

## فعالية برنامج تدريبي قائم على نموذج الإرشاد المنظومي لمساعدة طلاب التدريب الميداني على تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية

عبد الله بن أحمد محمد العطاس

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى

### الملخص

يُعد التدريب الميداني مكوناً أساسياً في برامج إعداد المرشدين في الإرشاد؛ إذ يؤدي دوراً إيجابياً في نمو كفاءة المرشد الذاتية والمهنية، وهدفت الدراسة الحالية إلى تعرف فعالية برنامج تدريبي قائم على نموذج الإرشاد المنظومي في مساعدة طلاب التدريب الميداني بقسم علم النفس بجامعة أم القرى على تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية، وقد استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي؛ حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة مكونة من (22) طالباً ممن أكملوا المواد المنهجية في الإرشاد، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين: المجموعة التجريبية (11) طالباً، والمجموعة الضابطة (11) طالباً. وتم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية (إعداد الباحث)، وبرنامج تدريبي قائم على نموذج الإرشاد المنظومي (إعداد الباحث).

توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة لأبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية في القياس البعدي لصالح طلاب المجموعة التجريبية، وكذلك وجدت فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي لأبعاد الكفاءة الذاتية ومجموعها الكلي لصالح القياس البعدي، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي لأبعاد الكفاءة الذاتية ومجموعها الكلي. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بتعميم البرنامج التدريبي على طلبة التدريب الميداني في الإرشاد النفسي والتربوي لمرحلتي الماجستير والدكتوراه، وتصميم برامج تدريبية تستند إلى نماذج أخرى للعملية الإرشادية في التدريب، واختبار فاعليتها، وإجراء المقارنة فيما بينها؛ لتحديد أفضل الطرق التدريبية المناسبة لتأهيل طلاب التدريب الميداني.

الكلمات المفتاحية: المساعدة الإرشادية، نماذج العملية الإرشادية.

### المقدمة

إلى جسر يسهل عملية الانتقال، فكان التدريب الميداني هذا الجسر الذي تُشرف على تصميمه وتنفيذه الكليات التربوية. ويؤكد قليوبي والتوني (2016م) أن التدريب الميداني هو المجال الخبراتي الوحيد الذي يمكن من خلاله تطبيق مهارات التعليم التي يتمتع بها الطالب المتدرب والتأكد من توفر الحد المطلوب من الكفايات المهنية التي تؤهله ليكون مرشداً ناجحاً في المستقبل.

وتُعد الكفاءة الذاتية من المتغيرات المهمة في توجيه السلوك المهني للمتدربين أيضاً، وتسهم إلى حد كبير في تعزيز ما اكتسبوه من مهارات إرشادية. فالأحكام والمعتقدات التي يمتلكها المرشد المتدرب حول قدراته وإمكاناته لها دور كبير في التحكم في بيئة العمل الإرشادي؛ مما يسهم في تحقيق أهداف العملية الإرشادية. ويشير قطامي (2004م) إلى أن الكفاءة الذاتية متغير وسيط بين الجانب المعرفي النظري والجانب الفني الفعلي؛ وذلك لأن المعتقدات التي يُكوّنونها الأفراد عن قدراتهم وتوقعاتهم حيال نتائج جهودهم تؤثر بقوة في الأساليب والفنيات التي سيتصرفون بها. وقد أكد عبد الحميد (2007م) أن أهم العوامل التي

تؤثر في نظم التعليم الجامعي في الدول -على اختلاف مستوياتها- اهتماماً مستمراً بتنمية الطالب المتدرب علمياً ومهنيًا، ومساعدته على اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لتطوير ممارساته المهنية بما يسهم في تحسين أدائه، وإعداده كخريج كفؤ يفي بمتطلبات مهنة التوجيه والإرشاد. ويُعدّ التدريب الميداني في التوجيه والإرشاد مكوناً أساسياً لا يمكن الاستغناء عنه في برامج إعداد المرشدين ومتابعتهم؛ إذ يؤدي دوراً إيجابياً في رفع كفاءة المرشد المتدرب، وتسهيل نموه الشخصي والمهني، ورفع مستوى الخدمات الإرشادية؛ وهذا مما يعطي مصداقية للمهنة. ويشير حمدي وخطاطبة (2013م) إلى أن التدريب الميداني يساعد على إتاحة الفرصة أمام الطلبة لاكتساب وترجمة المعارف التي حصلوا عليها إلى ممارسات عملية وتطبيقية، وإكسابهم المهارات المهنية كمهارة تكوين علاقات ناجحة مع المسترشدين، ومهارة تطبيق أسس ومبادئ العمل المهني. حيث أشار الطراونة (2007م) إلى أن الكليات التربوية ترى أن الانتقال من الدراسة النظرية إلى الممارسة الفعلية بعد التخرج بحاجة

تحدد كفاءة المتدرب في مختلف المواقف الاجتماعية والأكاديمية والمهنية مدى ونوعية اعتقاده في كفاءته الذاتية.

فالتدريب الميداني له أهمية كبيرة، خصوصاً عندما يبني فلسفته التدريبية وفق نماذج العملية الإرشادية التي قد تساعد المرشد المتدرب على تنظيم تصوُّر علمي وعملي للعملية الإرشادية وبلورة رؤى واضحة لتحقيق أهداف الإرشاد، فضلاً عن أهميتها في مساعدته على تحليل وتقييم العملية الإرشادية، ولتحقيق ذلك أصبح من الضروري أن يسير المرشد المتدرب عبر منظومة إرشاد واضحة المعالم يسترشد بها لتوجيه سير العملية الإرشادية وفق تخطيط مُنظَّم ومدروس، مما يساعده على تحقيق أهداف عملية الإرشاد؛ إذ لا يُتَوَقَّع أن يحقق المرشد المتدرب نموًّا وتحسينًا مستمرًا في أدائه أثناء فترة التدريب دون الاعتماد على نموذج وخارطة معينة تُحدد مسار عمله (الرشدي والسهل، 2000م). ولتحقيق ذلك تركز الاهتمام على ألا يخفق المرشد المتدرب في تحقيق أهداف العملية الإرشادية وفق خريطة محددة وتصور يوضح له الطريق ليصل به إلى أهداف العمل الإرشادي.

وفي ضوء ما تقدم من ميزات لاستخدام نماذج الإرشاد النفسي والتربوي في التدريب الميداني، تبرز الحاجة إلى أهمية تدريب طلبة الدراسات العليا (إرشاد نفسي - توجيه تربوي ومهني) على توظيف هذه النماذج لتساعدتهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتوظيفها بصورة تُحقق أهداف العملية الإرشادية.

#### مشكلة الدراسة

نظراً لاختلاف منهجية وأسلوب التدريب الميداني باختلاف المشرفين، وتنوع نظريات الإرشاد النفسي والتربوي والمهني، وتعدد نماذج العملية الإرشادية، واختلاف المؤسسات التي تُدرَّب الطلاب، كان من الطبيعي عدم الاتفاق حول منهج أو طريق محدد يعالج هذا التنوع في العمل الإرشادي، كما تبين للباحث من خلال الإشراف، والتوجيه المباشر على برنامج التدريب الميداني لطلاب الدراسات العليا بقسم علم النفس، والاستماع إلى شكوى طلاب الإرشاد وتذمرهم من تركيز خطة مقرر التدريب الميداني على الجانب

النظري دون العملي، فضلاً عن استشعار الباحث أن هناك نقاطاً قصوراً وضعف في ثقافتهم نحو تطبيق بعض الجوانب النظرية أثناء التطبيق العملي لمهارات الإرشاد الأساسية، ومن هنا كان لا بد من التغلب على مثل هذه الصعوبات التي قد تؤثر في قدرة الطلاب المتدربين على ممارسة العمل الإرشادي بكفاءة؛ لذا ارتأت الدراسة الحالية اختبار فعالية برنامج تدريبي ينمي الكفاءة الذاتية لديهم، ويعزز ثقافتهم بامتلاكهم مهارات أساسية لممارسة العمل الإرشادي بنجاح، متخذاً من نتائج الدراسات التي تناولت أهمية الدراسات والبرامج في تحسين الكفاءة الذاتية وتنميتها في العمل الإرشادي مبرراً لإجراء هذه الدراسة، مثل Cashwell and Dool- (2001)؛ ey (2004)؛ Al-Darmaki؛ Aladag، and (2009)؛ Bektas؛ Kuntze et al. (2009)؛ الأش Sawyer et؛ Hommes et al.، (2012)؛ (2012م)؛ (2013)؛ al. (2013)؛ Aladag (2013)؛ البهدل (2013م)؛ حمدي وخطاطبة، (2013م)؛ الصمادي والشاوي (2014م)؛ David and Lewis (2015)؛ الخواجا (2016م)؛ Ikonopoulou et al. (2016)؛ Flasch et al. (2016)؛ إلا أنه يلاحظ على تلك الدراسات أنها لم تتطرق إلى دراسة فعالية برنامج تدريبي قائم على أحد نماذج العملية الإرشادية، وبشكل خاص نموذج الإرشاد المنظومي. لذا استشعر الباحث الحاجة إلى إجراء دراسة تستند إلى نموذج الإرشاد المنظومي. ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما فعالية البرنامج التدريبي القائم على الإرشاد المنظومي في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني بقسم علم النفس جامعة أم القرى؟ ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات التالية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعتين (التجريبية، والضابطة) على أبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي في التطبيق البعدي؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية على أبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي قبل وبعد تطبيق البرنامج؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية على أبعاد

يمكن أن يُستفاد منها في تصميم البرامج التدريبية الإرشادية والتربوية لتشجيع المشرفين على التدريب الميداني في استخدام تدريبات تطبيقية للكفاءة الذاتية الإرشادية قائمة على نماذج العملية الإرشادية.

