين في مساق التدريب الميداني في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك والحاصلين على برنامج إشراف معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء عند التعامل مع النساء المعنفات، ثم تمّ اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية حيث تكونت من (30) مرشداً متدرباً ومرشدة متدربة على مستوى السنة الرابعة المسجلين في مساق التدريب الميداني في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك.

بدأت المقابلات في شهر تشرين الثاني/2022، وتم مقابلة كل حالة مرتين، مرةً للتعارف وترتيب موعد للمقابلة ومرةً لتطبيق أداة الدراسة وجمع المعلومات، وتراوحت مدة كل مقابلة لجمع البيانات من 30-90 دقيقة، ولضيق الوقت لدى أربعة من المبحوثين والمبحوثات كانت مدة المقابلة 30 دقيقة، في حين كانت مدة المقابلات الأخرى ما بين (60-90) دقيقة.

ثالثاً: أدوات الدراسة

أداة المقابلة: تم تصميم أداة الدراسة من خلال الإطار النظري والاطلاع على الدراسات السابقة، وتكونت من مجموعة من الأسئلة شبه المهيكلة وعناصر وموضوعات أساسية أسهمت إجاباتها في الإجابة عن أسئلة الدراسة. وتم تطبيق الأداة من خلال: المقابلة المتعمقة حيث تمت المقابلات على نحو شخصي وفي منازل وأماكن عمل مجتمع الدراسة، وتراوحت فترة المقابلة من 30 – 90 دقيقة، وتم إجراء المقابلات على نحو فردي لكافة مجتمع الدراسة، كما تم تسجيل المقابلات بعد أخذ الإذن من المبحوثين والمبحوثات وتفريغها من قبل الباحثين ثم تحليلها بالإجابة عن أسئلة الدراسة، هذا وكان عدد المقابلات (30) مقابلة.

رابعاً: صدق أداة الدراسة

تم تصميم أداة المقابلة بناء على الإطار النظري والاطلاع على الدراسات السابقة، وإثرائه من خلال المقابلات التمهيدية؛ حيث تم تطبيقه أول مره بهدف ضبطه وإجراء التعديلات عليه ولتتمكن الباحثون من حصر مجموعة من الأسئلة، والعناصر، والموضوعات الأساسية، وأخذ ملاحظات جديدة لم تكن واردة في الأداة بصورتها الأولية، وتقييم عملية جمع البيانات، وتقدير الزمن اللازم لجمع البيانات ومعالجتها. وقد طبق صدق البناء على عينة استطلاعية عددها (10) من المرشدين المتدربين على مستوى السنة الرابعة المسجلين في مساق التدريب الميداني في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، والحاصلين على برنامج إشراف معرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء عند التعامل مع النساء المعنفات، ومن خارج العينة الفعلية.

بعد ذلك أجري التعديل اللازم على الدليل، وتم عرض أداة المقابلة على عدد من ذوي الاختصاص في الجامعة الأردنية؛ لأخذ آرائهم بمدى صلاحية الاستمارة، وبعد ضبط الأداة في ضوء المقترحات المقدمة بصورته النهائية.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتوصياتها:

يقدم هذا الجزء عرضاً للمقابلات التي تمت مع المبحوثين والمبحوثات، وكانت النتائج كالتالي:

1- تحديد العوائق التي تواجه المرشدين النفسيين المتدربين عند التعامل مع النساء المعنفات قبل حصولهم على برامج إشراف معرفي لتحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء عند التعامل مع النساء المعنفات:

تعد الخدمات الإرشادية على اختلافها مهمة في مساعدة النساء المعنفات للتعامل مع مشكلاتهن النفسية، وتحقيق درجة مرضية من التوافق لهن، فهي تساعدهن على إدراك المشاكل كنتيجة لبعض التصورات اللاعقلانية، إما عن ذواتهن وإما كنتيجة لمهاراتهن الاجتماعية غير الناجحة، الأمر الذي قد يؤثر في النهاية على اتخاذ قرارات مهمة ومصيرية، ومن هنا لا يعد الإرشاد سهلاً على المرشدين المتدربين لما تعانیه هؤلاء النسوة من آثار سلبية ليسعلنهن فحسب بل على الأسرة والمجتمع؛ إذ يتخذ العنف أبعاداً سلبية على سلامتهم النفسية واستقرارهم العاطفي.

وتتنوع آثار ونتائج العنف على النساء، ابتداءً بالإصابة بسوء الصحة البدنية، كالإصابة بالصداع الدائم والتوتر اللاحق للصدمة، كما ويؤدي العنف إلى الاكتئاب ومشاكل النوم والاضطرابات النفسية والاضطرابات الأكل واضطرابات الإجهاد التي تلي الرضوخ للعنف، وغالباً ما يُنتج العنف امرأة مهزوزة فاقدة لاحترامها وثقتها بنفسها، فهي دائماً ما تشعر بالذنب وتعيش معزولة عن الحياة الاجتماعية والمشاركة العامة كما وتفقد المبادرة فيها نظراً لما تعانیه من الحزن، والعجز، والعذاب النفسي والرعب، ومن التصور السابق ينطلق المرشدون المتدربون لمساعدتهم، إلا أنهم ينصدمون بمعوقات كثيرة تواجههم، وتحد من كفاءتهم لذلك، ويمكن تقسيم تلك المعوقات والتحديات كما بينتها النتائج إلى:

1- المشكلات المهنية:

تتضمن المشكلات المهنية للمرشدين المتدربين كل ما يعترض عملهم من صعوبات، وما يعانوه من مشاكل تحول دون تحقيق قيامهم بالعمل بصورة إيجابية؛ إذ بينت النتائج وبما نسبته (83.3%) من المرشدين الجدد يعدون الفشل في استخدام الاختبارات والمقاييس في وقتها ومكانها المناسبين من أكثر الصعوبات التي واجهتهم، نظراً لأن الاختبارات والمقاييس من المتطلبات الجوهرية التي تساعد المرشد في عمله في أثناء مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات حياتية فعالة، واكتساب سلوكيات جديدة، يقول أحد المرشدين المتدربين: "إن الفهم الدقيق لما تمر به هؤلاء النسوة من معاناة يعتمد على فهمي لمشكلتها وعلى ما تقدمه لي من معلومات بطريقة موضوعية، التي في بعض الأحيان لا أستطيع الوصول إليها إلا بعد إجراء القياس النفسي وبعض الاختبارات، فإذا فشلت في استخدام المقاييس فأنا سافشل بالتأكيد من مساعدتهم"، وتضيف أخرى: "فاقد الشيء لا يعطيه، إن لم استطع أن أفهم المشكلة على نحو منظم فلن أستطيع مساعدتها، ولذلك كانت أكثر المعوقات التي واجهتني صعوبة هي استخدام المقاييس والاختبارات"، وتقول إحدى المرشدات المتدربات: "لقد فشلت في استخدام مقياس القلق، وهكذا حدّ من فعالية الخدمات الإرشادية التي قدمتها لتلك السيدة".

