

فعالية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين.

سند عاكف الباعوني

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي- كلية التربية - جامعة اليرموك
sanad.alba3oni@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين. تكونت عينة الدراسة من (30) مرشدًا ومرشدة متدربين في قسم علم النفس الإرشادي والتربوي في كلية التربية-جامعة اليرموك، تم توزيعهم بشكل عشوائي إلى مجموعتين: المجموعة التجريبية (ن= 15)، وشاركت في البرنامج الإشرافي، والمجموعة الضابطة (ن= 15)، ولم تشارك في أي برنامج. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس تحالف العمل الإشرافي 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 تحالف العمل الإشرافي في الاختبار البعدي، ولصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى فاعلية البرنامج التدريبي.

كلمات مفتاحية: أساليب الإشراف الإبداعية، تحالف العمل الإشرافي.

The Effectiveness of Creative Supervision methods in supervisory work alliances among Counseling Trainee Students.

Sanad Akef Albaouni

Department of Counseling and Educational Psychology - Yarmouk University
sanad.alba3oni@gmail.com

Abstract:

The study aims to be effective in creative supervision methods in enhancing supervisory work alliances of trainee students, in psychological counseling in the =Yarmouk University, A sample of (30) psychological counseling students in the College of Education - Yarmouk University, and they were assigned randomly. into two equal groups: the experimental (n = 15), who participated in the program; And the control group (N = 15) who did not participate in the program, A measure of supervisory work alliances was used, in order to measure the levels of this supervisory work alliances in the study sample. Ancova results showed that there were statistically significant differences in the post- supervisory work alliances test in favor of the experimental test. This is an indication of the effectiveness of the training programme. Furthermore, when the post-test was compared to the follow-up test results, there were no statistically significant differences, which indicates a significant efficacy of the program.

Keywords: creative supervision methods, supervisory work alliances.

خلفية الدراسة وأهميتها

يسعى المشرفون المتخصصون في الإرشاد والمسؤولون عن تدريب وتعليم المرشدين إلى توفير علاقة مهنية داعمة للمرشدين المتدربين، وتنفيذ طرق إشراف مبتكرة تشجع على التطوير المهني بين طلبة الإرشاد، وتضمن سلامة مسترشديهم، وقد توفر الأساليب والتقنيات الإبداعية إطاراً لمنهجيات أقل تهديداً للإشراف مقارنةً بأساليب التقييم والإشراف التقليدية.

وتعد العملية الإشرافية فناً وعلماً، فكما أن لها أسساً نظرية، فإن لها خطوات ومراحل تمر بها، والمشرف الإرشادي يدرك المهارات، والطرائق، والخطوات التي عليه اتباعها في العملية الإشرافية (الشريفين، 2019). وذلك من خلال بناء علاقة عقلانية لاستكشاف مقدرة المرشد على العمل في وضع تحليلي، وهو ما يعرف بتحالف العمل الإشرافي (السعدي، 2017).

ويتطلب إيجاد بيئة تعليمية داعمة للتجربة وجود تحالف عمل إشرافي فعال، مبني على مواقف علاقاتي (I-Thou) الذي تم وصفه في تحليل التبادل (Transactional) بأنه موقف حياتي أساسي يقول "أنا بخير - أنت بخير"، ويتضمن التحالف الإشرافي أيضاً العديد من الصفات، مثل: القبول، المرونة، التعاطف، الانفتاح على المواجهة، (الشريفين، 2019).

ويعد الإشراف الإبداعي من الأنماط الإشرافية الحديثة 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 على حرية التعبير عن المشاعر (Koiv & Kaudne, 2015). ويؤكد المزدي واللواتيا (2020) أن الإشراف الإبداعي متطور بصفة مستمرة، لارتباطه بنتائج البحث العلمي، وهو يتعدى اتباع الإجراءات التقليدية والبرامج الإشرافية المرسومة وتنفيذها إلى فتح آفاق جديدة ومتطورة في الإشراف. 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).

ويُعرف الإشراف في الإرشاد بأنه تدخل يُقدمه شخص متخصص ذو خبرة في مجال عمله (الإرشاد النفسي) إلى مرشد متدرب أقل خبرة في التخصص ذاته، ويهدف إلى تعزيز الكفاءة المهنية للمرشد المتدرب، بالإضافة إلى متابعة نوعية الخدمات التي تقدم للمسترشدين وتقييمها (Bernard & Goodyear, 2004).

في حين يعرفه بيرنارد وجوديير (Bernard & Goodyear, 2009) بأنه تدخل يقدمه عضو متمرس في مجال الإرشاد إلى مرشدين أقل خبرة، تجمعهما علاقة تقييمية مستمرة، تهدف إلى تحسين الأداء المهني للمرشد المتدرب، ومراقبة جودة الخدمات المهنية المقدمة للمسترشدين. ويشير فلندر وشافرنسكي (Falender & Shafranske, 2004) إلى مفهوم الإشراف بأنه نشاط مهني، يهدف إلى تسهيل التعليم والتدريب الهادفين إلى تطوير الممارسة القائمة على العلم من خلال عملية تعاونية بين شخصية، لتعزيز وحماية رفاهية المسترشد، ومهنة الإرشاد والمجتمع.

ويُمكن وصف الإشراف الإبداعي بأنه إشراف يستخدم "الاستعارات والقصص والصور والوسائط التعبيرية المماثلة، سواء أكانت علاجية أو في عملية الإشراف، والتي تستند إلى افتراض أن القصة أو الصورة يمكن أن تمثل الإدراك الموضوعي أو الذاتي للواقع الداخلي أو الخارجي" (Lahad, 2000)، ما من شأنه أن يساعد المُشرف عليهم

على التعبير عن الأفكار والمشاعر والتجارب التي قد لا يتمكنون من التعبير عنها بشكلٍ كامل (Bratton & Landreth, 2008).

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أنّ مفهوم الإشراف الإبداعيّ يشير إلى نشاط تعليميّ يقدمه عضو متمرّس في الإرشاد إلى مرشدين أقل خبرة للتدرب على استخدام الاستعارات والقصص والصور والوسائط التعبيريّة المماثلة، لتعزيز الهوية المهنيّة وتحالف العمل، في علاقة تقييميّة مستمرة.

وتتعدّد التقنيات القائمة على الفن والإبداع في الإشراف الإرشادي والتي تُصاغ ضمن إطار تعليميّ وإشراف بنائيّ، حيث يجري توفير الأساس المنطقيّ القائم على أساليب إبداعية بهدف غرس المقدرة على التفكير لدى المشرف عليهم وزيادة وعيهم الذاتي (الشريفيين ومقدادي، 2021). وتتضمن التقنيات الإبداعية في الإشراف الإرشادي ما يأتي:

الاستعارة في الإشراف (Metaphor in Supervision): هي طريقة توفّر للمرشدين العديد من الاستخدامات والوظائف العلاجيّة، بما في ذلك بناء العلاقات مع المسترشدين، والوصول إلى مشاعر المسترشد وترميزها، والكشف عن افتراضات المسترشد الضمنيّة وتحديها، والعمل مع مقاومة المسترشد، وتقديم أطر مرجعيّة جديدة (Lyddon et al., 2001). كما يمكن استخدام الاستعارة في تعليم وتدريب المرشدين لتعزيز استراتيجيات التّدخل، والعلاقات بين المرشد والمسترشد، واستراتيجيات تدخلات تصور الحالة المفاهيمي (Robert & Kelly, 2010). ويتمّ تطبيق الاستعارة من خلال تطبيق واستخدام الأنشطة المجازيّة (Metaphorical Activities)، مثل: الأساطير اليونانيّة، والاستعارات البيئيّة، والرسم الاستعاريّ (الشريفيين ومقدادي، 2021). موضحة كما يأتي:

- **الأساطير اليونانيّة (Greek Mythology):** والمقصود بها القصص التي يسهل تناولها بشكلٍ شفوي بين الأجيال، ولا تُشير إلى زمنٍ مُحدّد، وهي لا مؤلّف لها، بل هي نتاج خيالٍ جمعيّ، تعبّر عن تأملات الجماعة وحكمتها وخالصة ثقافتها، وأول من استخدم الأساطير هم الشعب اليوناني القديم (Xiaoxi, 2020).

- **الاستعارة البيئية (The Environmental Metaphor):** والمقصود بها هو استخدام المواد الموجودة في البيئة (مثل: طبقات الغلاف الجوّي، الشمس، البذور) للدلالة على مغزى ومعنى معيّن، كحاجة النباتات للشمس يعادل أهمية وحاجة المرشد المتدرب للمشرف (الشريفيين ومقدادي، 2021).

- **الرسم الاستعاريّ والفن (Metaphoric Drawing and Art):** يتضمّن الرّسم الاستعاريّ أن يطلب المشرف من المشرف عليه رسم صورة أو إنشاء صورة مُجمعة تُصور تصوّره للمسترشد، أو موقف معيّن، وتصوير الكيفية التي يعتقد من خلالها أنّ الموقف مع هذا المسترشد سيتطور (Lyddon et al., 2001).

الإشراف بالقراءة (Biblio-Supervision): يساعد استخدام القصص والروايات في تحقيق فهم لعملية اكتشاف الهوية الشخصيّة للفرد، والكشف عن المعرفة أو المشاعر الكامنة وراء الصور والرموز المنتجة في السرد، وينعكس ذلك على التطور الشخصي والمهني للمرشدين المتدربين (الشريفيين ومقدادي، 2021).

صينية الرمل والإشراف (Sand Tray and Supervision): وهي طريقة تسمح للمشرف عليه في التعبير عن العمليات داخل الشخص، وبين الأشخاص بشكلٍ غير لفظي، من خلال استخدام التماثيل والأشياء المرتبة في صينية الرمل، حيث يطلب المشرف من المشرف عليه أن يصف جلسة، أو علاقة، أو تصوّرًا آخر في صينية

الرَّمَل، بحيث يكون لدى المشرف عليه في نهاية المطاف فهم أفضل لعلاقاته أو ديناميكياته مع المسترشدين بطريقة أقل دفاعية وأكثر اتساعاً منه (Guiffrida et al., 2007).