#### مصطلحات الدراسة

البرنامج التدريبي: عرّفه علي (2011م، 69) بأنه: «مجموعة من الأنشطة تُقدّم لفئة معينة من الدارسين بُغية تحقيق أهداف مقصودة مثل: تعلم المستفيد مهارات جديدة، في فترة زمنية محددة، مع بيان عدد الساعات التي تقابل كل موضوع».

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه عملية مُنظمة تتضمن مجموعة من الإجراءات والخبرات المعرفية والمهارية المستمدة من نموذج الإرشاد المنظومي؛ بهدف مساعدة المدرب على تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية، من خلال مجموعة من الأنشطة التدريبية المخطّط لها، ويحتوي على مجموعة من الإجراءات الأساسية في الإرشاد، مثل: التدريب على كفاءة المرشد المهنية، والتعامل مع توقعات المسترشد، وبناء منظومة للإرشاد، وتقويم نتائج منظومة الإرشاد. وبذلك يمكن للمرشد المتدرب أن يعتمد على خريطة تحدد له مسارات عمله الإرشادي وفق برنامج مُعدّ، وذلك من خلال (19) جلسة تدريبية، بزمان قدره (90) دقيقة للجلسة، وبواقع جلسة أسبوعياً، ولمدة ثلاثة أشهر ونصف تقريباً.

نموذج الإرشاد المنظومي: هو أحد نماذج العملية الإرشادية، ويفترض أن العمل الإرشادي يتكون من خطوات ومراحل عملية متتابعة تشمل على أربعة مكونات، هي: المرشد، المسترشد، الإرشاد المنظومي، نتائج الإرشاد المنظومي (الشناوي، 1996م؛ علي ومصطفى، 2012م).

ويعرف نموذج الإرشاد المنظومي إجرائياً بأنه مدى قدرة طلاب التدريب الميداني وثقتهم بأنفسهم في ممارسة العمل الإرشادي وفق المراحل الأربع للنموذج.

الكفاءة الذاتية الإرشادية: هي إدراك الطالب المتدرب لقدرته المهنية على أداء مهام إرشادية بكفاءة، والثقة في قدرته على الإنجاز والتغلب على ما يواجهه من مواقف وتحديات منذ إحالة ملف المسترشد إليه.

الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي في التطبيقين البعدي والتتبّعي؟

#### أهداف الدراسة

1. التعرف فعالية البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي لتنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني بقسم علم النفس في جامعة أم القرى.
2. التحقق من مدى فعالية البرنامج التدريبي المستخدم في الدراسة في تحسين الفاعلية الإرشادية لدى أفراد عينة الدراسة من خلال المعالجة الإرشادية، والإحصائية للمجموعة التجريبية.
3. التعرف مدى استمرارية أثر البرنامج التدريبي في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى أفراد العينة بعد انتهاء الجلسات الإرشادية، وأثناء فترة المتابعة.

#### أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

#### الأهمية النظرية:

- تناولها أحد الموضوعات البحثية المهمة من خلال إلقاء مزيد من الضوء على الموضوع محل الدراسة الذي يمثل جانباً مهماً في مستقبل مهنة الإرشاد النفسي والتربوي والمهني.
- إثراء الدراسات النفسية والتربوية في هذا الجانب، كما قد تعد الدراسة الأولى في المجتمع السعودي (في حدود اطلاع الباحث) التي تناولت تطبيق برنامج تدريبي وفق أحد نماذج العملية الإرشادية في مجال الإرشاد التربوي.
- تكوين إطار مرجعي عن مدى فعالية البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي لمساعدة طلاب التدريب الميداني على تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية.

#### الأهمية التطبيقية:

- بناء أداة لقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني في قسم علم النفس.
- تصميم برنامج تدريبي قائم على نموذج الإرشاد المنظومي لتنمية الكفاءة الذاتية للمرشد المتدرب.
- ما قد تسفر عنه الدراسة الحالية من نتائج

جامعة أم القرى بمكة المكرمة، الفصل الدراسي الثاني 1436/1437هـ.

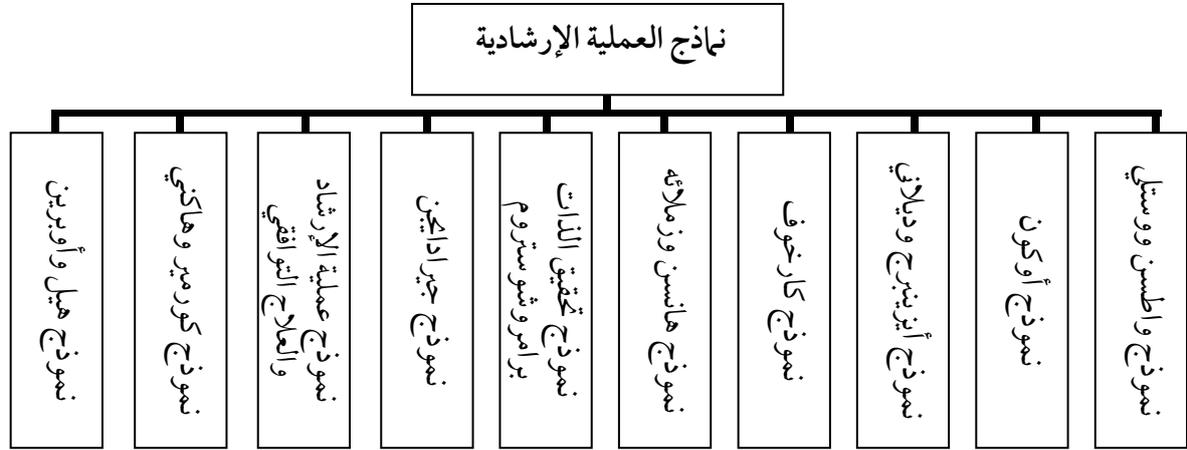
ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب في مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

نماذج العملية الإرشادية: قدم الباحثون في مجال التوجيه والإرشاد نماذج (Models) تصف عملية الإرشاد في صورة خطوات متتابعة يمكن أن تُسهّل عمل المرشد، ويهتدي بها في أثناء تعامله مع المسترشد. ويوضح الشكل (1) هذه النماذج كما أشار إليها (الشناوي، 1996م؛ الرشيد والساهل، 2000م؛ الخطيب، 2003م؛ سعفان، 2005م؛ أبو أسعد، 2011م؛ علي ومصطفى، 2012م؛ عبد الله، 2013م).

### حدود الدراسة:

الحدود البشرية: عينة من طلاب الماجستير في الإرشاد النفسي المسجلين في مقرر التدريب الميداني بقسم علم النفس في جامعة أم القرى.  
الحدود الموضوعية: موضوع الدراسة تطبيق برنامج تدريبي مبن على نموذج الإرشاد المنظومي، وبمقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية.  
الحدود المكانية والزمانية: قسم علم النفس في



شكل (1): نماذج العملية الإرشادية

الشناوي (1996م)؛ الرشيد والساهل (2000م)؛ أبو أسعد (2011م)؛ عبد الله (2013م)، وهي:

1. المرشد المؤهل: مَنْ يقوم بالتوجيه والإرشاد يجب أن يكون مؤهلاً علمياً وعملياً، وحاصلاً على الدرجات العلمية المناسبة، أو حاصلاً على رخصة مزولة مهنة الإرشاد، أو شهادة الاعتماد (علي ومصطفى، 2012م؛ McCarthy، 2014؛ نيستول، 2015م).
2. المسترشد: المستفيد من خدمات العمل الإرشادي والمنفذ لتطلبات هذا العمل (جمل الليل، 2001م؛ سعفان، 2005م).
3. بناء منظومة للإرشاد: أشار الشناوي (1996م) إلى أن (Stewart et al. (1978) قد حددوا جانباً من عملية الإرشاد أطلقوا عليه «بناء نموذج للمشكلات» (تصوير المشكلة» Constructing Model of client Concerns، ويتكون هذا

نموذج الإرشاد المنظومي: يُعدّ نموذج الإرشاد المنظومي أحد نماذج العملية الإرشادية في الإرشاد، وتبنّى (Stewart et al. (1978) هذا النموذج وفقاً للاتجاه المنظومي أو مدخل النظم.  
ويتفق الباحث مع ما أشار إليه الرشيد والساهل (2000م) بأنه أصبح من الضروري أن يسير المرشد المتدرب عبر منظومة إرشاد واضحة المعالم يسترشد بها لتوجيه سير العملية الإرشادية وفق تخطيط مُنظّم ومدروس، مما يساعده على تحقيق أهداف عملية الإرشاد؛ إذ لا يُتوقع أن يحقق المرشد المتدرب نمواً وتحسيناً مستمراً في أدائه أثناء فترة التدريب دون الاعتماد على نموذج وخارطة معينة تُحدد مسار عمله.