كما بينت النتائج وبما نسبته (60%) من المرشدين المتدربين أنهم وجدوا صعوبة في اعتمادهم على هذه المقاييس والاختبارات بملاحظة بعض المتغيرات الهامة عند استخدامها، مثل: عدم ملاحظتهم لقلق المسترشدين من الاختبار، أو ألفة المستجيبة لهذا النوع من الاختبارات، تقول إحدى المبحوثات: "لقد وجدت صعوبة لاستخدامي المقياس نظراً لأن المسترشدة لم تكن بمزاج جيد، كما بدى واضحاً أن المقياس قد طبق عليها من قبل

فكانت تستيق بعض الإجابات فلم أحس أنه قد كان فعالاً ولم أعرف ماذا أفعل"، وتضيف أخرى: "كان المكان كثير الإزعاج ولم أطبق الاختبار على نحو جيد".

يتطلب التعامل مع الاختبارات النفسية، كما أشارت إليه النتائج السابقة وخاصة في مرحلة التطبيق الانتباه إلى العديد من المتغيرات، التي تسهم على نحو كبير في الحصول على النتائج على نحو دقيق، وتحقيق الاختبارات للأهداف المرجوة منها، كالمغيرات المرتبطة ببيئة الاختبار ويشتمل على التهيئة المناسبة، والإضاءة المناسبة ودرجة الحرارة وغيرها، بالإضافة إلى المتغيرات المرتبطة بالمستجيبة؛ إذ يؤخذ بالاعتبار بعض الجوانب مثل مدى الجدية في الاستجابة على الاختبار، والعوامل المرتبطة بالمزاج، واتخاذ المستجيبة موقف معين (كتزييف الاستجابة).

ومن المشاكل التي تواجه (70%) من المرشدين الجدد هو نقص التدريب الذي من الممكن أن يعيق تطور المرشدين الجدد، كما وتقلل من فرص تحملهم لمسؤولياتهم المهنية كمرشدين مختصين، تقول إحدى المبحوثات: "المشكلة أن التعليم النظري في الجامعات لا يكفي للتعامل مع حالة امرأة معنفة فبدا واضحاً نقص الخبرة عند تعاملي مع الحالة ولو أنني حصلت على تدريب يتم فيها توعيتنا وتدريبنا على المهارات المهنية والمتطلبات المعرفية اللازمة؛ لتفعيل عملية الممارسة المهنية، لتلافينا العديد من الأخطاء"، ويضيف أخرى: "إن وجود مساق عملي واحد ويفتقر أصلاً إلى التطبيق الفعلي لا يكفي لننطلق بالتعامل مع الحالات على أرض الواقع، يجب توفير تدريب عملي لا يقل عن السنة، فمهنة الإرشاد ليست مهنة سهلة".

تشير النتائج السابقة إلى أهمية التدريب للمرشد حيث يشكل الإرشاد النفسي أحد أهم التخصصات المهنية المتجددة علمياً ذات التعامل المباشر مع القضايا والمشكلات التي تمس حياة الأفراد، وهكذا تتطلب طبيعة هذا العمل معرفة كافية ومهارة عالية لتحقيق أقصى فاعلية، تقول إحداهن: "إن أهم الحاجات التدريبية للمرشدين العاملين مع حالات العنف الأسري هي التدريب على تطبيق أساليب العلاج الأسري في ضوء الواقع المعاصر"، وهذا يتطلب من المرشد الخلفية العلمية الشاملة والمتطورة، والخبرة التي يكتسبها من التدريب الفعال التي تضمن نجاح وفاعلية قدرته على مساعدة الأفراد والأسر في حل مشكلاتهم، وتحقيق الاستقرار والتكيف في حياتهم، ولكي يحقق المرشد المتدرب القدر الملائم من الكفاية المهنية ومواكبة التطورات العلمية والمهنية فإنه من المهم التأكيد على مبدأ التعليم المستمر بأنماطه المتعددة الذي يشير إلى كل أنواع التدريب للعاملين في الإرشاد سواء أكانوا من المرشدين الجدد أو القدامى.

كما أشار بعض المرشدين المتدربين وبما نسبته (40%) إلى صعوبات تعلقت بالمعرفة بتحقيق التكامل بين المعارف النظرية وسبل توظيفها خلال العملية الإرشادية، وفي هذا تقول إحدى المرشدات المتدربات: "إن التعلم لا يكفي، بل يجب معرفة كيفية توظيف هذه المعرفة عملياً"، ويضيف أخرى: "الصعوبة تكمن في مزج النظريات بالواقع العملي الأمر الذي يتطلب معرفة ومهارة ممتازة".

نجددما سبق أن هناك اتفاقاً واضحاً لتأكيد أهمية المعارف المهنية للمرشد؛ إذ يتطلب هذا العمل معرفة علمية كافية ومهارة عالية لتحقيق أقصى فاعلية، ولكي يحقق المرشد القدر الملائم من الكفاية المهنية ومواكبة التطورات العلمية والمهنية؛ فإنه لا بد من التأكيد على دور المشرف الداعم والتعليقي في ذلك من حيث مساعدته في التشخيص والعلاج المناسب والاحالة وغيرها، بالإضافة إلى انتهاز مبدأ التعليم المستمر بأنماطه المتعددة الذي يشير إلى كل أنواع التدريب للعاملين في الإرشاد كما أشارت إليها النتيجة السابقة.

