جـــامعة الشرقـــية
A'SHARQIYAH
UNIVERSITY

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المهنية النفسية لدى عينة من موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في التربية تخصص إرشاد نفسي

إعداد

أحمد بن درويش بن عامر الهادي

د. عامر الحبسي المشرف الرئيس

د. أمجد جمعة المشرف الثاني

1447هـ / 2025م

آية قرآنية

"أعوذ بالله من الشيطان الرجيم"

(وقُل ربِّ زِدني عِلماً)

الآية(114): سورة طه

قرار لجنة المناقشة

فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المهنية النفسية لدى عينة من موظفي دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان

أعدها الطالب:

أحمد بن درويش بن عامر الهادي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2025/10/28م

المشرف الرئيس	المشرف الثاني
د. عامر الحبسي	د. أمجد جمعة

أعضاء لجنة المناقشة

م	صفته في اللجنة	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الكلية/ المؤسسة	التوقيع
1	رئيس اللجنة	د. جوخة الصوافي	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي	جامعة الشرقية	
2	المناقش الخارجي	د. أحمد الفواعير	أستاذ مشارك	التربية الخاصة	جامعة نزوى	
3	المناقش الداخلي	د. شريف السعودي	أستاذ مشارك	القياس والتقويم	جامعة الشرقية	
4	المشرف الرئيس	د. عامر الحبسي	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي	جامعة الشرقية	

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الدراسة قد تم تحديد مصدرها العلمي وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الدراسة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث: أحمد بن درويش بن عامر الهادي

التوقيع:

إهداء

إلى من شجعني وغرس في نفسي محبة العلم، إلى والديّ الكريمين،

اللذين كانا بعد عون الله تعالى – السند والموجه والناصح.

إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة، فرداً فرداً.

إلى أساتذتي الأفاضل جميعاً بلا استثناء،

إلى كل من أسهم بكلمة أو دعاء أو تشجيع بمختلف أنواعه وألوانه،

إلى أهل العلم الذين أناروا دروب المعرفة،

وإلى طلاب وطالبات العلم الذين يسيرون في طريق النور طلباً للمعرفة.

أهديكم ثمار هذا الجهد المتواضع، سائلا وراجياً من الله القبول والإخلاص،

وأن ينفع به كل من قرأه.

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله حمد الشاكرين، والصلاة والسلام على خير خلق الله أجمعين، سيدنا وحبيبنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم اللقاء العظيم.

بفضل من الله وكرم مِنه ومنه أنهيت من إعداد هذه الدراسة الثرية، وأتوجه بالشكر والدعاء بعد الله تعالى إلى المؤسسة العلمية الرائدة جامعة الشرقية، لقبولي لإكمال درجة الماجستير، وإلى أساتذتي كلٌ بلقبه وأسمه، وأخص بالشكر والتقدير الدكتور/عامر بن سالم الحبسي الذي تشرفت أن يكون مشرف الرسالة، حيث كان نِعم الداعم والموجه والمشرف والناصح، ولا أنسى أن أقدم خالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي في قسم علم النفس بجامعة الشرقية الذين كان لهم البصمة في إنجاح هذه الرسالة، خاصة إلى مشرف الرسالة، طيب القلب الدكتور عامر الحبسي، والمرشد الأكاديمي الدكتورة جوخة الصوافية.

ولا أنسى أستاذاتي الفاضلات موظفات قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث–اللاتي كان لهن الدور الكبير في إنجاز هذه الرسالة، فلهن الشكر الجزيل والدعاء والسعادة في الدارين.

سائلاً الله العلي القدير أن يتقبل هذا البحث، وأن يجعله في ميزان حسناتنا وأن ينفع به المختصين والمخلصين في مجال الخدمة الاجتماعية والعمل الإنساني والنفسي.

اللهم هذا الدعاء ومنك الإجابة، وهذا الجهد وعليك التكلان ولا حول ولا قوة إلا بالله العلي العظيم. فإن أصبت فمن الله، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان. والحمد لله رب العالمين.

ملخص

فاعليــة برنــامج تــدريبي لتنميــة بعـض المهــارات المهنيــة النفســية لــدى عينــة مــن مــوظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان.

الطالب. أحمد بن درويش بن عامر الهادي

د. عامر الحبسي (مشرفاً رئيسيا). د. أمجد جمعة (مشرفا ثانياً)

هدفت الدراسة إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المهنية النفسية لدى عينة من موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة، أعتمد الباحث على المنهج شبه التجريبي، وكانت أدوات الدراسة: مقياس المهارات المهنية النفسية، وبرنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المهنية النفسية من تصميم الباحث، تكونت عينة الدراسة من (10) موظفين تم اختيارهم بطريقة مقصودة، بعدها تم تقسيمهم إلى عينة ضابطة (5)، وعينة تجريبية (5). وتم قياس التجانس بين المجموعتين في القياس القبلي، كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية مما يشير إلى فاعلية البرنامج المستخدم في هذه الدراسة، كما جاءت نتائج القياس التتبعي بين متوسطات الرتب في المجموعة التجريبية غير دالة إحصائياً مما يدل على استمرارية فاعلية البرنامج المستخدم، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث الاستفادة من البرنامج التدريبي في تدريب الكوادر المهنية العاملين في مختلف منافذ الخدمة الاجتماعية.

الكلمات الافتتاحية: البرنامج التدريبي، المهارات المهنية النفسية، دار توجيه الاحداث.

Abstract

The Effectiveness of a Training Program in Developing Specific Professional and Psychological Skills Among Employees at the Guidance Home Section of the Department of Juvenile Affairs in the Sultanate of Oman.

Student: Ahmed Darwish Amur Alhadi

Dr. Amer Al-Habsi (Main Supervisor)
Dr. Amjad Juma (Secondary Supervisor)

The study aimed to assess the effectiveness of a training program designed to enhance specific professional and psychological skills among a sample of employees at the Guidance Home Department within the Directorate of Juvenile Affairs in the Sultanate of Oman. To achieve the study's objectives, the researcher adopted a quasi-experimental design. The research instruments included a Professional and Psychological Skills Scale and a training program developed by the researcher to foster targeted competencies. The study sample consisted of ten (10) purposefully selected employees, who were then divided into two groups: an experimental group (n = 5) and a control group (n = 5). Pre-test measurements confirmed the homogeneity between the two groups.

The post-test results revealed statistically significant differences in favor of the experimental group, indicating the effectiveness of the training program. Additionally, follow-up assessments showed no statistically significant differences in mean ranks within the experimental group, suggesting the sustained impact of the program over time.

Based on these findings, the researcher recommends utilizing the training program to develop and train professional staff working across various social service institutions.

keywords: Training program, psychological professional skills, Juvenile Guidance Department.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
صفحة الغلاف	
آية قرآنية.....	ب
قرار لجنة المناقشة.....	ت
إقـــــــرار الباحث.....	ث
الإهـــــــداء	ج
الشكر والتقدير	ح
ملخص الدراسة باللغة العربية	خ
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	د
قائمة المحتويات	ر-ز
قائمة الجدَّاول	س
قائمة الملاحق	ش
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها وأهميتها	10-1
المقدمة	2
مشكلة الدراسة	4
أسئلة الدراسة.....	7
أهداف الدراسة	8-7
أهمية الدراسة	8
حدود الدراسة	9
مصطلحات الدراسة	10-9

الموضوع	الصفحة
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	12-49
المحور الأول: المهارات النفسية والمهنية.....	12
مقدمة.....	12
تعريف المهارات النفسية والمهنية.....	12
أهمية المهارات النفسية	14
مهارة بناء العلاقة المهنية.....	17-21
مهارة الإنصات.....	21-23
مهارة التعاطف.....	24-27
المحور الثاني البرنامج التدريبي.....	27
مفهوم البرامج التدريبية.....	27
أهمية البرامج التدريبية.....	28-29
تدريب الموظفين بدائرة الأحداث.....	30-31
البرنامج التدريبي في هذه الدراسة.....	32-35
المحور الثالث: دار التوجيه والأحداث.....	35-38
أدوار واختصاصات دائرة شؤون الأحداث.....	36
أهداف دار توجيه الأحداث.....	36
ثانيًا: الدراسات السابقة.....	39-48
التعقيب على الدراسات السابقة	49
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	51 -63
منهج الدراسة	51
مجتمع الدراسة	51

الموضوع	الصفحة
عينة الدراسة.....	52
مقياس المهارات النفسية (الصدق والثبات)	53
البرنامج التدريبي.....	57
إجراءات الدراسة	62
الأساليب الإحصائية	63
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	64 -74
نتائج الدراسة ومناقشتها.....	64
نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها.....	65
نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها	68
نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها.....	70
التوصيات والمقترحات.....	73
قائمة المراجع	80 -84
أولا: المراجع العربية	80
ثانيًا: المراجع الأجنبية.....	84

قائمة الجداول

رقم	اسم الجدول	الصفحة
1	خطوات تصميم الدراسة التجريبية	51
2	توزيع عبارات مقياس المهارات المهنية والنفسية	53
3	معاملات دلالة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد وبين الفقرة والدرجة الكلية لمقياس المهارات المهنية النفسية	54
4	عوامل الثبات للمقياس ككل ولكل عامل من عوامل مقياس المهارات النفسية المهنية	56
5	نتائج معاملات الارتباط بين محاور المقياس لمهارات النفسية والمهنية	56
6	عناوين اللقاءات والاهداف والمهارات المستهدفة في البرنامج التدريبي	59
7	حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية والضابطة على القياس القبلي	64
8	دلالة الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي.	65
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي.	65
10	اختبار ويلكوكسن لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي البعدي.	66
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي.	68
12	اختبار مان–ويتني (Mann–Whitney U Test)، دلالة الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي	69
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي.	70
14	اختبار ويلكوكسن (Wilcoxon Singned–Rank Test)، لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي	71

قائمة الملاحق

الرقم	أسم الملحق	الصفحة
1	تسهيل مهمة باحث	81
2	تسهيل مهمة باحث	82
3	مقياس المهارات النفسية والمهنية في صورته الأولية	83
4	مقياس المهارات النفسية والمهنية في صورته النهائية	85
5	قائمة محكمين المقياس	88
6	قائمة محمي البرنامج التدريبي	89
7	جلسات البرنامج التدريبي	90

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها وأهميتها

مقدمـــــــــــــــــــــــــــة

مشـــــــــــكلة الدراســـــــــــة

أهـــــــداف الدراســـــــــــــة

فـــــــــــــرضيات الدراســـــــة

أهميـــــــــــة الدراســـــــــــة

حـــــــــــــدود الدراســـــــــــة

مصـــــــــــطلحات الدراســـــــــة

الفصل الأول

مدخـــــل الرســـــالة

المقدمة:

تعتبر المهارات النفسـية والمهنية أحد أهم الأسـس التي تُعين الموظف وتسـاعده على أداء مهام عمله بمهنية وحرفية، وبالصـورة التي تُرضـي المسـتفيد من الخدمة، وتكون وفق منهج علمي سـليم وجودة عالية، وهذا يعني أن الخطوة الأولى لتقديم خدمات عالية الجودة هي الاهتمام بتأهيل وتطوير الموارد البشرية، وتنمية مهاراتهم لما لها من دور في تحقيق الأهداف من الخدمات المقدمة من المؤسـسـات، ولتوظيف ذلك، لابد من وضـع خطط واضـحة في تنمية وتأهيل مهارات الكوادر العاملة في مختلف القطاعات، وخاصـة تلك القطاعات التي تقدم الخدمات الإنسـانية والاجتماعية للفئات الخاصة والحساسة مثل دور الرعاية والتأهيل وإصلاح الأحداث.

كما أن التدخل المهني السـليم يأتي نتيجة التدريب الفعال، حيث يعد العنصـر البشـري أهم ثروة يمكن اسـتثمارها في عملية التدريب، ، لما له دور وأثر كبير، لذلك يعد التدريب الدائم هو أحد الركائز الرئيسـة لتحسـين الأداء والموارد البشـرية بشـكل عام، حتى يتمكن الموظف من أداء مهام عمله بالصورة الصحيحة والمطلوبة منه بالشكل المناسب والصحيح. (أبو النصر،2009).

ومن واقع الحياة، تأتي مشكلة السلوك الجانح كأحد أبرز التحديات المعاصـرة التي تتطلب التدخل المهني السـريع، وفي ضـوء التزايد المسـتمر للسـلوك الجانح بأشـكاله المختلفة في السـلطنة بحسب الأرقام الواردة عن دائرة شؤون الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية لحالات الأحداث الجانحين والمعرضـــين للجنوح خلال عام 2024 ، حيث تم رصـــد 563 قضـــية من مختلف محافظات

السلطنة، وهذا التزايد مرده إلى عوامل متعددة ذات أبعاد اجتماعية وثقافية واقتصادية وفكرية، الأمر الذي يستدعي التدخل المهني السليم ومعالجة المشكلة بصورة علمية ومهنية وضرورة تطوير وتأهيل العاملين في دور الرعاية والإصلاح وتدريبهم على التعامل مع الحالات بأساليب علمية ومهنية وبلا شـــك أصـــبح الأمر أكثر إلحاحاً، مما يجعل تدريب العاملين أمرا بالغ الأهمية.(وزارة التنمية الاجتماعية،2025).

"وتقوم ســلطنة عمان بجهود كبيرة في رعاية وتأهيل الأحداث ممثلة بدائرة شــؤون الأحداث التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية بســلطنة عمان، وكذلك هناك جهود رائعة من قِبل مؤســســات المجتمع المدني والمتطوعين والمؤثرين ومن أهل العلم. كما تم إصـــدار قانون مســـاءلة الأحداث بموجب مرسوم سلطاني رقم 2008/30م، حيث يحدد هذا القانون الجهات والمؤسسات المعنية المسؤولة عن الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح، حيث قامت وزارة التنمية بإنشاء دائرة شؤون الأحداث بالمديرية العامة للتنمية الأســـرية، والتي تهدف إلى تأهيل ورعاية الأحداث وتعليمهم وفق برامج معيّنة". (وزارة التنمية الاجتماعية،2014، ص6).

وتعاني سلطنة عمان كغيرها من دول العالم من مشكلة انحراف الأحداث، ولذلك وضعت السلطنة بعض التدابير والجهود للتعامل والتصدي لمواجهة هذه المشكلة. وذلك من خلال تعزيز الوازع الديني لدى أفراد المجتمع، والعمل على تلبية الاحتياجات ومعالجة التحديات ووضـــع التشـريعات التي من خلالها تخفيف هذه المشـكلة. وكذلك تطوير الدور الإصـــلاحية والعمل وفق اللوائح التنظيمية لدار إصـــلاح الأحداث ودار التوجيه واتخاذ الإجراءات اللازمة المتعلقة بقوانين مساءلة الأحداث، وأيضا بذل المزيد من الجهود التي من شأنها أن تحد أو تقلل من هذه المشكلة. (وزارة التنمية الاجتماعية،2014).

وهنالك فئة اجتماعية لها تأثير كبير على تطور نزلاء الدور أو السجون وهم موظفو السجن، لذلك تهدف البرامج المقدمة في السجون إلى تيسير إدماج الأحداث الجانحين إلى مجتمعهم من خلال برامج مثل (التكيف مع ظروف السجن) والمساهمة في زيادة المرونة النفسية، ويوجد في نظام السجون أنشطة تعليمية منظمة، كالأنشطة المدرسية والتدريب المهني والأنشطة الدينية والرياضية والمساعدة النفسية والاجتماعية، يقوم بها الموظفون العاملون في خدمة التعليم والمساعدة النفسية. ومن الواضح أن نجاح إعادة إدماج الأحداث الجانحين في المجتمع يعتمد إلى حد كبير على تأثير المربين ونوعية التفاعل معهم. ويمكن القول إن الموظفين المتخصصين هم العامل الرئيسي الذي يقلل من تجربة السجن المؤلمة ولهذا السبب من المهم للغاية الأخذ بعين الاعتبار كفاءات المعلمين الموظفين في السجون. (Toma، 2022).

ونظراً لأهمية دور الموظف في تحسين وتطوير جودة الخدمات المقدمة للأحداث، سعى الباحث إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية المهارات المهنية النفسية لعينة من موظفي دائرة شؤون الأحداث.

مشكلة الدراسة:

وتبرز أهمية المهارات المهنية للعاملين في المؤسسات الإصلاحية والخدمات الاجتماعية، في كيفية التدخل المهني المناسب للحالة، وذلك عن طريق تزويدهم بالمهارات المهنية والفنيات اللازمة لطبيعة عملهم، والعمل في دور الرعاية والتأهيل مهمة ليست بالسهلة، لأن الموظف يتعامل مع حالات خاصة في مثل هذه الأعمار، لذلك العاملين بحاجه ماسه للتأهيل لما له من أهمية بالغة في تطوير الخدمات المقدمة الأحداث، وهذا له انعكاس كبير في العملية الإصلاحية والتأهيلية للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.

أكدت الكثير من الدراسات أهمية صقل مهارات الموظفين العاملين مع الأحداث مثل دراسة النحوية (2013) التي ذكرت أهمية الاهتمام وصقل مهارات العاملين مع الأحداث عن طريق ورش العمل والدورات المؤهلة للتعامل مع الحدث نفسياً، وإيفاد العاملين في هذا المجال للدول المجاورة للاطلاع على ما وصلوا إليه علمياً لمعالجة ظاهرة الجنوح.

وأيضا من خلال عمل الباحث في مجال الأحداث حيث يعمل في دائرة شؤون الأحداث لمدة من الزمن وملاحظته بأهمية تنفيذ وتطبيق مثل هذه البرامج في دور الرعاية والإصلاح، حيث أن هناك مؤثرات كثيرة من ضمنها قلة تدريب المختصين قبل إلحاقهم بالوظيفة وعلى ضوء ذلك، وجد من الضرورة تصميم برنامج يهدف إلى تنمية المهارات المهنية للعاملين واحتياج طبيعة بيئة العمل، وتعد دور الإصلاح والرعاية والسجون من أكثر الأماكن حساسية، وذلك لإيواء ورعاية وتأهيل فئة حساسة من المجتمع، وهذا يعني أن العاملين في هذه المؤسسات من أكثر الموظفين احتياجاً إلى المهارات المهنية والتأهيل المهني.

وأيضاً تشير دراسة منال عبد الحافظ (2023) إلى ضرورة تنمية مهارات المختصين العاملين مع الأطفال المعرضين للخطر، وذلك لتطوير وتعزيز مهاراتهم المهنية في التدخل المهني، وذلك للحفاظ على مكانة مهنة الخدمة الاجتماعية وتمكين المختصين في التدخل السليم مع جميع الفئات وفي مختلف المجالات.

كما كشفت نتائج دراسة الزامل (2013) أن واقع الممارسة المهنية في الدور يعاني من وجود قصور في عناصر الممارسة المهنية المحددة في الدراسة، وتوصلت أيضا إلى صياغة تصور مقترح لمؤشرات تخطيطية محاولة منها لتطوير واقع الممارسة.

كما أكدت بعض التوصـــيات في الدراســـة التي قامت بها وزارة التنمية الاجتماعية ممثلة بدائرة الدراســات والمؤشــرات الاجتماعية والتي كانت بعنوان: جنوح الأحداث في المجتمع العماني (2014)، حيث كانت من ضمن التوصيات بضرورة عقد دورات تدريبية مكثفة لجميع العاملين مع الأحداث وخاصــة الأخصــائيين الاجتماعيين والنفســيين والمشــرفيين بهدف رعاية مســتواهم والكفاءة المهنية وتعرفيهم بدورهم الإصلاحي والتربوي العظيم.

ولا شـــك أن تنمية مهارات الموظفين أحد أهم الخطوات المهمة والاحترافية قبل البدء في تقديم خدمة للمســتفيد، على الأقل المهارات الأســاســية، وخاصــة إذا كانت هذه الخدمة متعلقة في الجوانب النفسية والاجتماعية والإصــلاحية، مثل العاملين مع الأحداث ونزلاء السـجون، فالعمل في مثل هذه المؤســســات يتطلب مهارات وأخلاقيات مهنية، فالعاملون بحاجة إلى برامج تنموية تعينهم على تأدية مهام عملهم بشكل صحيح.

ومن وجهة نظر الباحث أن هناك حاجه ماســـه في التأهيل المهني للعاملين في دور الإصــلاح والتوجيه، وتبرز أهمية المهارات المهنية للعاملين في المؤسـسـات الإصــلاحية والخدمات الاجتماعية، في كيفية التدخل المهني المناســـب لكل حالة، وذلك عن طريق تزويدهم بالمهارات المهنية والفنيات اللازمة لطبيعة عملهم، والعمل في دور الرعاية والتأهيل مهمة ليست بالسهلة، لأن الموظف يتعامل مع حالات خاصــة في مثل هذه الأعمار، لذلك العاملين بحاجه ماســه للتأهيل لما لـه من أهميـة بـالغـة في تطوير الخـدمـات المقدمـة الأحداث، وهذا لـه انعكـاس كبير في العمليـة الإصلاحية والتأهيلية للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.

كما أجرى الباحث استطلاعاً بسيطا عن طريق الجلوس مع بعض الموظفين، وأشاروا إلى حاجتهم الماســة للبرامج التدريبية، خاصــة في المهارات المهنية التي تدعم جهودهم في بيئة العمل

وعلى هذا حاول الباحث صـياغة مشـكلة دراسـته بعبارة اسـتفهامية يحاول الإجابة عليها من خلال دراسة هذه المشكلة دراسة منهجية.

فرضيات الدراسة:

الفرضــية الرئيســية: "ما فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات المهنية النفسـية لدى عينة موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث"؟ ويتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات جزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصـائية في المهارات المهنية والنفسية بين متوسط القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصـائية في المهارات المهنية والنفسية بين متوسط درجات القياس البعدي للمجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية في المهارات المهنية والنفســـية بين متوســـط درجات القياس البعدي والقياس التتبعي للعينة التجريبية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات المهنية والنفســـية لدى موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث فعال.
- تحديد فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات المهنية والنفســـية لدى العينة التجريبية، من خلال قياس الفروق بين متوسط درجات القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.
- مقارنة أثر البرنامج التدريبي بين المجموعتين التجريبية والضـــابطة عبر دراســـة الفروق في متوسط درجات القياس البعدي، لتقييم فعالية البرنامج مقارنة بعدم التدخل.

- التأكد من مدى اســـتمرار البرنامج في فاعلية وأثر البرنامج التدريبي على المهارات المهنية والنفســـية لدى العينة التجريبية، من خلال مقارنة متوســـط درجات القياس البعدي مع القياس التتبعي لمعرفة مدى ثبات النتائج على المدى الزمني.

أهمية الدراسة:

ويمكن تقسيمها إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

- تســلط الدراســة الضــوء على فاعلية البرنامج التدريبي لشــريحة مهمة من الموظفين وهم العاملين مع الأحداث ونزلاء دور الإصــلاح من أجل مســاعدتهم على رفع كفاءتهم المهنية في إعادة تأهيل الأحداث ونزلاء الدور.
- تهدف إلى تحســين وتطوير بين التدريب والمهارات مما يســهم في تجويد الخدمات المقدمة للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- موضوع الدراسة يعتبر من المواضيع النادرة في البيئة المحلية والخليجية والعالمية.

الأهمية التطبيقية:

- تقدم الدراسة الحالية نموذجا لبرنامج تدريبي مبني على أساليب وفنيات الإرشادي النفسي لدى العاملين في دار التوجيه والإصلاح بدائرة شؤون الأحداث.
- قد يستفيد من هذا البرنامج بقية العاملين في مجال الأحداث في أي مركز أو دار للإصلاح في تنمية مهاراتهم، وتوظيف البرنامج من قبل وزارة التنمية الاجتماعية والمراكز التي تقدم خدمات لمختلف الفئات في سلطنة عمان.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضـــوعية:** برنامج تدريبي في تنمية بعض المهارات **المهنية النفســـية** (بناء العلاقة المهنية، الانصات، التعاطف)، واختبار فعاليته.
- **الحدود المكانية:** قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث – وزارة التنمية الاجتماعية.
- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي 2025/2024م الأكاديمي للباحث.
- **الحدود البشرية:** موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث.

متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل:** البرنامج التدريبي
- **المتغير التابع:** المهارات المهنية والنفسية.