### مكونات نموذج الإرشاد المنظومي:

يتكون من أربعة مكونات أشار إليها كلٌّ من

يكون للشخص كفاءة ذاتية مرتفعة في موقف معين، بينما تكون لديه كفاءة ذاتية منخفضة في مجال آخر، تبعاً لقدرات الشخص المختلفة، وبذلك لا بد من تحديد المجال الذي يراد قياسه في الكفاءة الذاتية. وعند تقييم الكفاءة الذاتية في أي مجال من مجالات الأداء يوصي (Bandura 1994) بأنه يجب تحديد هذا المجال بوضوح، وتعرف طبيعة مكونات الأداء فيه، ومظاهره المختلفة، والمهارات التي يتطلبها، وقيام معتقدات الفرد بشأن قدرته على القيام بهذا الأداء. ويشير (Mattson 2011) إلى أن الكفاءة الذاتية تعد مكوناً رئيساً من مكونات الدافع؛ فهي تركز تحديداً على اعتقاد الفرد حول هدف أو مهمة معينة، وليس الاعتقاد السائد نحو موقف عام. ويشير (Stewart 1975) إلى أن الإرشاد المنظومي يمثل وسيلة مشتركة لترجمة المفاهيم العامة في شكل مناسب لممارسة العملية الإرشادية؛ مما يعطي طلاب التدريب الميداني والمشرفين عليهم معايير للأداء تحدد السلوك المهني المناسب وغير المناسب في البيئة الإرشادية. مما سبق يتضح مفهوم الكفاءة الذاتية الإرشادية بشكل عام من خلال ما عرّفه Schiele (2013, 7) بأنها: معتقدات الفرد حول قدراته على ممارسة مهنة الإرشاد بفعالية في المستقبل. ويمكن أن تتضح كفاءة الذات الإرشادية في المواقف الإرشادية من خلال ثلاثة محددات أشار إليها البهدل (2013م)، هي:

أولاً: الكفاءة الذاتية المرتبطة بمهارة المساعدة:

#### Helping skills self-efficacy

أي: تقييم مدى ثقة المرشد في قدرته على تأدية المهارات الأساسية اللازمة للقيام بعملية الإرشاد النفسي، وتقديم المساعدة للمسترشد، ويتكون هذا العامل من مهارة الاستكشاف skills exploration ومهارة الاستبصار insight skills ومهارة الأداء action skills.

ثانياً: الكفاءة الذاتية المرتبطة بالتحديات الإرشادية

#### Session management self-efficacy

حيث يتحدد فيها الفنيات والإستراتيجيات والأدوار التي يستخدمها المرشد في الوقت المحدد للجلسة الإرشادية حسب حالة العميل.

النموذج من الخطوات الآتية:  
أ. تحديد مشكلات المسترشد.  
ب. اختيار مشكلة للتعامل معها.  
ج. تحديد مكونات المشكلة.  
د. إعداد خط أساس «بداية» للسلوك المتصل بالمشكلة.

4. نتائج منظومة الإرشاد: تتضح هذه الخطوة من خلال قدرة المرشد على تحليل النتائج من خلال مقارنة الأداء مع الخط الأساسي «القاعدي» للسلوك الخاص بالمشكلة، وتسجيل الأداء، ومناقشة مدى تحقق الأهداف، ومدى الحاجة إلى الإرشاد فيما بعد، ومتابعة مشكلة أخرى، ومعرفة هل ظهرت مظاهر جديدة للمشكلة. وعلى المرشد متابعة المسترشد والتواصل معه بعد الانتهاء؛ للتأكد من فاعلية العملية الإرشادية (الرشيدي والسهل، 2000م؛ أبو أسعد، 2012م؛ نيسستول، 2015م).

الكفاءة الذاتية الإرشادية: أشار (Bandura 1989) إلى أن الكفاءة الذاتية هي: اعتقاد الفرد عن قدرته على التنظيم، وتنفيذ طرق العمل المطلوبة لإنجاز مهام معينة، وثقته بإمكاناته وقدرته على إنجاز المهام المختلفة بنجاح. قدّم باندورا نظرية متكاملة عن هذا المفهوم، فهو يرى أن مفهوم الكفاءة الذاتية يمثل مركزاً رئيساً في تفسير وتحديد القوة الإنسانية، حيث ينعكس على تصرفات الفرد وأنماط تفكيره وانفعالاته، كما أنه يمثل مركزاً مهماً في الدافعية بما يساعد على تحطّي الصعاب والضغوط والتقليل من الجوانب السلبية في الشخصية. وتركز النظرية المعرفية على جزأين رئيسين، الأول: توقعات النتائج - out- efficacy come expectation self التي ترتبط باعتقادات الفاعلية، وهذه الفاعلية في جزء منها تُحقق التوقعات، والثاني: توقعات الفاعلية الذاتية - self- efficacy expectancy التي تؤثر بشكل مباشر في الدرجات التي يحصل عليها الطلاب في التحصيل أو الدافعية أو اختيار التخصص. ويكوّن كل من الجزء الأول والجزء الثاني المعتقد في قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يقود إلى هذه النتائج (Miller and Pajares, 1995).

ويرى (Bandura 1989) أن الكفاءة الذاتية ليست سمة ثابتة في الشخصية، بل هي عملية معرفية تختلف باختلاف المجالات والمواقف؛ فقد

### ثالثاً: الكفاءة الذاتية في التعامل مع التحديات

#### Counseling challenges self-efficacy

وتتضمن تقييم مدى ثقة المرشد في قدرته على التعامل مع المواقف (التحديات والمخاطر) التي قد تحدث أثناء الجلسة الإرشادية.

كما سبق عرضه يتبين أن: الكفاءة الذاتية الإرشادية متغير وسيط بين الجانبين العلمي والفني في العمل الإرشادي؛ فمن يقوم بالإرشاد يجب أن يكون مؤهلاً علمياً وعملياً، وحاصلاً على الدرجات العلمية المناسبة وما يتضمنه ذلك من معلومات ومبادئ وأسس ونظريات وفتيات تمثّل الأساس العلمي لتأهيل المرشد، بالإضافة إلى قدرته على تطبيق ما يعرفه علمياً من معلومات ومبادئ ونظريات وفتيات وطرق بكفاءة عالية من خلال خضوعه للتدريب العملي والملاحظة، وصقل مهاراته المتصلة بالعمل الإرشادي. وتنبئ الدراسة الحالية مفهوم كفاءة الذات الإرشادية الذي يتمثل في الآتي:

أولاً: كفاءة المرشد المهنية: توافر المهارات التي تساعد المرشد على ممارسة التخصص المهني في مجال الإرشاد، بدءاً من استقبال الحالة، وجمع المعلومات وتحليلها، وترتيب موعد المقابلة، والقدرة على تكوين علاقة إرشادية إيجابية.

ثانياً: كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد: تتمثل في إعداد المسترشد لتقبل العملية الإرشادية، وبناء نموذج لاهتمامات ومشاعر المسترشد، والتمكن من مناقشة مراحل العملية الإرشادية، والمسؤوليات، وقبول سلوك المسترشد كما هو، ومهارة التعامل مع مقاومة المسترشد.

ثالثاً: كفاءة بناء منظومة للإرشاد: إتقان المرشد لبناء نموذج للمشكلة وفق الخطوات الآتية: تحديد مشكلات المسترشد - اختيار مشكلة واحدة للتعامل معها - تحديد مكونات المشكلة - تحديد خط الأساس للسلوك الخاص بالمشكلة - تحديد المعززات المناسبة.

رابعاً: كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد: القدرة على إجراء تقويم لما تحقق من أهداف، وملاحظة أداء المسترشد، والتمكن من تحديد الوقت المناسب لإنهاء العمل الإرشادي، وثقة المتدرب بنفسه على تقويم أدائه الكلي في العمل الإرشادي، والقدرة على متابعة المسترشد في حالة الحاجة إلى مساعدة أخرى.

### الدراسات السابقة

توافر للباحث عدد من الدراسات التي تناولت مفهوم الكفاءة الذاتية في الإرشاد النفسي والتربوي، مثل دراسة (Cashwell and Dooley 2001) التي هدفت إلى دراسة أثر الإشراف في تحسين كفاءة المرشدين الذاتية، وتحديد أثر تلقي أو عدم تلقي الإشراف الإكلينيكي في تطوير الكفاءة الذاتية لدى المرشدين. وبلغ عدد أفراد الدراسة (33) مشاركا، موزعين على مجموعتين: ضابطة (11) مشاركا، وتجريبية مكونة من (22) مشاركا. وأشارت النتائج إلى وجود تحسّن في مستوى المهارات الإرشادية والكفاءة الذاتية لدى المرشدين الذين تلقوا إشرافاً إكلينيكياً.