في حين يظهر قصور في دور المشرفين؛ إذ اقتصر على الجانب الإداري في التعامل، وفي ذلك أشار (26.6%) من المبحوثين إلى ذلك، تقول إحداهن: "يظهر قصور في دور المشرفين على نحو عام في متابعة المرشدين المتدربين واقتصار ذلك على الجانب الإداري ومتابعة السجلات وكتابة التقارير". ولفت بعض المبحوثين الانتباه وبما نسبته (6.6%) إلى عدم قدرتهم على المواجهة ما بين التعاطف مع النساء المعتقات وما بين الموضوعية في إرشادهن، تقول إحدى المبحوثات: "في حالة مع إحدى المسترشدات لم أستطع التعاطف معها لأنها تقول لي أستحق الضرب من زوجي فقط لأن الطفل بكى وهو نائم ولم أستطع أن أسكته، صدقاً لم أستطع أن أضغ نفسي مكانها، ولم أفهم مخاوفها على نحو جيد وهي متقبلة كل ما تعاني منه".

مما لا شك فيه أن المرشد هو الشخص القادر على التعاطف بكفاءة مع شخص ما، أي أن يضع نفسه في مكان شخص آخر من أجل فهم مخاوفه بأفضل ما لديه من قدرات، إلا أنه وفي بعض الأحيان كما حدث مع المبحوثة السابقة، قد يكون من الصعب عليهم أن يكونوا متعاطفين وموضوعيين في الوقت ذاته، لأن الأمر كله يتعلق بإيجاد توازن واع بين الاثنين.

2- المشكلات الاجتماعية:

تبين النتائج وبما نسبته (70%) من المرشدين المتدربين أن المنظومة الثقافية التي تبني المعاني والرموز في المجتمعات وخصوصاً معاني الأنوثة والذكورة قد تكون عائقاً لديهم، يقول أحدهم: "لقد أرشدت حالي عنف الأولى هي أرادت مرشد ذكر لأن الذكور أفضل من حيث التفكير المنطقي على حد قولها، والأخرى زيفت الكلام، ورفضت الاستمرار بالحديث لأنني ذكر"، وتضيف أخرى: "صدمت من أن هناك نساء في الأردن يعشن بتلك الطريقة، بدأت أسألها أن كانت تعمل، فصدمت أن زوجها يمنعها حتى من فتح الباب، والأغرب من ذلك أنها متقبلة لهذا الواقع وتدافع عنه".

إن النتيجة السابقة تقودنا إلى حقيقة أن كل البنى الثقافية هي رمزية ولا تحدث على مستوى المرأة فحسب، بل تشمل الجسد الاجتماعي ككل، هذا الجسد الاجتماعي الذي يحوي كل الأنظمة الرمزية من عادات، وتقاليده، وصور نمطية، فمن الضروري معرفة المرشد بالاختلافات الثقافية في مجتمعه، نظرًا لأن فهم القيم، والمعتقدات والتقاليد الثقافية يمكن أن يساعد في تقديم نصائح ودعم يتناسب مع حاجات المسترشد، كما يمكن أن يؤدي عدم الفهم إلى تفسيرات خاطئة للسلوك والمشاعر.

بينما شعرت بعض المرشيدات المتدربات بالإحباط نتيجة رفض النساء المعتنقات الإبلاغ عن العنف الجسدي الذي تعرضن له، تقول احدهن: "صدمتني المرأة التي تعرضت لعنف جسدي شديد وواضح عليها، أنها لا تريد التبليغ عن العنف"، الأمر الذي أشار إليه غالبية المرشدين المتدربين وبما نسبته (80%)، تقول احدهن: "لقد وترتني المسترشدة وأنا أكلمها بأننا في زمن حقوق الإنسان والحدثة والنتيجة هي تبريرها للعنف الذي تعرضت له".

أن الطرح السابق يشير بوضوح إلى ضعف إدراك المرشدين المتدربين للثقافة المجتمعية التقليدية قبل إرشادهم، الأمر الذي يسبب لهم القلق والتوتر، ولربما يعود السبب كما أشارت إليه إحدى المبحوثات وبما نسبته (60%) إلى تركيزهم على الجانب النفسي دون الاجتماعي عند دراستهم تخصص الإرشاد؛ إذ تقول: "نحن درسنا الإرشاد النفسي وركزنا على الجوانب النفسية وليس على الاجتماعية" وتشاركها أخرى: "لم نأخذ أي نظرية اجتماعية خلال دراستنا الجامعية فكيف سنفسر تصورات المجتمع".

إن الطرح السابق يستدعي الوقوف عنده؛ حيث إنه لا يمكن تفسير الاضطراب النفسي بالنظريات النفسية فقط، بل هي بنية كاملة أثّرت على الشخص سواء أكانت اجتماعية، أو اقتصادية، أو حتى سياسية، فالثقافة التي لا تعترف بالفرد والفردانية ولا تسمح للفرد الاستقلال بمعزل عن الجسد العام للجماعة، والخروج عن القواعد الاجتماعية، ولو تأملنا قول المبحوثة التي أشارت إلى عدم رغبة المسترشدة للتبليغ عن العنف الذي تتعرض له لوجدنا أننا نتعامل مع ثقافة مجتمعية يتم توظيفها لدرجة تبرير التفاوت والهرمية، وتبرير العنف والقمع نظراً لأن المجتمع الأردني كغيره من المجتمعات العربية مجتمع ذكوري سلطوي، أنتج قواعد اجتماعية وسياسية صارمة بما يتعلق بموضوع العنف والتحرش الجنسي تشبه الأحكام الإلهية التي يُمنع المس بها، وعلى الأرجح تكون معظم مقوماتها وعوامل سلطتها لصالح الذكور؛ مما يؤدي إلى العنف الرمزي الذي يُخضع المرأة بإرادتها لدرجة أن تناصر الرجل في ظلمه وعنفه، مبررة ذلك بأنها تدافع عن قيم المجتمع التي فرضتها سلطة الذكور لإخضاعها وتطويعها لإرادتهم، وذلك بمنعها حتى من الشكوى والإبلاغ كما حدث مع المبحوثة التي ترفض التبليغ عن العنف الجسدي، إن جهل المرشد بتلك البنى المهمة عند دراسته حالة المرأة المعنفة هو بمثابة تضيقه للوقت والجهد معهن، حيث إنه لا يستطيع من وجهة النظر النفسية أو بنظرته هو إلى الحدثة أن يساعدها للوصول إلى الصحة النفسية دون زعزعة تلك القوالب النمطية المتجذر.

ومن الطرح السابق تظهر أهمية دراسة الجوانب الاجتماعية للمسترشدين أمراً بالغ الأهمية، لفهم السياق الاجتماعي الذي يؤثر في حياتهم، وهذا الفهم يساعد المرشدين على تقديم الإرشاد على نحو أفضل؛ إذ يمكنهم تحليل كيفية تأثير الظروف الاجتماعية على المشكلات والتحديات التي يواجهها المسترشدين.