رسم الماندالا (Mandala Drawing): تمثل الماندالا تقنية للفنون التعبيرية، وتستخدم كوسيلة للتأثير الإيجابي على تحالف العمل الإشرافي، وتعرف على أنها رسم دائري يُستخدم لتمثيل الكلية وتوفير نقطة انطلاق توجيهية للتعبير الإبداعي (Dunbar, 2011).

الفيديوهات الموسيقية (Music Videos): يسمح استخدام الأغاني في اكتشاف الجوانب المجهولة لدى المرشدين المتدربين بطريقة غير لفظية، وتطوير القدرات البديهية للمتدربين، ومفيدة في تطوير التعاطف مع المرشد وتعزيزه (Malchiodi, 2007).

الأفلام (Movies): على غرار مقاطع الفيديو الموسيقية تساعد الأفلام، والأفلام الوثائقية على زيادة التعاطف أو فهم ظاهرة نفسية بشكل أفضل، أو الحصول على أفكار جديدة حول العلاقات والديناميكيات البشرية، ونظراً لأن الأفلام غير مناسبة تماماً للعرض أثناء جلسة الإشراف لأن مدتها أطول يمكن تعيينها كواجب منزلي (Power, 2013).

تلوين الانفعال (Painting an Emotion): يتلاءم استخدام التلوين مع حالات الشعور، من خلال استخدامه لتمثيل عاطفة، أو شعور مرتبط بالحالة الحالية للمرشد المتدرب، ومن ثم مناقشة المعنى والانفعالات المرتبطة بتجربة هذا اللون (الشريفين ومقدادي، 2021).

القصائد (Pomes): تُولف القصائد من خلال الكتابة السريعة التي تعبر عن الموضوع الذي يجد فيه المشرف عليهم أنفسهم فيما يتعلق بتطورهم كمرشدين أو عن مسألة ما سيضعونها تحت الإشراف، ثم يُعيدون قراءتها وتغيير أو إضافة أي شيء شعروا أنه يجب أن يكون مختلفاً، ومن ثم يعيدون القراءة وإبراز أية كلمات أو عبارات استوقفهم أو كانت ذات مغزى خاص، ومن ثم نقل ما استوقفهم إلى صفحة أخرى وتأليف القصيدة النهائية، ومناقشتها (Power, 2013).

وإلى جانب استخدام الأساليب الإبداعية على المشرف والمُشرف عليه أن يكونوا منفتحين على العملية الإشرافية الإرشادية، ومدركين للاستخدام العلاجي للصور والاستعارات والخيال، وأن تكون هناك أهداف وتوقعات متفق عليها، وأن يجري تعزيز تحالف العمل، وأن يحترم المشرف استعداد المشرف عليه للعملية التجريبية، وأن يقدم المشرف عليه موافقه مسبقاً، وأن يدرك القصد والغرض من أي تدخل إبداعي مستخدم (Graham et al., 2014; Bernard & Goodyear, 2013).

ويُعد تحالف العمل الإشرافي من أهم مقومات الإشراف في الإرشاد النفسي، لتحقيق مصلحة المسترشد، ومن أكثر العناصر المشتركة بين نماذج الإشراف ومناهج الإرشاد أهمية في التغيير المرتبطة بالإشراف على الطلبة المرشدين (Ting, 2009). ويُعد إدوارد بوردين (Edward Bordin) أول من طور نظرية تحالف العمل التي تُستخدم كأساس للإطار النظري في الإرشاد النفسي لنموذج تحالف العمل الإشرافي، إذ يتم نسب قوة التغيير إلى عاملين، العامل الأول هو قوة التحالف بين الشخص الذي يسعى للتغيير وعامل التغيير، وأما العامل الثاني فهو قوة المهام التي يتضمنها التحالف (Bordin, 1983). وتُعد القدرة على إنشاء تحالف عمل قوي أمراً بالغ الأهمية لتحقيق نتائج ناجحة في إشراف المرشد المتدرب، فهو مبني على التعاون المتبادل بين المشرف والمرشد المتدرب ومكون رئيسي للتفاعلات والنتائج الإشرافية الإيجابية (Bernard & Goodyear, 2009; Bordin, 1983). ويتم تعريف تحالف العمل

من خلال ثلاثة مكونات مركزيّة هي: المهام والأهداف والرابطة/العلاقة (Bordin, 1979). ويتضمّن بناء تحالف عمل قوي نهجًا تعاونيًا لتطوير الأهداف المرجوة في عملية التغيير والمهام اللاحقة لكل شخص في العلاقة (Bordin, 1983).

وقد عزّف جيلسو وكارتر (Gelso & Carter, 1985) مفهوم تحالف العمل بأنّه: العلاقة الهادفة والمقصودة القائمة بين المشرف والمرشد المتدرب، لتعزيز كفاءة ومهارة المرشد المتدرب. ويرى هورفاث وغرينبرغ (Horvath & Greenberg, 1989) أنّ تحالف العمل الإشرافي يُمثل العلاقة التي يتصرّف من خلالها المشرفون بصورة قصديّة وهادفة باستخدام المعرفة والمعلومات والمهارات الفنيّة بقصد التأثير الإيجابي على المرشدين المتدربين، وإظهار الرغبة في اكتساب المعرفة من قبل المرشد المتدرب والتصرّف بإيجابية.

وعزّفه انسكيب وبروكتور (Inskipp & Proctor, 2001: 1) على أنّه تحالف عمل بين المشرف والمرشد المتدرب الذي يمكنه من خلاله تقديم تسجيل لعمله، ومناقشته، وتلقي التغذية الراجعة، والتوجيه عند الاقتضاء. ويهدف هذا التحالف إلى تمكين المرشد المتدرب من اكتساب الكفاءة الأخلاقية والنّقة والإبداع من أجل تقديم أفضل خدمة ممكنة للمسترشّد. وضمن تحالف العمل -الذي هو مبدأ مركزي في هذا التعريف- يتجسّد العمل، وتُقدّم التغذية الراجعة لصالح التطوير المهنيّ للمشرف عليه، ورفاهيّة المسترشّد، وبالرغم من عدم صراحة تضمين "التوجيه"، إلا أنّه يُشير إلى بُعد تعليمي للإشراف (Ladany, Walker & Melincoff, 2001).

كما يُعرّف مارك (March, 2005) تحالف العمل الإشرافي بأنّه: جهد تعاوني بين المشرف والمرشد المتدرب بهدف تسهيل التغيير، وتطوير النّمّو الشخصي والمهنيّ. كما عرف بيرناند وغودير (Bernard & Goodyear, 2009) تحالف العمل في الإشراف بأنّه مجموعة الإجراءات المستخدمة بشكلٍ تفاعليّ من قبل المشرفين والمرشدين المتدربين لتسهيل تعلّم المتدرب. ويمكن للمشرفين التأثير بشكلٍ إيجابي على تدريب المشرفين من خلال تحالف العمل هذا، وتوجيههم نحو سلوكيات إرشادية أكثر فعالية (Bennett et al., 2013). وأمّا علاء الدين (2014): (235) فترى أنّ مفهوم تحالف العمل يشير إلى "العلاقة التي تقوم ما بين المشرف والمرشد المتدرب".

وفي ضوء ما سبق من تعريفات، يُعرّف الباحث مفهوم تحالف العمل الإشرافي بأنّه: علاقة هادفة ومقصودة بين مشرف ذو كفاءة علميّة وعمليّة، وبين مُرشد مُتدرب يرغب في اكتساب المعرفة، بهدف توجيه مسار العملية الإرشاديّة بالشكل السليم والصحيح، وتحقيق المصلحة الفضلى للمسترشّد.

ويوفر التحالف الإشرافي توجيهًا لفهم الآليات المشاركة في العلاقة الإشرافية وتأثيرها على تعلم المشرف عليهم وممارستهم مع المسترشدين، وبالنظر إلى أنّ علاقة العمل الإيجابية بين المشرف والمشرف عليه هي وسيلة التأثير الإشرافي (Bennett et al., 2013)، فإنّها متغير قوي في تحديد انفتاح المشرف عليه وتقبّله لجهود المشرف في التعلّم من أجل التغيير (Chen & Bernstein, 2000)، وتمثّل أنموذجًا تعليميًا بحدّ ذاتها لما ينبغي تعليمه في تطوير الكفاءة الإكلينيكية؛ إذ يُمكن في سياق علاقة إشراف آمنة ومنتجة تعزيز كفاءة ممارسة المشرف عليهم (Lee & Kealy, 2018).

ويُمهّد تحالف العمل الإشرافي القويّ الطريق لتدخلات وأنشطة الإشراف (Chen & Bernstein, 2000)، ويوفر مثل هذا التحالف سياقًا إيجابيًا للإشراف، والذي يتوافق مع درجات إشراف أعلى لتجربة الإشراف الخاصّة بهم (Efstation, Patton & Kardash, 1990). ويوفر تحالف العمل الإشرافي السليم أيضًا جوًّا من الراحة، حيث يشعر

المرشدون المتدربون بالانفتاح على الكشف عن نواتهم (Webb & Wheeler, 1998)، وهو سلوك مشرف مهم يؤدي إلى تحقيق النمو والتّمية لدى المرشد المتدرب (Holloway, 1987).

ووجد باتون وكيفليغان (Patton & Kivlighan, 1997) أنه وبالإضافة إلى توفير سياق إيجابي للإشراف، يرتبط تحالف العمل القوي ارتباطاً مباشراً بتحسين أداء المرشد المتدرب وتطوير مهاراته الإرشادية، ويُتوقع لتحالف العمل العلاجي للمتدرب نتائج إيجابية مع عملائه. فالتحالف الإشرافي يُعد الآلية الأساسية للتطوير الإشرافي بغض النظر عن نموذج الإشراف أو أسلوب الممارسة المتبع، وتُعد نوعيتها أو طبيعتها مهمة، وتُشكل الأساس للتعلّم في الإشراف مُدَمَّةً إسهاماً أساسياً لكل من العمليات والنتائج الإيجابية على الرغم من وجود بعض الصعوبات الشائعة في تلك التّحالفات؛ فتحالف العمل الإشرافي القوي يمنع -في أفضل الأحوال- تطور الخلاف أو التعارض بين المشرف والمرشد، ويخفف -في أسوأ الأحوال- من الاختلافات فيما بينهم (Lee & Kealy, 2018).