مصطلحات الدراسة:

- **البرنامج التدريبي:** " البرامـــج التدريبيـــة تمثل جزءًا أساسيًا من استراتيجيات تطـــوير المهـارات والتعلم المستمر في العـمل. تشمل هذه البـرامج مجموعـة واسعة من الأنشطة التعليمـــية التي تهدف إلى نقل المعرفة وتطوير المـــهارات وتعزيز القدرات الشخصية والمهنية للمشاركين." (أكاديمية الشرق الأوسط للتدريب والتطوير، 2023).
- **التدريب:** "عملية تفاعل الشخص مع خبرات تهدف إلى بناء وتطوير خصائص وقدرات مرغوبة تجعله قادرا على أداء مهام وواجبات محددة ضـمن ظروف وتسـهيلات معينة" (جابر، 2001، ص21).
- ويعرف اجرائياً بأنه مجموعة من الخطوات والأســاليب التي تهدف إلى تزويد الموظفين العاملين مع الأحداث المهارات المهنية العملية التي تســـاعدهم في أداء وتجويد مهام

عملهم وتنمية قدراتهم، وتتمثل في المهارات التي تساعد العاملين مع الأحداث في تنفيذ مهام عملهم بالصورة المهنية الصحيحة، والتي تم التدرب عليها في البرنامج التدريبي، وتتمثل تلك المهارات في التالي: مهارة بناء العلاقة المهنية، ومهارة الانصات، ومهارة التعاطف.

- **الحدث:** " كل ذكر أو أنثى لم يكمل الثامنة عشرة من عمره " (قانون مساءلة الأحداث،2008، ص3).
- **دار التوجيه:** "الدار التي تنشأ بالوزارة وتخصص لإيواء ورعاية وتقويم وتأهيل الأحداث الجانحين الذين تحكم أو تأمر المحكمة بإيداعهم فيها، ويصدر بتنظيمها قرار من الوزير، وتتولى وحدة شرطة الأحداث حفظ الأمن والنظام بها". (قانون مساءلة الأحداث،2008، ص3).
- **العاملون في الدار:** ويقصد بهم من لهم علاقة وتعامل مباشرة بالأحداث النزلاء، من العاملين من الجهاز الفني والإداري في دار توجيه الأحداث كالمشرفات والأخصائيات النفسيات والاجتماعيات والمدربات والمعلمات. (وزارة التنمية الاجتماعية،2014).
- **ويعرف إجرائياً:** هو موظف أو موظفة تعمل في دائرة شؤون الأحداث التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، والحاصلة على شهادة الدبلوم العام أو البكالوريوس أو الماجستير في علم النفس او علم نفس تربوي أو جرافيك وفنون أو الارشاد النفسي أو علم الاجتماع أو لغة انجليزية، وتقوم على تقديم خدمات ومهام وظيفية ورعائية وفق طبيعة المسمى الوظيفي، للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- **دائرة شؤون الأحداث:** الدائرة التي تنشأ بالوزارة وتختص بشؤون الأحداث. (قانون مساءلة الأحداث،2008، ص2).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطـــــار الـــــــنظـــــــري

المحور الأول: المهارات النفسية المهنية

المحور الثاني: الـــــبرنامج الـــتدريبي

المحور الثالث: دار الـــتوجيه والأحداث

ثانيًا: الدراســـات الســـــــــــــابقة

التعقيب على الدراسات الســـــــابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطـــار النـــظري

تمــهيد

يتنــاول هــذا الفصــل الإطــار النظــري وتــم تقســيمه إلــى ثــلاث محــاور المهــارات المهنيــة النفســية، البرنــامج التــدريبي، دار توجيــه الاحــداث، كمــا يتنــاول الدراســات الســابقة التــي تناولت متغيرات الدراسة.

المحور الأول: المهارات النفسية والمهنية (بناء العلاقة المهنية، الانصات، التعاطف).

تعد المهارات النفسية والمهنية حجر أساس لكل مؤسسة تسعى لتقديم خدمات تأهيلية وإصلاحية وصحية، ولكل موظف يود أن يقدم خدمات ذات جودة عالية ومهنية، ولكل من يود أن يساعد من فقد الأمل وشعر باليأس وخذلان من حوله، خاصة في ضل هذه التحديات الكبيرة والمتنوعة التي تواجهها المجتمعات مما يستدعي ويتطلب الاستعداد والتدخل المهني السليم ومن ضمنها مجال رعاية وتأهيل الاحداث ، كما أن بعض المؤسسات مثل المؤسسات الإصلاحية والتعليمية والأكاديمية تواجه تحديات خاصة (نفسية وتربوية) في ظل الانفتاح التكنولوجي غير المنضبط والمتسارع وهذا يتطلب المهارات اللازمة والصحيحة لمواجهة مثل هذه التحديات .

يركز الباحث على تعريف المهارات المهنية النفســـية المســـتهدفة في البحث (مهارة بناء العلاقة المهنية والانصــات والتعاطف) من حيث التعريف وأثرها على بيئة العمل، بحيث تترجم هذه المهارات إلى ممارســات مهنية في التعامل والتدخل الســليم مع الأحداث الجانحين والمعرضــين للجنوح.

ذكر Herrity (2024) أن هناك خمسة عشر نوعاً من المهارات الشخصية المهنية، وعرّف المهارات المهنية على أنها القدرات التي يمتلكها الموظف والتي تساعده على النجاح في وظيفته، وهي القدرة التي تؤثر على أداء عمله بصورة إيجابية ومفيدة، وتسمى المهارات المهنية باسم آخر وهو المهارات الناعمة، والمقصود بها المهارات التي من السهل نقلها من وظيفة إلى أخرى.

كما أشارت الجمعية الامريكية لعلم النفس، على أهمية الصحة النفسية في بيئة العمل، وذكرت أن المهارات المهمة تشمل: إدارة التوتر والذكاء العاطفي في العلاقات والتعاملات وقدرة المختص على التكيف والمرونة مع التغيرات والتغييرات التنظيمية. (American) psychological Association,2022.

تعرف المهارات النفسية أيضاً بأنها مجموعة من القدرات والمهارات التي تمكن الفرد من التعامل مع العواطف والأفكار والسلوكيات بطريقة صحية ومتوازنة. هذه المهارات تساعد الشخص على التعامل مع ضغوط الحياة، تجاوز الأزمات، وتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية، وتشمل المهارات النفسية مجموعة متنوعة من الجوانب مثل:

- الوعي الذاتي: القدرة على التعرف على المشاعر والأفكار وفهم تأثيرها على السلوك.
- إدارة الضغوط: المهارات التي تساعد على التحكم في التوتر والاجهاد.
- التفكير الإيجابي: القدرة على رؤية الجوانب الإيجابية والتعامل مع التحديات بروح متفائلة.
- إدارة العلاقات: المهارات الاجتماعية التي تساعد على بناء علاقات صحية ومستدامة.
- التنظيم الذاتي: القدرة على ضبط النفس وإدارة العواطف بطرق صحية". (خيرة،2024).

وذكرت الكعبية (2022) أن امتلاك الموظف لمهارات مثل إدارة الضـــغوط وتنظيم الوقت وتحديد الأوليات والتفريغ الانفعالي الصـحيح، تسـاهم بشـكل كبير في تحسـين جودة الحياة المهنية وتقلل من التوتر، وعد وجود ما ســبق قد تكون أحد العوامل المؤثرة في الصـــحة النفســـية والبيئة المهنية.

وتبين مجلة (Discover Mental Health,2023) أن وجود المرونة النفســية لدى الموظف تسـاعده بشـكل كبير في التكيف مع المتغيرات التنظيمية، وتسـاعده في التعامل مع التحديات وتقلل من الإصـــابة بالإجهاد والتعب النفســـي والاحتراق الوظيفي، وهذه المهارات مرتبطة بقدرة الموظف إعادة الترتيب وتقييم المواقف الصعبة.

أهمية المهارات النفسية:

في حياة الإنسان تحديات كثيرة ويومية، سواء كانت هذه التحديات متعلقة بالعمل أو الأسرة أو الصـحة، لذلك بدون المهارات النفسـية تصـبح هذه التحديات أكثر تأثيرا ومصـدرا للقلق والاجهاد النفسـي والجسدي، وعندما يمتلك الفرد بعض المهارات النفسية المناسبة سوف يساعده على تحقيق التوازن والحفاظ على الشـعور بالهدوء والتوازن، وتسـاعد المهارات النفسـية في تحسـين العلاقات، حيث يكون للفرد القدرة على التواصـــل الفعال مع محيطه والتعاطف مع الاخرين وفهم وتقدير مشاعرهم، كما تساهم المهارات النفسية في تعزيز الصحة النفسية بشكل عام، مما يقلل من الإصابة بالاضطرابات والمشاكل النفسية. (خيرة،2024).

وهناك مهارات مهنية وضـــعها الباحث من ضـــمن خطة البرنامج التدريبي في التعامل مع الأحداث مثل الإنصات والتعاطف وبناء العلاقة المهنية، حيث أشار منقريوش (2014) إلى المهارة والمهارات الأسـاسـية في التعامل مع الأحداث حيث ذكر بعض التعريفات للمهارات الأسـاسـية في

التعامل مع الأحداث وما معنى المهارة في التعامل مع الأحداث، حيث إن "لكل عمل أو مهنة معينة مهارات أساسية – يجب أن يتميز بها، ومن الضروري أن تكون واضحة ومستخدمة وليست حجز المكونات الأساسية في هذا المجال. المهارة هي القدرات الواضحة في التعامل مع الأحداث في مواقف مختلفة بهدف الوصول إلى نتائج معينة في أقصر وقت وأقل مجهود ممكن".(منقريوش،2014، ص2017).

ويمكن أن تتكون المهارات عند الموظف عن طريق ممارسات وإجراءات واضحة وهي كالتالي:

1. الاستعدادات الشخصية من حيث الجاهزية العقلية والنفسية والاجتماعية والصحية.
2. اهداف واضحة ومعينة ومتربطة بالمهارات.
3. هناك مكونات أساسية للمهارات مثل المعرفة والخبرات والوسائل والأساليب.
4. التدريب العملي الميداني المرتبط بالممارسة الفعلية وتحت إشراف وتوجيه مباشر.
5. المباشرة الفعلية العملية – التدريب العملي.
6. تطوير وتنمية المهارات المكتسبة من خلال القراءة المستمرة او التدريب إن أمكن.
7. اكتساب مهارات جديدة وتنميتها كل حين.
8. التركيز على الشرح العملي للمهارة وكيفية تطبيقها.
9. التطبيق للمهارة والممارسة العملية بمساعدة مختص.

كما يتم اكتساب المهارات وتنميتها من خلال عدة عوامل، أبرزها التعليم: من خلال حضور المحاضرات والورش والقراءة والمناقشات، وللمهارات أبعاد وأنواع منها: المهارات العامة والمهارات التخصصية: أما المهارات العامة فهي التي تعطي الموظف معلومات أساسية عامة وغالبا ما تكون

نظرية، يعتمد عليها في أداء مهام عملة، وأما المهارات التخصصية / متخصصة: وهي المهارات الأكثر تخصصية والتي تعطي الموظف الجانب النظري والعملي وذلك لتلائم طبيعة مهام عملة، وهي مخصصة لبعض المهن أو الوظائف كالمهنيين والمختصين في أعمال محدده. أي ان هناك مهارات أساسية يجب على شاغلي مهن الخدمة الاجتماعية معرفتها والإلمام بها عندما يمارسون مهام عملهم مع المراجعين وزملاء العمل. (منقريوش،2014).

كما أشار الدليل الإرشادي للعاملين في الصحة النفسية بالسجون(2018)، أنه لابد من المؤسسات أن تدرب المختصين لديها بالإلمام ببعض المهارات المهنية عند التعامل مع الأحداث ، خاصة العاملين في دور الرعاية والإصلاح والسجون وتدريبهم ودعمهم من الأولويات التي لابد أن تحرص عليها الدول والمؤسسات الإصلاحية، حيث وضح أن الحفاظ على الصحة النفسية في السجون ومعالجة المشكلات والاضطرابات النفسية من أصعب التحديات التي تواجه الكثير من الدول، وبلا شك فإن خدمات الدعم النفسي تختلف من بيئة إلى أخرى ، وفي الكثير من الدول هناك نقص وضعف في خدمات الدعم النفسي للنزلاء والعاملين ، وحتى تتضح الصورة فإن الموظفين يتعاملون بشكل يومي وبصورة متواصلة مع نزلاء السجن وبلا شك فإن بعض النزلاء يعاني من اضطراب ومشكلات نفسية في المقابل الموظفين ليس لديهم المعرفة والتأهيل والتدريب الكافي الذي يعينهم على أداء مهام عملهم أو مساعدة النزلاء كما ينبغي ، كما أن تدريب الموظفين وتأهيلهم التأهيل الجيد يساهم ويساعد في تعزيز الصحة النفسية في السجون ودور الإصلاح وينتج عن ذلك حماية وتعافي النزلاء ويسهم في إعادة تأهيلهم وإصلاحهم وإدماجهم في مجتمعاتهم بصورة صحيحة وآمنه.

ويرى الباحث أن وجود المهارات النفسـية والمهنية معاً لدى الموظف يؤدي ذلك إلى حدوث فارق كبير عند تقديم الخدمات الرعائية والتأهيلية للأحداث وأيضـــا احترافية في اداء مهام العمل، كما أنها ضمان لرفع مستوى الجودة خاصة في المجال الإصلاحي ويمكن تفصيل ذلك بالتالي:

المهارات النفسـية تسـاعد العاملين على تفهم احتياجات الحدث النفسـية والتواصـل الإيجابي معه، وأيضـاً القدرة على التحكم في المشاعر الشخصية لتجنب التأثير السلبي على التواصل والثقة، وأما إذا جئنا إلى المهارات المهنية فهي تُكسب العاملين المهارات والتقنيات اللازمة في التوجيه المناسب للحدث والقدرة على تصـميم وتنفيذ برامج تأهيلية وإصـلاحية كلٌ حسـب مهام عمله، والالمام الكافي بالقوانين والإجراءات المتعلقة بقضايا الأحداث.

كما تم اختيار المهارات النفسـية المهنية للبرنامج التدريبي من خلال عدة وسـائل دقيقة، ومنها إجراء استطلاع على مجموعة من المختصين العاملين مع الأحداث، يحتوي على عدت مهارات وتم ترشيح الأولوية منها بالإضافة إلى توصيات ونتائج بعض الدراسات السابقة وأيضا من خلال وجهة نظر الباحث، تم اختيار ثلاث مهارات وهي كالتالي: (بناء العلاقة المهنية، والانصات، والتعاطف).

1-مهارة بناء العلاقة المهنية:

العلاقة المهنية هي ارتباط مؤقت بين المختص والمسـتفيد، سـواءً كان هذا العميل فردا أم جماعة. كما تهدف هذه العلاقة على تحقيق أهداف معيّنة من خلال تقديم المســـاعدة في حل المشـــكلات أو تفاديها والتخفيف منها، وتشـــمل العلاقة جانباً مهماً من التعاطف يتمثل في فهم وتقدير المشـــاعر وتفســـيرها، وجانبا عقليا يعتمد على تقديم المشـــورة والحلول العلمية والمنطقية للمشكلات (عياصرة،2024).

ويعرف متولي (2010) العلاقة المهنية بأنها ارتباط بين المختص والعميل أو أكثر حول موضـــوع معيّن وتعتبر من أهم العلاقات الانســـانية، والعلاقة هنا مفهوما علاجيا وأســـاس مهني تهدف إلى تقديم خدمة للمحتاج أو المستفيد، كما تختلف هذه العلاقة عن غيرها من العلاقات الاجتماعية.

وتعد العلاقة المهنية القوى العاطفية والوجدانية التي تتطور بالتدرج بين المختص والعملي، وهي أحد الانماط الانســانية تهدف إلى علاج أو تنمية أو مســاعدة لحل أمر معين ومحددة الوقت بهدف مساعدة العميل على تحقيق أهداف وغايات معينة بين أنفسهم وبيئاتهم. (محمد،2020)

كما أشار أحمد أبو أسعد، عبداللطيف والأزايدة (2015) إلى أهمية مهارات العلاقة المهنية في تطوير الخدمة الاجتماعية ، فالمســـتفيد من الخدمة دائماً يحتاج إلى الشـــعور بالاهتمام والرعاية والعناية وتفهم ما يمر به من مشـــكلات في الواقع الذي يعيش فيه ، والأهم أيضـــا هو حضـــور المختص مقدم الخدمة وجديته وإخلاصـــه في أداء مهام عمله ، وهذه العلاقة ليس كغيرها من العلاقات المبنية على الصداقة أو الحب ، فهي علاقة مبنية على أسس علمية مهنية تبدأ وتستمر لفترة معينة من أجل مساعدة المستفيد في تجاوز الأزمات والصعاب التي تواجهه ، وفي الحقيقة ليس من السهل بناء العلاقة المهنية ، فهذه العلاقة تختلف كثيرا عن العلاقات الاجتماعية ، فحتى لو كان المختص قادرا على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة هذا لا يعني أنه قادرا على بناء علاقة مهنة ناجحة.

كما أوضحت De Angelis (2018) ، أن بناء العلاقة المهنية هي عملية تفاعلية وتشاركية تهدف إلى تأسيس علاقة مهنية علاجية فعّالة بين المختص والمستفيد، ويستند على ثلاث ركائز أساسية وهي الاتفاق على الأهداف، والاتفاق على المهام، والاتفاق على الرابطة العاطفية.

وأقترح Edward Bordi، أن هناك مكونات أساسية للعلاقة المهنية تقوم عليها وهي كالتالي:

- الاتفاق على الأهداف: ويشـمل ذلك هو الذي يسـعى الطرفين المعالج والمسـتفيد من تحقيقه خلال فترة معينة.
- الاتفاق على الأهداف: هو قدرة المختص والمسـتفيد على تنفيذ الأنشـطة والإجراءات المتفق عليها لتحقيق الأهداف.
- الروابط المتعلقة بالثقة والاحترام والتعاطف بين الطرفين (Bordin,1979).

ويشـير الحجاجي (2020) إلى أهمية العلاقة المهنية في بناء الثقة بين المختص والعميل، فالعلاقة المهنية جوهر الممارسـة المهنية ومبدأً أسـاسـياً، ويجب على المختص أن يتعامل مع هذه العلاقة بحياد وصدق بدون تمييز ويجب أن يلتزم بالأخلاقيات المهنية. وأشار الحجاجي إلى مراحل تكوين العلاقة المهنية بحيث تتضمن ثلاث مراحل رئيسية وهي كالتالي:

- **البداية:** المرحلة التي يبدأ فيها المختص في بناء الثقة والاحترام مع المسـتفيد من الخدمة.
- **الوسط:** في هذه المرحلة تبدأ العلاقة بالتعمق بحيث يبدأ المستفيد في التفاعل والتعبير عن مشاعرة.
- **النهاية:** يواصل المختص في استخدام المهارات التي بدأ بها العلاقة المهنية مع مراعاة احتياجات المستفيد.

وأكمل الحاجي، أن العلاقة المهنية بين الحالة والمختص لها تأثير كبير في التحسـن والتغيير، وأن وجود علاقة قوية يؤدي إلى تحسـن الحالة النفسـية والفكرية بغض النظر عن التدخل العلاجي المستخدم، كما أن هناك وسائل لتعزيز وتقوية العلاقة المهنية ومنها:

- **التعاطف:** يجب على المختص أن يظهر الاحترام وتقدير وضـــع المســتفيد والتعاطف معه من خلال التواصل اللفظي وغير اللفظي كالابتسامة وإيماءات الجسد.
- **التواصل الفعال:** عندما يتحدث المختص عليه أن يراعي نبرت الصوت بحيث تكون هادئة وواضحة لراحلة المستفيد.
- **التواجد:** من الأفضل أن يشعر المختص العميل بأنه قريب منه بعد استئذانه لضمان خلق بيئة مريحة، وبلا شك مراعاة للخصوصية والمسافة الآمنة.
- **مساعدة العميل في التواصل مع أسرته:** على المختص أن يتأكد من أن المستفيد يمكنه التواصل مع أفراد أسرته في أي وقت يحتاج لذلك مع مراعاة الأنظمة وخاصة في الحالات الحرجة.

كما أشار سيد (2010) أن هناك مؤشرات تدل على وجود علاقة مهنية جيدة، وذكر منها التالي:

- **الإلتزام** : يعد الالتزام بين المختص والمســـتفيد بالمواعيد والاشـــياء المتفق عليها أحد المؤشـرات لوجود علاقة منهية جيدة، وهذا يعكس الاحترام المتبادل وتقدير العلاقة والعملية المهنية.
- **تخفيف أو إلغاء المقاومة:** في العلاقة المهنية الجيدة لابد من وجود تفاعل إيجابي فعال، وهذا ما يميز المختص المحترف عن غيره، بحيث يســـاعد المســـتفيد على التخفيف من التوتر والخوف والشكوك، ويظهر له الأمان والتفهم.
- **إظهار المعلومات العادية والخاصة:** يقوم المستفيد بالتحدث عن المعلومات والحقائق التي تساعده في إنهاء مشاكله والتخفيف من الضغوط النفسية، وللأخصائي أو المختص دور

كبير في هذا السياق بحيث يساعد المستفيد على التحدث ويظهر له الأمان والسرية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الثقة بين الطرفين.

- **تقبل شروط المؤسسة:** عندما تلتزم المؤسسة التي يعمل فيها المختص بالسياسات المهنية والاخلاقيات فهذا بلا شك يعزز من العلاقة المهنية بين الطرفين، والعكس صحيح.
- **الاحترام والحرية:** يجب على العلاقة المهنية أن تقوم على الاحترام المتبادل بين المختص والمستفيد، كما يجب أن يشعر المستفيد بحرية التعبير عن آراءه ومشاعره مع ضمان عدم وجود استغلال او استهزاء او استهانه.

ومن وجهة نظر الباحث، تعد مهارة بناء العلاقة المهنية من المهارات الأساسية المهمة واللازمة لكل مهني ومختص والتي بدورها تساعد على تحقيق أعلى درجات الكفاءة في التعامل والتأهيل لهذه الفئة الحساسة وهم الأحداث.

كما أوضحت Shirley (2023)، أن هناك ست علامات تبين على وجود علاقة غير مهنية أو سامة يمكن ملاحظتها، مثل: المقاطعة وعدم الانصات، والتشكيك المستمر في الأفكار والمشاعر والسلوك، استنزاف الوقت والطاقة، تعمد الهجوم، اختلاف في القيم سبب في وجود صراعات مستمرة، وفور ظهور هذه العلامات ينبغي معالجتها أو ضرورة الانفصال حفاظا على الصحة النفسية والتوازن المهني.

2-مهارة الإنصات:

هناك فرق كبير بين السمع والاستماع، فالسمع (Hearing) يتعلق بوظيفة الأذن في تلقي المثيرات أما الاستماعListing فيتعلق بمدى انتباه الفرد إلى المعاني المتضمنة فيما يقول المرسل وأحياناً نطلق على الاستماع مصطلح "الإنصات" (منقريوش،2014، ص272).

ويعرف (علواني،2021) الإنصـات بأنه الاسـتماع بتركيز لما يقول الطرف الآخر، مع القدرة على محاولة فهم المشاعر والمقصد دون مقاطعة أو إطلاق أحكام، كما يختلف الانصات عن الاستماع، لأن الاسـتماع مجرد إدراك الاصـوات، بينما الانصـات هي عملية حيوية تتطلب التركيز والانتباه التام للقدرة على فهم المغزى الكامل وراء الكلام.

كما أن هناك مكونات للاســتماع، منها لفظي ومنها غير اللفظي، ومن العناصــر اللفظية: الألفاظ والكلمات والصياغات، وتوجيه المناقشة، والتصرف العلمي والصوت، أما في العناصر غير اللفظية مثل: حركة الجســد كالأيدي، وتعبيرات الوجه والعين، والطبيعة البيئة والمناخ أي مناخ الاستماع.

وتحدث (الجامع ،2022) عن أهمية الإنصـات، وبدأ بالسؤال لماذا الإنصـات مهم؟، حيث قال إن هناك علاقة بين تقدير الذات للفرد ووجوده في بيئة داعمة ومنصــته، فالأفراد الذين يتم الإنصــات إليهم وتقدير ما يقولون تأتيهم رسـالة مهمة مفادها أنكم مهمين وحديثكم مهم، فيسـاعد هذا إلى نمو الشعور بالقيمة والثقة بالنفس والرغبة في الاستمرار بالحديث والتعبير عما في داخلهم، وأن كلامهم ومشاعرهم لها قيمة وأهمية.