3- المشكلات النفسية:

تتمثل المشكلات النفسية لدى المرشدين المتدربين بوجود مشاعر القلق والتوتر بما نسبته (86.6%) التي تنتج عن عدة أسباب منها تأرجح ثقتهم بنفسهم، بسبب حساسية موضوع الإرشاد الذي يتعلق بمساعدة امرأة مهزوزة من الأساس، تقول احدهن: "لم أواجه صعوبة في إرشاد طلاب المدرسة، ولكن عند أول حالة إرشادية لامرأة معنفة شعرت بالقلق؛ لأنني خفت ألا أرشدها بالطريقة الصحيحة"، وتضيف أخرى: "لم أعرف كيف أبدأ الحديث عندما رأيت امرأة تبكي وشعت بالتوتر".

يظهر الطرح السابق أهمية بناء الثقة بين المرشد والمسترشدة، ولكي يبينها المرشد عليه أن يظهر الارتباط، الكفاءة والمصادقية والآخرتين صفتين متلازمين للمرشد، فهما من تجعلان الثقة ممكنة بينه وبين المسترشدين.

كما ظهر أن بعض المعوقات التي تتعلق بالنساء أنفسهن، الأمر الذي يزيد من توتر وقلق المرشد الجديد، بل يتجاوز الأمر إلى شعورهم بالإحباط، حيث بيّنت النتائج أن ضعف قناعة بعض النساء المعتنقات بدور المرشد، تقول احدهن: "أنا أصلاً قبل البدء كنت متوترة، ولكن بعد أن بدأت الحديث صدمتني المسترشدة بأنها غير مقتنعة بما أحدثها به"، وتشاركها أخرى: "لقد شعرت بالإحباط عندما قالت لي المبحوثة بعد انتهاء الجلسة كلما تكلمت به ليس عملي وليس ذو فائدة".

إن اللافت للانتباه هو تأثر (40%) من المرشدين المتدربين ببعض المقولات السلبية عن الإرشاد بأنه للأمراض العقلية حيث يشير أحدهم: "لقد تأثرت من مقولة احدها الرافضة لوجودها عندي بأن الإرشاد للمجانين، حيث بدأت تبكي، وتعتقد أنني طبيب نفسي سيزيد من حالتها سوءاً، فالمرشدون بشر في النهاية، وتأثروا بالاتجاهات العامة للمجتمع"، وتضيف أخرى: "لم أتخيل يوماً أنني سأجلس في موضع المدافع عن المهنة، بأنها للأصحاء، وليس للأمراض العقلية".

في حين أشار بعض المرشدين المتدربين وبما نسبته (10%) إلى بعض الجمل التي تفرض عليهم جهداً مضاعفاً للتفاعل معها تقول إحدى المرشدات: "من الجمل التي ترهقني عند إقناع بعض النسوة هي أرجوك أجيب بصفتك إنسانة" وتضيف أخرى: "من الجمل التي أسمعها وتؤثرني هي أرجوك أن لا تعامليني وتكوني دبلوماسية أعطيني إجابة مناسبة". إن الطرح السابق على بساطته يثقل كاهل المرشدين المتدربين عند سعيهم للحصول على المصادقية وقد يجعلهم أيضاً يبدون باردين أو غير حساسين نسبياً؛ في حين أنهم مجرد أشخاص يقدمون قبولاً مطلقاً لشخص ما، بغض النظر عن اختلافاته الفردية.

كما يظهر أن غموض المسترشدات، وعدم إعطاء المعلومات الصحيحة من الأمور التي سببت القلق ولم يستطع بعض المرشدين الجدد من التصرف معها، ونسبة (13.3%)، يشير أحد المرشدين: "لقد وترتني المسترشدة عندما بدأت تتناقض بالكلام وتخبرني بأمور غير صحيحة، وجدت صعوبة في التعامل معها بأسلوب المواجهة".

وهذا ما يتفق عن دراسة (الشرقاوي، 2015) التي تشير إلى مؤشرات ضغوط العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وكان من أبرز نتائجها أن التوقعات المجتمعية غير الواقعية من المرشدين، وعدم اقتناع المسترشدات بالخدمات المقدمة يزيد من ضغوط العمل والقلق والعوامل التي تسهم في إيجاده.

كما يعاني المرشدون المتدربون من الإرهاق والتعب بعد الجلسات الإرشادية للنساء المعنفات بسبب الاستنزاف العاطفي، الأمر الذي أشار إليه ربع المبحوثين تقريباً وبما نسبته (26.6%)، تقول إحداهن: "بعد الجلسات التي أقوم بها أعود للبيت مستنزفة المشاعر"، وتشاركها أخرى: "بالتأكيد ستؤثر قصصهن على مشاعرك فأنا أعود للبيت لا أريد التحدث مع أحد"، من الطبيعي أنه عندما يستمع المرشدون المتدربون إلى كفاح وتحديات هؤلاء النسوة واحدة تلو الأخرى، أن يحملوا جزءاً من هذا التوتر إلى منازلهم. وفي بعض الأحيان، قد يؤدي ذلك إلى الإرهاق؛ فيحتاج المرشدون المتدربون إلى بعض الوقت حتى يتمكنوا من استعادة صحته العاطفية والشعور بالتحسن قبل استئناف العمل.

وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Liness, others, 2017)؛ حيث يتعرض المرشدون المتدربون لعدة مشاكل في أثناء ممارستهم الإرشاد، في حين كان لبرنامج الإشراف المعرفي السلوكي الأثر الكبير في ترقيتهم فيما بعد لانتهاجهم هذا البرنامج، كما وتتفق مع نتائج دراسة (Shamoon, Others, 2017) من أن القلق الذي يتعرض له المرشد يؤثر في فعالية الإرشاد ونجاحه.

2. التعرف إلى فاعلية برامج الإشراف المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات.

أظهرت نتائج الدراسة في السؤال الأول أن غالبية المشاكل التي يتعرض لها المرشدون المتدربون قبل الحصول على برنامج الإشراف المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات متعلقة بالأفكار غير المنطقية (غير عقلانية)، التي تؤثر بدورها في عملية تحديد الأهداف وتطبيق خطوات الإدارة الذاتية، وأن استناد هذا البرنامج إلى أطر نظرية منظمة ستساهم في إمكانية تحسين الإدارة الذاتية للمرشدين المتدربين من حيث تنظيم وقتهم، وعدم تخطيهم عشوائياً وشعورهم بالراحة في أثناء فترة التدريب.