وأجرت Darmaki (2004) دراسة حول أثر تدريب المرشدين في تقديم خدمات الإرشاد النفسي وخفض القلق كسمة لدى طلبة علم النفس في جامعة الإمارات العربية المتحدة، بلغ عدد أفراد الدراسة (113) طالباً وطالبة وزّعوا إلى مجموعتين: ضابطة بلغ عدد أفرادها (40) طالباً وطالبة، ومجموعة تجريبية بلغ عددها (73) طالباً وطالبة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (الضابطة والتجريبية) في تقديم خدمات الإرشاد النفسي، والكفاءة الذاتية، والقلق كسمة لصالح أفراد المجموعة التجريبية، كما بيّنت النتائج أن التدريب العملي يحسّن من كفاءة المتدربين الذاتية، ويسهم في خفض القلق كسمة لديهم. كما أجرى (Kuntze et al. 2009) دراسة حول فاعلية التدريب الميداني في تحسين مهارات الاتصال الأساسية والمتقدمة في الإرشاد النفسي. تم تقسيم الطلاب والطالبات إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية من مستوى السنة الدراسية الثانية، تعرضوا لمقرر التدريب على مهارات الاتصال في الإرشاد النفسي، ومجموعة ضابطة من مستوى السنة الدراسية الأولى لم يتعرضوا لأي تدريب على مهارات الاتصال في الإرشاد النفسي. وأشارت النتائج إلى أن التدريب الميداني فعال في إكساب المهارات الأساسية والمتقدمة للطلبة، كما أشارت النتائج إلى تحسّن مهارات المجموعة التجريبية، وقدرتهم على إتقان ومعرفة المهارات الأساسية والمتقدمة بشكل دقيق أثناء الممارسة مقارنةً بنظرائهم من المجموعة الضابطة. وهدفت دراسة (Aladag and Bekta 2009) إلى بيان فاعلية التدريب

الأزمات. وهدفت دراسة الصمادي والشاوي (2014م) إلى الكشف عن فعالية برنامج إشرافي مستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. وتكونت عينة الدراسة من (30) طالبة، قُسمن إلى مجموعتين بالتساوي: تجريبية، وضابطة. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين، لصالح المجموعة التجريبية في تحسن المهارات الإرشادية في المجالات الفرعية. وكشفت دراسة Ikonopoulou et al. (2016) عن فعالية التدريب العملي المعتمد على الإشراف التكاملي في تحسين مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلاب الإرشاد، تكونت عينة الدراسة من مجموعة تجريبية واحدة بلغ عددها (11) متدرباً في مرحلة الماجستير، وأشارت النتائج إلى أثر التدريب في تحسين الكفاءة الذاتية في الإرشاد لجميع أفراد المجموعة التدريبية. في حين هدفت دراسة Flasch et al. (2016) إلى الكشف عن الكفاءة الذاتية للمتدربين في الإرشاد قبل التدريب العملي في جنوب شرق أمريكا، وقد تم اختيار مجموعة من الطلاب المتطوعين من جنسيات مختلفة ممن أكملوا فصلين دراسيين على الأقل في برنامج الماجستير، تم تقسيمهم إلى: مجموعة تجريبية، ومجموعة ضابطة مكونة من (6) طلاب. وأشارت النتائج إلى تحسين الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي في مخاوف المتدرب في الإرشاد، التعامل، الحافز، مجموعة العمل، الاعتبار الأخلاقية، اعتبارات متعددة الثقافات.

#### تعقيب على الدراسات السابقة

بعد استقراء نتائج الدراسات السابقة في الدراسة الحالية يمكن ملاحظة الآتي:

1. تناولت الدراسات السابقة متغيرات نفسية مهمة في مجال علم النفس، حيث أجمعت على أهمية متغير الكفاءة الذاتية على تنمية ثقة المرشد لما يعتقد من إمكاناته ومهاراته في العمل الإرشادي، مثل دراسات Cashwell and Dooley (2001); Aladag and Bekta (2009); Ikonopoulou et al. (2016).
2. معظم البرامج التدريبية في الإرشاد حققت جميع أهدافها، وقد توصلت إلى أن الأفراد مرتفعي الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي

الميداني الفردي لتقديم خدمات الإرشاد النفسي بمستوى عالٍ من الكفاءة، بلغ عدد أفراد العينة (42) طالباً من طلبة التدريب، بعد أخذهم مقرر التدريب الميداني. وأظهرت النتائج أن التدريب الميداني الفردي فعال في تحسين وتعزيز مهارات الإرشاد النفسي الأساسية، والتدخل الإشرافي، وتحسن أساليب وإستراتيجيات الإرشاد، وتعميق معنى العلاقة الإرشادية، وتدريب المرشدين على مهارات التقييم. وقام الشريفين (2011م) بدراسة هدفت إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي قائم على النموذج المعرفي في الإشراف في خفض مستوى قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (60) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك، وزُعموا عشوائياً إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة. وأظهرت النتائج فعالية البرنامج الإشرافي في تخفيض مستوى قلق الأداء لدى أفراد المجموعة التجريبية. في حين أجرى الأش (2012م) دراسة هدفت إلى تعرف مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى عينة من المرشدين النفسيين في سوريا. وتكونت عينة الدراسة من (29) مرشداً نفسياً، وأظهرت النتائج وجود فروق بين القياسين (القبلي والبعدي) في اتجاه القياس البعدي، وعدم وجود فروق في هذه المهارات بين القياسين (البعدي والتبعي). وتناول Aladag (2013) مهارات الإرشاد النفسي قبل التدريب العملي؛ إذ بلغ عدد أفراد الدراسة (11) متطوعاً، استخدم الباحث نموذجاً مكوناً من عشرة أسئلة مفتوحة. وأظهرت النتائج أن برامج التدريب الميداني الجامعية تهدف إلى تدريب الطلبة على المهارات الإرشادية، واستخدام الاختبارات، وتحسين الكفاءة الذاتية لدى الطلبة، وتنمية البرامج المهنية لدى المرشد المتدرب، واعتبرت أن مشكلات التدريب تتمثل في شعور الطلبة بضعف امتلاكهم لمهارات الإرشاد النفسي. وقام Sawyer et al. (2013) بدراسة كشفت عن تأثير الكفاءة الذاتية على قدرة المرشدين المبتدئين الذين يقومون بإرشاد المسترشدين في الأزمات. استهدفت عينة بلغت (34) من طلبة الماجستير. وأشارت النتائج إلى أن المرشدين الذين تدرّبوا على أساليب مواجهة الأزمات تحسنت قدراتهم على اتخاذ قرارات فعالة لدعم المسترشدين خلال

## إجراءات الدراسة

### منهج الدراسة وتصميمها:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعتين (التجريبية والضابطة) للكشف عن أثر المتغير المستقل (البرنامج التدريبي) في المتغير التابع (تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية)، وتم إجراء القياس القبلي والبعدي، والتبعية؛ لمعرفة مدى فعالية البرنامج التدريبي على المجموعة التجريبية.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب دراسات العليا المتحققين ببرنامج الماجستير في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني للعام الدراسي 1437/1436هـ.

### عينة الدراسة الاستطلاعية

تم اختيار عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بطريقة عشوائية من طلاب الدراسات العليا المتخرجين من قسم علم النفس، في تخصص التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي، ممن درسوا مقرر التدريب الميداني بطريقة تقليدية، وقد بلغ عددهم (80) متخرجاً؛ وذلك بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

### عينة الدراسة الأساسية

تم اختيار العينة بالطريقة القصدية من طلاب الدراسات العليا في الإرشاد ممن درسوا مقرر التدريب الميداني في العام الدراسي 1437/1436هـ؛ لكون الباحث مشرفاً للتدريب، وعددهم (11) طالباً، كما تم اختيار مجموعة ضابطة من الطلاب في الإرشاد النفسي والتربوي، وعددهم (11) طالباً.

تكافؤ أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في القياس القبلي لمقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية: للتحقق من ذلك تم استخدام اختبار مان وتني Whitney Mann، واستخراج متوسطات الرتب؛ لتعرف دلالة الفروق بين المجموعتين (التجريبية والضابطة) في القياس القبلي لأبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي قبل الخضوع للمعالجة التجريبية. والجدول (1) يوضح النتيجة.

كان أداؤهم المهني في الإرشاد أعلى نسبياً من منخفضي الكفاءة الذاتية، وأنه يوجد تباين في الكفاءة الذاتية لدى الأفراد المستهدفين في الدراسات مثل دراسات (Cashwell and Dooley, 2001؛ Al-Darmaki, 2004؛ Kun- tze, et al., 2009؛ الشرفين 2011م؛ الأش Sawyer et al., 2013؛ Aladag, 2013؛ 2012؛ 2013؛ Flasch et al., 2016).