ويتكون تحالف العمل الإشرافي وفقاً لبوردين (Bordin, 1983) من ثلاثة عوامل، هي: الاتّفاق المتبادل بين المشرف والمتدرب على أهداف الإشراف، والاتّفاق المتبادل بين المشرف والمتدرب على المهام التي تحقق أهداف الإشراف، والرّابطة العاطفية بين المشرف والمتدرب القائمة على الاحترام المتبادل.

ولأهمية هذه العوامل لا بد من توضيحها، فأهداف تحالف العمل الإشرافي تتمثل في أنها أهداف أو نتائج محددة لإجراء تغيير محدد، والتي يجب أن يتمّ الاتّفاق عليها بشكل متبادل من قبل كل من المشرف والمُشرف عليه (Ladany, Walker & Melincoff, 2001). فعملية صياغة الأهداف هي عملية تعاونية بين المشرف والمُشرف عليه، حيث يتمّ التفاوض على الأهداف حتى يتمّ التوصل بينهما إلى اتّفاق، وتأخذ هذه العملية التعاونية في الاعتبار المستوى التّموي والاحتياجات الفردية للمُشرف عليه (Watkins, 2014).

ووصف بوردين (Bordin, 1983: 37-38) الأهداف الرئيسية للمُشرف داخل تحالف العمل الإشرافي بأنّهم مهارات معينة؛ وتوسيع فهم المرشد للعملاء؛ وزيادة وعي المرشد بقضايا العملية؛ وزيادة الوعي بالذات والتأثير على العملية؛ والتّغلب على العقبات الشخصية والفكرية في طريق التّعلّم والإتقان؛ وتعميق فهم المرشد للمفاهيم والنظريات؛ وتوفير حافز للبحث؛ والحفاظ على معايير الخدمة الإرشادية. وقد شدد بوردين (Bordin, 1979; Bordin, 1983) على أهمية قيام المشرف والمُشرف عليه على تطوير الأهداف قبل التركيز على المهام، فإذا لم يتمّ اتباع هذا الأمر، فستكون هناك حواجز أمام الإشراف الناجح.

والمهام، بطريقة مماثلة لتحديد الأهداف، يسعى المشرفون إلى تحقيق اتّفاق متبادل مع المُشرف عليهم فيما يتعلق بالمهام التي سيشاركون فيها للوصول إلى تحقيق الأهداف المحددة (Enlow et al., 2019). ولا تعتمد قوة تحالف العمل الإشرافي على درجة الاتّفاق على المهام فحسب، بل تعتمد أيضاً على الدرجة التي يمكن للمُشرف عليه من خلالها ربط المهام بتحقيق أهدافها. وقد حدّد بوردين (Bordin) عدة مهام قد تكون مفيدة في الإشراف، تتمثل إحدى هذه المهام في جعل المُشرف عليه يُعد تقريراً مكتوباً عن الجلسة التي عقدها مع العميل؛ ثم يتمّ مراجعة التقرير خلال الجلسة الإشرافية. بعد ذلك، ومع الأخذ في الاعتبار أهداف المُشرف عليه، فقد يختار المُشرف تقديم ملاحظات حول مهارات محددة أو الاهتمام بمشاعر المُشرف عليه ووعيه الذاتي، وتوسيع أو تعزيز ذخيرة المُشرف لاستجابات العميل (Bordin, 1983; Ladany & Bradley, 2011). وبالتالي، فإنّ إنشاء مهام متينة ومنطق عليها بشكل متبادل أمر بالغ الأهمية لتشكيل تحالف عمل إشرافي وفقاً لبوردين (Bordin, 1983: 35) حيث

تعتمد قوة تحالف العمل على مدى فهم الشخص الذي يسعى للتغيير جيداً للعلاقة بين المهام المعينة والهدف ومدى ملاءمة متطلبات المهمة لقدرته أو قدرتها على البدء في تلك المهمة.

الرابطة/السند، يُعرف السند بمدى الثقة بين المشرف والمُشرف عليه واحترامهما ورعابتهما لبعضهما البعض (Bordin, 1983). فدرجة التوافق بين أهداف ومهام الإشراف تقوي مشاعر الاهتمام والإعجاب والثقة (Bradley & Ladany, 2010). ووصف بوردين (Bordin, 1983: 38) الرابطة المطلوبة في العلاقة الإشرافية بأنها تقع في مكان ما بين تلك العلاقة بين المعلم والطلبة والمعالج للعميل. والرابطة العاطفية هي جانب أساسي لكل من طرائق الإشراف الفردي والجماعي، فقد اعترف بوردين (Bordin, 1983) بالطبيعة الإشكالية التي قد يلعبها المشرف الذي يعمل كمقيم في تعطيل الرابطة العاطفية، واقترح أن التركيز على بناء تحالف عمل قوي من شأنه أن يتوسط التوتر المرتبط بفارق القوة بين المشرف والمُشرف عليه (Bradley & Ladany, 2011).

وجميع الجوانب الثلاثة للتحالف الإشرافي مترابطة وتؤثر على بعضها البعض (Bordin, 1983). فإذا لم يكن هناك ارتباط عالي الجودة بين المشرف والمرشد المتدرب (كتميز العلاقة بعدم الثقة والقلق)، فإن أنشطة المشرف المختلفة، مثل استكشاف تصور المرشد المتدرب للعميل، أو اقتراح أي تقنية يجب أن يتقدم المتدرب، ويقابل بالمقاومة وانعدام الثقة، وبالتالي سيكون أقل فعالية (Watkins, 2014b). وتعتمد قوة التحالف أيضاً على فهم المرشد المتدرب للعلاقة بين مهام الإشراف وأهداف الإشراف، وبالتالي ما إذا كان أداء الإشراف يتوافق مع النتيجة المرجوة للإشراف. بالإضافة إلى ذلك، تعتمد قوة التحالف على تقييم المرشد المتدرب لقدرته على تنفيذ المهمة. وبالتالي، يمكن أن نستنتج أن نموذج تحالف العمل يشمل كلاً من العوامل الشخصية والتقنية وترابطها (Chen & Bernstein, 2000).

ويقدم نموذج بوردين تصوراً قيماً وهاماً لتحالف العمل الإشرافي (Bernard & Goodyear, 2013; Ladany, Walker & Melincoff, 2001). ولقد ثبت من الناحية التجريبية أن تحالف العمل عالي الجودة، ولا سيما مكونه من الترابط (العلاقة)، يتوافق مع تجربة الإشراف الجيد أو الفعال، ورضا المشرف، بينما يرتبط تحالف العمل منخفض الجودة بمزيد من النزاعات التي تحدث أثناء الإشراف (Gray, Ladany, Walker & Melincoff, 2001) بالإضافة إلى ذلك، يعتمد التحالف الإشرافي على الإفصاح الذاتي للمُشرف، وعلى الاستكشاف الذاتي للمُشرف وأسلوبه الإشرافي (Ladany, Walker & Melincoff, 2001).

ولتحالف العمل ثلاث بُنى أساسية، هي: العلاقة (الوثام - Rapport)، والتركيز على المسترشد (Focus Client)، والتماهي (Identification) (Efstation, Patton & Kardash, 1990)، حيث إن الإشراف في الإرشاد يشير إلى تدخل يقدم من عضو متمرس في المهنة لعضو أو أعضاء مبتدئين من نفس المهنة (علاء الدين، 2014). وإن تصور المشرف لهذه البنى سيؤثر في تحالف العمل، فإما أن يعيق أو يساعد على التعاون من أجل التغيير الذي يعد مكوناً ضرورياً للإشراف (Bordin, 1983).

وهناك أربعة عوامل أساسية تساهم في ضعف تحالف العمل الإشرافي، وهي: العوامل التي تتعلق بالمشرف عليه كضعف الكفاءة المهنية، والصعوبات العاطفية، ومقاومة التغذية الراجعة؛ والعوامل التي تتعلق بالمشرف كالاقتناع إلى الخبرة الإشرافية، والصعوبات العاطفية؛ وعدم التوافق بين المشرف والمُشرف عليه كالاختلافات في الأساليب البيئشخصية، وتوقعات الإشراف؛ وتفاعل العوامل الثلاثة الأولى (Karpenko & Gidycz, 2012; Bradley & Ladany, 2010).

وتُقسم مراحل تحالف العمل الإشرافي إلى أربع مراحل، وهي: المرحلة الأولى: التشكيل الناجح لثنائي الإشراف في مرحلة البداية، والمرحلة الثانية: الإعداد قبل كل جلسة إشراف، والمرحلة الثالثة: تحدث خلال كل جلسة إشراف متضمنة عمليات تحديد الأهداف، وتنفيذ المهمة، وتشكيل الرابطة، والمرحلة الرابعة: وتأتي بعد كل جلسة (Chang & Liao, 2007).

ويشير الشرفين (2019) إلى أنَّ الإشراف له عدة أهداف تتبثق من تطور تحالف العمل. ويتضمن نموذج بوردين (Bordin) في تحالف العمل مجموعة من الأهداف التي استندت إلى وجهات نظر الأفراد الذين تمَّ الإشراف عليهم، وهي: إتقان مهارات علاجية محددة، وتوسيع فهم المرشد المتدرب للمسترشدين، وتوسيع الوعي بقضايا عملية التغيير وعملية الإرشاد، والتغلب على العقبات الشخصية والفكرية، وزيادة الوعي الذاتي، وتعميق الفهم للمفاهيم، والنظريات، والإتقان، والحفاظ على معايير المهنة.

ويُعد الإشراف عملية تعليمية، ولتحقيق ذلك يُفترض فيه أن يكون فعالاً وجاهزاً للتعامل مع المواقف المتنوعة، وموجهاً نحو الهدف (علاء الدين، 2014). كما ينبغي عليه أن ينطوي على استراتيجيات التعلم النشط المصممة لضمان إشراك أفراد أو جماعات المتدربين (Borders, 2001). ويسعى الإشراف الإبداعي لاستخدام الفنون التعبيرية كوسيلة للتأثير الإيجابي على التحالف الإشرافي، وبناء الهوية المهنية للمرشد المتدرب (الشرفين ومقدادي، 2021).