لقد بينت النتائج بحسب المبحوثين والمبحوثات أن برنامج الإشراف المعرفي قد ساعدهم على حل المشكلات، حيث يستخدم فيها المرشد معارفه السابقة، وخبراته، ومهاراته بهدف الاستجابة إلى موقف غير مألوف، وذلك من أجل حل التناقض والغموض الذي يتضمنه موقف معين؛ حيث تؤثر طبيعة المشكلة صعوبتها أو سهولتها، ومدى وضوحها على المرشد المتدرب من حيث وضع فرضيات متعددة للحل التي من الممكن أن تكون بعيدة كل البعد عن المشكلة الحقيقية وأسبابها.

تقول إحدى المبحوثات: "تعلمت في البداية أن أدرك المشكلة، فلم أكن أعلم أصلاً أنني أعاني من القلق غير المبرر"، وتضيف أخرى: "الإحساس بالمشكلة هو الجزء الأهم في البرنامج".

بينما أشار ما نسبته (86.6%) من المرشدين المتدربين البرنامج الإشرافي المعرفي قد ساعدهم على صياغة المشكلة وتحليلها، يقول أحد المبحوثين: "لقد بدأت بصياغة مشكلتي مع المسترشدة بكلمات سهلة وواضحة، وكيف أضع أبعاد تلك المشكلة وتأثيراتها"، وتضيف أخرى: "لقد تغيرت نظرتي للأمور وكأنني كنت أردي نظارة سوداء وخلعتها، فحددت كل العوامل التي لها علاقة بالبيئة المحيطة بالمشكلة ونوعها ومدى تشعبها وارتباطها مع الأفراد الآخرين".

في حين أظهرت النتائج زيادة قدرة المرشدين المتدربين على تحليل المشكلة والتفكير في البدائل والحلول، تقول إحدى المرشدات المتدربات: "بدأت أضع البدائل والحلول، وأحللتها وكأنني أدرسها دراسة عميقة، وأرى مدى إمكانية تطبيقها في بعض الأحيان".

تشير النتائج السابقة إلى ارتباط البرنامج الإرشادي المعرفي بزيادة تعلم الفرد لمهارة حل المشكلات، إلا أن هذا لا يعني فقط أن التحسن في حل المشكلات لدى المسترشدات الجدد هو حصولهم على برنامج إشراف معرفي؛ إذ لفتت إحدى المبحوثات الانتباه إلى أنه يقع على عاتق المرشد نفسه الدور البارز في تنمية مهاراته في حل المشكلات التي تواجهه، لما يلاحظ من اختلاف لدى الأفراد في قدراتهم على حل المشكلات، تبعاً لاختلاف أساليب التفكير

واختلاف الخبرات التي يمر بها الفرد، والتحيز الانفعالي؛ حيث إن اتجاهات الفرد وميوله تؤثر على نحو مباشر في طريقة تفكيره وحله للمشكلة، وفي هذا تقول إحداهن: "لقد كان للبرنامج أهمية كبيرة لا أستطيع إنكارها حيث تحسنت قدرتي على النظر إلى الأمور بأسلوب مختلف، إلا أن زميلتي لم تنزل مخاوفها، وبقيت على حالها تقريباً قبل البرنامج الإشرافي".

ويتضح من خلال النتائج أن بعد إدارة الوقت قد تحسن لدى المبحوثين والمبحوثات ونسبة إفادة بلغت (83.3%)، وفي هذا تقول إحدى المبحوثات: "لقد تعلمت إدارة وقت الجلسات وأن لا أضيعها فقط بالتعاطف مع المسترشدة" وتشاركها أخرى فتقول: "كنت أعتقد أن إدارة الوقت تعني زيادة عدد ساعات العمل وليس التوازن ما بين الأعمال".

وتظهر النتائج دور المشرف في اكساب المرشدين المتدربين بعض المهارات الفنية/ التقنية، حيث أشارت إحدى المبحوثات الى ذلك فقالت: "لقد كان المشرف خلال الجلسات حيث إنه درس إدارة الأعمال في الماجستير فتعلمنا تنظيم وقتنا عن طريق قاعدة إدارية معروفة بقانون باريتو في الأهمية، أو بما يعرف بقانون 80/20"، وتضيف أخرى: "بدأت بالتركيز على تنظيم وقتي، وكتابة وتحديد فترة زمنية معينة: لتحقيق كل هدف، وأن أبتعد عن مضيعات الوقت، والسيطرة على السلوكيات المطلوبة: لتحقيق أهداف الجلسة فتحقيق أهداف المسترشد في النهاية".

لقد أظهرت النتائج السابقة أن برنامج الإشراف المعرفي قد زود المرشدين المتدربين ببعض الوسائل والطرق التي تساعدهم للإفادة القصوى من أوقاتهم لتحقيق الأهداف المرجوة للمسترشدين، وخلق توازن بينها وبين الواجبات، وتظهر أهمية إدارة الوقت بالنسبة للمرشدين المتدربين لدرجة أنه في بعض الأحيان قد يتوقف عليه نجاح العملية الإرشادية أو فشلها.

كما أظهرت الدراسة أن المهارات التكيفية كانت من ضمن المهارات التي ساهم البرنامج الإشرافي المعرفي في تحسينها وبما نسبته (76.6%)؛ إذ عمل على صقل قدرة المرشدين المتدربين للتعامل مع النساء المعنفات، بالنظر إلى أنهم في مرحلة تتطلب منهم محاولات متعددة لكسب ثقتهم، وبناء علاقات جيدة معهم والتنسيق مع الحالات الإرشادية، بالإضافة إلى أن المرشد يكون موجوداً في وضع يتطلب منه تعلم مهارات تكيفية تساعد، في أثناء التفكير في مستقبله العملي. تقول إحدى المرشدات المتدربات: "كان لدي بعض العادات السلبية الاجتماعية التي كانت تؤثر على مفاهيمي ونظرتي الشمولية للأمور، والتكيف مع العديد من النشاطات المختلفة، والقدرة على التغيير إذا تطلب الأمر ذلك"، وتقول أخرى: "التكيف والمرونة كانا جزءاً من المهارات التي تعلمنا تطبيقها وأجمل ما قيل في البرنامج: لا تكن لدينا فتعصروا ولا قاسياً فتكسر".