ولتنمية مهارة الإنصات يكمن في عدت طرق ذكرها (علواني،2021) وهي كالتالي:

- التركيز التام مع الحالة: عدم الانشغال عن المستفيد وتجنب المقاطعة.
- استخدام لغة جسدية إيجابية، بحيث يشعر المستفيد بالرحة عند الحديث.
- الاستجابات اللفظية وغير اللفظة مثل الايماءات وقول كلمات مثل، أفهمك، ممم.
- عدم إطلاق الأحكام.
- الانتباه إلى المشاعر وليس فقط الكلمات.

وعند الاستماع للحالة تتضح عدت أشياء مثل:

- **الإحساس:** هو الوصول إلى بعض المعلومات والمصطلحات.
- **التفسير:** تحليل المعلومات او الكلام اثناء سماعه وإعطاء الكلمات المعاني المناسبة لها عن طريق خبرات التجارب السابقة والفهم والاستيعاب.
- **التقييم:** هو التخلي عن الظنون واتباع الحياد حول الكلام الذي سمعت والتركيز على ما قاله العميل، والقدرة على فصل الانطباع الشخصي عن الحقيقة.
- **التذكر:** حفظ المعلومات والمصطلحات للاستفادة منها مستقبلاً.
- **الاستجابة:** توضيح الاستجابة للمقابل كالصمت أو الرفض. (منقريوش،2014).

وللإنصات الفعال والجيد فوائد كثيره منها: مساعدة الطرف الاخر على فهم مشاعرة بصورة أكثر عمقاً، وكذلك يساعد للتواصل العاطفي بين المختص والحالة، والنقطة المهمة يساعد المختص والحالة لاتخاذ قرارات أكثر حكمة ووعي، كما يمكن وضع عدة مكونات للإنصات الفعّال مثل التالي: الاستعداد الذهني بحيث يكون الذهن صافي من المشتتات أو على الأقل عدم إظهار ذلك أمام الحالة، مما يعزز التواصل والاستمرار في الحديث وبناء علاقة مهنية سليمة. (النجاح،2021)

وأشار الباحث إلى أن الانصات أحد أهم المهارات التي حرص على وجودها في البرنامج التدريبي، والتي يجب أن يتحلى بها المختص في أي مجال كان، لأنها تعد أحد المهارات الجوهرية التي تساعد في بناء علاقة مهنية متزنة أثناء الممارسة المهنية، والتي لها ارتباط عميق وقوي بمدى تحسن نتائج العلاج، وبلا شك أن الإنصات عندما يصحبه التعاطف وعدم إطلاق الأحكام يساهم بشكل كبير في تعزيز الشعور بالثقة والراحة والأمان للحالة، وهذا بدوره يشعر الحالة بالآمن والاستقرار النفسي والذهني.

3- مهارة التعاطف:

يعرف التعاطف بأنه قيمة إنسانية عالية وأساسه الشعور بأحوال من حولك من البشر، وذلك من خلال المواقف التي تعكس الحرص على المشاركة الوجدانية مع الناس أو الجماعات مهما كان لونه وعرقه وجنسه. (أحمد،2021)

وأشار (2010) Decety أن التعاطف أحد القدرات الاجتماعية التي لها دور كبير ومحوري في التفاعل بين البشر ومنها العلاقات المهنية، وخاصة في المجال التربوي والاصلاحي، وهو عبارة عن قدرة المختص في فهم مشاعر الطرف الأخر والقدرة على فهم الذات والانفعالات وطريقة التعامل معها.

وللتعاطف أبعاد ومكونات معرفية وعاطفية لها تأثير كبير في كيفية فهمنا لمشاعر الأخرين وهذا ما أشار إليه (Davis,2018) إن التعاطف المهني هو عملية نفسية لها أشكال مختلفة ومتعددة الزوايا وتتضمن التالي:

- القدرة على فهم الحالة العاطفية للطرف الآخر ويسمى بالتعاطف المعرفي.
- التدخل أو الرد السليم المناسب ويسمى بالتعاطف العاطفي.
- القدرة على تنظيم الاستجابة المهنية ويسمى بالتعاطف التنظيمي.

وذكر (الجامع،2021) أنه من الصعب أن تكون معالجا ناجحا إذا لم تكن تتمتع بمهارات مهنية مهمة جدا كالتعاطف، ولكي نفهم التعاطف جيدا علينا أن نعلم وخاصة المعالج أن التعاطف مكون من أربعة أبعاد وهي كالتالي:

- الإدراك والبصيرة Perception: ما الذي لمسه المعالج /المختص ورآه من حديث المستفيد.

- العاطفة Affection: ما الذي يشعر به المعالج/المختص وهو يستمع لحديث المستفيد
- المعرفة cognition: ما الذي فهمه المعالج/المختص أو تخيله من حديث المستفيد
- التواصـل communication: ويكون إما لفظيا أو غير لفظي، وهو مفهوم يشـمل الثلاثة السابقين.

ومهـارة التعـاطف من المهـارات التي لهـا عمق وأثر كبير في نفس المراجع والجلســـة العلاجية، وهذا لا يجيده إلا المعالج المحترف، فهو يهتم بأدق التفاصـــيل ليس فقط الكلمات التي يقولها المراجع أو الحـالـة بل يهتم "كيف قـالهـا"، إنهـا تلك المكنـة والحدس الذي جاء بـالخبرة في التعاطي مع الحالات، كأنها القراءة الخفية التي لم يذكرها المسترشد في حديثه، كما أن هناك بعض المختصـين قد يركز على المجاز الذي يقف خلف كلمات المسترشد مثل جملة لاحظت من حديثك أنك.... أو السؤال إذا كان ما تقوله يعني فالتواصـل المحترف هو الوصـول إلى عمق الإنسـان، أن تصـل إلى مراحل تبين للمريض وتوضـح له أنك فاهم ومتفهم لما قال ومما يعاني منه، فالمسـترشـد هو نفسه لم يكن يدرك حجم هذا الأمر.

وذكر روبنز (2024) Robbins أهميـة التعـاطف وذكر أن هنـاك أســـباب وراء أهميـة التعاطف ، إذ يعتبر التعاطف أحد أهم الأســـس في بناء العلاقات القوية مع الآخرين ويقلل من الصـــدامات والتوتر في العلاقات ويعزز من الوعي العاطفي ، والتعاطف ليس شـــفقه ، وعندما نتعاطف مع الناس فإننا نحافظ على مسـافة أمان لعواطفنا وجسـدنا وعقلنا من التجربة المؤلمة التي مروا بها ، والتعاطف هو القدرة على توضـيح إحساسنا بأننا قادرون على فهم الطرف الآخر وتخير مشـاعره وما يمر به ، وهذا يؤدي إلى حياة أكثر سـعادة وخلق بيئة آمنه وعمل صـحي ويقلل من السوداوية للحياة والآخرين.

كما أشـــار (Leonel,2024)، أن الوعي الذاتي هو الركيزة الأولى للذكاء العاطفي، بحيث تكون لديك القدرة علة فهم مشـــاعرك والتعرف على كيفية التعامل مع ردود أفعالك في مختلف المواقف، وكيف يمكن أن تؤثر عواطفك على بعض قراراتك وســـلوكياتك، فالموظف أو المســـؤول الواعي بذاته تكون لديه القدرة العالية في إدارة هذه المشاعر بصورة صحيحة. وعرف أدريانو الذكاء العاطفي بأنه قدرة الانسـان على التعرف على عواطفه وفهمها وإدارتها، بالإضـافة إلى التعرف على عواطف ومشـــاعر الأخرين والتعامل الســـليم معها، والذكاء العاطفي من المهارات الضـــرورية التي تســـاعد الفرد على بناء علاقات صـــحية في حياة الفرد وفي البيئة المهنية التي يعمل فيها، والقدرة على التعامل مع الضـــغوط والأحوال اليومية للإنســـان، كما أن هناك مكونات للذكاء العاطفي يمكن تقسيمها إلى خمس متطلبات يومية وهي كالتالي:

- الوعي الذاتي: القدرة على التعرف للعواطف وفهمها.
- التحكم الذاتي: قدرة الفرد على إدارة وتنظيم عواطفه بطريقة سليمة.
- تحفيز: قوة الفرد الداخلية التي تعينه لتحقيق أهدافه.
- تعاطف: قدرة الفرد على فهم ومشاركة مشاعر الأخرين.
- مهارات اجتماعية: قدرة الفرد على إدارة علاقاته وبناء شبكات اجتماعية.

"ولكن ما هو في الواقع هذا الذكاء العاطفي الذي نتحدث عنه كثيراً؟ على عكس ما يعتقده الكثير من الناس، لا يتعلق الأمر فقط ب "التحكم" في عواطفك أو الحفاظ على واجهة من الهدوء وســـط الفوضـــى. الذكاء العاطفي هو في الواقع القدرة على التعرف على عواطف الفرد وعواطف الأخرين وفهمها وإدارتها بحكمة وفاعلية. إنها معرفة كيفية اســـتخدام هذه المشـــاعر لاتخاذ قرارات

ذكيـة، وبنـاء علاقـة صـــحيـة، والتعـامـل مع صـــعوبـات الحيـاة الحتميـة بنعمـة ومرونـة". (Leonel,2024,ص.8)

ومن وجهة نظر الباحث فإنه يرى أن تلك المهارات السابقة التي سبق ذكرها، تساهم بشكل كبير في التعامل والتخفيف من آثار الحجز، والأمر الذي لابد من مراعاته هو أن غالباً ما يتعرض الحدث إلى ضــغوط واضــطرابات ومشــاكل نفســية شــائعة في الســجون أو دور الرعاية والتأهيل والإصـلاح، لابد أن يتعامل معها بمهنية وإنسانية، وبلا شك أن نزلاء السجن يتعرضـون لكثير من الضغوط النفسية وربما تتفاقم حتى تصل إلى مرحلة الاضطراب النفسي وذلك بسبب ظروف السجن والعزلة عن المجتمع وفقدانهم للحرية وربما التعرض للعنف اللفظي والجسدي وقد سبب ذلك ضغوط شديدة ومصدر للخطر لنفسه والأخرين.

التدريبي البرنامج المحور الثاني:

يعرف الجوارنة (2016) البرنامج التدريبي بأنه عملية تعتمد على تقديم فن الخبرة والمهارة والعلم، بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد والجماعات داخل المؤســســـات الاجتماعية والخدمية، وذلك لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات والعقبات التي تواجه وظائفهم ومهنتهم في ضوء استراتيجية تلك المؤسسة.

ويعرفه الســـكارنة (2011): عملية مخططة ومنظمة ومســـتمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته، وتحســـين ســـلوكه واتجاهاته، بما يمكنه من اداء وظيفته بكفاءة وفعالية.

ويعرف أبو النصر (2009) البرنامج التدريب بأنه: عملية مخطط لها، تهدف إلى تنفيذ المتطلبات والقصـــور والاحتياجات الحالية والمســـتقبلية لدى الموظف، من خلال تزويده بالمعرفة والمهارات اللازمة، بما يساعده على أداء وتطوير مهام عمله وزيادة الإنتاجية وجودة الخدمات.

ويرى الباحث بأن البرامج التدريبية هي الأداة التي يتم تصـــميمها لتدريب مجموعة من الموظفين على بعض المهارات المحددة مسبقا، ويحتوي على أنشطة تفاعلية مساعدة للبرنامج طيلة مدته الزمنية.

أهمية البرامج التدريبية:

"مهما تتعدد النظريات التي تركز على المهارات الفنية وأهميتها في الممارســـة العامة المهنية، فإنها تتفق على أن المهارات تعد من أهم العناصر في ممارسة الخدمة الاجتماعية، كونها تتمثل في ترجمة المعارف والقيم المهنية إلى أفعال وإجراءات توجه نحو إشباع حاجات الناس وحل مشكلاتهم". (الخزاعي،2012، ص456).

وللتدريب أهمية بالغة حيث أشـــار أبو النصـــر(2009)، بأن التدريب لها أهمية كبيرة جداً لأي مؤســـســـة أو ومنظمة تحرص على تقديم الأفضـــل بغض النظر عن مســـتواها ونوعية مجال عملها. ويتطلب التدريب على تحســـين وتطوير الموظفين واكســـابهم مهارات في مجالات مختلفة كالتكنلوجيا وكيفية صـــنع واتخاذ القرار والتواصـــل والاتصـــالات، في حين أن الوضـــع العالمي والمنافسة بين القطاعات فرض على المؤسسات تحسين مستويات الخدمة والمنتج، وهذا بلا شك يتطلب تدريب وتأهيل الموظفين حول أهم المهارات العصرية التي تساعد في تقديم أفضل الخدمات والمنتجات.

ومن أهداف التدريب كما ذكرها أبو النصر (2009):

- المســـاعدة على تحفيز العاملين على اســـتمرارهم في عمليات التعلم، وتدريبهم على كيفية التعلم.
- حماية العاملين والمنشأة من الوقوع في الأخطاء.
- إمداد المتدرب بالأفكار والمعلومات والخبرات التي يحتاجها في عملة.
- إكساب المتدرب بالمهارات التي يحتاجها في عمله.
- مساعدة العاملين على تأدية المسؤوليات والواجبات المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية أكثر.
- مساعدة العاملين على تقوية علاقاتهم بالآخرين سواء داخل المنشأة أو مع العملاء أو مع القيادات الرسمية وغير الرسمية في المجتمع. (ص.22-23)

ويشير حمود والخرشة(2007) بأن للتدريب أهمية بالغة للموظفين والمؤسسة، وهي إزالة الضعف والقصور في هذا الجانب وتحقيق الأهداف المتوقعة من التدريب وهي كالتالي:

- صقل وتنمية مهارات الموظف الفردية والجماعية والذي يحقق التوقعات المستهدفة.
- تبادل الخبرات والمهارات والأفكار بين الموظفين.
- تطوير الأساليب من خلال العصف الذهني بين الموظفين.
- تزويد الموظفين بأنماط اتجاهات سلوكية معينة وجديدة تخدم وتغطي الاحتياجات التي في بيئة العمل.
- زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء وتطور الخدمات في بيئة العمل.
- يساهم التدريب في خفض التكلفة ورفع الإنتاجية.

- يساهم التدريب في تخفيض نسبة الخطأ والمخاطر والاصابات في بيئة العمل، وذلك بسبب التدريب المستمر والكفاءة المهنية في بيئة العمل.

تدريب الموظفين بدائرة الأحداث:

إن العمل في مؤسسات السجون والرعاية والإصلاح ليست مهمة سهلة، فهو عمل يتطلب المهارات الجيدة في التعامل مع أناس حرموا من حريتهم، والكثير من النزلاء لديهم مهارات اجتماعية وتعليمية غالبا ما تكون متدنية وهذا ليس شرطاً، وتكمن المهمة الصعبة في إدارة هذه المؤسسات والمحافظة على هؤلاء النزلاء في ظروف تتسم بالأمن والسلامة ومراعاة الجوانب الإنسانية.

ولا شك أن العاملين في المؤسسات الإصلاحية أو السجون هم من يقومون بواجب الرعاية والتأهيل وتنظيم الحياة داخل المؤسسة، لذلك هم العنصر الأهم والحاسم في المؤسسة، ومن التحديات التي قد تواجههم رفض النزلاء أحيانا للامتثال للشروط والقوانين داخل المؤسسة، وبالتالي من المهم بل من الأولوية أن تخصص المؤسسات الوقت والجهد لتدريب وتأهيل واختيار الموظفين، حتى تحظى المؤسسات من نوعية جيدة ومؤهلة من الموظفين United Nations Office on Drugs and Crime, 2017).

وأشارت قواعد نيلسون مانديلا (2015) إلى النقاط التالية:

- من المهم تعيين موظفين مختصين ومؤهلين تأهيلا تخصصياً ومهنياً مثل المربين والموجهين والمهنيين والمستشارين وينبغي أن تكون عقودهم دائمة، وينبغي من المؤسسات الإصلاحية ان تسخر جهودها وتستفيد قدر الإمكان من القدرات والامكانيات العلاجية والتعليمية والمعنوية والنفسية وجميع اشكال الدعم المتاحة في المجتمع.

- ومن الضـروري لتحقيق أهداف المؤسسـة الإصـلاحية أن توظف المهنيين وتكون اجورهم كافية مع التشــجيع الدائم لهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية، وعلى أن يلتزموا بواجباتهم الإنســانية بطريقة علمية وإنســـانية ومنصـــفة ولها تأثير إيجابي في نفوس الأحداث، وان يكونوا لهم قدوة حسنة.
- على المنظمات والمؤسسات المسؤولة التركيز على التنظيم الجيد والإدارة الفعالة بين الموظفين والمؤسسة والاحداث.
- ضرورة تلقي الموظفين التدريب اللازم الذي يعينهم على أداء مهام عملهم ومسؤولياتهم، وخاصة التدريب في علوم نفس الأطفال ورعايتهم عن طريق وســـائل كثيرة منها الدورات والورش التدريبية.
- أن يتم تعيين مدير للمؤسسة يتمتع بالقدرة والمعرفة الإدارية والخبرة الكافية لإدارة هذه المؤسسة، وأن يكون مضطلع بصورة واسعة على مهام عملة.
- لابد من إعلام الموظفين في المؤسسـات الإصـلاحية والسـجون بضـرورة احترام وحماية كرامة الإحداث وحقوقه على نحو التالي:
  - لا يجوز بأي شكل من الأشكال ممارسة التعذيب أو الإهانة او المعامل القاسية واللاإنسانية، أو يحرض غيره على القيام بها أو السماح بها.
  - على جميع العاملين رفض والتشـــدد في مكافحة أي فعل من أفعال فســـاد الذمة، وإخبار المعنيين والسلطات المختصة.
  - على العاملين في المؤسـسـات الإصـلاحية احترام حقوق الأحداث وخصـوصـيته وكفالة السرية لهم.

البرنامج التدريبي في هذا البحث:

اعتمد الباحث في هذا البرنامج على النظرية الانتقائية، حيث استفاد منها في بناء الجلسات التدريبية والبحث، وفيما يلي توضيح لبعض التفاصيل المتعلقة بهذه النظرية، حيث تقوم هذه النظرية على الدمج بين عدد من النظريات ذات الصلة بموضوع البحث، وأتاح ذلك الاستفادة الكبيرة مما تمتلكه النظريات من فنيات ومبادئ واستراتيجيات. وكانت وجهة نظر الباحث هو الاستفادة والاستعانة بالأساليب التدريبية بما يتناسب مع احتياجات الموظفين العاملين مع الأحداث، ومراعاة خصائصهم النفسية والمهنية والتعامل مع ظروف العمل التي يواجهونها.

والعلاج الانتقائي يعتبر أحد أهم الأساليب التي يمكن أن تدمج أكثر من فنية أو عناصر مختلفة من نظريات الإرشاد والعلاج النفسي وذلك بهدف تقديم تدخل مرن وفعّال يتوافق ويلبي احتياجات الحالة، كما يقوم هذا النهج على اختيار الاستراتيجيات العلاجية الأفضل والمناسبة من بين مختلف المدارس السلوكية والمعرفية والإنسانية، ووفقا لما تقتضيه حاجة الحالة أو المستفيد (Psychology Today ،2019).

ويعد المنهج الانتقائي من أفضل الأساليب مرونة للمختصين، حيث يمكنهم دمج نظريات وأساليب علاجية مختلفة حسب احتياجات الحالة، بما في ذلك الأفكار والمشاعر والسلوكيات، مما يساعد في توفير نطاق واسع لتصميم برامج تدريبية وتدخل مناسبة لكل حالة (Fritscher,2012).

ويشير كوري(Corey,2017) إلى أن النظرية الانتقائية في الممارسة المهنية تعد من الأساليب العلمية التي تجمع بين استراتيجيات متعددة من نظريات مختلفة، ويتم اختياره بشكل مقصود ومدروس وليس عشوائياً، وذلك بما يناسب مع طبيعة واحتياج كل حالة، مما يجعله أكثر فاعلية لتصميم البرامج التدريبة المتنوعة ، كما أنها جاءت في بداية الأمر لتبين أهمية المرونة

والابتعاد عن التعصـــب النظري في مجال الارشـــاد والعلاج النفســـي، حيث وضـــح ذلك عدد من الباحثين والممارسين المهنيين في الستينات والسبعينيات من القرن الماضـي إلى الحاجة الماسة إلى نهج يجمع بين مختلف ما يميز المدارس النفســـية المختلفة، دون الالتزام بنهج أو نظرية معينة، وأصـــبح هذا النهج تدريجياً أحد أهم التوجهات الفعالة في تصـــميم البرامج الارشـــادية، بما في ذلك الجانب المهني والنفســـي. وأن فاعلية وتأثير النظرية الانتقائية تكون بأهمية الاختيار الصـــحيح من الأساليب والفنيات وليس العشوائية، كما تعتمد النظرية الانتقائية على مجموعة من الافتراضات التي تمتاز بها عن غيرها من التوجهات، ومن تلك المميزات أبرزها:

- لا يوجد نظرية معينة يمكنها تفسير أو معالجة مختلف الجوانب النفسية والتربوية.
- في هذه النظرية هناك قابلية دمج عناصـــر وفنيات متعددة من مختلفة النظريات بصـــورة واعية ومدروسة.
- تعتمد هذه النظرية على حرية الاختيار من الأســـاليب والمفاهيم التي تتوافق مع طبيعة الحالة والمشكلة وكيفية التدخل.

وقد أشار الطيار (2018) إلى أن النظرية الانتقائية تعين الممارس المهني في عدة جوانب من حيث اختيار الفنيات العلاجية بما يتناسب مع وضـع المستفيد، وقد وظفها الباحث في بناء البرنامج التدريبي، من حيث تصـــميم بعض الجلســـات التدريبية، ومراعات الفروق الفردية والوظيفة، وكذلك تحقيق مستوى عالي من الاستفادة.

ويرى الباحث أن النظرية الانتقائية تعطي تكامل بين المدارس المختلفة وتثري المهنية والتدخل بفاعلية مما ينتج عنه نتائج إيجابية من البرامج التدريبية، لتصـميم برنامج يسـاعد في تنمية وتطوير

المهارات النفسية والمهنية للعاملين مع الأحداث، وهي النظرية المعرفي السلوكي، والنظرية الإنسانية، ونظرية الذكاء العاطفي، ويمكن توظيفها كالتالي:

1. **النظرية المعرفية السلوكية:** والتي وضحها العالم بيك (Beck,1976) في التعامل مع المعتقدات والأفكار غير المنطقية، والتي ربما تسبب تأثير وإعاقة في التواصل والإنصات المهني الفعال بين الموظف والمستفيد.

ومن فنيات النظرية المعرفية السلوكية: إعادة البناء المعرفي، والمناقشة الموجهة، ولعب الأدوار، وتهدف هذه الفنيات إلى مساعدة الموظفين على التعامل مع الضغوط النفسية الناتجة عن ظروف العمل والتعامل مع الأحداث، وإدراك أنماط التفكير التي تؤثر في الاستجابة المهنة للعاملين، وتدريبهم على اختيار أنماط أكثر مرونة وتفهماً للطرف الآخر (أزهار عبد الغني،2023).

2. **النظرية الإنسانية:** أسسها العالم كارل روجرز، إذ تؤكد النظرية على مفاهيم مهمة عند التعامل مع الحالات، مثل: القبول الإيجابي غير المشروط، والتقدير الإيجابي، والأصالة، وتعد من أكثر الأسس التي استند عليها الباحث خاصة في مهارة بناء العلاقة المهنية والانصات الفعال وفهم المشاعر بين الموظف والحدث (VerywellMind,2023).

لذلك رأى الباحث توظيفها بما تساعد الموظف على تقبل واحترام العلاقة مع الحدث بغض النظر عن قضيته وخلفيته وسلوكه.

3. **الذكاء العاطفي:** وهي من النظريات الرائدة في العلاقات، ويعتبر رائدها دانيال جولمان، الذي يرى أن الذكاء العاطفي ليس مجد سمة شخصية، بل مهارة يمكن تطويرها. حيث تتكون من خمسة أبعاد أساسية: الوعي بالذات، وضبط الذات، والدافعية، والتعاطف،

والمهارات الاجتماعي. والمؤســسـات التي تتبنى التدريب القائم على الذكاء العاطفي تحقق المزيد من النتائج المهنية الإيجابية والتواصـــل الفعال دالخل بيئة العمل مما ينعكس إيجابا على العلاقات وجودة الخدمات المقدة، وهذا ما أشـــارت إلية الورق البحثية (Williams 2021).