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة، وبناء أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية، وتفسير النتائج، أما بالنسبة لمفهوم الكفاءة الذاتية الإرشادية فهناك حاجة إلى المزيد من البرامج التدريبية القائمة على نماذج العملية الإرشادية؛ لذا من المؤمل أن تزود نتائج هذه الدراسة العاملين في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد بمعلومات للوصول إلى فهم عام للمفهوم محل الدراسة. وتباينت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إعداد مقياس الدراسة، وتناولها تصميم برنامج تدريبي وتطبيقه يستند إلى نموذج الإرشاد المنظومي بهدف تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية للمرشدين المتدربين.

### فرضيات الدراسة

في ضوء الإطار النظري، وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية - أمكن صياغة فروض الدراسة في الصورة الإحصائية الآتية:

- يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعتين (التجريبية والضابطة) على أبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية.
- يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على أبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي.
- لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج وبعد فترة المتابعة على أبعاد الكفاءة الذاتية الإرشادية ومجموعها الكلي.

جدول (1): الفروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) في القياس القبلي لمقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده

الأبعاد	المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة ي u	مستوى الدلالة
كفاءة المرشد المهنية	التجريبية	11	12.41	136.50	50.500	0.507
	الضابطة	11	10.59	116.50		
كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	التجريبية	11	11.14	122.50	56.500	0.791
	الضابطة	11	11.84	130.50		
كفاءة بناء منظومة للإرشاد	التجريبية	11	11.50	126.50	60.500	1.000
	الضابطة	11	11.50	126.50		
كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد	التجريبية	11	11.77	129.50	57.500	0.841
	الضابطة	11	11.23	123.50		
المجموع الكلي الكفاءة الذاتية الإرشادية	التجريبية	11	11.73	0.129	58.000	0.869
	الضابطة	11	11.27	0.124		

حول تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية من خلال استمارة خاصة بذلك.

المرحلة الرابعة: إعداد المقياس في صورته الأولية، والذي يتكون من (57) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، وتم عرض العبارات على طلاب التدريب الميداني وبعض الطلاب المتخرجين في الإرشاد، وطلب منهم إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارة واقتراح بدائل لها، وإضافة أبعاد وبنود أخرى يعتقدون تأثيرها على نمو الكفاءة الذاتية الإرشادية، وقد تم حذف بعض عبارات المقياس لعدم وضوحها.

المرحلة الخامسة: تم طباعة المقياس في صورته الأولية المكونة من (52) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، هي: «كفاءة المرشد المهنية» ويتكون من (13) عبارة، و«كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد» ويتكون من (14) عبارة، و«كفاءة بناء منظومة للإرشاد» ويتكون من (13) عبارة، و«كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد» ويتكون من (12) عبارة. المرحلة السادسة: عرض المقياس على (6) من المحكمين من أساتذة علم النفس، وفي ضوء ملاحظاتهم وملاحظاتهم تم حذف (3) عبارات، وأصبح المقياس يتكون من (49) عبارة. كما تم عرض المقياس على مختص في اللغة العربية للتأكد من سلامة الصياغة.

المرحلة السابعة: أصبح المقياس في صورته قبل النهائية مكوّنًا من (49) عبارة.

المرحلة الثامنة: تم إعداد تعليمات المقياس وكيفية الإجابة.

يتضح من الجدول (1) عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد المجموعتين (التجريبية والضابطة) على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده، مما يدل على تكافؤ أداء المجموعتين (التجريبية والضابطة) على مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية.

#### أدوات الدراسة:

مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية (إعداد الباحث): مرر إعداد المقياس بالمرحلة الآتية: المرحلة الأولى: الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مفهوم الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي (Aladag and Bekta, 2009؛ Kuntze et al., 2009؛ الشرفين، 2011م؛ Hom- mes et al., 2012؛ Schiele, 2013؛ Aladag, 2013؛ البهدل، 2013م؛ حمدي وخطاطبة، 2013م؛ الشريف، 2014م؛ الصمادي والشاوي، 2014م؛ Flasch et al., Ikononopoulos et al., 2016). (2016)

المرحلة الثانية: الاطلاع على بعض المقاييس التي تقيس الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي، (Lent Sawyer et al., Reese et al., 2009، et al., 2003). (2013)

المرحلة الثالثة: إجراء حوار ومناقشة مفتوحة بين طلاب التدريب الميداني والمشرف على التدريب حول الأهداف المرجوة من التدريب الميداني، والصعوبات التي قد تواجههم عند تطبيق الجوانب الإرشادية النظرية في الجهة التدريسية، وتوجيه أسئلة

في الإرشاد النفسي والتربوي والمهني والصحة النفسية، والقياس والتقويم، وعددهم (6)؛ للحكم على مدى صلاحية وملاءمة العبارات لقياس ما وضعت له، حيث تم استبقاء العبارات التي كانت نسبة الاتفاق عليها تمتد بين (80-85%)، وتم تعديل (8) عبارات، وحذف (4) عبارات لتداخلها مع فقرات أخرى أو كونها غير مناسبة، وبذلك أصبحت الاستبانة بعد التحكيم مكونة من (45) عبارة.

معاملات الارتباط: تم حساب ارتباط العبارات بالأبعاد التي تنتمي إليها، حيث أظهرت النتائج أن جميع العبارات ترتبط بالأبعاد التي تنتمي إليها ارتباطات موجبة، ودالة إحصائية. والجدول (2) يوضح النتيجة.

المرحلة التاسعة: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (80) طالباً من طلاب برنامج الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي؛ للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، وفي ضوء ذلك تم حذف (4) عبارات؛ حيث أظهرت معاملات ارتباط منخفضة. المرحلة العاشرة: أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (45) عبارة تقيس (4) أبعاد، وتصحيح البدائل من خلال أوزان الدرجات.

### الصدق والثبات صدق المحكمين:

تم عرض الأداة بصورتها الأولية المكونة من (49) عبارة على مجموعة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في علم النفس من ذوي الاختصاص

جدول (2): معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه (ن=80)

الأبعاد	العبارات	قيمة معاملات الارتباط	الأبعاد	العبارات	قيمة معاملات الارتباط
البعد الأول: كفاءة المرشد المهنية	1	0.528**	البعد الثالث: كفاءة بناء منظومة للإرشاد	25	0.676**
	2	0.624**		26	0.796**
	3	0.615**		27	0.602**
	4	0.640**		28	0.699**
	5	0.631**		29	0.830**
	6	0.669**		30	0.796**
	7	0.647**		31	0.760**
	8	0.736**		32	0.649**
	9	0.806**		33	0.614**
	10	0.614**		34	0.705**
	11	0.599**		35	0.796**
	البعد الثاني: كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	12		0.669**	البعد الرابع: كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد
13		0.695**	37	0.834**	
14		0.730**	38	0.815**	
15		0.562**	39	0.806**	
16		0.744**	40	0.807**	
17		0.748**	41	0.835**	
18		0.633**	42	0.766**	
19		0.771**	43	0.753**	
20		0.765**	44	0.759**	
21		0.705**	45	0.613**	
	22	0.694**			
	23	0.648**			
	24	0.571**			

\*\* دال عند مستوى 0.01

كما تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد وبعضها، والمجموع الكلي. والجدول (3) يوضح النتيجة.

جدول (3): معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها والدرجة الكلية للمقياس (ن=80)

الأبعاد	كفاءة المرشد المهنية	كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	كفاءة بناء منظومة إرشادية	كفاءة تقويم بناء منظومة إرشادية	الدرجة الكلية للمقياس
كفاءة المرشد المهنية					0.87
كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	0.808**				0.95
كفاءة بناء منظومة إرشادية	0.659**	0.852**			0.93
كفاءة تقويم بناء منظومة إرشادية	0.526**	0.801**	0.833		0.93

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجداول السابقة أن مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية يتمتع باتساق داخلي مرتفع. ثبات الأداة: تم التحقق من الثبات عن طريق إعادة التطبيق، ومعامل كرونباخ ألفا. والجدول (4) يوضح النتيجة.