وأجرى فاندمنت وآخرون (Vandament et al., 2022) دراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين التواضع الثقافي (SCH)، وتحالف العمل الإشرافي (SWA)، والكفاءة الذاتية من جهة، وبين التجربة الإشرافية للمتدربين في العلاج النفسي الملون عند تلقينهم إشراف من المشرفين البيض في الولايات المتحدة الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من (87) مرشداً متدرباً من الذين حددوا أنفسهم على أنهم أقلية عرقية، وكانوا في تجربة إشراف واحدة من مشرف أبيض. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس التواضع الثقافي وتحالف العمل الإشرافي، والكفاءة الذاتية. أشارت النتائج إلى أنَّ تحالف العمل الإشرافي توسط العلاقة الإيجابية بين الكفاءة الذاتية والتواضع الثقافي.

هدفت دراسة جافرون وآخرين (Gavron et al., 2022) إلى معرفة أثر برنامج إشرافي تدريبي قائم على الفنون التعبيرية الإبداعية في تحسين مستوى المرونة الشخصية والجماعية في السياقات الثقافية في الفلبين. تكونت عينة الدراسة من (10) متدربين في مجال الصحة العقلية والدعم النفسي الاجتماعي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام 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.

وحاولت دراسة جافرون وأوركيبني (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 (78) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي، تم توزيعهم قسدياً على مجموعتين: المجموعة التجريبية وتكونت من (22) طالباً وطالبة من الطلبة الذين مازالوا على مقاعد الدراسة وخضعوا للبرنامج الإشرافي الإبداعي، وتكونت المجموعة الضابطة من (56) طالباً وطالبة ممن أنها راستهم ولم يخضعوا لأي برنامج. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام البرنامج الإشرافي الإبداعي ومقياس الهوية المهنية ومقياس التنمية الشخصية. أشارت نتائج

الدّراسة إلى فاعليّة البرنامج الإشرافيّ الإبداعيّ في تحسين مستويات التّمتية الشخصية، وزيادة التّعقّق في فهم العمليّة السريريّة والعلاقات العلاجيّة والإشرافيّة والارتباط بالمهنة بطرق تعزّز الهويّة المهنيّة.

كما هدفت دراسة ميدان وسغال (Meydan & Sagkal, 2021) إلى الكشف عن الآثار المباشرة وغير المباشرة لتحالف العمل الإشرافي على الرضا الإشرافي في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (291) مشرفاً ممن شاركوا في دورات التدريب العملي على الإرشاد الفردي سواء في برنامج الإرشاد النفسي والتوجيه النفسي للطلبة الجامعيين أو في الدراسات العليا في الجامعات التركية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس تحالف العمل الإشرافي (BSWAI-T)، ومقياس الرضا عن الإشراف (SSQ). أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ تحالف العمل الإشرافي قدم مساهمات مباشرة في تحقيق الرضا الإشرافي.

وأجرى الشرفين (2019) دراسة هدفت إلى فحص فاعليّة أساليب الإرشاد الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط الذاتي وتحسين التمكن النفسي لدى عينة من الطلبة في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (30) طالباً في الصف العاشر والحادي عشر تم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين: المجموعة التجريبية وتكونت من (15) طالباً شاركوا في البرنامج الإرشادي الجمعي، والمجموعة الضابطة وتكونت من (15) طالباً لم يشاركوا في أي برنامج تدخل. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس معتقدات الضبط ومقياس التمكين النفسي، بالإضافة إلى برنامج قائم على الفنون الإبداعية. أظهرت نتائج الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متوسط الدرجات على مقياس الدّراسة، ولصالح المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعليّة البرنامج الإرشادي.

وهدف دراسة الشرفين (2019) الكشف عن العلاقة السببية بين تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، وأنماط التعلق بالمشرف من خلال نمذجة سببية اعتمدت على أسلوب تحليل المسار. تكونت عينة الدراسة من (289) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس تحالف العمل الإشرافي، ومقياس تقدير الذات وأنماط التعلق. أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ نمط التعلق التجنبي يؤثر بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، وبشكل غير مباشر في تقدير الذات الإرشادية، ويؤثر نمط التعلق الآمن أيضاً بشكل مباشر في تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية. إضافة إلى ذلك، يؤثر نمط التعلق التجنبي بشكل مباشر وغير مباشر في كل من بعد العلاقة الخاص بتحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية في حين يؤثر بشكل مباشر في بعد التركيز على المسترشدين، ويؤثر نمط التعلق الآمن بشكل مباشر في بعد العلاقة، وفي تقدير الذات الإرشادية، وفي بعد التركيز على الذات الإرشادية.

في حين هدفت دراسة علاء الدين (2014) إلى استكشاف ما إذا كانت إدراكات المشرفين والمرشدين المتدربين لتحالف العمل الإشرافي (الأهداف والمهام والرابطة العاطفية) تتنبأ بإدراكات المتدربين للفاعلية الذاتية الإرشادية لديهم. تكونت عينة الدراسة من (144) طالباً وطالبة من المرشدين المتدربين، ومن (14) مشرفاً ومشرفة على طلبة التدريبات الإرشادية في أربع جامعات حكومية في الأردن تم اختيارهم قصدياً. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس تحالف الإشرافي، ومقياس الفاعلية الذاتية. أظهرت النتائج أنّ عنصر الأهداف في علاقة تحالف العمل الإشرافي من وجهة نظر المتدربين، كان متنبئاً فريداً بالإدراكات الأكبر للفاعلية الذاتية الإرشادية لديهم، حيث فسّر (11%) من التباين في هذه الفاعلية الذاتية، كما تبين أنّ إدراكات المشرفين للفاعلية الذاتية الإرشادية لدى متدريهم قد فسرت (4%) من التباين في الفاعلية الذاتية الإرشادية كما يدركها المتدربون. وباستثناء

الرابطة العاطفية، تبيين وجود فروق إحصائية دالة بين تقديرات مجموعتي المشرفين والمتدربين على مقاييس الفاعلية الذاتية الإرشادية وتحالف العمل الإشرافي لصالح المتدربين الذين سجلوا درجات أعلى.

في ضوء مراجعة الباحث للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، فقد تبيين فاعلية البرامج المستندة إلى الأساليب الإرشادية في معالجة مشكلات متعددة مثل: تعزيز المرونة الشخصية والجماعية، ومستوى الهوية المهنية، والتنمية الشخصية، وتعديل معتقدات الضبط الذاتي.

وقد تباينت عينات الدراسات السابقة، فتناولت طلبة الإرشاد النفسي، والأخصائيين النفسيين، وطلبة التدريبات الميدانية للإرشاد النفسي، وتوصلت جميع الدراسات التي أجريت على العديد من العينات المختلفة إلى فاعلية البرامج الإرشادية القائمة على الأساليب الإبداعية كدراسة: جافرون وآخرون (Gavron et al., 2022)، ودراسة جافرون وأوركيبى (Gavron & Orkibi, 2021)، ودراسة شريفين (2019).

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت متغير تحالف العمل الإشرافي، قد تباينت عينات الدراسات السابقة وهدفها كدراسة فاندمنت وآخرون (Vandament et al., 2022)، ودراسة ميدان وسغال (Meydan & Sagkal, 2021)، ودراسة الشريفين (2019) والتي هدفت لدراسة العلاقة السببية بين تحالف العمل الإشرافي، وتقدير الذات الإرشادية، وأما دراسة علاء الدين (2014)، ودراسة موركوس (Morcos, 2010)، فقد هدفت استكشاف إدراك المرشدين المتدربين لتحالف العمل والفاعلية الذاتية.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ذات الصلة، في هدفها، حيث تهدف إلى تعزيز تحالف العمل الإشرافي باستخدام برنامج إشرافي قائم على الأساليب الإبداعية، إذ تميزت الدراسة الحالية بدراسة أثر متغيرها المستقل (البرنامج المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية) مع المتغير التابع (تحالف العمل الإشرافي) إذ جمعت الدراسة الحالية بين متغيرات لم يتم الجمع بينها في الدراسات السابقة، واستخدامها أساليب الإشراف الإبداعية في معالجة هذه المتغيرات. كما تتميز هذه الدراسة في مجتمعها، وهو المجتمع الأردني، حيث أجريت معظم الدراسات في مجتمعات مختلفة.

وقد اقتربت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في أن معظم الدراسات السابقة تناولت شريحة الطلبة أو المرشدين أو الأخصائيين الاجتماعيين مجتمعاً للدراسة، وقد استفادت هذه الدراسة في إجراءاتها من الدراسات السابقة من حيث البرنامج الإرشادي، وأدوات الدراسة، بالإضافة إلى توظيف الدراسات السابقة في مناقشة وتفسير النتائج.
مشكلة الدراسة:

يقدم المرشد النفسي العديد من الخدمات الإرشادية من أجل تحقيق الصحة النفسية للمسترشد، ولتحقيق ذلك يتوجب على المرشد أن يمتلك العديد من المهارات والكفاءات التي تساعده في تحقيق أهداف العملية الإرشادية، ويسهم الإشراف على المرشد في تطوره الشخصي والمهني من خلال مواكبة جميع الأساليب الحديثة والمعاصرة كالإشراف الإبداعي. وجاء دافع الباحث لإجراء الدراسة من خلال ملاحظتهم الميدانية كمشرفين على المرشدين النفسيين في جامعة اليرموك، ومؤسسة الملك الحسين / معهد العناية بصحة الأسرة، حيث أن تطور المرشدين المتدربين قد يكون مرهوناً بالمشرف الجيد والعلاقة الإشرافية القوية، 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.

ويلاحظ حسب علم الباحث ندرة الدراسات التي سعت إلى توظيف أسلوب الإشراف الإبداعي أو دراسة متغير الدراسة المتعلقة بتحالف العمل ، مما استدعى إجراء الدراسة الحالية والتي تهدف إلى استقصاء فعالية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين.