ومن خلال الاطلاع الذي قام به الباحث حول المهارات المهنية والنفسية المهمة للموظفين أثناء عملهم، ومن خلال البحث في بعض الأدلة والكتب العلمية، وبعض التشـــريعات والأدلة المهنية والمنظمات الدولية اقترح الاســتفادة من بعض الأدلة القريبة من البحث، حيث أن هناك شــح وندره في المصــادر العربية، بينما هناك كتب ومراجع أجنبية ثرية في موضــوع البحث المواضــيع المتعلقة بالمهارات المهنية المتعلقة بالعاملين مع الأحداث.

المحور الثالث: دار توجيه الأحداث:

مقدمة:

أشار قانون مسائلة الاحداث إلى عدة مفاهيم مهمة، مثل: **الحدث: وهو** " كل ذكر أو أنثى لم يكمل الثامنة عشرة من عمره "(قانون مساءلة الأحداث،2008، ص3).

وتُعد دائرة شـــؤون الأحداث أحد أهم وأبرز الدوائر والتي تعنى برعاية وتأهيل الأحداث الجانحين والمعرضــين للجنوح، وهي الدار الحكومية الوحيدة المعنية بهذا الدور، وتتبع المديرية العامة للتنمية الأسرية بوزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان، حيث تتكون دائرة شؤون الاحداث من أربعة أقسام وهي كالتالي:

1- قسم دار إصلاح الأحداث بسمائل.

2- قسم دار التوجيه.

3- قسم المراقبة الاجتماعية والرعاية اللاحقة.

4- قسم الدعم والمساندة.

ومن بين الأقسام المهمة في دائرة شؤون الأحداث، هو دار التوجيه ، وبما أن البحث يتعلق بالعينة من موظفي قسم دار التوجيه فقد وضح القانون تعريف الدار وأهميتها، ويشير إلى أن دار التوجيه: "الدار التي تنشأ بالوزارة وتخصص لإيواء ورعاية وتقويم وتأهيل الأحداث الجانحين الذين تحكم أو تأمر المحكمة بإيداعهم فيها، ويصدر بتنظيمها قرار من الوزير، وتتولى وحدة شرطة الأحداث حفظ الأمن والنظام بها". (قانون مساءلة الأحداث،2008، ص3).

أدوار واختصاصات دائرة شؤون الأحداث:

سعيا لتقديم أفضل الخدمات والرعاية والتأهيل للأحداث، يتم تقديم خدمات وبرامج تأهيلية وتنموية من مختلف المجالات مثل: الجانب الاجتماعي والنفسي والمهني والفني والصحي إلى آخرة، بالإضافة إلى رعاية لاحقة للحدث الذي تنتهي فترة محكوميته في الدار. (وزارة التنمية الاجتماعية,2016)

يتم التركيز العلاج على إعادة تكوين شخصية الحدث وتأهيله على أسس علمية سليمة بهدف إعادة ارتباطه واندماجه مع أسرته ومجتمعة، واستغلال أوقات فراغهم الاستغلال الأمثل، بما يحقق الشخصية المتكاملة لهم، وتوجيههم الوجهة التي تتفق مع مصلحة المجتمع لتمكينهم من العودة إليه كأفراد أسوياء، وهو الجانب الأهم والمحوري في متابعة قضايا الأحداث بعد صدور الحكم ويتحقق ذلك من خلال الرعاية اللاحقة". (وزارة التنمية الاجتماعية، 2014، ص 14).

أهداف دار توجيه الأحداث:

1. إيداع ورعاية الأحداث من الذكور والاناث الذين تأمر المحكمة بإلحاقهم بالدار.

2. توفير مختلف الخدمات الرعائية مثل: الرعاية الاجتماعية والنفسـية والتعليمية والمهنية بما يوفر كافة الاحتياجات الجسدية والعقلية والنفسية، ويمكن توضيحها أكثر كالتالي: برنامج تعليمي: لضمان سير مسار الدراسة للحدث، برنامج ثقافي وديني: لتعزيز القيم والاخلاق والفقه، برنامج مهني: لتنمية مهارة تساعد الحدث لتوفير مركز رزق، برنامج صحي: توفير النشاط الرياضي والحفاظ على الصحة.
3. تنمية وتطوير شـخصـية الحدث ومواهبة التي تنمع عودته مرة أخرى وكذلك محاولة دمجه في المجتمع. (جريدة عمان،2025).

ووفقا لشروط الايداع في دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث تأتي وفقا لآليات معينة، أولاً: وجود أمر من المحكمة يقضـي بالإيداع، وتكون المدة تحدد وفقا للأمر من القاضـي، كما يمكن زيادتها وتقليصها وفقا لما تقتضيه المصلحة وبناءا على التقارير الدورية من المختصين.

1. أن يكون الحدث سليم من الامراض او الاضطرابات العقلية الخطيرة
2. يجب موافقة ولي الامر في حالات استثنائية. (وزارة التنمية الاجتماعية،2013).

ويتولى الأخصائي النفسي بالدار مباشرة الاختصاصات الآتية:

أ – إجراء دراسة نفسية لكل حدث جديد لتقدير إمكانياته ومدى استعداده للاستفادة من برامج الدار ولاكتشاف الحالات التي يعاني منها والوقوف على وضعه العقلي، ووضع التوصيات المناسبة بشأنه.

ب – إعداد التقارير التي توضح العوامل النفسية التي أسهمت في تعرض الحدث للجنوح وتضمينها التوصيات التي يراها للمساعدة في تقويمه وتأهيله.

ج – العمل على اكتشاف ميول وقدرات الأحداث وتسجيلها ، وتوجيههم نحو الأنشطة المناسبة لكل منهم وذلك بالتنسيق مع الأخصائي الاجتماعي .

د – إجراء دراسة نفسية عن كل حدث يعاني مشكلة ، وإعداد تقرير نفسي عن حالته يضمنه خطة الرعاية المقترحة بشأنه ، ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الأخصائي الاجتماعي .

هـ – الاشتراك في وضع خطط الرعاية الفردية والجماعية للأحداث

و – إعداد بطاقة نفسية لكل حدث يسجل بها نتائج الاختبارات النفسية التي خضع لها ونتائج المتابعة الدورية لحالته النفسية.

ز – إيداع نتائج الاختبارات النفسية التي أجريت على الحدث في ملفه الشامل بعد اعتمادها من مشرف الدار.

ثانياً: الدراسات السابقة

حرص الباحث بالاستعانة بعدد من الدراسات السابقة التي تعد خطوة أساسية لفهم الإطار العلمي للبحث، والتي تسهم في إيضاح ما تم إنجازه من جهود ونظرية وتطبيقية بصورة علمية مرتبطة بموضوع المهارات المهنية والنفسية، وأيضا التي تعكس دور هذا البحث في قائمة السياق العلمي بشكل عام، وتبين هذه الدراسات عن اوجه مختلفة ومتفقه بين النتائج والاساليب والادوات المستخدمة، والتي ساعدت في الاجابة عن الفرضيات المطروحة وطرق تفسير نتائج البحث.

1. **دراسة (الشيخ،2024) بعنوان التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير المخطط لتعزيز العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث.**

وهدف هذا البحث إلى إجراء تدخل مهني مع إحدى فرق العمل التي تعمل في مجال رعاية الأحداث وذلك من أجل معرفة عائد التدخل المهني ، والتي تعتمد على

استخدام نموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفريقي داخل المؤسسة عن طريق خمس أبعاد وهم (التدريب والتخطيط والمشاركة والانجاز والتقويم، واعتمد الباحث على المنهج شبة التجريبي وتم استخدام القياس القبلي والبعدي على مجموعة واحدة عددها (25) مفردة ، وذلك من خلال استبيان بعنوان تعزيز العمل الفريقي في العمل المؤسسي بهدف قياس المستوى القبلي وبعدها تم التدخل عن طريق تطبيق البرنامج المخطط له ، وبعدها تم اجراء قياس بعدي لنفس الاستمارة السابقة على نفس المجموعة ، وجاءت النتائج على صحة الفروض البحثية وتدل على وجود عائد لاستخدام نموذج التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع في تعزيز العمل الفريقي بمؤسسة رعاية الاحداث .

2. **دراسة (الشهرية،2022) بعنوان "تقويم جودة وكفاية الخدمات المقدمة للمستفيدات في مؤسسات رعاية الفتيات"** والتي هدفت إلى تقويم جودة وكفاية الخدمات المقدمة للمستفيدات في مؤسسات رعاية الفتيات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المستفيدات، ووضعت الباحثة تصور مقترح بناءا على نتائج الدراسة. وتم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي من خلال الحصر الشامل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات في مؤسسات رعاية الفتيات في ثمان مناطق بالمملكة (الرياض، مكة المكرمة، والاحساء، البارحة، أبها، ونجران، بريدة، حائل)، البالغ عددهن 16 مستفيدة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وافقت عينة الدراسة على جودة وكفاية خدمات وبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة، وأيضاً وافقت عينة الدراسة على جودة وكفاية خدمات الرعاية الاجتماعية في المؤسسة، وكذلك وافقت عينة الدراسة

علـى جـودة وكفايـة خـدمات البـرامج الدينيـة والثقافيـة فـي المؤسسـة، ووافقـت عينـة الدراسـة علـى جـودة وكفايـة الخـدمات وبـرامج التـدريب المهنـي والأنشـطة الرياضـية فـي المؤسسـة. وتـم وضـع تصـور مقتـرح بالأعتمـاد علـى منهجيـة SWAT لرفـع مسـتوى كفاءة وفاعلية الخدمات في المؤسسات رعاية الفتيات في المملكة العربية السعودية.

3. **دراسـة (الحـاج،وآخرون،2022) بعنـوان تـأثير البـرامج الإصـلاحية فـي تحسـين الأداء الاجتمـاعي والنفسـي لـدى الأحـداث الجـانحين فـي سـلطنة عمـان.** هـدفت هـذه الدراسـة إلـى التعـرف علـى أثـر البـرامج الإصـلاحية المقدمـة للأحـداث فـي تحسـين الجانـب النفسـي والاجتمـاعي. حيـث تكونـت عينـة الدراسـة مـن 11 حـدثاً تـم ايـداعهم فـي دار الإصـلاح بسـمائل، وكانـت مـدة ايـداعهم تتـراوح بـين 8 أيـام الـى 8 أشـهر، حيـث تـم اسـتخدام المـنهج الوصـفي الكمـي عـن طريـق اسـتبيان لقيـاس أداء الاجتمـاعي والنفسـي، وجـاءت اهـم نتـائج الدراسـة فـي حصـول كـل العينـات علـى اعلـى متوسـط حسـابي ككـل، ويعـود ذلـك الـى تـوفر البـرامج الاجتماعيـة والنفسـية بصـورة مسـتمرة فـي الـدار ممـا سـاهم فـي رفـع ثقـتهم بـذواتهم وخلـق علاقـة مـع اقـرانهم ومـوظفي الـدار، فـي المقابـل وجـدت اضـطرابات نفسـية نتيجـة توقـف البـرامج المشـتركة مـع المؤسسـات الخارجيـة الاهليـة والحكومية وذلك بسبب توقف النشاطات نتيجة جائحة كورونا.

4. **دراسـة (المسـافري والعمـوش، وآخـرون،2021)** هـدفت هـذه الدراسـة إلـى التعـرف علـى دور المؤسسـات الاجتماعيـة فـي رعايـة وتأهيـل الأحـداث الجـانحين المشـردين بدولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة، ومتابعـة أحـوالهم مـن خـلال الخـدمات المقدمـة لهـم ، وقـد توصـلت نتـائج الدراسـة وتمثلـت فـي أن ظـاهرة تشـرد الأحـداث موجـودة فـي العـالم بأسـرة وتؤكـد أن الأحـداث لـيس خطـرا لأنفسـهم فقـط بـل للمجتمـع بأسـره ، وجـاءت

المقترحات والتوصيات بأهمية تفعيل دور إدارة رعاية الأحداث وتذليل الصعوبات الإدارية الداخلية لتخفيف الأعباء النفسية على النزلاء، وأهمية إدارة المختصين النفسيين ومتابعة انتظامهم في التواجد داخل المؤسسة لتلبية احتياجات النزلاء وقت الحاجة.

5. **دراسة (الهاشمية، 2021)** هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية التدريب على برنامج إرشادي قائم على التأمل في تحسين مستوى التنظيم الانفعالي لنزيلات السجن المركزي بولاية سمائل بسلطنة عمان، حيث تكونت عينة الدراسة من 60 نزيلة من نزلاء السجن بسمائل ، تم تقسيم العينة على مجموعتين متساويتين ضابطة وتجريبية، وتم استخدام المنهج شبه تجريبي حتى يناسب طبيعة الدراسة ، واعتمدت الباحثة على أدوات تم تصميمها للقياس والتأمل بالإضافة إلى البرنامج التدريبي المقترح. وخلصت الباحثة إلى نتائج إيجابية، أبرزها درجة فاعلية البرنامج التدريبي الذي أظهر فائدة كبيرة في العينة، كذلك أظهرت النتائج أهمية وجود برامج ارشادية قائمة على التأمل.

6. **دراسة (العساف، 2021) بعنوان "تقييم واقع خدمات الإرشاد النفسي المقدمة للأطفال المنتفعين من مؤسسات الرعاية الاجتماعية في الاردن** " حيث هدفت الدراسة إلى تقييم خدمات الارشاد النفسي المقدمة للأطفال من مؤسسات الرعاية الاجتماعية في الأردن التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية من وجهة نظر المنتفعين أنفسهم ومن وجهة نظر مقدمي الخدمة أنفسهم من المرشدين والاخصائيين الاجتماعيين، حيث تكونت عينة الدراسة من (60) من الأطفال المنتفعين يتراوح أعمارهم من 10 إلى 18 سنة، و 40 من الأخصائيين الاجتماعيين والمرشدين

النفسين العاملين معهم. وكانت نتائج الدراسة كالتالي: بأن تقييم المرشدين لواقع الخدمات الارشادية المقدمة للأطفال كان متوسطاً، وأن تقييم الأطفال المنتفعين لواقع الخدمات الإرشادية والاجتماعية كان متدنياً، ويوصي الباحث إلى تطوير الخدمات الارشادية والنفسية والعلاجية المقدمة لهؤلاء الأطفال لضمان اندماجهم في المجتمع.

7. **دراسة (العنزي والرشيدان ،2021)** حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أداء العاملين في المؤسسات الإصلاحية، حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام أداة المقابلة لجمع البيانات، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الإصلاحية في كل من الرياض ومكة المكرمة وجدة والدمام، حيث تم اختيار عينة الدراسة بشكل قصدي من العاملين الذكور والاناث في كل من الاصلاحيات قيد الدراسة وبلغ عددهم 86 اخصائياً واجتماعياً. وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هو اتفاق عينة الدراسة في عدة أمور، حول طرق استقبال النزيل والتأكد من صحته النفسية عن طريق تعبأة استمارة ومدى احتياجه إلى الدواء، وأيضا حول عملية توزيع النزلاء على الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين على أنها تتم بالتساوي دون أي معايير أخرى، وكذلك على أن هناك مجموعة من المعوقات تحول دون قيامهم بمهام عملهم بالصورة والشكل المطلوب وأهمها قلت عدد المختصين النفسيين والاجتماعيين.

8. **دراسة (العتيبي والعثمان،2020) بعنوان تقييم دور الأخصائي الإجتماعي العامل في المؤسسات الإصلاحية : دراسة ميدانية على دار التربية الاجتماعية للفتيان والفتيات بالشارقة.** هدفت الدراسة إلى التعرف على طرق تعامل الأخصائيين الاجتماعيين

العاملين في دار التربية الاجتماعية مع الأحداث وتقييم هذا الدور وكذلك معرفة المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في الدار وذلك بهدف تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل الأنشطة والبرامج مما لها من أثر في تغيير سلوك النزلاء من الأحداث واصلاحهم ليعودوا لمجتمعاتهم أسوياء، ولأغراض ذلك صممت استبانتين خاصة بموضوع الدراسة إحداهما طبقت على ((٢٢) نزيل ونزيلة من الأحداث والأخرى طبقت على (٥) أخصائيين اجتماعيين في دار التربية الاجتماعية ، وتم استخراج التكرارات والنسب المؤية. كشفت نتائج الدراسة أن الأخصائيين الاجتماعيين يتعاملون مع النزلاء بصورة ايجابية، ويتسمون بالدراية العلمية بالخصائص النفسية والسلوكية للأفراد وبالنزاهة والحيادية وكذلك يسهمون في تعديل سلوك النزلاء ويقومون بتطبيق البرامج الدينية والثقافية والترفيهية بصورة فعالة، أما نتائج الدراسة الخاصة بأبرز المعوقات التي تواجه الأخصائيين في أداء عملهم بالدار فكان أبرزها: عدم اكتمال الملفات الخاصة بالأحداث، وقلة عدد الأخصائيين الاجتماعيين وعدم وجود الامكانيات المتاحة لعملهم.

9. دراسة (الخروصية،2018) بعنوان: دور دائرة شؤون الأحداث في تأهيل الأحداث الجانحين بالمجتمع العماني: دراسة تقييمه لداري الإصلاح والتوجيه. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الأحداث الجانحين للوائح التنظيمية والإجراءات المتبعة للتأهيل قبل الإفراج من الدر، بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة برامج التأهيل التي تقدمها الدائرة ومدى وملاءمتها للأحداث وفقا لمتغيرات العمر، الجنسية، المستوى التعليمي، مكان الإقامة، ونوع الجريمة او المخالفة، ومدة الحكم وعدد مرات المخالفة. وسعت الدراسة إلى معرفة مدى رضا الأحداث عن دور الدائرة من وجهة نظر الأحداث أنفسهم. اعتمدت

الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كأساس لتحليل البيانات، وتم الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات، حيث بلغة عينة الدراسة البالغ عدد (36) حدثا جانحا مودعين في الدور التابعة لدائرة شؤون الأحداث، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: حرص الدائرة على انضمام الأحداث إلى مختلف البرامج التأهيلية المختلفة وفقا لاستجابات الأحداث، وكذلك مراعاة الفوارق العمرية عند تعاملها مع الأحداث، وأيضا اعتماد الدائرة على الكفاءات المتخصصة الذي يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح العملية التأهيلية.

10. دراسة(اللويش،2017) بعنوان: قياس أداء دار الملاحظة الاجتماعية في إعادة تأهيل الأحداث الجانحين بمنطقة حائل. وتهدف الرسالة إلى قياس أداء الدار في إعادة تأهيل الأحدث الجانحين، واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتمثلت أداة البحث في استمارة استبيان، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (45) من الأحداث الجانحين المودعين بدار الملاحظة الاجتماعية بمنطقة حائل، وعدد (15) من موظفي فريق العمل الاجتماعي بالدار. وجاءت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الصعوبات التي تؤدي إلى ضعف أداء دار الملاحظة الاجتماعية لرعاية وتأهيل الاحداث بمنطقة حائل من وجهة نظر فريق العمل الاجتماعي بالدار تتمثل في عدم وعي العاملين بالدار بأهمية رعاية الاحداث الجانحين، وكذلك ضعف قدرة برامج وأنشطة الدار في إشباع حاجات الاحداث، وكذلك عدم توفر الحوافز المعنوية التي تدفع لممارسة أنشطة بالدار، وأيضا أشارت النتائج إلى ضعف روح العمل بين أعضاء فريق العمل الاجتماعي، وضعف مهارة الاخصائيين الاجتماعيين للتعامل مع الأحداث الجانحين، وعدم أخذ آراء فريق

العمل في وضع خطة النشاط بدار الملاحظة الاجتماعية لرعاية وتأهيل الأحداث بمنطقة حائل في ضوع احتياجات الأحداث أنفسهم.

11. دراسة (العبرية،2016) بعنوان: دور الخدمة الاجتماعية في التعامل مع الأحداث الجانحين: دراسة ميدانية مطبقة في مؤسسات رعاية الأحداث بسلطنة عمان. حيث هدفت هذا الدراسة إلى التعرف على دور الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الاحداث في المؤسسات الإصلاحية بسلطنة عمان، وكذلك الصعوبات التي تواجه المختصين الاجتماعيين في مجال رعاية الأحداث، وأيضا التعرف على الدور المقترح لتفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث في المؤسسات الإصلاحية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل، حيث شملت الدراسة جميع الاحداث المودعين بدار إصلاح الأحداث البالغ عددهم (8 أحداث)، وكذلك شمل كافة العاملين مع الأحداث الجانحين في مختلف محافظات سلطنة عمان في الجهات الرسمية العاملة في قطاع الأحداث وهي وزارة التنمية الاجتماعية وكذلك شرطة عمان السلطانية، حيث بلغ عدد العينة (61) موظف. وتوصلت الدراسة إلى عدت نتائج مهمة أبرزها: تعدد الأدوار والمهام التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الأحداث في المؤسسات الإصلاحية بسلطنة عمان والتي تمثلت في: دوره مع الحدث كفر، ودوره مع أسرة الحدث، ودروه مع جماعة الأحداث، ودوره مع المؤسسة الإصلاحية، وأخيرا دوره مع المجتمع المحيط بالمؤسسة الإصلاحية، أما عن أهم الصعوبات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الاحداث هي كالتالي: صعوبات راجعة إلى المجتمع المحيط بالمؤسسة الإصلاحية، وصعوبات راجعة إلى

الاحـــداث الجـــانحين أنفســـهم، تليهـــا الصـــعوبات الراجعـــة إلـــى المؤسســـة الإصـــلاحية، وصعوبات راجعة إلى برامج المؤسسة الإصلاحي

12. دراســة الــدحيات (2016) بعنــوان تقيــيم البــرامج المقدمــة للآحــداث الجــائحين داخــل دور الرعايـــة. هـدفت الدراسـة الـى التعـرف علـى اثـر البـرامج التـي تقـدم للأحـداث الجـانحين داخـل الرعايـة التابعـة لـوزارة التنميـة الاجتماعيـة، وسـعت الدراسـة إلـى التعـرف علـى نوعيـة البـرامج الإصـلاحية التـي تطبـق علـى الأحـداث داخـل دور الرعايـة، ومعرفـة اهميـة كـل برنـامج علـى حـده، ولتحقيـق أهـداف الدراسـة وللإجابـة عـن تسـاؤلاتها تـم توزيـع اسـتبانة علـى عينـة الدراسـة التـي تكونـت مـن الاحـداث المحكـومين لـدى دور الرعايـة فـي ثـلاث مراكـز وهـي : دار تربيـة وتأهيـل احـداث عمـان، دار تربيـة وتأهيـل احـداث أربـد، دار تربيـة وتأهيـل الفتيـات عمـان, واشـتملت عينـة الدراسـة علـى (150) مبحـوث مـن الأحـداث الجـانحين، تـم اختيـارهم بطريقـة العينـة القصـدية، وقـد صـمم اسـتبيان وقـد تكـون مـن (41) فقـرة، وتـم اسـتيفاء المعلومـات والبيانـات التـي تهـم الدراسـة عـن طريـق مـنهج المسـح . وقـد خلصـت الدراسـة الـى عـدة نتـائج أبرزهـا ان أكثـر البـرامج تحقيقـاً لأهـدافها كـان البرنـامج الاجتمـاعي حيـث جـاءت نسـبته مرتفعـة كمـا بينـت الدراسـة عـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصـائية فـي رأي الأحـداث حـول البـرامج تعـزى إلـى المتغيـر العمـر أو النـوع الاجتمـاعي أو المسـتوى التعليمـي .أوصـت الدراسـة بوضـع البـرامج المهنيـة لتعلـيم الحـدث بعـض الحـرف لمـا لهـا مـن اهميـة بعـد خروجـه مـن دار الرعايـة ، وعـدم النظـر إلـى الأحـداث الـذين ارتكبـوا جنحـة مـا وعلـى أنهـم عالـة علـى المجتمـع بـل ويجـب العمـل علـى محاولـة إدمـاجهم فـي المجتمـع ليصبحوا عناصر بناءة وفاعلة واشخاص أسوياء فيه.