جدول (4): معاملات الثبات عن طريق إعادة التطبيق وكرونباخ ألفا (ن=80)

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	قيم معاملات الثبات	
			معامل ارتباط بيرسون (معامل الاستقرار)	معامل كرونباخ ألفا
الكفاءة الذاتية الإرشادية	كفاءة المرشد المهنية	12	0.652	0.786
	كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	12	0.765	0.866
	كفاءة بناء منظومة إرشادية	11	0.786	0.863
	كفاءة تقويم بناء منظومة إرشادية	10	0.749	0.855
الكفاءة الذاتية الإرشادية (الدرجة الكلية)		45	0.773	0.866

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول أن قيم معاملات الثبات جيدة ومقبولة. البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي: يهدف إلى تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني، كما يشتمل على عدد من الفنيات الإرشادية بما يتناسب مع الجلسات التدريبية التوجيهية والإرشادية. مصادر بناء محتوى البرنامج: تستند المرجعية العلمية للبرنامج الحالي إلى نموذج الإرشاد المنظومي الذي أشار إليه Stewart *et al.*, 1978، والذي يتكون من أربعة مكونات رئيسية، هي: (المرشد- المسترشد- الإرشاد المنظومي- نتائج الإرشاد المنظومي)، كما تم استقاء محتوى البرنامج التدريبي من الإطار النظري، والمراجع العلمية، والبحوث والدراسات السابقة. خطوات بناء البرنامج التدريبي: مرّ بناء البرنامج بعدد من الخطوات، أهمها: الخطوة الأولى: مراجعة الأطر والدراسات السابقة التي اهتمت بأسس بناء البرامج التدريبية في الإرشاد (الخوaja، 2003م؛ جمال الليل، 2009م؛ Shulman، 2011؛ Corey، 2012؛ علي ومصطفى، 2012م؛ عبد الله، 2013م؛ كوري وآخرون، 2013م؛ محمد وخوجه، 2014م؛ العاسمي، 2015م).

يتضح من الجدول أن قيم معاملات الثبات جيدة ومقبولة.

البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي:

يهدف إلى تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني، كما يشتمل على عدد من الفنيات الإرشادية بما يتناسب مع الجلسات التدريبية التوجيهية والإرشادية.

مصادر بناء محتوى البرنامج:

تستند المرجعية العلمية للبرنامج الحالي إلى نموذج الإرشاد المنظومي الذي أشار إليه Stewart

الخطوة الثانية: إعداد مجموعة من الأنشطة الملائمة لكل مكون من مكونات نموذج الإرشاد المنظومي، وأهدافه، مع مراعاة طرق التوضيح والمناقشة، والتعزيز، ولعب الأدوار، وغيرها من الطرق اللازمة لتنمية الكفاءة الذاتية، حيث تم توزيعها على تسع عشرة جلسة تدريبية.

الخطوة الثالثة: تم إعداد الصورة الأولية للبرنامج المقترح وعرضه على (8) محكمين من المختصين في الإرشاد النفسي والتربوي، وفق استمارة تحكيم خاصة.

الخطوة الرابعة: أشار المحكمون إلى بعض الملاحظات، مثل: تحديد محتوى البرنامج التدريبي، وتعديل وقت جميع الجلسات لتصبح (90) دقيقة، وإضافة الجلسة التمهيديّة في بداية البرنامج والجلسة الختامية، وتمت إضافة جلسات للتطبيق القبلي والبعدي والتتبعي؛ ليصبح عدد الجلسات في البرنامج (19) جلسة.

الخطوة الخامسة: التأكيد من مناسبة البرنامج التدريبي، حيث تم عرض البرنامج على بعض طلاب مقرر التدريب الميداني الذين درسوه في السنوات الماضية، وقد اقترحوا بعض التعديلات البسيطة وقد أخذت بعين الاعتبار.

الخطوة السادسة: تم تطبيق البرنامج بواقع (19) جلسة بدءاً من الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1436/1437هـ لمدة (18) أسبوعاً.

الهدف العام: مساعدة طلاب التدريب الميداني على تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية.

الأهداف الخاصة: تتمثل في الأهداف الإجرائية والمتضمنة في بداية كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي، وهي:

- تنمية كفاءة المرشد المهنية لدى طلاب التدريب الميداني بجامعة أم القرى.
- تنمية كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد لدى طلاب التدريب الميداني بجامعة أم القرى.
- تنمية كفاءة بناء منظومة للإرشاد لدى طلاب التدريب الميداني بجامعة أم القرى.
- تنمية كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد لدى طلاب التدريب الميداني بجامعة أم القرى.

آلية التطبيق: تم تطبيق البرنامج بطريقة جماعية في قاعة مناسبة لغرض البرنامج.

#### النتائج والمناقشة:

نتائج الفرض الأول: ينص على أنه «توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده في القياس البعدي لصالح طلاب المجموعة التجريبية». وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار Mann and Whitney. والجدول (5) يوضح النتيجة.

جدول (5): الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية (ن=22)

أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية	المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (u)	حجم الأثر	
						مستوى الدلالة	القيمة
كفاءة المرشد المهنية	التجريبية	11	16.27	0.179	8.000	0.000	1.743
	الضابطة	11	6.73	0.74			
كفاءة التعامل مع توقعات المسترشد	التجريبية	11	16.86	185.50	1.500	0.000	1.949
	الضابطة	11	6.14	67.50			
كفاءة بناء منظومة للإرشاد	التجريبية	11	16.91	186.00	1.000	0.000	1.967
	الضابطة	11	6.09	676.00			
كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد	التجريبية	11	16.95	186.50	0.500	0.000	1.981
	الضابطة	11	6.05	66.50			
الدرجة الكلية (الكفاءة الذاتية الإرشادية)	التجريبية	11	16.91	186.00	1.000	0.000	1.967
	الضابطة	11	6.09	67.00			

في أثناء دراسة مقرر التدريب الميداني. - استخدم الباحث فنيات إرشادية، وأنشطة متعددة كان لها دور كبير في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية مثل التعزيز، ولعب الدور، والتغذية الراجعة، والواجبات المنزلية، وتعزيز كافة الوسائل المؤدية للتحسين مع البرنامج التدريبي لدى مجموعة العينة التجريبية مثل الإنصات الجيد، التوضيح، إلقاء الأسئلة المناسبة، المساندة، التلخيص، التفسير، التقمص الوجداني.

وقد اتفقت النتائج الحالية في ملاحظتها العامة مع بعض نتائج دراسات (Al-Darmaki, 2004؛ Kuntze et al., 2009؛ الأش، 2012م؛ الصمادي والشاوي، 2014م) في أن البرامج التدريبية لها فعالية في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية، وهذا ما أكدته الدراسة الحالية بعد القياس البعدي؛ مما يعني أن البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي كان ناجحاً حسبما جاءت النتائج الإحصائية.

نتائج الفرض الثاني: الذي ينص على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدي) على مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده لصالح القياس البعدي». وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار Wilcoxon. والجدول (6) يوضح النتيجة.

يتضح من الجدول (5) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي لجميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية. ويتضح من الجدول السابق أن حجم أثر ( $\eta^2$ ) البرنامج التدريبي كبير؛ وتدل هذه النتيجة على تحقق الفرض الأول وقبوله بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس. مما يدل على أن البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي له فعالية على أداء المجموعتين. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تأثير البرنامج التدريبي كان مقبولاً بالنسبة للمجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة، وذلك للأسباب الآتية:

- الاستفادة من نتائج وتوصيات عدد من الدراسات والبرامج السابقة مثل (Cashwell and Dooley, 2001؛ Aladag and Bekta, 2009؛ Ikonopoulou et al., 2016؛ Flasch et al., 2016) التي هدفت إلى تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية.

- أفاد الباحث من الإطار النظري، الذي أثرى الدراسة بالعديد من المعلومات والأفكار؛ مما جعل الباحث يستفيد من نموذج الإرشاد المنظومي في تنمية الكفاءة الذاتية للمرشد في العمل الإرشادي.

- حرص الباحث على عدم وجود أي تدخل أو تأثير على أفراد العينة الضابطة التي تم اختيارها، على الرغم من أنهم مروا بنفس الخبرات التعليمية

جدول (6): نتائج اختبار ويلكوكسون وحجم الأثر لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدى (ن=11)

حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	اتجاه الرتب	القياس	أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية
كبير	0.888	2.809-	0 55	0 5.50	0 10 1 11	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتعادلة الكلية	القبلي البعدى	كفاءة المرشد المهنية
كبير	0.677	2.246-	0 66	0 6	0 11 0 11	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتعادلة الكلية	القبلي البعدى	كفاءة التعامل مع توقعات المرشد
كبير	0.886	2.941-	0 66	0 6	0 11 0 11	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتعادلة الكلية	القبلي البعدى	كفاءة بناء منظومة للإرشاد
كبير	0.885	2.938-	0 66	0 6	0 11 0 11	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتعادلة الكلية	القبلي البعدى	كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد
كبير	0.647	2.236-	0 66	0 6	0 11 0 11	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتعادلة الكلية	القبلي البعدى	الدرجة الكلية (الكفاءة الذاتية الإرشادية)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى فعالية البرنامج التدريبي في مساعدة طلاب التدريب الميداني في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لديهم، والتدريب عليه، وتطبيقه بحسب مكونات نموذج الإرشاد المنظومي الأربع، والذي أسهم بدوره في زيادة ثقة أفراد العينة التجريبية واعتقادهم بقدراتهم الإرشادية، خاصة أن البرنامج اشتمل على فنيات إرشادية سهلة التطبيق، بالإضافة إلى التعزيز الإيجابي المستمر لأنفسهم وتنمية مسؤوليتهم تجاه أفكارهم وسلوكهم.