فرضيات الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية الذين طبق عليهم البرنامج الإشرافي المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية، ومتوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يُطبق عليهم أي برنامج إشرافي في الاختبار البعدي على مقياس تحالف العمل الإشرافي.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس تحالف العمل الإشرافي في القياس البعدي ومتوسطات درجاتهم على نفس المقياس في المقياس التتبعي بعد مرور شهر من انتهاء البرنامج الإشرافي.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من جانبين أساسيين: الأول نظري، والثاني عملي (تطبيقي)، وتتمثل هذه الأهمية فيما يأتي: أولاً: الأهمية العلمية النظرية تبرز أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، وتسهم في توفير إطار نظري حول متغير الدراسة (تحالف العمل الإشرافي)، كما تقدم الدراسة وصفاً نظرياً حول أساليب الإشراف الإبداعية، ومبادئه وأهدافه وتقنياته وأساليبه، وتوضح دور المشرف الممارس لأساليب الإشراف الإبداعية، ودور المرشد المتدرب والعلاقة بينهما، بالإضافة إلى توفير مقياس لتحالف العمل الإشرافي الخاص بفئة المرشدين المتدربين. كما تعدّ هذه الدراسة استجابة لقضايا المجتمع المعاصرة بتطوير واستخدام تقنيات وأساليب حديثة. ثانياً: الأهمية العملية التطبيقية والتي تكمن بتزويد الباحثين بمقياس تحالف العمل الإشرافي بما يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة وبرنامج تدريبي قائم على أساليب الإشراف الإبداعية يمكن الاستفادة منه في التعامل مع الطلبة وتطوير إنجازهم. وإمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة وما تتضمنه من برنامج تدريبي في سد النقص الناتج عن تركيز عملية الإشراف على الجانب المعرفي.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات من أفراد عينة الدراسة (من بداية شهر أيلول ولغاية نهاية شهر كانون الأول من العام الجامعي 2022). في كلية التربية- قسم علم النفس الإرشادي والتربوي- جامعة اليرموك. إضافة إلى الأدوات المستخدمة وما تتمتع به من دلالات صدق وثبات.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

أساليب الإشراف الإبداعية (Creative Supervision Methods): "مجموعة من الممارسات والاستراتيجيات الإرشادية المخططة والمنظمة في ضوء الأسس الإشرافية والتربوية العلمية المستندة إلى بعض الأساليب الإبداعية التي تم توظيفها، وتتضمن: السيكودراما، الأغاني والأناشيد، القصائد الشعرية، وفنون الكتابة والتسجيلات الشخصية، والرسم والتلوين، وصنع الملصقات" (عبد اللطيف، 2018: 96). وتعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من الأساليب القائمة على الإشراف الإبداعي والمجدولة زمنياً ب(12) جلسة إرشادية، والتي تهدف إلى تعزيز الهوية المهنية وتحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين.

تحالف العمل الإشرافي (Supervisory Work Alliance): مجموعة من السلوكيات والإجراءات التفاعلية، التي يتصرف من خلالها المشرفون بشكل هادف للتأثير في المتدربين عبر استخدامهم للمعرفة الفنية والمهارات الإبداعية، وبناءً عليه يتصرف المتدربون برغبة منهم لإظهار اكتسابهم لتلك المعرفة والمهارات وتطبيقها بشكل أفضل (Bordin, 1983). ويعرف إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها المرشدون المتدربون على مقياس تحالف العمل الإشرافي المستخدم في الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة وتصميمها:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج شبه التجريبي، لملاءمته لأغراض الدراسة، من خلال تطبيق برنامج قائم على أساليب الإشراف الإبداعية على طلبة التدريبات الميدانية في الإرشاد المجموعة التجريبية ومقياس تحالف العمل الإشرافي على المجموعتين قبل تطبيق البرنامج وبعده، يوضح جدول (1) التصميم.

جدول 1

تصميم الدراسة تبعاً للمجموعة التجريبية والضابطة

المجموعة	القياس القبلي	المعالجة	القياس البعدي
E R (15)	O1	×	O2
C R (15)	O1	-	O2

حيث تشير الرموز السابقة إلى ما يلي: (E): المجموعة التجريبية، (C): المجموعة الضابطة، (X): المعالجة (البرنامج التدريبي)، (O1): تطبيق مقياس تحالف العمل الإشرافي القبلي، (O2): تطبيق مقياس تحالف العمل الإشرافي البعدي.
أفراد الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) مرشداً ومرشدة متدربين من الذين أظهرت نتائجهم أن لديهم انخفاضاً في مستويات تحالف العمل الإشرافي وممن كان لديهم الرغبة بالاشتراك بالبرنامج الإشرافي، بعد تطبيق مقياس تحالف العمل الإشرافي، على جميع الطلبة المرشدين ممن يخضعون للورش التدريبية التي تعقد لهم من قبل المشرفين عليهم، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول (2022-2023)، وتقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تكونت من (15) مرشد ومرشدة والأخرى ضابطة تكونت أيضاً من (15) مرشد ومرشدة.
أدوات الدراسة:

استخدم الباحث لأغراض هذه الدراسة أداتان:

أولاً: مقياس تحالف العمل الإشرافي: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس تحالف العمل الإشرافي الذي طوره الشرفين (2019) بعد أن قننه ليلانم البيئة الأردنية نسخة المتدربين، وتكون المقياس من (16) فقرة موزعة على بعدين، هما: العلاقة وتقيسه الفقرات (1-10)، وبعد التركيز على المسترشد، وتقيسه الفقرات (11-16)، ويهدف إلى قياس مستوى تحالف العمل الإشرافي عند المرشدين المتدربين .

صدق مقياس تحالف العمل الإشرافي: ولأغراض الدراسة الحالية تم التأكد من صدق المقياس

بطريقتين:

الصدق الظاهري: تمّ عرض المقياس بصورته الأولى (ملحق د)، على (15) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص (الملحق أ)، بهدف تعرف آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس ومدى مناسبته للمشاركين المستهدفين في الدراسة الحالية من حيث: درجة قياس الفقرة للبيئة العربية، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من المجالات أو الفقرات.

في ضوء ملاحظات المحكمين التي تمّ استعراضها، تمّ إجراء عدد من التعديلات اللغوية، وفقاً لنسبة الاتفاق بين المحكمين (80%)، وهي نسبة اتفاق مرتفعة، وبذلك استقر المقياس بعد التحكيم على (16) فقرة موزعة على بُعدين: البعد الأول: العلاقة أو الوئام وتقيسه الفقرات من (1-10)، وبُعد التركيز على المسترشد، وتقيسه الفقرات من (11-16).

مؤشرات صدق البناء

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) 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 (2).

جدول 2

قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس تحالف العمل الإشرافي من جهة وبين الدرجة الكلية للمقياس والمجالات التي تتبع له من جهة أخرى

الارتباط مع الدرجة المجال الكلية	مضمون الفقرات	الرقم	البعد
.394**	.459**	1	العلاقة أو الوئام
.320**	.462**	2	
.322**	.351**	3	
.604**	.670**	4	
.658**	.709**	5	
.483**	.507**	6	
.728**	.798**	7	
.488**	.490**	8	
.317**	.459**	9	
.322**	.357**	10	
.599**	.469**	11	التركيز على المسترشد
.362**	.410**	12	
.319**	.722**	13	
.360**	.599**	14	
.301**	.557**	15	
.313**	.602**	16	

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط فقرات بُعد العلاقة أو الوتام قد تراوحت بين (-0.351-0.798) مع بُعدها، وبين (0.317-0.728) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات بُعد التركيز على المسترشد قد تراوحت بين (0.410-0.722) مع بُعدها، وبين (0.301-0.599) مع الدرجة الكلية للمقياس. وقد اعتمد معيار قبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها عن (0.30) وفق ما أشار إليه هايتي (Hattie, 1985)، وبذلك قُبلت جميع فقرات المقياس. كما ويتضح مما تقدم مدى جودة بناء فقرات مقياس تحالف العمل الإشرافي، وبهذا أصبح المقياس يتكون من (16) فقرة. كما حُسبت قيم معاملات الارتباط البيئية (Inter-Correlation) لمجالات مقياس تحالف العمل، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويتضح ذلك بالجدول (3).

جدول 3

قيم معاملات ارتباط مجالي مقياس تحالف العمل الإشرافي مع المقياس ككل، ومعاملات الارتباط البيئية لمجالي المقياس

المجال	العلاقة أو الوتام	التركيز على المسترشد
التركيز على المسترشد	.493**	
تحالف العمل الإشرافي ككل	.884**	.533**

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 = α)

يتضح من الجدول (3) أنَّ قيم معاملات الارتباط البيئية بين مجالات مقياس تحالف العمل تراوحت بين (1-0.493)، كما أنَّ قيم معاملات الارتباط بين المجالات والمقياس ككل تراوحت بين (0.533-0.884)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعدُّ مؤشرًا على صدق البناء للمقياس. وتكون المقياس بصورته النهائية من (16) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس تحالف العمل الإشرافي، تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية. وبهدف التحقق من ثبات إعادة للمقياس ومجالاتها، تمَّ إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest)، وذلك بفارق زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثمَّ حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول 4

قيم معامل ثبات إعادة وقيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية لمقياس تحالف العمل الإشرافي والمقياس الكلي

المجال	معامل ثبات إعادة	ثبات الاتساق الداخلي
العلاقة أو الوتام	0.854	0.825
التركيز على المسترشد	0.803	0.782
تحالف العمل ككل	0.891	0.873

يتضح من الجدول (8) أنَّ قيم معاملات ثبات إعادة للمجالات الفرعية لمقياس تحالف العمل الإشرافي تراوحت بين (0.803-0.854)، في حين بلغت قيمة معامل ثبات إعادة بين التطبيق الأول والثاني ككل

(0.891). كما يتضح أنّ قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي، قد تراوحت بين (0.782-0.825)، في حين بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.873)، حيث تُعتبر هذه القيم مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

تصحيح مقياس تحالف العمل الإشرافي

تكوّن مقياس تحالف العمل الإشرافي بصورته النهائية من (16) فقرة موزعة على بُعدين، يستجيب عليها المرشد النفسي وفق تدرّج ليكرت الخماسي الذي يشتمل البدائل التالية: (دائمًا، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، غالبًا وتعطى 4 درجات، أحيانًا وتعطى 3 درجات، نادرًا وتعطى درجتين، أبدًا وتعطى درجة واحدة)، وهذه الدرجات تتطبق على جميع الفقرات، وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل بين (16-80)، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشراً على مستوى مرتفع من تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين النفسيين المتدربين. وقد صُنفت استجابات أفراد الدراسة، كما هو موضح في الجدول (5).