13. دراسة زروقي (2014) بعنوان تقييم البرامج التأهيلية والادماجية المقدمة للأحداث الجانحين في مدينة وجدة بالمغرب هدفت الى معرفة مدى رضا الأحداث عن البرامج التأهيلية والإدماجية المقدمة لهم مستعينة بالإستبيان كأداة مكنت الباحثة من جمع المعلومات حول رغبات وآراء واتجاهات الأحداث، وينقسم الاستبيان الذي اعتمدته الباحثة إلى قسمين رئيسيين الأول يتضمن البيانات الأولية عن المفحوصين والثاني بيانات حول البرامج المقدمة للنزلاء ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها من وجهة نظر الأحداث. ولقد اعتمدت هذه الدراسة على عينة مكونة من 40 نزيلا، ومن بين أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة عدم رضا الأحداث عن البرنامج التعليمي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين نوعية البرامج التعليمية والتربوية والمهنية كما دعت للتواصل بين الأكاديميين والممارسين من أجل تصويب المسار المجتمع هو في أمس الحاجة لرعايتنا جميعاً ، وهو مجتمع الأحداث

14. دراسة (الجوهرة، 2013) بعنوان "تقويم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مؤسسة رعاية الفتيات بالرياض دراسة ميدانية" حيث هدفت هذه الدراسة في وصف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتقويم الجهود المهنية داخل المؤسسات بشكل دوري حتى يتمكن الاختصاصيون الاجتماعيون من أداء أدوارهم بشكل فاعل، والتعرف إلى واقع الممارسة المهنية وتحديد أهم الصعوبات لتي تعترض الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع النزيلات بمؤسسة رعاية الفتيات. وقت توصل نتائج الدراسة إلى أن واقع الممارسة المهنية يعاني من وجود قصور في عناصر الممارسة المهنية المحددة في الدراسة، وتوصلت أيضا إلى صياغة تصور مقترح لمؤشرات تخطيطية محاولة منها لتطوير واقع الممارسة.

15. دراسة (الخزاعي،2012) بعنوان " محددات الممارسة المهنية للعاملين في مراكز تربية وتأهيل الأحداث " والتي هدفت إلى الكشف عن محددات الممارسة المهنية للعاملين في مراكز التربية وتأهيل الأحداث التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية ، حيث استخدم في الدراسة استبانة تكونت من 26 فقرة موزعة على أربعة أجزاء ، وشملت الدراسة (77) أخصائيا ومشرفا اجتماعيا، وخلصت الدراسة إلى عدت نتائج منها : تدني رواتب والحوافز والعلاوات ، وعدم وضوح المسمى الوظيفي ، واكتظاظ النزلاء ، وعدم الاستقرار الوظيفي وكثرة التنقلات ، وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة ، كما جاء المستوى التعليمي بكالوريوس الترتيب الأول ، يليه مستوى الدبلوم المتوسط ثم الثانوية ، واحتل تخصص الخدمة الاجتماعية الترتيب الأول يليه تخصص العلوم التربوية واحتل مسمى الوظيفي المشرف الاجتماعي الترتيب الأول ، وربع الموظفين لم يحصلوا على دورات تدريبية ، وثلثهم عملوا في مكان واحد ، والباقين عملوا في أكثر من مكان.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال البحث الواسع والمطول الذي أجراه الباحث على الدراسات السابقة، كانت النتائج تشير إلى أن أغلب الدراسات العربية والمحلية تتمحور حول أسباب جنوح الأحداث وكيفية معالجتها، أو تقييم البرامج المقدمة لهم، وهناك ندره للدراسات ذات العلاقة بالبحث أي أن هناك شح في مثل هذه الدراسات والبرامج المتعلقة بالجانب التدريب النفسي والتطوير المهني العاملين، أيضا شح في الدراسات المتعلقة بكيفية التعامل المهني مع الأحداث وهذا ما أكده الكثير من الباحثين في توصياتهم.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة من أوجه عديدة:

1. تعتبر هذه الدراســـة الأولى من نوعها في ســـلطنة عمان من حيث تقديم برنامج تدريبي مخصـــص للعاملين لتنمية مهاراتهم المهنية والنفســـية، حيث يعد الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح من الحالات الخاصة والحساسة في المجتمع.
2. تحتوي الدراســـات على معلومات ثرية ومهمة وزادت من ثقة الباحث بأهمية موضـــوع الدراسة.
3. استفاد الباحث من وجود رابط يوصي بأهمية المهارات المهنية في بيئات العمل الإصلاحية وكذلك البرامج المقدمة لهم.
4. ساهمت الدراسات السابقة في تحفيز الباحث للبحث وتنفيذ البرنامج التدريبي.
5. ساهمت الدراسات السابقة في تقييم وتحسين جودة الخدمات التي يتم تطبيقها في مؤسسات الرعاية والإصلاح.
6. تحتوي الدراسات السابقة على معلومات جريئة ومهمة ودافعة للتطوير والتحسين.
7. تختلف الدراسات السابقة من حيث المناهج المستخدمة والمقاييس.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

المحـور الأول: المهـارات النفسـية المهنيـة

المحـــور الثـــاني: البرنـــامج التـــدريبي

المـــــــحور الثالث: دار التوجيه والأحداث

ثانيًـــــــــــــــــا: الدراســات السابقة

التـــــعـــــقيب على الدراســات السابقة

ثانيـــــــــــــــــًا: الدراســات السابقة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي، وذلك لعدة أسباب منها: يعد المنهج المناسب والملائم لمثل هذه الدراسة، وسوف يقوم الباحث بتطبيق أداة القياس قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي والمتابعة بعدها على المتغير التابع لاختبار فرضيات الدراسة كما جاء ذكرها سابقاً. حيث تم اختيار العينة بصورة قصدية وتمثلت من مختلف التخصصات والمسمى الوظيفي، ويمكن أن نرمز لهذه كما يوضحه الجدول (1) الذي اتبعه الباحث:

جدول (1)

خطوات تصميم الدراسة التجريبية

المجموعة	القياس القبلي	تطبيق البرنامج	القياس البعدي	القياس التتبعي
G1 التجريبية	O1	x	O2	O3
G2 الضابطة	O1	:-	O2	

متغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل:** البرنامج التدريبي
- **المتغير التابع:** مقياس المهارات النفسية المهنية.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة: يشمل موظفي دائرة شؤون الأحداث في محافظة مسقط بسلطنة عمان البالغ عددهم (46).

عينة الدراسة:

عينة الدراسة تتكون من جميع موظفات دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث، البالغ عددهن (15) موظفة، حيث تم اختيارهن بطريقة مقصودة، في المقابل تعذرت (5) موظفات من المشاركة بسبب ظروف خارج عن سيطرتهن، ومنها ظروف العمل وعدم تفريغهن للبرنامج بسبب قلة الموظفين وطبيعة ساعات عملهم، بعدها وزع الباحث العينة بالتساوي لمجموعتين ضابطة وتجريبية على النحو التالي **(ن1=5، ن2=5)** وذلك لقياس أثر البرنامج التدريبي المعد للدراسة الحالية.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على أداتين وهي كالتالي:

- مقياس لتنمية المهارات النفسية والمهنية.
- البرنامج التدريبي لتنمية المهارات النفسية والمهنية.

أولاً: مقياس المهارات النفسية والمهنية:

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس (المهارات النفسية والمهنية) من إعداد الباحث، ويقيس ثلاث من المهارات المحدد في الدراسة وهي: (بناء العلاقة المهنية، الإنصات، التعاطف).

- **تحديد الهدف من المقياس:**

يهدف مقياس الدراسة إلى التعرف على درجة المهارات النفسية المهنية لدى عينة من موظفي دار توجيه الأحداث قبل وبعد، والتأكد من فاعليته وفاعلية البرنامج التدريبي والتأكد من مدى صحة فروض الدراسة.

- **الأبعاد الفرعية للمقياس:**

قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة وبعض المراجع العلمية والمقاييس والبرامج التدريبية التي تناولت هذا الجانب من البحوث، ونظراً لقلة الدراسات القريبة المتعلقة بالجانب النفسي والمهني معاً، فقد وجد الباحث عدت دراسات قريبة واستفاد منها في بناء المقياس وهي كالتالي: الجيلانية،2022؛ الهنائية وآخرون ،2024؛ الحبسي، 2019؛ منقريوش، 2014؛ الهاشمية ،2021؛ **المجرد،2022**؛ النحوية، 2021).

وبماءاً على ذلك، تم تصميم وإعداد هذا المقياس بما يتناسب مع فئة العاملين مع الاحداث ومراعات الجوانب المعرفية والنفسية والمهنية، حيث حددت ثلاثة أبعاد للمقياس، ولكل بعد يقاس بفقراته المستقلة:

- مهارة الإنصات، ويقاس بالفقرات من (1-10).
- مهارة بناء العلاقة المهنية، ويقاس بالفقرات من (1-9).
- مهارة التعاطف، ويقاس بالفقرات من (1-9).

صياغة فقرات المقياس:

تم صياغة المقياس في صورتها الأولية، ملحق (3) حيث راعى فيها الباحث الوضوح والبساطة اللغوية واسلوب الطرح، حيث تكون المقياس من ثلاثة محاور و28 فقرة، حيث يوضح الجدول توزيع عبارات مقياس المهارات المهنية والنفسية كما في الجدول رقم (2):

جدول (2)

الجدول توزيع عبارات مقياس المهارات المهنية والنفسية

المحو / المهارة	عدد الفقرات/ العبارات	مدى الدرجات
الأول: بناء العلاقة المهنية	9	9-45
الثاني: الإنصات	9	9-45
الثالث: التعاطف	10	10-50
المجموع الكلي	28	28-140

طريقة تصحيح المقياس:

اعتمد الباحث على مقياس التدرج الخماسي الذي يعتمد على مقياس ليكرت من خمس درجات، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا) وحيث أعطيت استجابة من هذه الاستجابات وزناً كدرجة:(دائماً =5، غالباً =4، أحياناً =3، نادراً =2، أبداً =1).

الخصائص السيكو مترية للمقياس:

1- **صدق المحتوى (الظاهري):** تم عرض المقياس والبرنامج التدريبي على مجموعة من المحكمين من مجالات وتخصصات التربية وعلم النفس وعددهم (8) محكمين. من بينهم أساتذة جامعيون، ومدراء دوائر حكومية، ورئيس قسم، وأخصائي نفسي، المبين في ملحق رقم (5)، حيث تم التأكد وتقييم فقرات المقياس من حيث دقة وصياغة والفقرات ومدى سلامتها اللغوية وللمجال المناسب، وتم الأخذ ببعض الآراء والملاحظات، حيث تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وقد قدرت نسبة الاتفاق بين المحكمين بما يزيد عن 80 %، مما يعزز من صدق المحتوى للأداة.

2- **الصدق الداخلي:**

قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة استطلاعية مقدارها (33) موظفاً من العاملين في مجال الأحداث على مستوى محافظات سلطنة عمان، ولا تشمل العينة المقصودة، وتم التأكد من الصدق الداخلي للمقياس عن طريق التأكد من دلالة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد وبين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول رقم (3) نتائج التحليل:

جدول (3)

معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مقياس المهارات النفسية المهنية بالمحور الذي تنتمي إليه

المحور	رقم البند	الارتباط مع القياس	الارتباط مع البعد
بناء العلاقة المهنية	1	-0.03	-0.03
	2	0.21	0.27
	3	0.19	0.25
	4	0.42*	0.55**
	5	0.37*	0.39*
	6	0.53**	0.68**
	7	0.47*	0.60**
	8	0.43*	0.46*
	9	0.48*	0.69**
الانصات	1	0.55**	0.70**
	2	0.52**	0.70**
	3	0.38*	0.43*
	4	0.26	0.33*

	5	0.35*	0.38*
	6	0.49*	0.59**
	7	0.60**	0.71**
	8	0.42*	0.55**
	9	0.50**	0.64**
التعاطف	**1**	0.41*	0.48*
	2	0.40*	0.46*
	3	0.50**	0.64**
	4	0.41*	0.47*
	5	0.48*	0.55**
	6	0.54**	0.68**
	7	0.12	0.13
	8	0.40*	0.47*
	9	0.45*	0.48*
	10	−0.01	−0.01

ومن خلال نتائج الواضحة في الجدول رقم (3) نلاحظ من خلال النتائج أن غالبية الفقرات حصلت على علامات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.05 أو 0.51) مما يدل على صدق المقياس لأبعادة الثلاثة، ومع ذلك وجدت بعض الفقرات لم تحقق دلالة إحصائية وهي الفقرة رقم (1) من المحور الأول وفقرة رقم (10) من المحور الثاني وفقرة رقم (7) من المحور الثالث، وبالرغم من ذلك تم إبقاء الفقرات داخل المقياس مع إعادة صياغتها نظراً لأهميتها في المعرفية والنظرية والتطبيقية للبرنامج التدريبي.

3- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات ألفا كرونباخ لكل المحاور والمقياس ككل، والجدول (4) يشير إلى مستوى ثبات مرتفع في معامل الثبات الكلي للمقياس بمقدار (0.90):

جدول (4)

عوامل الثبات للمقياس ككل ولكل عامل من عوامل مقياس المهارات النفسية المهنية

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات
بناء العلاقة المهنية	9	0.82
الإنصات	9	0.85
التعاطف	10	0.87
المقياس ككل	28	0.90

حيث تراوحت قيم الارتباط بدءاً من أقل ارتباط دال: (0.82)، وأعلى ارتباط دال: (0.87)، والمقياس ككل **(0.90)**، وهذا يبين على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويؤكد على صلاحيته لجمع البيانات وتحقيق أغراض الدراسة.

4- صدق الفقرات:

يتكون المقياس من ثلاثة محاور وهي (بناء العلاقة المهنية، الانصات، التعاطف)، وتم التحقق من صدق المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة، والدرجة على المحور الذي تنتمي له من جهة وأيضا الدرجة على المقياس الكلية وكذلك تم التحقق بين الدرجات على الأبعاد والدرجات على المقياس كما يوضحه جدول رقم (5):

جدول رقم (5)

نتائج معاملات الارتباط بين محاور المقياس لمهارات النفسية والمهنية

المحور	الكلي
بناء العلاقة المهنية	0.945**
الانصات	0.938**
التعاطف	0.958**

يوضح الجدول (5) نتائج معاملات الارتباط بين محاور المقياس لمهارات النفسية والمهنية، حيث تشير النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة بين جميع محاور المقياس ويعكس تماسكا بنائيا قويا، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) .

حيث جاءت نتائج معامل الارتباط بين محور بناء العلاقة المهنية والدرجة الكلية (0.945**)، وبين محور الانصات والدرجة الكلية الكلية بقيمة (0.938**)، في حين سجل محور التعاطف بقيمة عالية بلغت (0.958**). وتبين هذه النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة احصائياً عند مستوى الدلالة ويعد ذلك وجود اتساق داخلي قوي بين الأبعاد الثلاثة للمقياس.

ثانياً: البرنامج التدريبي:

قام الباحث بإعداد وتصميم برنامج تدريبي يهدف إلى تنمية ثلاث مهارات من المهارات النفسية والمهنية لعينة من موظفي دار توجيه الأحداث بدائرة شؤون الأحداث وهي كالتالي: (بناء العلاقة المهنية، الإنصات، التعاطف).

وبعد الاطلاع على عدد من المصادر والمراجع والدراسات السابقة، (خطيب ،2012 ؛ الحبسي، 2019 ؛ منقريوش 2014 ؛ الهاشمية، 2021 ؛ النحوية،2021 ؛ الجيلانية،2022)، وجد الباحث أن هناك قلة في مثل هذه البرامج التي تستهدف فئة العاملين مع الأحداث، الأمر الذي دعى إلى استدعاء هذا البرنامج التدريبي لتنمية بعض المهارات النفسية والمهنية المشار إليها سابقاً، وهي: بناء العلاقة المهنية، الانصات، التعاطف.

أهداف البرنامج:

الهدف العام للبرنامج: هو تنمية بعض المهارات النفسية والمهنية للعاملين مع الأحداث، وذلك لأجل تطويرهم وتحسين أداء المهام الوظيفية بمهنية وحرفية.

الأهداف الفرعية:

1. تدريب المشاركين على المهارات النفسية المهنية عند التعامل مع الأحداث.
2. تدريب المشاركين على تنمية مهارة بناء العلاقة المهنية مع الأحداث.
3. تدريب المشاركين تنمية مهارة الإنصات مع الأحداث.
4. تدريب المشاركين تنمية مهارة التعاطف مع الأحداث.
5. تدريب المشاركين على كيفية مساعدة الحدث.
6. تدريب المشاركين على كيفية التدخل المهني السليم.

مبررات وأهمية البرنامج التدريبي:

تأتي أهمية البرنامج في الحاجة المُلحه والعاجلة إليه، ويأتي ذلك في عدة نقاط أساسية يذكرها الباحث:

1. حاجة الموظفين العاملون مع الأحداث في تلقي تأهيل يرفع من مستوى كفاءتهم المهنية في التعامل مع الأحداث، خاصة غير المتخصصين والموظفين الجدد.
2. توصيات ونتائج الدراسات الماضية التي تنبه على أهمية تأهيل العاملين مع الأحداث تأهيلاً مهنيا ونفسياً.
3. توضيح أهمية المهارات النفسية المهنية عند التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
4. توضيح أهمية التدخل السليم والمهني عند التعامل مع الأحداث، وما هية المهارات اللازم توافرها لدى العاملين في هذا القطاع المهم.

المستفيد من البرنامج التدريبي:

الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي هن الموظفات العاملات في دار توجيه الأحداث، وهي دار تأهيل ورعاية الأحداث التابعة لدائرة شؤون الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية الواقعة في محافظة مسقط–الخوير.

مكونات والإطار النظري للبرنامج التدريبي:

الهدف الرئيس للبرنامج التدريبي هو تنمية المهارات النفسية المهنية للعاملين مع الأحداث، وحيث يتكون البرنامج التدريبي من 12 جلسة تدريبية، حيث تم تخصيص اللقاء الأول للتعارف والثاني لشرح طبيعة البرنامج، وتم توزيع اللقاءات من الثالث إلى الحادي عشر لتركز على المهارات الثلاث المستهدفة في الدراسة الحالية وهي كالتالي:

- **بناء العلاقة المهنية: عدد (2) لقاء.**
- **مهارة الإنصات: عدد (3) لقاءات.**
- **مهارة التعاطف: عدد (4) لقاءات.**

وقد تم تحديد المحتوى المناسب ليتناسب مع المهارات المستهدفة، والعبارات الواردة في المقياس المستخدم في الدراسة، وهو مقياس المهارات المهنية والنفسية، كما استند الباحث في بناء برنامجه

التدريبي على النظرية الانتقائية، وفيما يلي عناوين اللقاءات والاهداف والمهارات المستهدفة في البرنامج كما يوضحه الجدول (6):

جدول (6)

عناوين اللقاءات والاهداف والمهارات المستهدفة في البرنامج التدريبي

الجلسة	عنوان الجلسة	إجراءات وأهداف الجلسة.
1	اللقاء التعريفي.	• بناء الألفة بين الباحث والمشاركين. • التعريف بالبرنامج بشكل عام. • وضع قواعد وتعليمات الخاصة بالبرنامج.
2	التعرف على المهارات النفسية المهنية.	• إعطاء تصور عن المهارات النفسية المهنية. • مناقشة الأفكار والآراء المتعلقة بالمهارات والتحديات في بيئة العمل.
3	مهارة بناء العلاقة المهنية	• تعريف المشاركين على مفهوم مهارة بناء العلاقة المهنية. • أهمية بناء العلاقة المهنية مع الحدث. • أن يتدرب المشارك على المهارة لنجاح العلاقة المهنية
4	تابع / مهارة بناء العلاقة المهنية	• أن يتدرب المشاركين على مهارة الإحالة وآلياتها في العلاقة المهنية • تعريف المشاركين على أسباب استخدام الإحالة وطرق استخدامها. • الخطوات الأساسية.
5	مهارة التعاطف	• التعريف بماهية مهارة التعاطف. • أهداف التعاطف في العلاقة المهنية. • أهمية التعاطف في نجاح العلاقة المهنية.
6	تابع / مهارة التعاطف	• التعرف على خطوات التعاطف. • نمذجة مهارة التعاطف.

7	تابع / مهارة التعاطف	• أن يتعرف المشارك على المشاعر التي يمر بها الإنسان بصورة عامة. • التدريب على طرق انتظار الإجابة • التعرف على مشاعر العار. • أن يتعرف المشارك على مشاعره السلبية والايجابية.
8	التعامل مع حالات العودة (الانتكاسة)	• أن يتعرف الموظف على أهمية التعامل السليم مع حالات العودة • التعرف على معالجة أسباب وجذور العودة • تدريب المشاركين على آليات التعامل نع العودة وتوظيفها في العلاقة مع الحدث.
9	التعرف على مهارة الإنصات	• التعريف بماهية مهارة الإنصات. • الهدف من استخدامها. • أهميتها لنجاح العلاقة المهنية.
10	تابع / مهارة الإنصات	• أن يتعرف الموظف على آليات تطبيقها. • أن يتعرف الموظف على أهمية الانصات لسرية المعلومات في العلاقة المهنية مع الحدث. • نمذجة المهارة.
11	تابع / مهارة الإنصات	• التدريب على تجنب إصدار الاحكام. • التطبيق العملي لمهارة الانصات وتأجيل إصدار الاحكام
12	مراجعة ما تم التدريب عليه + ختام البرنامج	• مراجعة وتلخيص لما تم مناقشته والتدريب عليه في البرنامج. • مناقشة المهارات التي ينبغي أن يكتسبها الموظف العامل في قطاع الاحداث والسجون. • تقييم البرنامج والوقوف على نقاط القوة والضعف

المهارات والفنيات والأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي:

- المناقشة والحوار، المحاضرة، التعاطف المهني، الإنصات الفعال، التشجيع والتعزيز.
- التمثيل ولعب الأدوار.
- دراسة حالات ووضع الحلول.
- الإفصاح عن الذات.
- التغذية الراجعة.
- العصف الذهني.
- دراسة حالة.
- التدخل السليم.
- التلخيص.
- العرض.
- مقاطع فيديو.
- الواجب المنزلي.

تحكيم صلاحية البرنامج التدريبي وصدق المحتوى:

للتأكد من صدق البرنامج قام الباحث بتحكيمه وعرضه على مجموعة من المحكمين وعددهم (8) محكمين من مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة مثل: وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم وجامعة الشرقية والمجلس الأعلى للقضاء، وبعد استلام الملاحظات من المحكمين تم إجراء اللازم والتعديل فيه قبل تطبيقه لعينة الدراسة.

تقويم جلسات البرنامج التدريبي:

خلال جلسات البرنامج التدريبي، يقوم الباحث بعد نهاية كل جلسة بتوزيع استمارة لكل مشاركة يقوم خلالها من قياس رضاه عن محتوى الجلسة ومدى استفادته من حيث التمرينات والأنشطة والتطبيق والمحتوى، وأيضا هناك خانة للمقترحات والملاحظات، وبلا شك أن مثل هذه الاستمارات تفيد الباحث من الملاحظات المثريه وتقييم المحتوى الذي يقدمه، كما تبعث في المشارك أن رأيه وملاحظاته لها أهمية وقيمة، كما تم تصميم استمارة خاصة للجلسة الختامية والبرنامج ككل.

تطبيق البرنامج:

قام الباحث بتطبيق البرنامج التجريبي على الموظفات عينة الدراسة، وحيث كان عدد اللقاءات (12) جلسة تدريبية، بواقع (3) لقاءات في الأسبوع مع تنفيذ عدد من الجلسات في أيام مختلفة وذلك لمن لم يتمكن من الحضور بسبب ظروف العمل وذلك في أيام مختلفة من أيام الأسبوع، ومدة كل لقاء من 60 إلى 130 دقيقة.

إجراءات الدراسة:

قام الباحث بإتباع الإجراءات التالية لإجراء أغراض الدراسة: -

1. قام الباحث بعمل استطلاع من خلال جمع المعلومات وقراءة بعض الدراسات والتقارير والرسائل الجامعية ومقابلة بعض المختصين، وذلك لأجل التسليط الضوء على هذا الموضوع المهم وقام بعدها بجمع المحتوى النظري وقراءة بعض الدراسات ذات العلاقة للاستعانة بها وبناء أدوات الدراسة وتوظيفها.
2. تم تحديد مجتمع الدراسة وعينتها من موظفي قسم دار توجيه الأحداث بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان.
3. تم أخذ جميع الموافقات الإدارية من قِبل وزارة التنمية الاجتماعية والدائرة المستهدفة في الدراسة لتطبيق البرنامج التدريبي والمقياس.
4. تم التحقق من خصائص المقياس (الخصائص السيكو مترية لمقياس المهارات المهنية والنفسية من حيث الصدق والثبات).
5. تم التحقق من قياس صدق البرنامج التدريبي بعرضه على عدد من المحكمين المختصين، وتم الاخذ بملاحظاتهم وآرائهم واعتماده بصورته النهائية.
6. تم اختيار عينة استطلاعية لمقياس المهارات النفسية والمهنية على مجموعة من العاملين في مجال الأحداث من مختلف محافظات سلطنة عمان، للتأكد من ضبط وثبات المقياس، حيث بلغ عدد العينة (33) موظف، من غير المشمولين في عينة الدراسة.
7. تكونت عينة الدراسة من 15 موظفة من دار التوجيه من دائرة شؤون الأحداث، وتم اختيارهن بطريقة قصدية، وبعد بدء تطبيق أداة الدراسة (المقياس) تعذر 5 مشاركات، مما أدى إلى تقليص عدد العينة إلى (10).
8. قام الباحث بإعداد وترتيب محتوى البرنامج التدريبي لتنمية المهارات النفسية والمهنية.
9. تم إجراء القياس القبلي لمقياس المهارات المهنية والنفسية على عينة الدراسة يوم الاثنين الموافق:16-4-2025م.