أظهر الطرح السابق أهمية تطوير مهارات التكيف لدى المرشدين المتدربين؛ لتخطي المشاكل والعقبات التي تطرأ خلال الجلسات الإرشادية، فالقدرة على التكيف تعزز حركة الذهن والفكر، وممهدة لطريق المرشد لفعل الأشياء المختلفة في حياته التي قد تخرجه من منطقة راحته كما أشار إليها أحد المبحوثين: "لقد أخرجني البرنامج الإشرافي خارج نطاق منطقة راحتي فغيّرت بعض العادات ووطورت مهاراتي التي اعتدت عليها، ووطورت مهارة أو اثنتين لم ألقها قبل البرنامج".

في حين أشار ما نسبته (93.3%) من المرشدين المتدربين أن من ضمن المهارات التي تحسنت نتيجة تطور مهارات المرشد في حل المشكلات وتحليلها، وإدارة الوقت والتكيف والمرونة هي مهارة ضبط الذات، مما أدى الى تحسن صحتهم النفسية وخفض القلق لديهم، تقول إحدى المرشدات المتدربات: "كنت أشعر بالتوتر من إدارة المؤسسة، كما تزيد انفعالاتي سوء عند تحديد الجلسات مع المسترشدة، لا أستطيع القول أن انفعالاتي تغيرت كلها ولكن لقد خفّت بدرجة كبيرة"، ويضيف غالبية المبحوثين والمبحوثات أن المشاعر السلبية قد انخفضت بعد البرنامج الإشرافي، يقول أحدهم: "لقد خفّت مشاعري السلبية وبدأت بالسيطرة على انفعالاتي".

مما سبق تظهر النتائج أن الانفعالات هي أول ما يسيطر على المرشد المتدرب كونه يدخل إلى مرحلة مجهولة لا يعرف كيفية التعامل مع متطلباتها أو السيطرة على قوة الانفعالات، التي تزايد كلما دخل إلى أعماق هذه المرحلة وتزداد كلما واجه مشكلات إما مع النساء المعنفات، أو مع المشرف المسؤول عنه، أو حتى إدارة المؤسسة؛ إذ يواجه المرشدون المتدربون تحديات تتعلق بالمهارات التي يمتلكها، وتأثيرها في النساء المعنفات، وكيفية تحكمهم بردود الفعل الشخصية والانفعالات، الأمر الذي ساعدهم على تطويرها البرنامج الإشرافي المعرفي، تقول إحدى المرشدات المتدربات: "لقد تحسنت مهاراتي في حل المشكلات وهكذا صرت أقدر على ضبط انفعالاتي وهذا ما ساهم به البرنامج الإشرافي التدريبي"، وتشير أخرى: "لقد ساعدني البرنامج الإشرافي على ضبط مشاعري و انفعالاتي حيث تعرضت لبعض المواقف التي لم أستطع السيطرة فيها على انفعالاتي، وخصوصاً عند تعاملي مع السيدات المعنفات، وعدم قدرتي على بناء الثقة معهن".

يظهر مما سبق أن أساس نجاح المرشد المتدرب في بداية تدريبه هو ضبطه الانفعالات التي تفتح له الأبواب؛ لاستخدام الأساليب الإرشادية الذاتية الأخرى، والبدء بإنشاء علاقة فعالة مع المرأة المعنفة.

تقول إحداهن: "لقد مكنتني البرنامج من ضبط انفعالاتي وبعدها تحسنت علاقتي المهنية بالمسترشدة على نحو واضح"، يظهر من النتيجة السابقة أنه من غير الممكن أن يحقق المرشدون النجاح دون علاقات ومهارات اتصال تساعدهم في التواصل مع المسترشدين، الأمر الذي يقودنا إلى النتيجة التالية التي أشار إليها المرشدون المتدربون، حيث أسهم في تحسين مستوى العلاقات البين شخصية لدى المرشدين المتدربين بعد تعرضهم

للبرنامج الإشرافي التدريبي المستند للنموذج المعرفي في الإشراف، يقول أحدهم: "إن البرنامج الإشرافي المعرفي كان مليئاً بالنشاطات والأساليب والفنيات المتنوعة التي صممت لتحسين العلاقات البين شخصية كالتعاطف وكيفية ممارسته، والتدريب على التواصل على نحو عملي"، فيما توضح أخرى: "ساعدني البرنامج على تحسين علاقتي من خلال لعب الأدوار وإعطاء الأمثلة والخطوات وتسجيل النشاطات".

ويمكن ربط نتيجة التحسن في العلاقات البين شخصية للمرشدين المتدربين بالتحسن الحاصل في الإدارة الذاتية لديهم، وذلك لأن ضبط المرشد المتدرب الانفعالات يؤدي إلى استيعاب الآخرين على نحو أكبر، وهذا السلوك سوف تتم رؤيته من الآخرين على أنه إيجابي وهكذا سوف تتحسن العلاقات البين شخصية وتعود بالفائدة على المرشد المتدرب فالمسترشدة، تقول إحدى المبحوثات: "تعلمت من خلال فنيات البرنامج الإشرافي المعرفي كرسد الأفكار السلبية والتلقائية وكيف أتابعها أساليب جديدة للتواصل مع المسترشدات وغيرهن من الأشخاص" وتضيف أخرى: "لقد تحسنت علاقتي كثيراً بالمسترشدات بل أحس أنني تعلمت مهارات القيادة النموذجية لإدارة الجلسة".