جدول 5

تصنيف استجابات أفراد الدراسة على مقياس تحالف العمل الإشرافي

مستوى تحالف العمل الإشرافي	فئة الأوساط الحسابية
منخفض جدًا	1.80 – 1.00
منخفض	2.60 – 1.81
متوسط	3.40 – 2.61
مرتفع	4.20 – 3.40
مرتفع جدًا	5.00 – 4.21

الأداة الثانية: برنامج إشرافي قائم على أساليب الإشراف الإبداعية

بههدف بناء البرنامج التدريبي تم استخدام نموذج (ADDIE) للتصميم التعليمي، ويتضمن هذا النموذج خمس مراحل تتميز بالتسلسل المنطقي في تصميم البرنامج، كما أشار إليها ديفيس (Davis, 2013) وهي:

التحليل (Analysis): تم تحليل خصائص المرشدين المتدربين من حيث التأكد من تسجيلهم في مساق التدريبات الميدانية، والذين تم تطبيق البرنامج عليهم. كما تم تحديد جوانب القصور التي سيعمل البرنامج على تحسينها، بالإضافة إلى توافر المحكات الخاصة باختيار عينة الدراسة، وتحليل طبيعة البيئة المادية التي سيتم تطبيق البرنامج فيها، ومن لهم علاقة بالعمل والتدريب مع المرشدين المتدربين. كما تم تحليل طبيعة البرامج والتدريبات المقدمة للمرشدين المتدربين لضمان عدم حدوث تداخل في جلسات البرنامج المستند لنموذج الإشراف الإبداعي، حيث تم التغلب على هذه المشكلة من خلال تصميم العديد من الجلسات التي تضمن العمل على استثارة انتباه المرشدين المتدربين بدرجة كبيرة نتيجة لما يحتويه من أساليب إبداعية تدعم رفع مستوى مهاراتهم الإرشادية.

التصميم (Design): تم في هذه المرحلة تحديد عناصر المحتوى التدريبي، وتحديد الأهداف العامة والخاصة بالبرنامج والتي تم تحديدها في ضوء نتائج عملية التقييم في القياس القبلي والتي في ضوءها تم اختيار أساليب الإشراف الإبداعية التي لها علاقة مباشرة في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين، وذلك بعد مراجعة الأدب النظري المتعلق بأساليب الإشراف الإبداعية التي تساعد على تعزيز تحالف العمل الإشرافي مع المرشدين المتدربين، كما تم مراجعة الدراسات والبحوث التربوية التي تناولت برامج تستند إلى أساليب الإشراف

الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي، مثل دراسة: الشرفين (2019)، ودراسة سينجال (Singal, 2003)، وقد تم التعرف على طرق ووسائل إعداد البرنامج، وكيفية تطبيقه إجرائيًا على أفراد عينة الدراسة الحالية. التطوير (Development): تم في هذه المرحلة تطوير البرنامج الإشرافي المستند إلى الأساليب الإبداعية، وكان كما يلي:

- الهدف العام من البرنامج، يهدف البرنامج إلى تقصي وقياس أثر أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين. وذلك من أجل تعزيز مستوى تحالف العمل الإشرافي، للتأثير الإيجابي على كفاءتهم في التعامل مع المسترشدين وتحقيق أهداف العملية الإرشادية بطرق غير اعتيادية وبمنهج قائم على استخدام الأساليب الإبداعية، وتطوير مهاراتهم الإرشادية، كما تتضمن كل جلسة أهدافًا خاصة وأساليب وتمارين وأنشطة وواجبات بيتية.
- الأدوات والوسائل المستخدمة، تم استخدام الأدوات والوسائل الآتية في البرنامج: لوحة التعليمات، السبورة، الألعاب، المعززات، أقلام تلوين، مثيرات محببة، دفاتر الرسم، أقلام خشبية، مسطرة، أدوات الموسيقى، ألواح كرتون... إلخ).
- محتوى البرنامج بصورته الأولية، تكون البرنامج بصورته الأولية من (12) جلسة، كل جلسة تحتوي على هدف عام، ينفرع منه عدة أهداف خاصة، وتم توزيع الجلسات على ثلاثة أشهر تقريبًا بمعدل (12) أسبوع، وبواقع جلسة كل أسبوع، وكانت مدة الجلسة الواحدة (90) دقيقة.

دلالات صدق البرنامج

للتحقق من صدق البرنامج تم عرضه على (9) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإرشاد النفسي، وقد تضمن ما تم عرضه على المحكمين هدف البرنامج، ومحتواه، والفئة المستهدفة من البرنامج، وتحديد الأفراد المسؤولين عن تنفيذ البرنامج، والمدة الزمنية للبرنامج، والمعززات المستخدمة في البرنامج. وطُلب من المحكمين إبداء الرأي في محتوى أنشطة البرنامج وجلساته، وملاءمة ذلك للمرشدين المتدربين من أجل تعزيز الهوية المهنية وتحالف العمل الإشرافي لديهم. وقد أوصى المحكمون بتصويب بعض الأخطاء اللغوية، وتعديل محتوى بعض الجلسات.

محتوى البرنامج بصورته النهائية

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 (12) جلسة تدريبية.

إجراءات الدراسة: تم التحقق من صدق وثبات مقياس تحالف العمل الإشرافي على العينة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة. ثم توزيع أفراد الدراسة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وبناء البرنامج التدريبي القائم على أساليب الإشراف الإبداعية وتحكيمه، ثم الحصول على موافقة عميد كلية التربية في جامعة اليرموك في تطبيق أدوات الدراسة وتسهيل مهمة الباحث. وتطبيق مقياس تحالف العمل الإشرافي على عينة الدراسة التجريبية والضابطة (قياس قبلي وبعدي). وتطبيق البرنامج التدريبي على العينة التجريبية. وبعد ذلك تم تفرغ نتائج الدراسة، ومعالجتها من خلال برنامج الحزم الاجتماعية (SPSS) ثم استخراج النتائج.

متغيرات الدراسة

حاولت هذه الدراسة استقصاء فعالية أساليب الإشراف الإبداعية في تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين، واشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

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

المتغير التابع: مستوى تحالف العمل الإشرافي.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المشترك (ANCOVA) و(MANCOVA)؛ وذلك للتحقق من صحة الفرضية الأولى والفرضية الثانية.
- تم استخدام اختبار (ت) للعينات المترابطة، وذلك للتحقق من صحة الفرضية الثالثة.

نتائج الدراسة

وَأولاً: النتائج المتعلقة بفرضية الدراسة الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية الذين طبق عليهم البرنامج الإشرافي المستند إلى أساليب الإشراف الإبداعية، ومتوسطات درجات المرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يُطبق عليهم أي برنامج إشرافي في الاختبار البعدي على مقياس تحالف العمل الإشرافي". للتحقق من صحة الفرضية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المرشدين المتدربين في مقياس تحالف العمل الإشرافي في القياسين القبلي والبعدي تبعاً للمجموعة (التجريبية، الضابطة)، وذلك كما يتضح في الجدول (6):

جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء طالبات الصف السابع في مقياس تحالف العمل الإشرافي في القياسين القبلي والبعدي تبعاً للمجموعة

المتغير	المجموعة العدد	القياس القبلي		القياس البعدي	
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
تحالف العمل الإشرافي	التجريبية	15	2.20	.25	3.73
	الضابطة	15	2.17	.35	2.41

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس تحالف العمل الإشرافي. وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي المصاحب (One way ANCOVA)، بعد الأخذ بعين الاعتبار درجات القياس القبلي على مقياس تحالف العمل الإشرافي ككل لكل من المجموعتين، وذلك كمتغير مصاحب، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول 7

تحليل التباين الأحادي المصاحب لمقياس تحالف العمل الإشرافي في الاختبار البعدي وفقاً لمتغير المجموعة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط مجموع المربعات	ف	الدلالة الإحصائية	حجم الأثر
القياس القبلي لتحالف العمل الإشرافي	.112	1	.112	.733	.399	.026
المجموعة	12.876	1	12.876	84.536	.000	.758
الخطأ	4.112	27	.152			
الكلية	17.226	29				

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05)

يتضح من الجدول (7) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين الوسطين الحسابيين للقياس البعدي لاستجابات المرشدين المتدربين على مقياس تحالف العمل الإشرافي ككل وفقاً للمجموعة (التجريبية، الضابطة). ولتحديد لصالح أي من مجموعتي الدراسة (التجريبية، الضابطة) كانت الفروق الظاهرية، فقد تم حساب الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية للقياس البعدي لتحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين وفقاً للمجموعة، وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

جدول 8

الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لمقياس تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين وفقاً لمتغير المجموعة

المتغير	المجموعة	الوسط الحسابي المعدل	الخطأ المعياري
تحالف العمل الإشرافي	المجموعة التجريبية	3.72	0.101
	المجموعة الضابطة	2.41	0.101

يتضح من الجدول (8) أنّ الفروق الظاهرية كانت لصالح المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية التي تلقت تدريباً على البرنامج الإشرافي مقارنةً بالمرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يتلقوا أي تدريب، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الإحصائية، علماً بأن حجم الأثر للبرنامج قد بلغت قيمته (75.8%)، مما 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 تحالف العمل الإشرافي وفقاً لمتغير المجموعة (التجريبية، الضابطة)، كما هو مبين في الجدول (9).

جدول 9

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي في الاختبار القبلي والبعدي وفقاً لمتغير المجموعة

العدد	البعدي		القبلي		المجموعة	المجال
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
15	.55	3.75	.35	2.05	التجريبية	العلاقة
15	.39	2.37	.46	2.22	الضابطة	
15	.42	3.72	.34	2.44	التجريبية	التركيز على
15	.40	2.47	.33	2.10	الضابطة	المسترشد

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي. 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 تحالف العمل الإشرافي، بعد الأخذ بعين الاعتبار درجات القياس القبلي على مجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي، لكل من المجموعتين، وذلك كمتغير مصاحب، كما هو مبين في الجدول (10).