10. قام الباحث ببدء تطبيق البرنامج التدريبي على عينة الدراسة، وكان عدد اللقاءات (12) لقاء بواقع (3) لقاءات بالأسبوع في أيام (الأحد، الثلاثاء، الخميس) مع المرونة والقابلية للتغيير حسب ظروف العاملين، وكذلك تم إضافة أكثر من 8 أيام متفرقة لبعض الموظفات اللاتي لم يستطعن الحضور في يوم الورشة المحدد بسبب ظروف العمل، حيث كانت مدة كل جلسة (80 –130) دقيقة.
11. تم إجراء القياس البعدي لمقياس المهارات النفسية المهنية على عينة الدراسة في الفترة من: 11–5–2025م، إلى 15–5–2025م.
12. تم إجراء قياس المتابعة لمقياس المهارات النفسية المهنية على العينة التجريبية.
13. تم رصد النتائج وتبويبها وجدولتها ومعالجتها إحصائيا، وتفسير نتائج ما توصلت إليه الدراسة في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة.

الأساليب الإحصائية: في هذه الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لنتائج الموظفين.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، وذلك للتأكد من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس وعباراته.
- تم استخدام اختبار مان–ويتني (**Mann–Whitney U Test**)، لعينتين مستقلتين لقياس الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي.
- تم استخدام ويلكوكسن (**Wilcoxon Singned–Rank Test**)، لعينتين مرتبطتين للمقارنة بين القياس البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على عرض نتائج وتفسير ما توصلت إليه الدراسة من خلال حل فرضياتها الثلاث وتفسيراتها، وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل الفروق بين القياس القبلي والبعدي والتتبعي التابع للدراسة حول فعالية البرنامج التدريبي في تنمية بعض المهارات النفسية والمهنية، ونظراً لصغر حجم العينة (n=5 لكل مجموعة)، فقد استخدم الباحث اختبارات غير معلمية مثل مان–ويتني وويلكوكسن، والتي تعد الأكثر ملاءمة للعينات الصغيرة. كما تم التحقق من شرط التكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في درجات المهارات المهنية والنفسية على القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج)، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية والضابطة والجدول (7) يوضح النتائج:

جدول (7)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المهارات النفسية والمهنية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي:

المجموعات	عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التجريبية	5	38.70	8.21
الضابطة	5	38.80	8.35

يتبين من الجدول رقم (7) أن المتوسطات الحسابية لدرجات المهارات المهنية والنفسية للمجموعتين التجريبية والضابطة متقاربة، مما يدل على تكافئ في مستوى المهارات قبل بدء البرنامج التدريبي. حيث بلغ للمجموعة التجريبة (38.70) درجة بإنحراف معياري (8.21) درجة، أما للمجموعة الضابطة فقد بلغ (38.80) درجة بإنحراف معياري (8.35) درجة.

وللتحقق من دلالة هذه الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي، استخدم الباحث اختبار"مان –ويتني" (Mann–Whitney U Test) لعينتين مستقلتين والجدول (8) يوضح النتائج التي توصل إليها:

جدول (8)

دلالة الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
التجريبية	5	6.00	30.00	0.525	0.599	0.17
الضابطة	5	5.00	25.00			
المجموع	10	-	55.00			

يتضح من الجدول (8) أن مستوى الدلالة (0.599)، وهي قيمة أكبر من (0.05)، وحجم التأثير صغير (r=0.17) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة (a≥ 0.05)، وهذا يشير إلى تكافؤ المجموعتين في مستوى الدرجات قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.

نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

جاءت الفرضية الأولى كما يلي:" توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في المهارات المهنية والنفسية بين متوسط القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية ولصالح القياس البعدي. ولفحص هذه الفرضية تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي

القياس	عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القبلي	5	38.70	8.21
البعدي	5	42.73	3.81

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى أفراد المجموعة التجريبية ارتفع من (38.70 إلى 42.73) مع انخفاض في الانحراف المعياري، حيث كان في القياس القبلي هو (38.70) درجة، بإنحراف معياري (10.47) درجة، بينما المتوسط الحسابي لنفس المجموعة على القياس البعدي هو (42.73) درجة، بإنحراف معياري (3.81) درجة، مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين المهارات لدى أفراد عينة المجموعة التجريبية.

وللتحقق من دلالة هذه الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي، تم استخدام اختبار استخدام اختبار ويلكوكسن (Wilcoxon Signed–Rank Test)، وتم اختيار هذا النوع من الاختبارات لمناسبته لمقارنة العينة المرتبطة بمقياس قبلي وبعدي، وأيضا لصغر عينة الدراسة. والجدول (10) يوضح ذلك

جدول (10)

استخدام اختبار ويلكوكسن (Wilcoxon Signed–Rank Test)، لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي البعدي

القياس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	حجم التأثير	مستوى الدلالة
القبلي	5	1.50	3.00	1.214-	0.54	*0.022
البعدي	5	4.00	12.00			
المجموع	10		15.00			

*فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن مستوى الدلالة (0.022)، وهي أقل من (0.05) ، وحجم التأثير كبير (0.54) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية على القياسيين القبلي والبعدي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لصالح القياس البعدي.

إن هذه النتيجة تقود إلى قبول الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P<0.05$)في المهارات النفسية المهنية بين متوسط القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي

حيث أظهرت النتائج كما هو واضح في جدول رقم (10) تحسن وتطور واضح في المتوسطات البعدية مقارنة بالقياس القبلي للمجموعة التجريبية المهارات المهنية والنفسية، وهذا التحسن يبين الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي، مما يثبت تأثيره وفاعليته، وأن جميع المهارات المستهدفة للبرنامج التدريبي تأثرت بشكل إيجابي، مما يدل على أثر البرنامج التدريبي، والتغيير الإيجابي الذي أحدثه، وهذا الذي لاحظه الباحث من تغيير تدريجي في ملموس في سلوك المشاركين وأفكارهم.

وسعى الباحث خلال تنفيذ جلسات البرنامج التدريبي الى استخدام الكثير من الفنيات والأساليب والعديد من التقنيات التي تساعد المشاركين على اكتساب المهارات التي تساعدهم على أداء مهام عملهم بمستوى مهني، كما حرص الباحث على ترسيخ فكرة التدرج في المهارة بحيث أن يمارس المشارك المهارة مع إدراكه التام أنه قادر على التغيير والتأثير ولو بنسبة 60%. بعدها الباحث فتح باب النقاش حول دراسة حالات واقعية وافتراضية عن طبيعة العمل في الاحداث مع الحفاظ على مبدأ السرية والمهنية والتعبير عن الآراء بصورة مريحة، مع التعزيز والتشجيع.

كما أن الباحث من خلال دراسته للإرشاد النفسي سعى جاهداً بقدر جيد جدا في التعامل مع المشاركين بصورة مهنية مما ساعد ذلك في فاعلية البرنامج التدريبي، ومن خلال استمارة التقييم التي أدلى المشاركين ملاحظاتهم بعد كل جلسة تدريبية، استطاع الباحث الوصول إلى احتياجاتهم التدريبية وفهم احتياجاته، حيث سعى الباحث لتوفير الأنشطة والتمارين القريبة من مهام عملهم، كالتعامل السليم مع حالات الأحداث المختلفة مثل: التعامل المهني مع حالات إيذاء الذات والانعزال وعدم الرغبة في المشاركة في الأنشطة، حيث سعى الباحث لتوفير افتراضية مشابهه وعرض الحلول المهنية النفسية والتدخل السليم المناسب لكل حالة.

تدعم هذه النتائج دراسة الشيخ(2024) التي بينت فاعلية استخدام نموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفريقي داحل مؤسسات رعاية الأحداث، وكذلك تتفق دراسة أبو خليل (2018) ودراسة منقريوش(2014) ودراسة الجندي(2021) مع نتائج هذه الدراسة، من حيث فاعلية البرامج التدريبية في تحسين وتطوير المهارات والقدرات والتدخلات المهنية، وكذلك دراسة الحاج وآخرون (2022) التي أكدت أثر البرامج الإصلاحية على تحسين الأداء النفسي والاجتماعي للأحداث.

نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a≥ 0,05) في المهارات المهنية والنفسية بين متوسط درجات القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

لفحص هذه الفرضية تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي

المجموعة	عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التجريبية	5	42.73	3.81
الضابطة	5	40.70	4.08

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي هو (42.73) درجة، بإنحراف معياري (3.81) درجة، بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة على القياس البعدي هو (40.70) درجة، بإنحراف معياري (4.08) درجة.

وللتحقق من دلالة هذه الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين المستقلتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي بعد تطبيق البرنامج التجريبي، تم استخدام اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U Test)، والسبب في استخدام هذه الاختبار هو ملائمته لحجم العينة الصغيرة، وكذلك يستخدم لمقارنة مجموعتين مستقلتين، وذلك لمقارنة درجات المجموعتين المستقلتين بعد تطبيق البرنامج التدريبي، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12)

تم استخدام اختبار مان–ويتني (Mann–Whitney U Test)، دلالة الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
التجريبية	5	6.70	33.5	2.12-	*0.034	0.67
الضابطة	5	4.30	21.5			
المجموع	10	-	55.00			

*فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول رقم (12) أن مستوى الدلالة (0.034)، وهي أقل من (0,05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصالح المجموعة التجريبية .

إن هذه النتيجة تقودنا إلى قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P<0.05$)في المهارات النفسية المهنية بين متوسط المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

ويعزوا الباحث هذا التطور في النتائج إلى التركيز على التدريب العملي أثناء جلسات البرنامج التدريبي، حيث قام الباحث باستخدام أكثر من أسلوب وفنية لتوضيح الأثر الواقعي للمهارة والفنية على استجابة الحالة، وركز الباحث على استخدام المناقشة والحوار والعصف الذهني وعرض مقاطع مرئية عن مهارات الانصات والتعاطف.

كما ساهمت الأنشطة إلى تطوير وتحسين المهارات، وكذلك تمرين ونشاط دراسة الحالة، حيث ساعد المشاركين على رؤية أسباب الجنوح من جميع زواياه، مع أهمية تكوين فريق عمل مهني لحل ومعالجة الحالات الواقعية للأحداث بصورة صحيحة وتدخل مهني سليم.

ونتائج هذه الدراسة جاءت متسقه جزئياً مع دراسة الجابر (2018)، والجندي(2021) حيث أشارت إلى أن المهارات المتعلقة بالعلاقة المهنية تتأثر بصورة جيدة من حيث التفاعل وسرعة الاكتساب، ولكن من وجهة نظر الباحث أن مهارة العلاقة المهنية لا

يمكن أن يكون لها تأثير في الجانب المهني بدون صحبة المهارات الأخرى كالإنصات والتعاطف، وهذا ما اتفقت علية دراسة منقريوش،(2014) والشمري(2020) حيث اكدت أن بعض المهارات المهنية تحتاج إلى وقت وفترات تدريبية حتى يتقنها المختص، وأيضا تدعم هذه النتائج دراسة العساف (2021) التي بينت أهمية البرامج التدريبية المنهجية لتحسن مهارات الأخصائيين

نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a≥ 0,05) في المهارات المهنية والنفسية بين متوسط درجات القياس البعدي والقياس التتبعي للعينة التجريبية.

لفحص هذه الفرضية تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي

القياس	عدد أفراد المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعدي	5	42.73	3.81
التتبعي	5	42.80	1.79

يتضح من الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي هو (42.73) درجة، بإنحراف معياري (3.81) درجة، بينما المتوسط الحسابي لنفس المجموعة على القياس التتبعي هو (42.80) درجة، بإنحراف معياري (1.79) درجة، ممايدل على استمرارية أثر البرنامج وتحسن بسيط في المهارات بعد فترة من تطبيق البرنامج. وللتحقق من دلالة هذه الفروق بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي، تم استخدام اختبار ويلكوكسن (Wilcoxon Singned-Rank Test)، وتم اختيار هذا النوع من الاختبارات لمناسبته لمقارنة العينة المرتبطة بمقياس بعدي وتتبعي، وأيضا لصغر عينة الدراسة. والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14)

استخدام اختبار ويلكوكسن (Wilcoxon Singned-Rank Test)، لدرجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي

القياس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير
البعدي	5	3.33	10.0	0.674-	0.500	0.21
التتبعي	5	2.50	5.50			
المجموع	10	-	15.50			

يتضح من الجدول (14) أن مستوى الدلالة (0.500)، وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المهارات المهنية والنفسية لدى المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة (a≥ 0,05)، وبالتالي استمرارية فاعلية البرنامج الارشادي المستخدم في الدراسة حتى بعد توقف البرنامج، وهذا يدل على أن أفراد المجموعة التجريبية استطاعوا الاستفادة من الارشادات والأساليب والتدريبات المقدمة لهم في البرنامج، ونقل ذلك الى ممارسات فعلية في تعاملهم مع الأحداث مما يدل أن العينة التجريبية تطبق وتتدرب على المهارات المستهدفة بصورة مستمر ومتدرجة نحو الأعلى، وأن نسبة الاستمرارية تعد جيدة وتعكس سعي المشاركين على تطبيق ما تدربوا عليه أثناء ممارستهم لمهام عملهم، وتطبيقها بمنهجية مهنية، وبصورة مستمرة، وهذا يعزز من فعالية جلسات البرنامج التدريبي.

كما تعد هذه النتيجة عامل مبشِّر في تحسين وتطوير المهارات النفسية المهنية لدى العينة، وهذا ما أكده المشاركون حيث سعى الباحث جاهداً إلى تزويد المشاركين بأحدث الأساليب العلمية والتدخلات المهنية التي تعين المختص على أداء عملة بأكمل وجه، وهذا ما لاحظه الباحث من التأثير الإيجابي أثناء الجلسات التدريبية، وأشادت بذلك رئيسة قسم الدار التي تترأس العينة المستهدفة في البحث إلى ضرورة تعميم هذا البرنامج لباقي الموظفات وذلك لما يحمله من أهمية بالغة في تطوير وتحسين المهارات لدى العاملين مع الأحداث. وإن كان هناك تراجع جزئي فهذا طبيعي ومع مرور الوقت سوف يتحسن الأداء وتثبت وتتقن المهارة.

وحرصاً من الباحث أن يكون هذا البرنامج التدريبي له أثر مستدام واستمراري، حرص على دعمهم وتوجيههم بالاستمرار في التدريب المستمر واكتساب المهارات بالممارسة والتدرج قدر الإمكان بصورة مستمرة في بيئة عملهم وخارجها، حيث قام الباحث بمناقشة أهمة التحديات التي تواجه المختصين في الدار ومن ضمنها حالات إيذات الذات، وحالة العودة إلى الدار وحالات الهروب وعدم اتباع الأوامر والقوانين، حيث قام المختص بعمل تمارين كدراسة حالات واقعية وافتراضية مع اشراك المشاركين في وضع الحلول المناسبة والتعامل الصحيح والتدخل المهني السليم.

كما تجدر الإشارة إلى أن مثل هذه البرامج التدريبية لها انعكاس كبير في واقع الموظف وبيئة العمل مع مرور الوقت، إذ يستطيع الموظف حتى وإن تملك المهارة بنسبة 60 % ولكنه قادر على إحداث فارق قوي بعكس وتدخل مهني سليم، بعكس الذي يظن أنه يمتك المهارة ولكن تدخله غير مهني وبناءً على اجتهاد شخصي.

وبما أن الدراسات نادرة وقليلة في موضوع البرامج التدريبية في تنمية المهارات المهنية والنفسية لدى الموظفين العاملين في المؤسسات الإصلاحية ودور الرعاية للأحداث ، رأى الباحث أهمية الاستناد إلى دراسات قريبة من الدراسة، ومن أبرز الدراسات دراسة شبير(2014)، والميداني (2021) ، ونجلاء(2023) ، والعنزي وآخرون (2021) والتي استهدفت واقع أداء العاملين بالمؤسسات الإصلاحية في تأهيل النزلاء ، ودراسة الخزاعي (2012) بعنوان "محددات الممارسة المهنية للعاملين في مراكز تربية وتأهيل الأحداث"، ودراسة الجوهرة(2013) والتي خلصت إلى وجود قصور في عناصر الممارسة المهنية المحددة، وبالإضافة إلى دراسة الجيلانية (2021) التي هدفت للتعرف على درجة ممارسة المهارات الارشادية لدى النفسيين العاملين في المدارس حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الارشادية.

وأيضا هناك تناسق بين نتائج هذه الدراسة ونتائج دراسة العدوي(2015) حيث لاحظ استمرارية التأثير الجيد بعد البرنامج التدريبي، كما أن هناك دراسات لاحظت تراجعاً بعد تنفيذ البرنامج التدريبي بفترة زمنية، وهذا ربما يحصل مع الكثير، ولكن البرامج تقدم دعما معرفيا ومهنيا كافيا حتى وإن لم تظهر دلالة إحصائية.

صعوبات واجهت الباحث أثناء تنفيذ الأدوات البحث (المقياس والبرنامج التدريبي) وهي كالتالي:

1. تعذر بعض الموظفات عن المشاركة بسبب ظروف العمل وهو عمل المناوبات 24 ساعة، وأيضا عدم وجود تفريغ لهم، وحال ذلك دون مشاركة 5 موظفات، واكتفى الباحث بعدد 10 مشاركات.
2. تم تقديم بعض الجلسات بشكل فردي لبعض عينة التجريبية لمن لم يحضر الورشة التدريبية، وذلك بسبب ظروف العمل الطارئة والعمل الميداني.
3. تم التعامل مع الضغوط والتغيرات بمرونة عالية لتأمين الاستفادة وتحقيق أهداف البرنامج التدريبي.

التوصيات والمقترحات:

من خلال نتائج الدراسة التي أجراه الباحث، يوصي ويقترح التالي:

أولاً: التوصيات: -

- تعميم البرنامج التدريبي بعد تطويره، وتنويع أدوات التقييم، لتشمل المقابلات والملاحظة وليس فقط الاستبانة.
- تشجيع الباحثين والمختصين بإجراء المزيد من البرامج التدريبية وعلى عينات أكبر لتحقيق أكبر فائدة.
- تضمين المزيد من المهارات النفسية والمهنية ضمن البرامج التدريبية التي تستهدف العاملين في مجال الخدمة الاجتماعية بشكل عام.

- تشكيل فريق عمل للرعاية اللاحقة بشكل مهني ومنهجي، مما يساهم في استمرار الرعاية وتجنب حالات العودة.
- إجراء دراسات تتبعية لقياس مدى ثبات الأثر وحصر التحديات.
- تدريب الموظفين العاملين في مختلف دور الرعاية والتأهيل والإصلاح ومراكز الطفولة والشباب والمرأة وكبار السن وذوي الإعاقة، تدريبا مهنيا نفسياً قبل مباشرتهم لمهام عملهم وبعد مباشرتهم ويكون بصورة مستمرة وذلك لضمان الجاهزية الكافية في التعامل مختلف التحديات.
- تعيين عدد من المختصين في العلاج والإرشاد الاسري ضمن فريق العمل.
- توظيف موظفين ذو عقود دائمة وآمنه وبرواتب مجزية والذي بدورة ينعكس إيجابا في استقرار الجانب المهني والنفسي وتحقيق الجودة العالية من الخدمات.

المقترحات البحثية:

1. برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدخل المهني لدى العاملين في دور الأحداث.
2. دور الإرشاد النفسي في تقليل الضغوطات النفسية للأخصائيين العاملين في دور الأحداث.
3. تأثير برنامج إرشادي في تعزيز القدرة على التكيف لدى الأخصائيين النفسيين في دار الأحداث.
4. تقييم أثر برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة للأخصائيين في دار الرعاية.

قائمة المراجع والمصادر

أبو العلا، تركي بن حسن عبد الله .(2020) .*تقييم برامج تمكين الأحداث من منظور خدمة الفرد تمهيدًا لخروجهم من دور الملاحظة الاجتماعية لدمجهم إيجابيًا بالمجتمع* .مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، *51(1)*، 1–48.

أبو النصر، محمد أحمد .(2009) .*مراحل العملية التدريبية: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية* . المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أحمد. (2021، 4 أغسطس) .*في التعاطف الإنساني الحديث* .جريدة عمان . https://www.omandaily.om/أفكار-وآراء/na/في-التعاطف-الإنساني-الحديث

أحمد، فلاح العموش، والمسا، عائشة سعيد .(2021) .*دور المؤسسات الاجتماعية في رعاية وتأهيل الأحداث الجانحين المشردين.*

أكاديمية الشرق الأوسط للتدريب والتطوير .(2023) .*البرامج التدريبية، مفهومها، أهدافها، أهميتها وأنواعها* https://www.meatddwarat.com/2023/12/Elbrameg-Eltadrebya.html .

الأمم المتحدة. (1990، 14 ديسمبر) .*قواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجردين من حريتهم.*

الجامع، أسامة .(2021) .*أهمية التعاطف في الجلسة العلاجية* .مدونة أسامة الجامع . https://www.osamaaljamie.com

الجامع، أ. [@oaljama]. (2022، يوليو 25). لماذا الإنصات للأطفال مهم؟ [تغريدة]. تويتر. https://twitter.com/oaljama/status

الجريدة الرسمية. (2008، 15 مارس) .*المرسوم السلطاني رقم 2008/30 بإصدار قانون مساءلة الأحداث* .العدد 859 https://qanoon.om/p/2008/rd2008030/ .

الجمعية العامة للأمم المتحدة. (2015، 17 ديسمبر) .*قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)* .مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة . https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/GA-RESOLUTION/A_ebook.pdf

الجهورية، مجان بنت علي بن محمد .(2022) .*فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين* .جامعة الشرقية.

الحاج، أمجد حسن، الصبحية، أسماء سليمان، والبريكي، أحمد سالم .(2022) .*تأثير البرامج الإصلاحية في تحسين الأداء الاجتماعي والنفسي لدى الأحداث الجانحين في سلطنة عمان*.

الحجاجي، عبد الله. (2020، 27 يوليو) .*تكوين العلاقة المهنية ما بين الاختصاصي الاجتماعي والعميل: تجارب شخصية* .مدونة عبد الله الحجاجي https://aalhajjaji.com/?p=8940 .

حمود، مروان ناصر الخرشة .(2007) .*إدارة الموارد البشرية – إدارة الأفراد* (الطبعة الأولى). دار المسيرة.

حياتي. (2025، 5 يناير) .*فن الإنصات وتحسين العلاقات* https://hayety.com .

الخزاعي، حسين عمر لطفي .(2012) .*محددات الممارسة المهنية للعاملين في مراكز تربية وتأهيل الأحداث*.

خيرة – نفسي فيرتول. (2024، 14 أكتوبر) .*المهارات النفسية: مفهومها وأهميتها* .نفسي فيرتول . https://www.researchgate.net/publication/364606697

دوارة، أحمد، وشعثان، لخضر .(2018) .*دور المؤسسات الاجتماعية التربوية واستراتيجياتها في رعاية الأحداث الجانحين* .مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية.

رحاب السعدي، وفاء الخطيب، وعصام الأطرش .(2023) .*الضوابط القانونية للحبس الانفرادي للنزلاء وتأثيره النفسي والصحي والاجتماعي عليهم*.

الزامل، الجوهرة بنت فهد بن عبد الله .(2013) .*تقويم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مؤسسة رعاية الفتيات بالرياض: دراسة ميدانية*.

زروقي، منى .(2014) .*تقييم البرامج التأهيلية والإدماجية المقدمة للأحداث الجانحين في مركز حماية الطفولة بوجدة من وجهة نظرهم* .المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 3(11)، 115–127 . http://search.mandumah.com/Record/843311

الشيخ، حسنه مالك سالم .(2024) .*التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتمادًا على نموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث في محافظة كفر الشيخ* .مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، 44(1)، 1–25.