إن تحسن مهارات القيادة أمر متوقع في البرنامج الإشرافي المعرفي، فالمرشد المتدرب بحاجة أن يكون قائداً لنفسه ولقدراته وإدارة مهامه وهكذا التأثير في الآخرين، فالمرشد القادر على التعامل مع من حوله بسلاسة وتوجيههم نحو الأهداف المنشودة مرشد ناجح من وجهة نظر المشرف والمسترشد، أما المرشد الضعيف الذي يتخبط في إدارة أموره سواء أكانت الذاتية منها أو وعلاقاته البين شخصية لن يكسب ثقة الآخرين، ولن يحقق الفائدة للمسترشدين. وأشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإشرافي المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية، وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في البرامج الإرشادية للنساء المعنفات، حيث قام المشرف من خلاله بأداء العديد من الأدوار الفاعلة واستخدام الفنيات المختلفة التي ساعدت في تحسين مستوى كفاءة المرشد المتدرب، وإكسابه خبرات نوعيه من خلال التعامل مع المواقف شبه الحقيقية، كما تم تعليم المرشدين المتدربين المهارات المختلفة من حيث المهارات الفنية/ التقنية، ومهارات التواصل المختلفة التي يمكن أن تزودهم بالأدوات اللازمة لتحديد، ورفض معتقداتهم اللاعقلانية التي اكتسبوها وحافظوا عليها من خلال عملية التلقين الذاتي، كما تمّ تعليمهم كيفية استبدال الوسائل غير الفعالة في التفكير بوسائل أخرى فعالة وعقلانية، بمعنى أن إعادة تنظيم المرشد المتدرب لأفكاره يؤدي إلى إعادة تنظيم سلوكه، من منطلق ما قام به المشرف وفق النموذج المعرفي كعملية تربوية بدور المعلم كإعطاء الواجبات البيتية، وسجل النشاطات، وأساليب تعليم التفكير بالمستقبل، وهكذا ما يقوم به المرشد المتدرب عند ممارسة مهارات وأساليب مختلفة تم اكتسابها من خلال البرنامج الإشرافي.

وبذلك فإن جميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية من خلال نتائجها تؤكد على أهمية البرنامج الإشرافي المعرفي في تحسين المهارات الإرشادية، وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين، وأهمية تلك المهارات التي اكتسبوها في القدرة على تحديد أهداف تناسب المرحلة التي يمرون بها، وممارسة مهارات أدت إلى تحقيق الأهداف والتكيف مع هذه المرحلة المليئة بالانفعالات السلبية. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كل من (المصاروة، 2022) وأشارت إلى فاعلية برنامج إشراف إرشادي في تحسين التعاطف الذاتي لدى المرشدين المتدربين، ودراسة (الثوابية، 2020) من أن برنامج الإشراف الإرشادي المعرفي يعمل على تحسين الإدارة الذاتية والعلاقات البين شخصية. وهكذا خفض مستوى قلق الأداء كما بينته دراسة (Mansi, 2017)، وخفض الضغوط النفسية لدى المرشدين كما في دراسة (Al Mahaira, Tannous, 2016).

التوصيات:

- العمل على تصميم برامج تدريبية وفق النموذج الإشرافي المعرفي؛ لتخفيض قلق الأداء وتحسين المهارات الإرشادية لدى المرشدين، المتدربين، والمرشدين النفسيين العاملين في دور الرعاية الاجتماعية، ووزارة التنمية الاجتماعية، وحماية الأسرة ودار الوفاق؛ لتحسين مستوى أدائهم في العمل الإرشادي، وتطبيقها للكشف عن أثرها في تخفيض قلق الأداء لدى المرشدين وتحسين المهارات الإرشادية.
- استخدام أسلوب الإشراف الفردي (واحد لواحد)؛ لدراسة حالة كل مرشد متدرب على حدة، الأمر الذي يتيح فرصة تحديد مشكلاتهم، ورصد التحسن على نحو أكثر وضوحاً ودقة والعمل على دراسة خصائص المرشدين المتدربين؛ ليتم مراعاة هذه الخصائص عند تصميم البرامج الإشرافية لهم.
- إجراء العديد من البحوث والدراسات حول الإشراف والتدريب على المرشدين باستخدام المنهجية النوعية والكمية في البحث العلمي.
- تنظيم المؤتمرات والدورات التي تتناول البرنامج الإشرافي المعرفي والعمل على إعداد وتدريب الكوادر الاختصاصية في هذا المجال إعداداً سليماً؛ ليحقق الهدف المنشود.

المصادر والمراجع

- آل منصور، ص. (2016). تحديد المهارات الإرشادية الفعالة لدى المختص النفسي المدرسي في ضوء المناخ المدرسي السائد بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- بدر، ع. (2019). القيادة النسوية الإسلامية في القرن الواحد والعشرين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- بدر، ع. (2021). أثر جائحة كورونا على ظروف عمل النساء في الأردن، مركز الفينيق للدراسات والأبحاث، عمان، الأردن.
- الثوابية، أ. (2020). فاعلية برنامج إشرافي معرفي في تحسين الإدارة الذاتية والعلاقات بين شخصية وخفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (2006). الإعلان العالمي لمناهضة العنف ضد المرأة.
- الحروب، ر. ويدر، ع. (2020). العنف ضد النساء في السياسة: البرلمانيات في الدول العربية نموذجاً، شبكة البرلمانيات العرب، تونس.
- حماية الأسرة. (2020). الكتاب السنوي لحماية الأسرة.
- الشرقاوي، ن. (2015). معوقات التدخل المهني للأخصائيين الاجتماعيين بوحدات الحماية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، 165(1)، 224-271.
- الشريفين، أ. (2011). فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7(3)، 233-251.
- الشريفين، أ. ومقدادي، آ. (2021). الإشراف في الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. (ط1) الأردن: الآن ناشرون.
- شنيور، د. (2017). فاعلية برنامج إشراف معرفي لسلوكي للمشرفين في تحسين المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين، رسالة دكتوراه، الجامعة الأردنية، الأردن.
- طوموني، ع. وشاهين، م. (2021). المهارات الإرشادية لدى المرشدين التربويين في مدارس محتفظة طول كرم الحكومية، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 17(1)، 106-133.
- العتوم، م. (2012). حفريات في ذاكرة النساء، (ط1)، الأردن: مطابع الدستور.
- قطراني، ه. (2021). فاعلية البرنامج المعرفي السلوكي للتخفيف من حدة القلق لدى المرأة المعنفة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- المصاروة، ع. (2022). فاعلية برنامج إشراف إرشادي في تحسين التعاطف الذاتي لدى المرشدين المتدربين في جامعة اليرموك، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 36(3)، 619-650.
- منظمة الصحة العالمية. (2002). التقرير العالمي حول العنف الأسري في العالم العربي والصحة الجسدية، منظمة الأمم المتحدة، نيويورك.