جدول 10

تحليل التباين الأحادي المصاحب المتعدد لمجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي في الاختبار البعدي وفقاً لمتغير المجموعة

حجم الأثر (η ²)	الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجال	مصدر التباين
.006	.708	.144	.032	1	.032	العلاقة	العلاقة (القبلي)
.125	.065	3.710	.586	1	.586	التركيز على المسترشد	التركيز على المسترشد (القبلي)
.582	.000	36.144	8.133	1	8.133	العلاقة	المجموعة
.624	.000	43.109	6.806	1	6.806	التركيز على المسترشد	Hotelling's Trace=2.23 F=27.86 Sig=0.000
			.225	26	5.850	العلاقة	الخطأ
			.158	26	4.105	التركيز على المسترشد	
				29	20.492	العلاقة	الكلي
				29	16.594	التركيز على المسترشد	

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05)

يتضح من الجدول (10) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين الأوساط الحسابية للقياس البعدي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي وفقاً للمجموعة

(التجريبية، الضابطة). ولتحديد لصالح أي من مجموعتي الدراسة (التجريبية، الضابطة) كانت الفروق الظاهرية، تم حساب الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية للقياس البعدي لأبعاد مقياس تحالف العمل الإشرافي لدى المرشدين المتدربين وفقاً للمجموعة، وذلك كما هو مبين في الجدول (11).

جدول 11

الأوساط الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لمجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي بين المرشدين المتدربين وفقاً لمتغير المجموعة

البعدي	المجموعة	المتوسط المعدل	الخطأ المعياري
العلاقة	التجريبية	3.670	0.133
	الضابطة	2.450	0.133
التركيز على المسترشد	التجريبية	3.653	0.112
	الضابطة	2.536	0.112

يتضح من الجدول (11) أن الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية ولجميع مجالات مقياس تحالف العمل الإشرافي كانت لصالح المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية الذين تلقوا تدريباً على البرنامج الإشرافي مقارنةً بالمرشدين المتدربين في المجموعة الضابطة الذين لم يتلقوا أي تدريب؛ مما يؤدي إلى رفض الفرضية الإحصائية، علماً أنّ حجم الأثر للبرنامج في مجال العلاقة قد بلغت قيمته (58.2%)، وبلغ حجم الأثر للبرنامج في مجال التركيز على المسترشد (62.4%)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة عملية لبرنامج الإشراف المستند للأساليب الإبداعية في رفع مستويات تحالف العمل الإشرافي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة، والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات المجموعة التجريبية على مقياس تحالف العمل الإشرافي في القياس البعدي وبين متوسط درجاتهم على نفس المقياسين في الاختبار التتبعي بعد مرور شهر من انتهاء البرنامج الإشرافي".

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة للدراسة، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتطبيق اختبار (T-Test) للعينات المرتبطة (T-Test for Paired Samples Test) للكشف عن الفروق بين القياسين البعدي والمتابعة للدرجة الكلية والمجالات الفرعية لمقياس تحالف العمل الإشرافي، كما هو مبين في الجدول (12).

جدول 12

نتائج اختبار (T-Test for Paired Samples Test) للكشف عن الفروق في القياسين البعدي والمتابعة لمقياس تحالف العمل الإشرافي ككل ومجالاته الفرعية

البعدي	القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	قيمة (t)	الدلالة الإحصائية
العلاقة	البعدي	3.75	.61	0.94	0.004	0.32	0.751
	المتابعة	3.73	.45				
التركيز على المسترشد	البعدي	3.72	.42	0.42	0.016	0.81	0.433
	المتابعة	3.81	.24				
تحالف العمل الإشرافي	البعدي	3.73	.47	0.81	0.001	0.44	0.669
	المتابعة	3.76	.27				

ينضح من الجدول (12) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، بين المرشدين المتدربين على البرنامج الإشرافي المستند للأساليب الإبداعية، على المجالات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس تحالف العمل الإشرافي، مما يشير إلى احتفاظ المرشدين المتدربين بالمكاسب المتحققة من البرنامج، واستقرار أثر المعالجة.

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج فرضية الدراسة الأولى: أظهرت النتائج أنّ الفروق الجوهرية بين الوسطين الحسابيين المعدلين للمقياس البعدي لأبعاد مقياس تحالف العمل الإشرافي للمرشدين المتدربين كان لصالح أفراد المجموعة التجريبية الذين تلقوا تدريباً، علماً بأنّ حجم الأثر للبرنامج قد بلغت قيمته (58.2%) للمقياس البعدي لبعده العلاقة بأثر متوسط، و(62.4%) للمقياس البعدي لبعده التركيز على المسترشد بأثر مرتفع.

وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الوسطين الحسابيين للمقياس القبلي والبعدي لمستوى تحالف العمل الإشرافي للمرشدين المتدربين وفقاً للمجموعة (التجريبية، الضابطة)، ولصالح المجموعة التجريبية الذين تلقوا تدريباً على برنامج الإشراف المستند للأساليب الإبداعية، مقارنةً بزملائهم أفراد المجموعة الضابطة الذين لم يتلقوا أي تدريب، مما يؤدي إلى رفض فرضية الدراسة الصفرية وقبول الفرضية البديلة، علماً بأنّ حجم الأثر للبرنامج قد بلغت قيمته (75.8%) للمقياس البعدي لتحالف العمل الإشرافي ككل، مما يشير إلى وجود أثر ذي دلالة عملية للبرنامج الإشرافي المستند إلى الأساليب الإبداعية على مقياس تحالف العمل الإشرافي. وتتفق هذه النتيجة بشكلٍ عام مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، فهذه النتيجة تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسات كل من: الشريفيين (2019)، وعلاء الدين (2014)، وموركوس (Morcos, 2010)، وتنج (Ting, 2009)، ولورينز (Lorenz, 2009)، ومارش (March, 2005).

وربما ترد هذه النتيجة إلى ما تضمنه البرنامج الإشرافي المستند إلى الأساليب الإبداعية من تمارين، وأنشطة، وفنيات، حيث يعتقد الباحث أنّ استخدام الإشراف الإبداعي قد يساعد المرشدين المتدربين في التعبير عن أفكارهم، ومشاعرهم، في التجارب التي قد لا يتمكنون من التعبير عنها، وهذا يتفق مع ما أشار إليه براتون وآخرون (Bratton, Ceballos & Sheely, 2008) في أنّ استخدام أساليب الإشراف الإبداعي يساعد المرشدين المتدربين في تمثّل الإدراك الذاتي، أو الموضوعي للواقع الداخلي أو الخارجي، مما يسهل التطور المهني، ويعزز تحالف العمل الإشرافي، وربما يساعد الإشراف الإبداعي في تعزيز الترابط، والتماسك بين المشرف والمرشدين المتدربين، من خلال استخدام أسلوب الاستعارة، والقصص، والوسائط التعبيرية، والسيكودراما. وهذا ما يتفق مع ما أشار إليه كارسون وبيكر (Carson & Becker, 2004) في أنّ الإشراف الإبداعي يسمح للمرشدين المتدربين من اختبار منافع الألفة والمودة المرتبطة بالفنون الإبداعية، ويوفر وسيلة للتواصل على مستويات أعمق، ويعزز الروابط العلائقية بين المشرف والمرشدين المتدربين، ويشجع استخدام الإشراف الإبداعي على التطور الإبداعي للأهداف، والمهام، لمواجهة التحديات الممكنة، مما قد يعزز تحالف العمل الإشرافي.

ولعل من بين الأساليب المهمة التي تضمنها البرنامج وكان لها أثر إيجابي في النتائج استخدام أسلوب الاستعارة البيئية في الإشراف، والتي تم استخدامها كأداة لمساعدة المرشدين المتدربين على فهم عملية الإشراف الإبداعية بشكلٍ أفضل، وهذا يتفق مع ما أشار إليه فالداز وجارسيا (Valadz & Garcia, 1998) من أنّ استخدام أساليب الإشراف الإبداعية يُساعد في تطوير المرشدين، كما يمكن أن يُساعد أسلوب الاستعارة البيئية المرشدين

المتدربين على فهم تجربة الإشراف بشكل أفضل من خلال السماح لهم بوضع تصور للخبرات التقييمية السابقة في ضوء كل ما هو جديد ومختلف، من حيث رفع مستوى وعيهم بتطبيقات أنظمة الدفاع الخاصة بهم، وتقليل مستوى الدفاعية لديهم وتحسين تحالف العمل الإشرافي، وربما ساعد استخدام أسلوب رسم الماندالا ضمن الإشراف الإبداعي في الكشف عن أي أدوار وأنماط عالقة لدى المرشدين المتدربين مما قلل مقاومتهم، وعزز تحالف العمل الإشرافي لديهم.

وأخيراً يعتقد الباحث أنه ربما كان لالتزام المرشدين المتدربين بالحضور إلى جلسات البرنامج الإشرافي في الوقت المحدد، وتفاعلهم خلال المناقشات الجماعية، ومساهماتهم في نقل وتطبيق المواقف التي تدربوا عليها في الجلسات الإرشادية إلى المواقف الحياتية، الأثر في تعزيز مستوى تحالف العمل الإشرافي لديهم.

ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية، والتي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات المجموعة التجريبية على مقياسي الدراسة (مقياس تحالف العمل الإشرافي) في القياس البعدي وبين متوسط درجاتهم على نفس المقياسين في الاختبار التتبعي بعد مرور شهر من انتهاء البرنامج الإشرافي".

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات المرشدين المتدربين في المجموعة التجريبية ممن طُبِقَ عليهم البرنامج التدريبي المستند لأساليب الإشراف الإبداعية، على مقياس تحالف العمل الإشرافي، مما يشير لاحتفاظ المرشدين المتدربين بالمكاسب العلاجية بعد مرور شهر من انتهاء البرنامج. وتتفق هذه النتيجة بشكل عام مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، فهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسات كل من: الشريفيين (2019)، وبراديتش (Bradecich, 2008) والتي أظهرت تحسناً في مستوى تحالف العمل الإشرافي واحتفاظ أفراد المجموعة التجريبية بهذا التحسن عند تطبيق القياس التتبعي، ولم تختلف نتائج القياس البعدي لهذه الدراسة مع أي من الدراسات السابقة التي أجرت قياساتٍ تتبعية.