العتيبي، كفاف عبد الله عبد العزيز، والعثمان، حسين محمد .(2020) .*تقييم دور الأخصائي الاجتماعي العامل في المؤسسات الإصلاحية: دراسة ميدانية على دار التربية الاجتماعية للفتيان والفتيات بالشارقة* . مجلة الآداب، (134/sup)، 461 https://search.emarefa.net/detail/BIM-977401 .504-

عساف، لؤي محمد .(2018) .*تقييم واقع خدمات الإرشاد النفسي المقدمة للأطفال المنتفعين من مؤسسات الرعاية الاجتماعية في الأردن* .دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، 45(1)، 1-17 . https://search.emarefa.net/detail/BIM-908530

علواني، محمد. (2021، 10 أكتوبر) .*مهارة الإنصات: أهميتها وكيفية تنميتها؟* رواد الأعمال . https://www.rowadalaamal.com/

العنزي، مناور عبيد، والرشيدان، منى سعد .(2021) .*واقع أداء العاملين بالمؤسسات الإصلاحية في تأهيل النزلاء: دراسة ميدانية*.

العياصرة، رفاح. (2024، 21 أكتوبر) .*ما هو مبدأ العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية* .إي عربي . https://e3arabi.com/?p=121679

فاضل، نجلاء. (2023، 20 مارس) .*دليل العاملين والعاملات في سجون النساء*.

كتيب بشأن التعامل مع السجناء الشديدي الخطورة. (د.ت.) .مكتب *الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة* https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison- .

اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات .(2017) .*نموذج الإحالة بين الوكالات والمذكرة الإرشادية*.

اللويش، بشير بن علي .(2017) .*قياس أداء دار الملاحظة الاجتماعية في إعادة تأهيل الأحداث الجانحين بمنطقة حائل* .مجلة الخدمة الاجتماعية، 58(7)، 328-367 . http://search.mandumah.com/Record/892290

متولي، سيد. (2010، 15 أكتوبر) .*مهارة العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية* .كنانة أونلاين . https://kenanaonline.com/users/osmanschool/posts/189227

محمد، عبد الله. (2020، 26 أبريل) .*مهارات تكوين العلاقة المهنية* .الأسرة والمجتمع . https://ila.io/j74BF

محيسن .(2022) .*فعالية برنامج تدريبي لتحسين بعض المهارات الاحترافية لدى طلبة التدريب الميداني في قسم علم النفس والإرشاد في جامعة النجاح الوطنية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية.

منقريوش، نصيب فهمي .(2014) . *تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: قضايا مهنية وبحوث ميدانية* (الطبعة الأولى). المكتب الجامعي الحديث.

النجاح. (2021، 15 مارس) .*مهارات الإنصات والإصغاء* .موقع النجاح . https://www.annajah.net/مهارات-الإنصات-والإصغاء-article-13608

النحوية، مريم بنت عبد الله .(2012) .*اتجاهات العاملين في قضايا الأحداث الجانحين بمحافظة مسقط نحو العوامل المساهمة في جنوح الأحداث* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.

الهاشمية، سعادة بنت عيد بن خلفان .(2021) .*فاعلية برنامج إرشادي مقترح قائم على التأمل في تحسين التنظيم الانفعالي لدى عينة من النساء السجينات بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان* .مجلة الإرشاد النفسي، (66)، 401-425.

الهنائية، موزة بنت سعيد، الصوافية، جوخة بنت محمد، وجمعة، أمجد عزات .(2024) .*المخططات المعرفية اللاتوافقية المبكرة النشطة وعلاقتها بالاكتئاب لدى نزلاء السجن المركزي في سلطنة عمان.*

وزارة التنمية الاجتماعية .(2013) .*اللائحة التنظيمية لدار توجيه الأحداث (القرار الوزاري رقم 2013/259)* .سلطنة عمان https://qanoon.om/p/2013/mosd20130259/ .

وزارة التنمية الاجتماعية .(2014) .*جنوح الأحداث في المجتمع العماني* .دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية، سلطنة عمان.

وزارة التنمية الاجتماعية .(2016) .*دائرة شؤون الأحداث* . https://portal.mosd.gov.om/webcenter/portal/oracle/webcenter/page/scoped

وزارة التنمية الاجتماعية .(2025) .*رعاية الأحداث في سلطنة عمان: منظومة متكاملة للحماية والتمكين* . جريدة عُمان https://www.omandaily.om/article/1180989 .

وزارة التنمية الاجتماعية. (د.ت.) .*قانون مساءلة الأحداث الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2008/20م.*

وصوص، ديمة، والجوارنة، المعتصم بالله .(2016) .*الإشراف التربوي: ماهيته، تطوره، أنواعه، أساليبه* . دار الخليج للنشر والطباعة.

The Reference المراجع الأجنبية

American Psychological Association. (2022). *Work and well-being survey.* https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being

Bhasin, H. (2020, June 30). *What is training program? Definition, meaning and types.* Marketing91. https://www.marketing91.com/training-program/#What-is-a-Training-program

Buheji, M. (2013). *Reflections under the tree of Quran.* [Publisher not specified].

Cerit, E., & Şimşek, N. (2021). A social skills development-training programme to improve adolescents' psychological resilience and emotional intelligence level. *Archives of Psychiatric Nursing, 35*(6), 610–616. https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.08.010

Corey, G., Bawa, U., & Nicholas, L. J. (2017). *Theory and practice of counselling and psychotherapy* (2nd ed.). Cengage Learning.

Counselling Collective. (2024, September 6). *Eclectic therapy: Techniques, applications, and effectiveness.* https://counsellingcollective.net/eclectic-therapy/

Davis, M. H. (2018). *Empathy.* Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429493898

DeAngelis, T. (2018). *Developing the therapeutic relationship: Integrating case studies, research, and practice.* American Psychological Association. https://www.apa.org/education-career/ce/therapeutic-relationships.pdf

Decety, J. (2010). The neurodevelopment of empathy in humans. *Developmental Neuroscience, 32*(4), 257–267. https://doi.org/10.1159/000317771

Discover Mental Health. (2023). *Resilience and mental health in the workplace.* Springer. https://link.springer.com/journal/44192

Fritscher, L. (2021, August 11). *Why brief eclectic therapy is an effective treatment option for PTSD.* Verywell Mind. https://www.verywellmind.com/eclectic-therapy-2671584

Harvard Business Review Arabic. (2020, November 29). *[Article].* https://hbrarabic.com?p=146864

Herrity, J. (2024). *Professional skills and workplace success.* Career Guide. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-skills

Leonel, A. (2024). *There is no perfect man.* Self-Help. https://books.google.com/books/about/THERE_IS_NO_PERFECT_MAN.html?id=HX8VEQAAQBAJ

Penal Reform International. (2018). *Mental health in prison.* https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2018/05/Mental-Health-in-prison-Arabic.pdf

Psychology Today. (2019). *Eclectic therapy.* https://www.psychologytoday.com/us/therapy-types/eclectic-therapy

Robbins, M. (2024, January 10). *Why empathy is important: How to become more empathetic.* Mike Robbins | Infusing Life and Business with Authenticity and Appreciation. https://mike-robbins.com/the-power-of-empathy/

Shirley, S. (2023, December 4). *6 signs of a toxic professional relationship.* LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/6-signs-toxic-professional-relationship-stephanie-shirley-tp2ee

Toma, C. M. (2022). Identify the needs for continuous professional training of specialists working with juvenile delinquents in order to make the intervention more effective and increase the chances of social adaption. *Technium Social Sciences Journal, 36,* 163–173.

United Nations Office on Drugs and Crime. (2015). *United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules).* https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-ebook.pdf

United Nations Office on Drugs and Crime. (2017). *Handbook on anti-corruption measures in prisons.* https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/WorkingGroups/workinggroup4/2018-September-6-7/V1804326_E.pdf

Verywell Mind. (2023). *How humanistic psychology can help you live a better life.* https://www.verywellmind.com

Williams, Z. (2021). Daniel Goleman's emotionally intelligent contribution to organizational theory. *Journal of Management and Innovation.*

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1) تسهيل مهمة باحث

mosd.gov.om
info@mosd.gov.om
mosdOman

تسهيل مهمة باحث

تفيد وزارة التنمية الاجتماعية ممثلة بدائرة الدراسات الاجتماعية بأن الباحث/ أحمد بن درويش الهادي، طالب ماجستير في جامعة الشرقية، يقوم بإعداد دراسة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير بعنوان: **(برنامج تدريبي لتنمية بعض المهارات المهنية النفسية لدى عينة من موظفي قسم دار التوجيه بدائرة شؤون الأحداث بسلطنة عمان)**، حيث يعمل الباحث على تطبيق أداة الدراسة، في الفترة الزمنية من ٢٠٢٥/٤/١٤م إلى ٢٠٢٥/٧/١٤م، علما بأن البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

آملين تسهيل مهمة الباحث وفق المتبع لديكم، **مع التأكيد بتحمل الباحث مسؤولية الحفاظ على البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض هذه الدراسة.**

مقدرين تعاونكم،،

وضحه بنت سالم الطوية
مديرة دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية
وزارة التنمية الاجتماعية

ملحق رقم(2)

تسهيل مهمة باحث

جامعة الشرقية
A'SHARQIYAH UNIVERSITY

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

التاريخ:2024/11/14

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة.... وبعد

الموضوع/ تسهيل مهمة باحث

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الطالب **أحمد بن درويش بن عامر الهادي**، الرقم الجامعي **(2010170)**، والمسجل في برنامج ماجستير في التربية: تخصص علم النفس التربوي بجامعة الشرقية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، بقسم علم النفس من أجل تطبيق دراسة بعنوان:

" فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية بعض المهارات النفسية المهنية لدى عينة من موظفي دار التوجيه بدائرة شؤون الاحداث في سلطنة عمان"

وذلك خلال العام الدراسي 2025/2024م، ضمن متطلبات التخرج من البرنامج والحصول على درجة الماجستير.

شاكرين ومقدرين تعاونكم الدائم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

د. محمد بن خلفان الصقري
عميد كلية الآداب والعلوم الانسانية

ص.ب:42، الرمز البريدي:400، إبراء، سلطنة عمان، هاتف:+968-25401000، فاكس:+968-25401002
Post Box: 42, Postal Code: 400, Ibra, Sultanate of Oman ,Phone: (968) 25401000,Fax: (968)25401002
www.asu.edu.om AsharqiyahUni

ملحق رقم (3)

مقياس المهارات النفسية والمهنية في صورته الأولية:

م	الفقرات / العبارات	نادرا	أحيانا	دائماً
	مهارة بناء العلاقة المهنية			
1	لدي المعرفة الكافية لصنع علاقة مهنية مع الحدث			
2	أتقبل الحدث كما هو، بغض النظر عن القضية التي جاء بسببها.			
3	لدي المعرفة والقدرة على بناء الثقة والألفة مع الحدث بطريقة مهنية مريحه له.			
4	أشعر الحدث بالأمان والثقة من أجل بناء علاقة مهنية.			
5	أظهر أهمية السرية المهنية من خلال علاقتي مع الحدث.			
6	أمارس مهارات التواصل بصورة تشجع الحدث على الاستمرار في الحديث.			
7	أعرف كيف ومتى استخدم مهارة الإحالة مع الحدث.			
8	أحرص على استقبال وتوديع الحدث بطريقة مهنية.			
9	أرى أني قادر على متابعة حالة الحدث أثناء وبعد الإحالة.			
	مهارة الإصغاء / الانصات	نادرا	أحيانا	دائماً
1	أمارس مهارة الانصات بفاعلية.			
2	أساعد الحدث على الشعور بالأمان والثقة عند الحديث.			
3	أشجع الحدث على الحديث والتعبير عن مشاعره بأريحيه.			
4	أعتقد أنه بإمكاني إعادة عبارات الحدث خلال الحديث معه			
5	أساعد الحدث على صياغة الكلمات وتصحيح معناها			

6	أستطيع تمييز النقاط الرئيسية من خلال كلام الحدث.			
7	لدي القدرة على الاصغاء بصورة تساعد الحدث على الحديث بحرية.			
8	استخدم لغة جسد مناسبة تظهر انني مستمع جيد.			
9	أعطي الحدث وقتا كافيا للحديث وأبدي له ذلك.			
	مهارة التعاطف	نادرا	أحيانا	دائماً
1	أحرص على التعاطف في العلاقة مع الحدث .			
2	لدي القدرة على الإحساس بالمشاعر التي يمر بها الحدث .			
3	لدي المعرفة في التخفيف من معاناة الحدث من خلال إظهار التفهم.			
4	لدي القدرة على قراءة مشاعر الاحداث من تعبيرات وجوههم.			
5	أعكس مشاعر الحدث أثناء حديثه عن طريق تعبيرات الوجه أو حركه اليدين.			
7	أساعد الحدث على تقبل المشاعر التي لا يريد الافصاح عنها			
8	أحرص على مشاركة الحدث في أحزانهم وأفراحهم			
9	أشعر الحدث بأني موجود هنا لمساعدته وابدي له ذلك.			
10	أتفهم ما يمر به الحدث من تحديات.			
11	أشعر بالسعادة عندما أتمكن من مساعدة الحدث في التغلب على مشاعرة السلبية.			

ملحق رقم (4)

المقياس في صورته النهائية

مهارة بناء العلاقة المهنية:

هي القدرة على إقامة علاقات مهنية قائمة على الثقة والاحترام، مع ضمان تواصل فعال مع الحالات في سياقات متعددة، بما يساهم في مساعدتهم وفهم احتياجاتهم وتوجيههم نحو حلول مناسبة.

م	الفقرات / العبارات	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أحرص على الممارسة المهنية الفعالة لبناء علاقة إيجابية مع الحدث.					
2	أظهر احترامًا غير مشروط للحدث مهما كانت قضيته.					
3	أحرص على بناء علاقة مهنية على الثقة والاحترام المتبادل مع الحدث.					
4	أشعر الحدث بالأمان والثقة من أجل بناء علاقة مهنية.					
5	ألتزم بالسرية المهنية في التعامل مع الحدث وأتخذ الإجراءات التي تُشعر الحدث بالأمان اتجاه خصوصياته					
6	أمارس مهارات التواصل بصورة تشجع الحدث على الاستمرار في الحديث.					
7	أعرف كيف ومتى استخدم مهارة الإحالة مع الحدث.					
8	أحرص على استقبال وتوديع الحدث بطريقة مهنية.					
9	أرى أني قادر على متابعة حالة الحدث أثناء وبعد الإحالة.					

مهارة الإنصات:

هي القدرة على الاستماع باهتمام وتركيز، مما يسمح بفهم دقيق لاحتياجات وأوضاع الآخرين، ويسهم في تقديم استجابة مناسبة تسهم في تحسين التفاعل والتواصل.

م	الفقرات / العبارات	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أمارس مهارة الانصات بفاعلية.					
2	أساعد الحدث على الشعور بالأمان والثقة عند الحديث.					
3	أشجع الحدث على الحديث والتعبير عن مشاعره بأريحيه.					
4	أعتقد أنه بإمكاني إعادة عبارات الحدث خلال الحديث معه					
5	أساعد الحدث على صياغة الكلمات وتصحيح معناها					
6	أستطيع تمييز النقاط الرئيسية من خلال كلام الحدث.					
7	لدي القدرة على الاصغاء بصورة تساعد الحدث على الحديث بحرية.					
8	استخدم لغة جسد مناسبة تظهر انني مستمع جيد.					
9	أعطي الحدث وقتا كافيا للحديث وأبدي له ذلك.					

مهارة التعاطف:

هي القدرة على فهم مشاعر وأوضاع الآخرين والتفاعل معهم برفق واهتمام، مما يسهم في بناء بيئة داعمة ويعزز من القدرة على تقديم الدعم والتوجيه الفعّال.

	الفقرات / العبارات	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أحرص على التعاطف في العلاقة مع الحدث.					
2	لدي القدرة على الإحساس بالمشاعر التي يمر بها الحدث.					
3	أملك مهارة التخفيف من معاناة الحدث كأن أظهر تفهمي لمعاناته.					
4	لدي القدرة على قراءة مشاعر الاحداث من تعبيرات وجوههم.					
5	أعكس مشاعر الحدث أثناء حديثه عن طريق تعبيراتي غير لفظيه.					
6	أساعد الحدث على تقبل المشاعر التي لا يريد الافصاح عنها					
7	أُظهر تفهمي لمشاعر الحدث وأدعمه نفسيًا في أحزانه وأفراحه					
8	أؤكد دائماً للحدث من خلال أقوالي وأفعالي أني موجود هنا لدعمه ومساعدته					
9	أتفهم ما يمر به الحدث من تحديات.					
10	أشعر بالرضا المهني عندما يتجاوز الحدث مشاعره السلبية من خلال مساعدتي له.					

ملحق رقم (5)

قائمة محكمي المقياس

م	اسم المحكم	جهة العمل	التخصص
1	الدكتور موسى بن علي الهادي	وزارة التربية والتعليم	علم النفس التربوي
2	الدكتور محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي	جامعة الشرقية	علم النفس– الارشاد النفسي
3	الدكتور خلفان بن سالم البوسعيدي	وزارة التنمية الاجتماعية	فلسفة التربية
4	الدكتور هلال بن خلفان بني عرابة	المجلس الأعلى للقضاء	الارشاد والتوجيه– النفسي
5	الأستاذة حوراء بنت شرف الموسوية	وزارة التنمية الاجتماعية	علم نفس الصحة العقلية
6	الدكتور أحمد بن سالم البريكي	وزارة التنمية الاجتماعية	علم النفس الجنائي
7	الدكتور يوسف بن محمد بن عبد الله العطار	مركز توازن للاستشارات	علم النفس
8	الدكتور سالم بن راشد بن سعيد البوصافي	وزارة التربية والتعليم	الارشاد النفسي والتربوي

ملحق رقم (6)

قائمة محكمي البرنامج

م	اسم المحكم	جهة العمل	التخصص
1	الدكتور سالم بن راشد بن سعيد البوصافي	وزارة التربية والتعليم	ارشاد نفسي وتربوي
2	الدكتور محمد بن ناصر بن سعيد الصوافي	جامعة الشرقية	علم النفس– الارشاد النفسي
3	الدكتور خلفان بن سالم البوسعيدي	وزارة التنمية الاجتماعية	فلسفة التربية
4	الدكتور هلال بن خلفان بني عرابة	المجلس الأعلى للقضاء	الارشاد والتوجيه– النفسي
5	الأستاذة حوراء بنت شرف الموسوية	وزارة التنمية الاجتماعية	علم نفس الصحة العقلية
6	الدكتور موسى بن علي الهادي	وزارة التربية والتعليم	علم النفس التربوي
7	الدكتور يوسف بن محمد بن عبد الله العطار	مركز توازن للاستشارات	التربية وعلم النفس
8	الدكتور أحمد بن سالم البريكي	وزارة التنمية الاجتماعية	علم النفس الجنائي

ملحق رقم (7)

تفاصيل جلسات البرنامج التدريبي

الجلسة الأولى بعنوان:

جلسة تعارف

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات. اليوم والتاريخ: الأربعاء

الهدف العام: التعارف وكسر الجليد بين المرشد والمتدربين.

أهداف الجلسة:

1. بناء علاقة مهنية ناجحة بين الباحث والمشاركين مبنية على الثقة والاحترام المتبادل.
2. التعارف وإزالة الحواجز النفسية بين الباحث والمشاركين.
3. تعريف المشاركين على طبيعة البرنامج التدريبي وخطة التدريب ومدى أهميته في حياتهم المهنية بالنسبة لهم.
4. توضيح آليات عمل البرنامج من حيث مكان الجلسات ومدتها وأهمية الالتزام بالحضور وتطبيق ما يتم التدريب عليه.
5. التعرف على توقعات المتدربين من البرنامج، وما هو المطلوب منهم أثناء فترة التدريب.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي ، شاشة عرض، ورق وأقلام، الفنيات / الاساليب المستخدمة (كسر الجليد، المناقشة والحوار التعزيز، التعبير عن الذات.

إجراءات تنفيذ الجلسة:

1. يبدأ الباحث الجلسة بالترحيب بالمشاركين على حضورهم ومشاركتهم ويعبر لهم عن

سعادته بوجودهم في هذا البرنامج التدريبي، بعدها يبدأ الباحث بالتعريف عن نفسه أمام

أفراد المجموعة وإزالة الحواجز النفسية وبناء الثقة معهم.

2. بعدها يشجع الباحث المشاركين للتعريف بأسمائهم ومسمياتهم الوظيفية وطبيعة عملهم.

- الاسم: .....

- المسمى الوظيفي: .....

- طبيعة المهام الوظيفية: .....

3. بعدها يبدأ الباحث بشرح الإطار النظري للبرنامج التدريبي وأهميته وأهدافه وما يحتويه من محتوى ومعرفه. وأهم ما يركز عليه الباحث هو توضيح المهارات المهنية النفسية التي تم اختيارها للتدريب عليها أثناء البرنامج كالتعاطف والانصات الفعّال وبناء العلاقة المهنية مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح، وأيضا عدد جلسات البرنامج التدريبي وآليات وطرق تنفيذه والأنشطة والأدوات التي يتم استخدامها.

4. يقوم الباحث بتوضيح أهمية البرنامج على المشارك، من حيث المعرفة والمهارات وأيضا التشجيع على الاستمرارية في تنمية المهارات المهنية.

5. يفتح الباحث باب النقاش للأسئلة والاستفسارات عن تفاصيل البرنامج للمشاركين وتوقعاتهم من البرنامج، ويصحح التوقعات الخاطئة.

6. يقوم الباحث بالاتفاق على مواعيد الجلسات وأوقاتها والاتفاق على قوانين وقواعد البرنامج كالحفاظ على سرية معلومات الحالات والحرية في المشاركة من عدمها، وتوزيع العقد السلوكي. مرفق رقم (1).

7. ختام الجلسة:

يقوم الباحث بشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها يتم الاتفاق على الموعد القادم.

الجلسة الثانية بعنوان:

التعريف بالبرنامج التدريبي في تنمية المهارات النفسية المهنية.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: دائرة شؤون الأحداث اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

1. أن يتعرف المشارك على المهارات النفسية المهنية التي تم اخيارها للبرنامج.
2. أن يدرك أهمية المهارات المهنية في أداء مهام العمل وكيفية توظيفها عند التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
3. أن يتعرف دور المشارك في البرنامج.
4. أن يتعرف ماهية المهارات التي احتاجها في بيئة العمل.
5. أن يتعرف أسباب تنفيذ هذا البرنامج.

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- معرفة ما هية المهارات النفسية المهنية.
- معرفة أهمية المهارات المهنية النفسية في بيئة العمل.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

النقاش والحوار.

العصف الذهني

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة:

1. يبدأ الباحث بالترحيب بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسات السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية.
2. يجلس الباحث مع المشاركين في حلقة ويخبرهم أنه سوف يعرض عليهم تعريف معنى المهارات المهنية النفسية المهمة التي ينبغي لهم التعرف عليها والتدريب على تطبيقها في مهام عملهم.
3. يبدأ الباحث بتعريف المهارات المهنية النفسية المهم توافرها مع المختص أو الموظف العامل مع الفئات المختلفة وخاصة فئة الاحداث الجانحين والمعرضين للجنوح، بعدها يقوم بتوضيح معنى المشاعر التي قد تأتي الموظف أثناء عملة، كشعور بالضيق أو عدم تقبل المهام الوظيفية، ويبين الأسباب التي دعت إلى تنفيذ هذا البرنامج.
4. نشاط رقم 1:، انظر للمرفق رقم (2):

يعرض الباحث أهم المهارات المهنية النفسية عن (طريق شرائح العرض) التي تم اختيارها لتتناسب مع مهام عملهم والتدريب عليها في البرنامج التدريبي

بعدها يفتح الباحث المجال للنقاش للكشف عن الأفكار والآراء المتعلقة حول المهارات المهمة في بيئة العمل مع الاحداث وعرض التحديات التي يوجهونها.

5. نشاط رقم 2: انظر للمرفق رقم (3).

يقوم الباحث بإعطاء المشاركين نشاط فردي وهو ذكر التحديات التي تواجهه في بيئة العمل وتؤثر على أدائه المهني

ثم يبدأ المشاركون بعصف ذهني ووضع الحلول والاقتراحات.

6. ختام وتقييم الجلسة

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة الثالثة بعنوان:

التعرف على مهارة بناء العلاقة المهنية.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات. اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة: (الهدف العام):

التعرف على مهارة بناء العلاقة المهنية عند التعامل مع الاحداث.