References

- Al Mahaira, A., Tannous, A. (2016). Efficacy of Supervision Program based on Cognitive Behavioral Model in improving Counseling Skills and Reducing Psychological Stressed Among School Counselors in Tafila. *Dirasat :Educational Science*, 43(3), 1981- 2001.
- Al Mansour, S. (2016). *Identifying the effective counseling skills of the school psychologist in light of the prevailing schools climate in the Kingdom of Saudi Arabia*. PhD thesis, University of Algiers 2 Abu Al-Qasim Saadallah.
- Al-Atoum, M. (2012). *Excavations in the Memory of Women*, Al-Dustour Press, second edition, Jordan.
- Al-Hroub, R., Bader, O. (2020). *Violence Against Women in Politics: Women Parliamentarians in the Arab Countries as a Model*. Arab Women Parliamentarians Network, Tunisia.
- Al-Sharifin, A. (2011). The effectiveness of a counseling supervision program based on the cognitive model in reducing performance anxiety among trainee counselors in Jordan. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 7(3), 233-251.
- Al-Thawabiyya, I. (2020). *The effectiveness of a cognitive supervisory program in improving self-management, interpersonal relations and reducing performance anxiety among trainee counselors in Jordan*. PhD thesis, University of Jordan, Jordan.
- Areri, H., Marshall, A., Harvey, G. (2020). Interventions to improve self-management of adults living with HIV on Antiretroviral Therapy: A systematic review. 15(5), 20-27.
- Bader, O. (2019). *Islamic Feminist Leadership in the Twenty-first Century*. Master's Thesis, University of Jordan, Jordan.

- Bader, O. (2021). *The Impact of the Corona Pandemic on Women's Working Conditions in Jordan*. Phenix Center for Studies and Research, Amman, Jordan.
- Beck, J. S., Sarnat, J. E., & Barenstein, V. (2008). Psychotherapy-based approaches to supervision. In C. A. Falender & E. P. Shafranske (Eds.), *Casebook for clinical supervision: A competency-based approach* (pp. 57–96). American Psychological Association.
- Bernard, J., & Goodyear. (2013). *Fundamentals of Clinical Supervision*. 5th Edition, Merrill Counseling, Boston, MA: Pearson Education Press.
- Borders, L., Brown, L. (2005). *The new handbook of counseling supervision*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bradley, L., Ladany, N. (2016). *Counselor Supervision: Principles, Process and Practice*. Brunner- Routledge, Philadelphia, PA.
- Cheneur, Dina (2017). *The Effectiveness of a Cognitive-Behavioral Supervision Program for Supervisors in Improving the Counseling Skills of Educational Counselors*. PhD Thesis, University of Jordan, Jordan.
- Cherkaoui, Najwa (2015). Obstacles to Professional Intervention for Social Workers in Social Protection Units in the Kingdom of Saudi Arabia. *Al-Azhar Journal of Education*, 165(1), Al-Azhar University, 225-271
- Cormier, S., Nurius, P. (2003). *Interviewing and Change Strategies For Helper: Fundamental Skills and Cognitive behavioral Intervention*, Thomas, brooks/ Cole, Fifth Edition, United States.
- Corey, G. (2017). *Theory and practice of group counseling*, Brooks, Cole, publishing company.
- Davenport, S. (2019). *The efficacy of a crisis intervention and resilience building training program for counselors- in- training*. Doctoral Dissertation, Wayne State University, Detroit, Michigan, MI, USA.
- Ellis, A., Crasford, T. (2000). *Making Intimate Connections: Guidelines for Great Relationships and Better Communications*. Impact Publishers, New York.
- Ellis, M., Kregel, M, and Beck, M. (2002). Testing Self-Focused Attention Theory in Clinical Supervision: Effects of Supervisee Anxiety and Performance. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 101-116.
- Family Protection (2020). Family Protection Yearbook 2020.
- Flasch, P., Bloom, Z., & Holladay, K. (2016). Self-Efficacy of Counselor Trainees in Pre-Practicum: A Phenomenological Study. *Journal of Counselor Practice*, 7(1), 1–20.
- Landon, T., Schultz, J. (2018). Exploring Rehabilitation Counseling Supervisors' Role in Promoting Counselor Development of Ethical Fluency. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 62(1), 18-29.
- Linness, S., Lea, S., Nestler, S., Parker, H., & Clark, D. (2017). *What IAPT CBT High Intensity Trainees Do After Training*. Cambridge University Press, (45), 16- 30
- Mansi, B. (2017). *Effects of Zen Mindfulness Meditation on students Counselors Stress Attention and Self Compassion Levels*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Toledo, Ohio, USA.
- Masarweh, A. (2022). The Effectiveness of a Mentoring Supervision Program in Improving Self-Compassion among Trainee Counselors at Yarmouk University, *An-Najah University Journal for Research Humanities*, 36(3), 619-650.
- Maxwell, J. (2017). *The 5 Levels of Leadership, center street*. First edition, New York, USA.
- Owen, D., & Shohet, R. (2012). *Introduction to clinical supervision*. Maidenhead, Open University Press.
- Qatrani, H. (2021). *The effectiveness of the cognitive-behavioral program to alleviate anxiety among battered women*. Master's Thesis, Larbi Ben M'hidi University, Algeria.
- Shamoon, Z., Lappan, S., & Blow, A. (2017). Managing Anxiety: A Therapist Common Factor. *Contemporary Family Therapy*, 39, 1-11.
- Sharifin, A., & Miqdadi, A. (2021). *Supervision in psychological counseling from an artistic and scientific perspective*. Al-Aan Publishing, First Edition, Jordan.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision That Improves Teaching and Learning: Strategies and Techniques*. CorWin, Fourth Edition, USA.
- Tamuni, A., & Shaheen, M. (2021). Counseling Skills of Educational Counselors in Tulkarm Governmental Schools, *Journal*

of Arab American University, 7(1), 106-133.

Althwabeiah, E. ., & Tannous , A. . (2021). Self Management and its Relationship to Anxiety Performance among Trainee Counselors in Jordan. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(3), 373–388.

United Nations General Assembly. (2006). Global Assembly on the Elimination of Violence against Women.

Watkins, C. (2014). The supervisory alliance: A half century of theory, practice, and research in critical perspective. *American Journal of Psychotherapy*, 68(1), 19 –55.

Winstanley, J., & White, E. (2000). Clinical supervision: Models, measures and best practice. *New Zealand, collage of mental health nurses*, 10(4), 7-38.

World Health Organization (2002). *World Report on Domestic Violence in the Arab World and Physical Health*, United Nations, New York.

Yifeng, D., and Chang, O., and Li, M., & Kwon, M. (2022). Beyond Fundamental Dimensions of Mood in Predicting Depressive Symptoms and Suicidal Ideation in Victims of Interpersonal Violence: Examining the Role of Dispositional Optimism in Chinese Females With and Without Experience of Victimization. *Saga Journals*, 28(9), 2145- 2162.