وربما تُرد هذه النتيجة (استمرار تأثير البرنامج المعتمد على أساليب الإشراف الإبداعية إلى ما بعد التطبيق البعدي)، إلى قدرة البرنامج على تطوير أساليب ومهارات مختلفة لدى المرشدين المتدربين، وخاصة المهارات الإرشادية، والمفاهيم النظرية، والتواصل مع الآخرين. وربما كان للبناء الجيد للبرنامج وتطبيقه بشكل ملائم من قبل الباحث، ونتيجة لمتابعة مدرسي مساق التدريبات الميدانية، أثراً في استمرارية تعزيز مستوى تحالف العمل الإشرافي الذي اكتسبه أفراد المجموعة التجريبية. وربما كان لفعاليات الإشراف الإبداعي (الرسم، الفيديوهاوت، السيودراما، القراءة، الاستعارة) أثر في التزام المرشدين المتدربين بمتابعة الجلسات، ولتطبيق البرنامج أثر زاد من تفاعل المرشدين المتدربين، مما زاد من أثر البرنامج في تعزيز مستوى الهوية المهنية وتحالف العمل الإشرافي إلى ما بعد فترة تطبيق البرنامج، وبالتالي ظهور نتائج إيجابية في القياس التتبعي.

كما تجدر الإشارة إلى أن البرنامج احتوى على بعض الجلسات التي شملت أنشطة وتطبيقات ربما زادت من قدرة المرشدين المتدربين في تطبيق هذه الأنشطة والأساليب ونقل أثر العلم إلى الميدان. ويعتقد الباحث أن الأنشطة والجلسات جميعها ساهمت في تطوير البنى المعرفية، والمهارية، والاجتماعية لدى المرشدين المتدربين مما حافظ على استمرار أثر تحالف العمل الإشرافي، وبقي تأثير هذه الأنشطة والجلسات إلى ما بعد تطبيق البرنامج. بالإضافة إلى تدريبات الواجب البيتي التي كانت ضمن جلسات البرنامج وأتاحت الفرصة للمرشدين المتدربين تحمل جزء كبير من المسؤولية من خلال الاستمرار في تطبيق ما تم تعلمه في الجلسات التدريبية في الميدان، واستخدامها

في مواقف تتطلب مثل هذه المهارات التي تمّ تعلّمها، مما ساعد على اكتساب أفراد المجموعة التجريبية مهارات جديدة والاحتفاظ بها بعد تنفيذ البرنامج بمدة زمنية قدرها (30) يوماً، مما أدى إلى استمرار تعزيز تحالف العمل الإشرافي لدى المجموعة التجريبية مقارنةً بالمجموعة الضابطة، والاحتفاظ بهذا التحسن.

التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنه يوصى بما يلي:
- الاهتمام ببرامج الإشراف الإبداعية في مجالات الإرشاد النفسي.
 - تطبيق برامج إشراف إبداعية لتعزيز تحالف العمل الإشرافي على فئات عمل مختلفة.
 - تدريب العاملين في مجال الإشراف الإرشادي على استخدام مهارات البرنامج الإشرافي الإبداعية، وتصميم برامج إشرافية وفق أساليب الإشراف المختلفة، وتطبيقها على المرشدين المتدربين لمعرفة أثرها في تعزيز مستوى تعزيز تحالف العمل الإشرافي.

المراجع باللغة العربية

- السعدي، صالح. (2017). أثر برنامج إرشاد جمعي في تحسين النمو المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الكويت. *دراسات، العلوم التربوية، 4(44)*، 231-242.
- الشريفين، أحمد ومقدادي، آمنة. (2021). *الإشراف في الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي*. عمان: الآن ناشرون وموزعون.
- الشريفين، أحمد. (2019). فعالية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 1(16)*، 45-63.
- الشريفين، أحمد. (2019). نموذج العلاقة بين تحالف العمل الإشرافي وتقدير الذات الإرشادية وأنماط التعلق. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 1(13)*، 124-150.
- علاء الدين، جهاد. (2014). تحالف العمل الإشرافي والفاعلية الذاتية الإرشادية للمتدربين: تضمينات لتطوير برامج تدريب طلبة الإرشاد. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 2(8)*، 231-247.
- المزيدي، ناصر واللواتيا، عفاف. (2020). 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، 5(19)*، 201-224.

المراجع الأجنبية

- Bennett, S., Mohr, J., Deal, K. H., & Hwang, J. (2013). Supervisor attachment, supervisory working alliance, and affect in social work field instruction. *Research on Social Work Practice, 23(2)*, 199-209.
- Bernard, J., & Goodyear, K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision*, (4th Ed.). New Jersey: Pearson.
- Bernard, J., & Goodyear, S. (2004). *Fundamentals of clinical supervision*, 3rd Ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Bernard, J., & Goodyear, S. (2013). *Fundamentals of clinical supervision*, (6th Ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Bordin, E. (1983). A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist, 11(1)*, 35-42.
- Bordin, S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 16(3)*, 252.

- Bordin, S. (1983). Supervision in counseling: II. Contemporary models of supervision: A working alliance based model of supervision. *The Counseling Psychologist, 11*(1), 35-42.
- Bratton, R., & Landreth, G. (2008). *Play therapy*. In M. Herson & A. Gross (Eds.), *Handbook of clinical psychology*, Volume II: Children and adolescents. New York, NY: Wiley.
- Chen, C., & Bernstein, L. (2000). Relations of complementarity and supervisory issues to supervisory working alliance: A comparative analysis of two cases. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 485-497.
- Dunbar, K. (2011). *Creativity in triadic supervision: Using mandalas to impact the working alliance*. Unpublished PhD Dissertation, University of Arkansas, Arkansas, USA.
- Efstation, F., Patton, J., & Kardash, M. (1990). Measuring the working alliance in counselor supervision. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 322-329.
- Enlow, T., McWhorter, G., Genuario, K., & Davis, A. (2019). Supervisor-supervisee interactions: The importance of the supervisory working alliance. *Training and Education in Professional Psychology, 13*(3), 206-211.
- Falender, C., & Shafranske, E. (2004). *Clinical supervision: A competency based approach*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gavron, T., & Eskenasy, N., Snir, S., Farnandez, K., & Ocampo, M. (2022). Arts-based psychosocial Training after the Yolanda typhoon in. *The Arts in Psychotherapy, 75*(15), 300-315.
- Gavron, T., & Orkibi, H. (2021). Arts-based supervision training for creative arts therapists: Perce Ptions and implications. *The Arts in Psychotherapy, 75*(14), 365-390
- Gelso, C., & Carter, J. (1985). The relationship in counseling and psychotherapy: Components, consequences, and theoretical antecedents. *The Counseling Psychologist, 13*, 155-243.
- Gladding, S. (2008). The impact of Creativity in counseling. *Journal of Creativity in Mental Health, 3*(2), 97-104.
- Guiffrida, D., Jordan, R., Saiz, S., & Barnes, K. (2007). The use of metaphor in clinical supervision. *Journal of Counseling & Development, 83*(8), 393-400.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement, 9*, 139 – 164.
- Holloway, L. (1987). Developmental models of supervision: Is it development?. *Professional Psychology: Research and Practice, 18*, 209-216.
- Horvath, A., & Greenberg, I. (1989). The development and validation of them working alliance inventory. *Journal of consoling psychology, 36*, 223-233.
- Inskipp, F., & Proctor, B. (2001). *The art, crafts and task of counselling supervision Part 1 Making the most of supervision*. Oregon: Cascade Publications.
- Koiv, K., & Kaudne, L. (2015). Impact of integrated arts therapy: An intervention program for young female offenders in correctional institution. *Psychology, 6*(1),1-9.
- Ladany, N., & Bradley, L. J. (Eds.). (2011). *Counselor supervision*. New York, NY: Routledge.
- Ladany, N., Walker, J., & Melincoff, D. (2001). Supervisor style, the supervisory working alliance, and supervisor self-disclosures. *Counselor Education and Supervision, 40*, 263-275.
- Lahad, M. (2000). *Creative supervision: The use of expressive arts methods in supervision and self-supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Lee, E., & Kealy, D. (2018). Developing a working model of cross-cultural supervision: A competence- and alliance-based framework. *Clinical Social Work Journal, 46*(4), 310–320.
- 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.
- Lyddon, W., Clay, A., & Sparks, L. (2001). Metaphor and change in counseling. *Journal of Counseling & Development, 79*(3), 269-274.
- Malchiodi, C. (2007). *The art therapy sourcebook*. New York, NY: McGraw Hill.
- March, D. (2005). *The relationship between self-disclosure, self-efficacy, and the supervisory working alliance of counselor education practicum and internship students*. Unpublished PhD Dissertation, The University of Central Florida, Florida, USA.
- Meydan. B. & Sagkal. S., A. (2021). Unraveling the Direct and Indirect Effects of Supervisory Working Alliance on Supervisory Satisfaction: The Mediating Role of Supervisee Disclosure in Supervision. *International Journal of Psychology and Educational Studies, 10*(2), 291-300..
- Patton, M., & Kivligham, D. (1997). Relevance of the supervisory alliance to the counseling alliance and to treatment adherence in counselor training. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 108-115.
- Power, A. (2013). Supervision of supervision: How many mirrors do we need?. *British Journal of Psychotherap, 29*(3), 389-404.

- Robert, T., & Kelly, V. (2010). Metaphor as instrument for orchestrating change in counselor training and the counseling process. *Journal of Counseling and Development*, 88(2), 182-188.
- Slyter, M. (2012). Creative counseling interventions for grieving adolescents. *Journal of Creativity in Mental Health*, 7, 17-34.
- Ting, H. (2009). *Satisfaction with supervision as a function of the supervisory working alliance and self-efficacy among Taiwanese master-level counseling internship students*. Unpublished PhD Dissertation, University of South California, California, USA.
- Vandament, M., Duan, C., & Li, S. (2022). Relationships among supervisee perceived supervisor cultural humility, working alliance, and supervisee self-efficacy among white supervisor and supervisee of color dyads. *Training and Education in Professional Psychology*, 16(3), 244-252.
- Watkins, C. (2014b). The supervisory alliance as quintessential integrative variable. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44(3), 151-161.
- Webb, A., & Wheeler, S. (1998). How honest do counselors dare to be in the supervisory relationship: An exploratory study. *Journal of Guidance and Counselling*, 26, 509-524.
- Xiaoxi, C. (2020). Analysis of the influence of Greek Mythology upon English culture. *Advances in Economics Business and Management Research*, 155, 475-478.