وتتفق هذه النتيجة في ملامحها العامة مع نتائج العديد من الدراسات والبرامج مثل دراسات (Cashwell and Dooley, 2001؛ Aladag, 2013؛ Sawyer et al., 2013؛ الصادي والشاوي، 2014م، Ikonopoulou et al., 2016) التي هدفت إلى تدريب الطلبة على المهارات الإرشادية، وتحسين

يتضح من بيانات الجدول (6) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والبعدى) لجميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح القياس البعدى. وتدلل هذه النتيجة على تحقق الفرض الثاني وقبوله بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدل على أن البرنامج التدريبي كان ذا أثر فعال في أداء أفراد المجموعة التجريبية، ويتضح من الجدول (6) أيضاً أن حجم أثر (η<sup>2</sup>) البرنامج التدريبي في جميع أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية والدرجة الكلية على أداء المجموعة التجريبية كبير. وتدلل هذه النتيجة على تحقق الفرض الثاني وقبوله بالنسبة للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدل على أن البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي كان فعالاً في أداء أفراد المجموعة التجريبية.

والمتبعي) على مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية وأبعاده لصالح القياس المتبعي». وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اختبار Wilcoxon. والجدول (7) يوضح النتيجة.

الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي. نتائج الفرض الثالث: ينص على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين (البعدي

جدول (7): نتائج اختبار ويلكوكسون وحجم الأثر لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات طلاب المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والمتبعي (ن=11)

أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية الإرشادية	القياس	توزيع الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (z)	مستوى الدلالة
كفاءة المرشد المهنية	البعدي المتبعي	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتساوية الكلي	0 0 11 11	0 0	0 0	0.000	1.000
كفاءة التعامل مع توقعات المرشد	البعدي المتبعي	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتساوية الكلي	0 2 9 11	0 1.5	0 3	-1.414-	0.157
كفاءة بناء منظومة للإرشاد	البعدي المتبعي	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتساوية الكلي	0 1 10 11	1 1	0 1	-1.000-	0.317
كفاءة تقويم نتائج منظومة الإرشاد	البعدي المتبعي	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتساوية الكلي	1 1 9 11	1 2	1 2	-1.447-	0.655
الدرجة الكلية (الكفاءة الذاتية الإرشادية)	البعدي المتبعي	الرتب السالبة الرتب الموجبة الرتب المتساوية الكلي	0 1 10 11	0 1	0 1	-1.000-	0.317

أدائهم ومهارتهم الإرشادية ساهمت في الحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي لديهم وعدم انخفاضه.

- تعزيز الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي يقود إلى التعميم في المواقف الأخرى، ومن وجهة نظر الباحث فإن هذا قد يكون من ضمن الأسباب التي كفلت استمرار مستوى الكفاءة الذاتية الإرشادية بعد انتهاء تطبيق البرنامج بمدة تبلغ (28) يوماً على نفس المستوى تقريباً الذي كان عليه عند انتهاء البرنامج.

- يرى الباحث أن البرنامج التدريبي ساعد طلاب التدريب الميداني في توكيد أفكارهم عن إمكانياتهم وقدراتهم ومعلوماتهم الإرشادية،

يتبين من قيم الجدول (7) عدم وجود فروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين (القبلي والمتبعي) لجميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية، ومما سبق: تتضح استمرارية تأثير البرنامج التدريبي القائم على نموذج الإرشاد المنظومي في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني بجامعة أم القرى بعد انتهاء تطبيقه. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى الأسباب الآتية:

- التدريب المتكرر على مكونات نموذج الإرشاد المنظومي يؤدي في أغلب الأحيان إلى كفاءة ذاتية إرشادية عالية؛ فالتحسينات المستمرة التي شعر بها طلاب التدريب الميداني في

- والدكتوراه.
- التركيز على تنمية الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي لدى طلاب وطالبات التدريب الميداني في الإرشاد النفسي والتربوي لمرحلي الماجستير والدكتوراه لما لها من دور في زيادة ثقة المتدربين وقدرتهم على ممارسة العمل الإرشادي بنجاح.
- اختبار فاعلية البرامج التدريبية في العمل الإرشادي، وإجراء المقارنة فيما بينها لتحديد أفضل الطرق التدريبية المناسبة للتدريب الميداني.

#### المراجع

- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. 2011م. العملية الإرشادية. بدون رقم الطبعة، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. 2012م. علم النفس الإرشادي. بدون رقم الطبعة، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- الأش، منصور عبد القادر. 2012م. فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض المهارات الإرشادية لدى عينة من المرشدين النفسيين في سورية. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث، جامعة القاهرة، مصر.
- البهدل، دخيل محمد. 2013م. فاعلية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختياره للأسلوب الإرشادي المناسب لدى عينة من المرشدين والمرشحات دراسة ميدانية في عدد من مناطق المملكة العربية السعودية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد (41)، ص ص 92-124.

- الجضعي، خالد بن سعد. 2005م. إدارة الجودة الشاملة «الجزء الثاني». بدون رقم الطبعة، دار الأصحاب للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جمل الليل، محمد جعفر. 2001م. مقدمة في الإرشاد النفسي الجماعي. بدون رقم الطبعة، مطابع بهادر، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

- جمل الليل، محمد جعفر. 2009م. أساسيات الإرشاد النفسي. بدون رقم الطبعة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.

- وهذه الثقة من شأنها ألا تترد إلى ما كان عليه قبل التدريب؛ مما أسهم في الحفاظ على استمرارية تأثير البرنامج.
- اقتناع طلاب التدريب الميداني بأهمية النمو، ورفع الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي، ودورهم في تحسين أدائهم في المواقف الإرشادية المتعددة.
- رضا وسعادة طلاب التدريب الميداني بمستوى الكفاءة الذاتية الإرشادية التي وصلوا إليها وسعيهم إلى تحسينه باستمرار كلما أمكن ذلك.
- احتواء البرنامج التدريبي على العديد من الأنشطة العملية والتحديات والمشكلات والمواقف المحددة وفق المكونات الأربعة لنموذج الإرشاد المنظومي التي ما زال تأثيرها قائماً ولا تزال حاضرة في ذهن الطلاب حتى بعد انتهاء تطبيق البرنامج.
- تُوِّد الكفاءة الذاتية في العمل الإرشادي لدى الطلاب الإحساس بالثقة بالذات، وهذا الإحساس عندما يوجد لدى الفرد يسعي دوماً لتطويره وإثبات جدارته وأهليته به والحفاظ عليه.
- وبتفحص الأسباب السابقة تتضح منطقيّة استمرارية تأثير البرنامج التدريبي القائم على الإرشاد المنظومي في تنمية الكفاءة الذاتية الإرشادية لدى طلاب التدريب الميداني بقسم علم النفس في جامعة أم القرى.
- وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج بعض الدراسات والبرامج مثل دراسة الأش (2012م) التي هدفت إلى تعرف مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية بعض المهارات الإرشادية، ودراسة (Flasch et al. 2016) التي سعت إلى الكشف عن الكفاءة الذاتية للمتدربين في الإرشاد قبل التدريب العملي.

#### التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يوصي الباحث بما يلي:
- الاهتمام بتطبيق البرامج التدريبية القائمة على نماذج العملية الإرشادية لمساعدة طلاب وطالبات التدريب الميداني في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني لمرحلي الماجستير

الصادي، سمر صيتان، والشاوي، رعد لفتة. 2014م. فعالية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج التمييز في تحسين المهارات الإرشادية لدى عينة من طالبات الإرشاد النفسي في جامعة اليرموك. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، المجلد (10)، العدد (3)، ص ص 369 - 382.

الطراونة، نعمة محمود. 2007م. أثر التدريب الميداني لطلبة الإرشاد على اتجاهاتهم نحو العمل الإرشادي. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، عمان، الأردن.

عبد الحميد، إبراهيم شوقي. 2007م. النضج المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية وتقدير الذات دراسة مقارنة وفقاً للجنس ومحل الإقامة. حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، الحولية الثالثة، جامعة القاهرة، ص ص 1 - 158.

عبد الله، محمد قاسم. 2013م. العملية الإرشادية الأسس النظرية البرامج التطبيقية. بدون رقم الطبعة، دار الفكر، عمان، الأردن.

علي، أحمد سعد صالح الشيخ، وحمدي، نزيه. 2000م. فعالية برنامج إرشادي في الدراما النفسية في خفض التوتر وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة الصف السابع الأساسي. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

علي، محمد السيد. 2011م. موسوعة المصطلحات التربوية. بدون رقم الطبعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

علي، محمد محمود، ومصطفى، علي محمد. 2012م. العملية الإرشادية. بدون رقم الطبعة، دار الزهراء، الرياض، المملكة العربية السعودية.

قطامي، يوسف. 2004م. النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها. بدون رقم الطبعة، دار الفكر، عمان، الأردن.

قليوبي، خالد محمد؛ التونسي، سهير محمد. 2016م. التدريب العملي التطبيقي لدارسي علم النفس. بدون رقم الطبعة، مطبعة جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

كوري، جيرالد. ترجمة: الخفش، سامح وديع. 2013م. النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي. بدون رقم الطبعة، دار الفكر، عمان، الأردن.

حمدي، محمد نزيه، وخطاطبة، يحيى مبارك. 2013م. أثر التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإرشادية لدى طلبة الإرشاد النفسي في جامعتي اليرموك والأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، تصدر عن الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، المجلد (33)، العدد (4)، ص ص 217 - 233.

الخطيب، صالح. 2003م. الإرشاد النفسي في المدرسة. بدون رقم الطبعة، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

الخواججا، عبد الفتاح. 2003م. مقدمة في برامج الإرشاد والعلاج الجماعي بناء البرامج الإرشادية. بدون رقم الطبعة، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الخواججا، عبد الفتاح. 2016م. فعالية برنامج إرشاد جماعي انتقائي في خفض مستوى الاحتراق النفسي وتحسين الكفاءة الذاتية العامة لدى عينة من طلبة نزوى. دراسات، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد (43)، ص ص 120 - 139.

الرشيد، بشير صالح، والسهل، رشاد علي. 2000م. مقدمة في الإرشاد النفسي. بدون رقم الطبعة، مكتبة الفلاح، الكويت.

سعفان، محمد أحمد. 2005م. العملية الإرشادية التشخيص الطرق العلاجية الإرشادية البرامج الإرشادية إدارة الجلسات والتواصل. بدون رقم الطبعة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.

الشرييني، زكريا. 2007م. الإحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. بدون رقم الطبعة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

الشريف، محمد يوسف. 2014م. الحاجات الإرشادية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى طلبة المرحلة الأساسية. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، المجلد (15)، العدد (2)، ص ص 156 - 172.

الشريفين، أحمد. 2011م. فعالية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المرشدين المتدربين في الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، المجلد (3)، العدد (7)، ص ص 233 - 251.

السنواوي، محمد محروس. 1996م. العملية الإرشادية. بدون رقم الطبعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- Corey, Gerald. 2012. *Theory and Practice of Group Counseling*. Brooks/Cole, Cengage Learning .USA.
- David, T. M., and Lewis, S. Z. 2015. Relationship between Self-efficacy and counseling attitudes among first-year college students. *Journal of College Counseling*. 18(3): 209-221.
- Flasch, P., Bloom, Z. D., and Holladay, K. 2016. Self-efficacy of counselor trainees in pre-practicum: A phenomenological study. *Journal of Counselor Practice*. 1(7): 1-20.
- Hommel, M., and Van der, M. H. 2012. Effects of a self-instruction communication skills training on skills, self-efficacy, motivation, and transfer. *European Journal of Open, Distance and ELearning*. 1: 1-11. Retrieved on 4- 11-2016 from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED108021.pdf>.
- Ikonomopoulos, J., Vela, J. C., Smith, W. D., and Aquila, D. J. 2016. Examining the practicum experience to increase counseling students' self-efficacy. *The Professional Counselor*. 6(2): 161–173. retrieved on 7- 3 -2017 from <https://cutt.us/XcbrS>.
- Kuntze, j., Molen, H., and Born, M. 2009. Increase in counseling communication skills after basic and advanced micro skills training. *British Journal of Educational Psychology*. (79): 175–188.
- Lent, R., Hill, C., and Hoffman, M. 2003. Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*. 50(1): 97-108.
- Mattson, R. 2011. The effect of pre-collaborative activity instruction on self-efficacy. Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. Retrieved on 2-8-2016 from: <https://cutt.us/2vQYj>.
- McCarthy, A. K. 2014. Relationship between rehabilitation counselor efficacy for counseling skills and client outcomes. *Journal of Rehabilitation*. 80(2): 3-11.
- Pajares, F., and Miller, M. D. 1995. Mathematics self-efficacy and mathematics outcomes: The need for specificity of assessment. *Journal of Counseling Psychology*. 42(2): 190-198. Retrieved on 4- 9 -2016 From: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1995-27116-001>.
- كوري، ماريان، وكوري، جيرالد، وسندي، كوري. ترجمة: زريقي، سيف الدين. 2013م. المجموعات الممارسات والتطبيقات، بدون رقم الطبعة، دار الفكر، عمان، الأردن.
- محمد، هشام إبراهيم عبد الله، وخوجة، خديجة محمد أمين. 2014م. الإرشاد النفسي الجماعي الأسس النظرية والتطبيق. بدون رقم الطبعة، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- نيستول، مايكل. ترجمة: سعد، مراد علي، والشريفين، أحمد عبد الله. 2015م. المدخل إلى الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. بدون رقم الطبعة، دار الفكر، عمان، الأردن.
- Aladag, M. 2013. Counseling skills in pre-practicum training at guidance and counseling undergraduate programs: A qualitative investigation. *Educational Sciences: Theory-Practice*. 13(1): 72-79.
- Aladag, M., and Bekta, Y. 2009. Examining individual-counseling practicum in a Turkish undergraduate counseling program. *Egitim Arastirmalari- Eurasian Journal of Educational Research*. (37): 53-70.
- Al-Darmaki, F.R. 2004. Counselor training, anxiety, and counseling self-efficacy: Implication for training psychology students from the United Arab Emirates University. *Scientific Journal Publishers*. 32(5): 429-439.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall, Englewood cliffs, NJ.
- Bandura, A. 1989. Regulation of cognitive processes through perceived self – efficacy. *Journal of Developmental psychology*. 25(5): 729- 735.
- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In: Ramachaudran, V. S. (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*. (4): 71-81. Academic Press, New York. Retrieved on 4- 11-2016 from: <https://cutt.us/xRwd5>.
- Cashwell, T., and Dooley, K. 2001. The iMpaCt of supervision on counselor self-efficacy. *The Clinical Supervisor*. 20(1): 39-47.
- Christopher A, Sink. 2006. Practical significance: The use of effect sizes in school counseling. *School Counseling* (9)5: 403 – 406.

- Shulman, L. 2011. Dynamics and Skills of Group Counseling. Cengage Learning, USA.
- Stewart, N. R. 1975. Systematic counseling. Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Washington, D.C., Larch, 30-April 3. Retrieved on 5- 7 -2016 From: <https://eric.ed.gov/?id=ED108021>
- Stewart, N. R., Winborn, B. B., Johnson, R. G., Burks, H. M., and Engelkes, J. R. 1978. Systematic Counseling. Prentice – Hall, Engelwood Cliffs. N. J. Retrieved on 1-9-2016 from: <http://trove.nla.gov.au/work/11179149?q&versionId=45015044>
- Reese, R. J., Usher, E. L., Bowman, D. C., Norsworth, L. A., Halstead, J. L., Rowlands, S. R., and Chisholm, R. R. 2009. Using client feedback in psychotherapy training: An analysis of its influence on supervision and counselor self-efficacy. *Training and Education in Professional Psychology*. 3(3): 157–168.
- Sawyer, C., Peters, M. L., and Willis, J. 2013. Self-efficacy of beginning counselors to counsel clients in crisis. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*. 5(2): 30- 43.
- Schiele, B. E. 2013. The importance of counseling self-efficacy in school mental health. (Master's thesis). School Psychology College of Arts and Sciences University of South Carolina. Retrieved on 2- 8-2016 from <http://scholarcommons.sc.edu/etd/2548>.

## **The Effectiveness of a Systemic Counseling Model Based Training Program on Helping Field Training Students Developing Counseling Self-Efficacy**

**Abdullah Ahmed M. Alattas**

Department of Psychology, Faculty of Education  
Umm Al Qura University

### **ABSTRACT**

Field training is a main and significant element in counselors preparing programs as it plays a significant role in the development of counselor' self and professional efficiency. This study aimed to identify the effectiveness of a training program, based on systemic counseling model, on developing counseling self-efficacy for field training students at the University of Umm Al-Qura. The work adopted a semi-experimental methodology with experimental and control groups. The study sample consists of (22) third intermediate grade male students in the University of Umm Al-Qura. Eleven students were assigned to the experimental group and (11) students were assigned to the control group. A counseling self-efficacy scale, and a training program based on systemic council model (prepared by the researcher) were used.

The results indicated to the existence of statistically significant differences between the average degrees of experimental group and control group in the post-test of counseling self-efficacy in favor of the experimental group. In addition, statistically significant differences were observed between the average degrees of experimental group students at pre and post-test of counseling self-efficacy in favor of the post-test.

In light of the findings, the study recommended adopting the training program into master's and doctoral degree. Furthermore, it is recommended to design other training programs based on other models, test their effectiveness, and compare them in order to determine the best training methods for students of field training.

**Key Words:** Counseling Help, Counseling Process's Models.