أهداف فرعية:

- التعرف على كيفية فهم احتياجات الاحداث.
- تطوير مهارات التواصل عند التعامل مع الاحداث كالسرية والشعور بالأمان.
- تقديم بعض الاستراتيجيات التي تساعد في بناء الثقة والاحترام مع الحدث.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

التغذية الراجعة.

التعزيز.

عصف ذهني.

محاضرة.

النقاش والحوار.

لعب الادوار

إجراءات تنفيذ الجلسة:

1. يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية.

2. يقوم الباحث بعمل نشاط رقم (1)

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين لمجموعتين وإعطاء كل مجموعة ورقة وقلم، ثم يطلب منهم عمل عصف ذهني وحل السؤالين التاليين: (انظر للمرفق رقم 5)

3. يقوم بعدها المشاركون بالإجابة عن الأسئلة السابقة بشكل مستفيض، بعدها وضح الباحث عن معنى مهارة بناء العلاقة المهنية وأهميتها في الإصلاح والتغيير والتعامل المهني مع الحدث، حيث شملت الجلسة العناصر التالية:

- التعريف العلمي للمهارة المهنية.
- أهمية المهارة لنجاح العلاقة المهنية.

نشاط رقم (2): توفير بيئة آمنه وسرية. انظر (للمرفق رقم 6)

- يقوم الباحث بتوضيح أهمية إشعار الحدث بالأمان والسرية من خلال التوضيح لهم أثناء الحديث معهم واستخدام التعبيرات أو المصطلحات التي تعكس ذلك،

- يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى مجموعتين، ويطلب من كل مجموعة عمل سيناريو تمثيلي لحالة من الأحداث، بحيث يتم تقمص شخصيتين، الأولى شخصية حدث والثانية شخصية مختص.
- بعدها يطلب الباحث من إحدى المجموعات بتمثيل الأدوار، بحيث يقوم المختص مع الحدث من أجل مساعدته والتعبير عن مشاعره وتعديل سلوكه في بيئة آمنه خالية من إطلاق الأحكام،

نشاط رقم (2)، انظر للمرفق رقم 7:

فهم أسباب جنوح الأحداث.

يطلب الباحث من المشاركين رسم شجرة لعائلة حدث جانح تم إيداعه في دار التوجيه، بعدها يرسم جذور تشير للأسباب التي أدت إلى الخطأ، بعدها يتم وضع الحلول المناسبة.

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة الرابعة بعنوان:

تابع/ مهارة بناء العلاقة المهنية.

المدة الزمنية: 120 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم والتاريخ:

أهداف الجلسة: (الهدف العام) :

تعريف المشاركين وتدريبهم على تطوير مهارة بناء العلاقة المهنية مع الاحداث.

أهداف فرعية:

- التعرف على الصعوبات التي تواجه الموظف أثناء التعامل مع الأحداث وكيفية حلها.
- تدريب الموظفين على استخدام فنيات وأساليب مهنية مرنة عند التعامل مع الأحداث.
- البحث عن تقنيات وأساليب تساهم في تحسين العلاقة المهنية بهدف تحسين العلاقة والتخفيف من السلوكيات الخاطئة من خلال التعرف على بعض المهن.
- أن يدرك الموظف بأهمية المهارات المهنية في أداء مهام العمل وكيفية توظيفها عند التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- التعرف على ماهية الإحالة في العلاقة المهنية وكيفية تطبيقها.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض، أوراق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة: التغذية الراجعة، محاضرة، لعب الأدوار، عصف ذهني، النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة:

1. يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، بعدها مراجعة مختصره فيما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها يتطرق إلى الحديث عن نقاط الجلسة الحالية:

يقوم الباحث بالتعريف عن أهمية اكتساب مهارة بناء العلاقة المهنية في الإصلاح والتغيير والتعامل المهني مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.

نشاط رقم (1):

بعض نماذج من والوظائف والمهن التي يجب أن تتضمن علاقة مهنية، مثل التالي:

صورة رقم (1-2-3) : انظر للمرفق رقم 8:

- المعلم
- الطبيب
- المعالج النفسي.

بعدها يتطرق الباحث إلى أهمية مهارة الإحالة في العلاقة المهنية وآلياتها في العلاقة المهنية.

يتحدث الباحث عن أسباب استخدام الإحالة وطرق تطبيقها.

نشاط رقم (2) انظر للمرفق رقم 9:

يقوم الباحث بعرض دراسة حالة افتراضية، ثم يقوم المشاركين بتطبيق مهارة الإحالة لتلك الحالة بناء على طبيعة المشكلة وتحويلها للمختص المعني.

حالة تعاني من علامات اضطراب نفسي / عقلي / عضوي.

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات، ثم يطرح دراسة حالة لحدث يعاني من اضطراب في النوم وتبول لا ارادي.

- ثم يطلب من كل مجموعة معرفة ما يعاني منه الحدث؟
- تقديم ملاحظات للمشرف كتشخيص الحالة المبدئي.
- تحويلها للجهة المعنية.
- متابعة الحالة بعد التحويل.

بعد النشاط يتم مناقشة كيف يمكن تقديم خدمة الإحالة بصورة علمية مهنية التي تسهم في مساعدة الحدث.

الهدف: تعليم المشاركين أهمية تحويل الحالة في حال وجود ملاحظات غير طبيعية أو شكوى، وكيفية متابعة الحدث بعد التحويل.

نشاط رقم 3 (واجب منزلي): مرفق رقم 10:

ضع خطة لتحويل الحالات إلى المختص/ الجهة المعنية التالية:

1- سالم يعاني من أرق في النوم.

2- راشد لدية مشكلة مع عائلته ولا يرغب باللقاء بهم.

3- ريم تعاني من ألم في المفاصل.

نشاط فردي:

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة بناء العلاقة المهنية:

حدث: أنا أشعر أنه لا يوجد هناك سرية في معلوماتي عندما اتحدث معك!

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بالشكر الجزيل للمشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة الخامسة بعنوان:

مهارة التعاطف.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات. اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

- أن يتعرف المشارك على ماهيّة مهارة التعاطف في العلاقة المهنية، وكيفية توظيفها عند التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- تدريب المشاركين على إدراك أهمية التعاطف في أداء مهام عمله مع الحالات.
- بناء الثقة مع الاحداث من خلال مهارة التعاطف.

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- معرفة معنى التعاطف.
- أهداف التعاطف في العلاقة المهنية.
- الفرق بين التعاطف والمواساة.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية، شاشة عرض، ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

محاضرة، نقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية: الإنصات، التعاطف

الواجب المنزلي.

إجراءات تنفيذ الجلسة:

1. يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال

الجلسة السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية.

- يبدأ الباحث بشرح مفهوم التعاطف في العلاقات الإنسانية وخاصة المهنية.

- بعدها يتطرق الباحث إلى تعريف أهمية مهارة التعاطف في العلاقة المهنية.

- الفرق بين التعاطف والمواساة.

2. نشاط جماعي (1)، انظر للمرفق رقم 11:

3. بعدها يقوم الباحث بعرض مقطع فيديو، ثم يقوم المشاركين بكتابة اسم المهارة التي ظهرت في مقطع الفيديو.

- يقوم الباحث بسؤال المشاركين، بعد مشاهدتك لمقطع الفيديو أذكر أسم المهارات؟

الجزء الثاني: الأنشطة التفاعلية، تمرين الاستماع النشط: يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعتين.

تقوم كل مجموعة بالتحدث عن تجربة مهنية بينما يستمع الاخرون بدون مقاطعة، ثم يتم تبادل الأدوار بين المجموعتين.

- مناقشة جماعية: بعد النشاط يطرح الباحث سؤالاً حول التجربة: كيف شعرت أثناء الاستماع؟ ماذا تعلمت من تجربة الآخر؟

مناقشة حول فوائد مهارة التعاطف: كيف يمكن للتعاطف من تعزيز العلاقات الإنسانية والمهنية؟

نشاط جماعي (2)، انظر للمرفق رقم 12: يقوم الباحث بتوزيع ورقة لكل مجموعة، ثم يضع سؤالين: أكتب ملخص ما تعلمته اليوم؟ ومن وجهة نظرك ما هي المهارات التي تعتقد أنها مهمة في التعامل مع الأحداث؟ ولماذا؟

نشاط فردي 3: انظر للمرفق رقم 13

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التعاطف:

الحدث يقول : أنا أشعر أن مستقبلي ضاع.

.....

.....

تمرين رقم 4 : انظر للمرفق رقم 14

أكتب نقاط مختصر تعلمتها خلال هذه الجلسة، وماذا تقترح من احتياجات مهنية ؟

•
•
•
•
•

الواجب المنزلي:

من وجهة نظرك ، ما هي التحديات الحقيقية التي تمنعك من أداء عملك بمهنية ؟

ختام الجلسة، يتم تلخيص النقاط الرئيسية التي تم تناولها، بعدها يدعو الباحث لمشاركة أفكارهم ومقترحاتهم في تطبيق ما تم الحديث عنه، بعدها شكر الباحث المشاركين وتم بعدها الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، مرفق رقم (4).

الجلسة السادسة بعنوان:

تابع/ مهارة التعاطف.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

- معرفة المشارك على آليات مهارة التعاطف وكيفية توظيفها عند التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- تدريب المشاركين على كيفية التعرف على مشاعر الاحداث من خلال التعاطف.
- تدريب المشاركين على تجنب إصدار الأحكام وتفهم سلوك الحدث الناتج عن مؤثرات خارجية وداخلية.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

محاضرة.

النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية.

لعب الدور

عصف ذهني.

إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكرهم على وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال

الجلسة السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية وهي كالتالي:

- التعرف على خطوات / مكونات التعاطف. (الانصات بدون حكم او مقاطعة، التفاعل العاطفي أثناء حديث الحدث، التعاطف السلوكي)
- التعرف على مفهوم المشاعر التي يمر بها الإنسان بصورة عامة وخاصة الحدث.

نشاط رقم 1: انظر للمرفق رقم 15

يطلب الباحث من كل مشارك أن يذكر موقفاً واحد مر به كان حينها بحاجه إلى التعاطف.

بعدها يطلب الباحث من المشاركين لعب دور المختص في التعامل مع المواقف السابقة وذلك باستخدام خطوات التعاطف التي تم ذكرها سابقا (الانصات بدون حكم او مقاطعة، التفاعل العاطفي أثناء الحديث، مساعدة الحدث على الحديث عن طريق الأسئلة، عدم إطلاق الاحكام أو إعطاء نصائح، التعاطف السلوكي).

- بعدها يفتح الباحث الحوار لمناقشة ما هو أثر تطبيق عناصر التعاطف على الموقف الذي مر به، وما هو الشعور الناتج عن ذلك.

نشاط رقم 2: انظر للمرفق رقم 16

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين بشكل فردي.

يقوم الباحث بوضع حالة افتراضية لحدث مر بحالة فقد لأحد والديه، ثم يسأل المشاركين كيف تتفاعل مع الموقف من حيث التالي :

- تهيئة المكان وجو اللقاء:
- الانصات:
- التفاعل العاطفي:
- تقييم الحالة:
- نشاط فردي 3 :

أجب عن العبارات التالية من الحدث مستخدما مهارة التعاطف: انظر للمرفق رقم 17 :

بعدها يقوم الباحث بتنفيذ نشاط دراسة حالة، يقوم الباحث بتوزيع المشاركين لمجموعتين نشاط دراسة حالة حدث. (افتراضية) نشاط رقم 4 : انظر للمرفق رقم 18

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص ما تم التدريب عليه، والتذكير بأهمية التدريب المستمر على التعاطف مع الاحداث، وبعدها شكر الباحث المشاركين وتم الاتفاق على الموعد القادم. ثم يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة السابعة بعنوان:

تابع مهارة التعاطف.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات. اليوم والتاريخ : الأربعاء

أهداف الجلسة:

- التعرف على مشاعر الانسان السلبية والايجابية.
- تدريب المشاركين على كيفية تشجيع الاحداث على التعبير عن مشاعرهم.
- تعريف المشاركين على مشاعر العار التي يمر بها الحدث.
- تدريب المشاركين على التعامل السليم مع مشاعر العار التي يمر بها الحدث.

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- التعرف على المشاعر التي يمر بها الإنسان بصورة عامة، السلبية والايجابية، مثل الفرح والحزن والضيق والعار وتقلب المزاج.
- التعامل السليم مع الأفكار والمشاعر السلبية

الأدوات المستخدمة:

- حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.
- شاشة عرض
- ورق وأقلام.
- الفنيات / الاساليب المستخدمة:
- محاضرة.
- النقاش والحوار.
- نماذج من المهارات المهنية النفسية
- عصف ذهني.

- النمذجة

- إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكرهم على وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية وهي كالتالي:

- تعريف المشاركين بمفهوم المشاعر وأهميتها، وكيف يمر بها الانسان.

نشاط (1):

يطلب الباحث من المشاركين اغلاق اعينهم للحظات ويركزوا على ما هية المشاعر التي يشعرون بها، ويضعون لها اسم، أي بماذا تشعر الأن؟ انظر للمرفق 19

- يتم فتح باب النقاش بين الباحث والمشاركين من أجل التوصل إلى ما هي المشاعر السلبية والايجابية وكيف تتعرف عليها وكيف تتعامل معها؟

- يبدأ الباحث بسماع الإجابة من كل مشارك، ثم يعزز الإجابات الصحيحة ويصحح الإجابات غير صحيحة، حتى تتضح للمشارك الطرق العلمية في التعامل مع الأفكار والمشاعر.

نشاط (2): انظر للمرفق رقم 20

يضع الباحث السؤال التالي: من وجهة نظرك، ما هي مشاعر العار وكيف تأتي؟يطلب الباحث من المشاركين تكوين مجموعتين، ثم التفكير في معاني العار التي يشعر بها الانسان من خلال عصف ذهني جماعي، ثم تعرض كل المجموعتين الحلول التي توصلت إليها.

نشاط رقم (3):

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التعاطف: انظر للمرفق رقم 21

نشاط رقم (4):

تمرين التقمص العاطفي. (تخيل)

يطلب من المشاركين أن يتخيلوا أنفسهم مكان الحدث الذي يعاني من مشكلة معينة. فردي انظر للمرفق رقم 22

ما هي المشاعر التي تشعر بها؟	ما هي الأفكار التي في ذهنك؟	ماذا تتمنى أن يقال لك وأنت في نفس الموقف؟

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية،(مرفق 4)

الجلسة الثامنة بعنوان:

التعامل مع حالات العودة للدار

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

- تدريب المشاركين على مهارات التدخل السليم والايجابي مع حالات عودة الاحداث .
- تدريب المشاركين على استخدام طرق علمية ومهنية للوقاية والمتابعة
- تبصير المشاركين على فهم الأسباب من جوانب نفسية واجتماعية ومادية.
- يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:
- معرفة بعض أسباب العودة للسلوكيات الجانحة.
- التعامل العلمي مع العودة.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

أسلوب حل المشكلات

محاضرة.

النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

الواجي البيتي

إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها الحديث عن نقاط الجلسة الحالية.

يبدأ الباحث بتعريف المشاركين بالأسباب التي تؤدي إلى عودة الحدث للخطأ مرة أخرى وذلك بناء على وقاع الحياة التي يعيشها الحدث، مثل طبيعة الحدث الجانح والبيئة التي يعيش فيها والعوامل والضغوط النفسية والاجتماعية والأسرية المؤثرة.

نشاط 1:

الأسباب الشائعة.

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين إلى ثلاث مجموعات، بعدها يضع سؤال: ما هي أسباب العودة للجنوح من وجهة نظرك؟ وكيف ممكن حل المشكلة؟ ضح حلول لكل مشكلة. انظر للمرفق رقم(23).

بعدها يقوم الباحث بمشاركة جميع الآراء على شكل حلقة نقاشية.

نشاط رقم 2 :

تطبيق عملي . انظر للمرفق رقم 24

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى ثنائي لتطبيق العلاج المناسب ووضع الحلول لمثل الحالات التالية.

بعدها يقوم الباحث بفتح النقاش وتبادل الأفكار والحلول مع المشاركين.

نشاط فردي 3:

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التدخل السليم: انظر للمرفق رقم 25

نشاط واجب منزلي: دراسة حالة لحدث عاد للسرقة أكثر من 3 مرات.

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة التاسعة بعنوان:

مهارة الإنصات

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات. اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

تعريف مهارة الانصات الفعال.

تدريب المشاركين على مهارة التّفهم عن طريق الانصات في التعامل مع الاحداث.

تدريب المشاركين على مهارة الانصات الفعال في الإصلاح والتأثير وفهم مشاعر الاحداث.

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

فهم مهارة الانصات.

إدراك أهمية الانصات والهدف منها في التعامل مع الأحداث.

التدريب على طرق انتظار الإجابة.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض، ورق وأقلام، مقطع فيديو،

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

محاضرة، عصف ذهني، تمثيل، لعب الأدوار، النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها يبدأ الحديث عن أهم نقاط الجلسة الحالية.

يقوم الباحث بتعرف ما هية مهارة الانصات الفعال، وتوضيح الفرق بين الانصات والاستماع، من خلال مشهد تمثيلي ومقطع فيديو.

نشاط رقم (1): يبدأ الباحث أنشطة الجلسة بإعطاء المشاركين نموذج للتعرف على قدراتهم في الانصات: انظر للمرفق رقم 26

نشاط رقم (2): نشاط مقطع الفيديو. انظر للمرفق رقم 27

يقوم الباحث بعمل تمرين فردي، بحيث يتم عرض مقطع فيديو يحتوي على مشهد تمثيلي يتعلق بالإنصات الفعال.

بعدها يحث الباحث المشاركين بالتعبير عما شاهدوه في المقطع في دقيقتين، من حيث السلبيات والايجابيات.

نشاط رقم (3): يقوم الباحث بطرح السؤال التالي على المشاركين: بما أنك تتعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح ، ربما تصادف أثناء الحديث مع الحدث تأخر الإجابة أو عدم الإجابة على سؤالك ، كيف تتعامل الموقف ؟ انظر للمرفق رقم 28

- يقوم الباحث بتقسيم المشاركين مجموعات صغيرة.
- يوزع عليهم نموذج لحالة حدث يتأخر في الإجابة عن السؤال بسبب أو بدون سبب، ويطلب منهم عمل عصف ذهني للتعامل مع الموقف.
- يقوم الباحث بالمشاركة في التحليل مع المجموعات للتوصل إلى حل علمي للتعامل مع الموقف.
- بعدها يتوصل المشاركون إلى حل وهو كالتالي:
- أحد أبرز الحلول هو الصبر والانصات والتشجيع بالسؤال ولكن بدون فرض أو تهديد ولا بأس أن لا يجيب الحدث عن السؤال الأن، و في بعض الحالات تحتاج إلى وقت لتتحدث.

نشاط فردي 4 :

- أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات : انظر للمرفق رقم 29

تمرين رقم (5): جماعي :

دراسة حالة حدث. انظر للمرفق رقم 30

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة العاشرة بعنوان:

تابع / مهارة الإنصات

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم: الأربعاء

أهداف الجلسة:

- تعريف المشاركين على الآليات التي تساعدهم في توظيف مهارة الانصات الفعال في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.
- تدريب المشاركين على الآليات والفنيات عند تطبيق مهارة الانصات.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

عصف ذهني.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

التغذية الراجعة

محاضرة.

لعب الدور

النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها يبدأ الحديث عن أهم نقاط الجلسة الحالية.

- يبدأ الباحث بشرح ماهيّة الآليات والتقنيات التي تساعد المشارك في توظيف مهارة الانصات الفعال في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح وهي كالتالي:

1. الانتباه والتواجد التام.
2. عدم المقاطعة.
3. التفاعل العاطفي والجسدي.
4. طرح الأسئلة التي تشجع على الاستمرار في الحديث.
5. إعادة تلخيص ما قاله الحدث.

- نشاط رقم (1):

تطبيق عملي لحالة افتراضية ربما قد تواجه الموظف أثناء قيامة بعمله: حدث بدأ بالصياح والغضب بسبب أسرته التي طالبت بإيداعه في الدار.

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين بشكل ثنائي ، ويسأل السؤال التالي : كيف تطبق تقنيات الانصات لمساعدة الحدث في هذا الموقف ؟ انظر للمرفق رقم 31

نشاط رقم (2):

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى مجموعات، بحيث تتكون كل مجموعة من فردين، ثم يعطي كل مجموعة دراسة (حالة افتراضية) : انظر للمرفق رقم 31

نشاط فردي 3

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات : انظر للمرفق رقم 32

تمرين رقم (4): جماعي ،

دراسة حالة حدث. انظر للمرفق رقم 33

ختام وتقييم الجلسة: (مرفق 4)

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بأهمية التدريب المهني المستمر لمساعدة الاحداث وتمكينهم والاخذ بأيديهم، وبعدها تم الاتفاق على الموعد القادم.

نشاط: يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية.

الجلسة الحادية عشر بعنوان:

تابع / مهارة الإنصات.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم والتاريخ: الأربعاء

أهداف الجلسة:

تعريف المشاركين على مهارة عدم إصدار الاحكام عند الانصات للحدث.

تدريب المشاركين على تطبيق مهارة تجنب إصدار الاحكام.

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- تجنب إصدار الاحكام.
- إدارة مهارة الانصات وتأجيل إصدار الاحكام

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية.

شاشة عرض

ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

محاضرة.

النمذجة

النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة:

- يرحب الباحث بالمشاركين ويشكر وجودهم والتزامهم بالوقت، ثم مراجعة ما تم خلال الجلسة السابقة وبعدها يبدأ الحديث عن أهم نقاط الجلسة الحالية.

يبدأ الباحث بسؤال للمشاركين: كيف يساعد تجنب إصدار الأحكام في بناء الثقة مع الحدث ؟، بحيث عندما يتحدث الحدث ينصت الموظف بشكل فعال ويتجنب إصدار الاحكام مما يشعر أن حديثه مهم ومشاعره تُحترم وهذا يساهم في بناء ثقة عالية للحدث اتجاه الموظف.

تجنب إصدار الاحكام يؤدي إلى نتائج إيجابية كتغيير السلوك وتقليل السلوك العدواني بناء ثقة جيدة مع الحدث، بحيث يصبح تجنب إطلاق الاحكام أهد أهم الأدوات الأساسية في توجيه الاحداث نحو الإصلاح والتغيير إلى الأفضل.

نشاط رقم (1) : بيئة آمنه بدون أحكام.

يقوم الباحث بتشجيع المشاركين على جعل بيئة العمل آمنه للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح للتعبير عن مشاعرهم بدون قيود أو إطلاق احكام، والانصات إليهم بدون مقاطعة واستخدام الأساليب المعززة مثل دعم التعبير عن المشاعر، بعدها يطلب من المشاركين بإعطاء نماذج للتطبيق.

يفتح باب المناقشة بعد القيام بعصف ذهني حول الطرق العلمية لبناء الثقة وعدم إطلاق الأحكام. انظر للمرفق رقم 34

نشاط رقم (2) :

دراسة حالة – (س/ة) والتحرش الجنسي. انظر للمرفق رقم 35

والهدف من هذا النشاط هو تطبيق مهارة الانصات وعدم إطلاق الاحكام.

مناقشة: يتم النقاش المتبادل بين الباحث والمشاركين، وإيجاد طرق وآليات يتم اتباعها وتطبيقها في بيئة العمل.

نشاط فردي 3:

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات: انظر للمرفق رقم 36

تمرين رقم (4): جماعي

دراسة حالة حدث. انظر للمرفق رقم 37

نشاط: ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين وبعدها يقوم بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق 4).

الجلسة الثانية عشر بعنوان:

الجلسة الختامية للبرنامج ومراجعة ما تم التدريب عليه.

المدة الزمنية: 60 دقيقة. مكان اللقاء: قاعة الاجتماعات اليوم والتاريخ : الأربعاء

أهداف الجلسة:

- مراجعة المهارات والمعرفة المكتسبة من البرنامج.
- تقويم وتقييم الأداء.
- التدريب على التخطيط للتطبيق العملي.
- استقبال الملاحظات .

يتوقع من المشارك بعد نهاية الجلسة أن يكون قادرا على:

- تطبيق وتلخيص ما تم تناوله من مهارات خلال البرنامج التدريبي، مع تعزيز من مهارات المشاركين وتوجيههم نحو التدريب المستمر وتحسين مستواهم المعرفي والمهني في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.

الأدوات المستخدمة:

حاسب آلي / عرض باور بوينت –المادة العلمية، شاشة عرض، ورق وأقلام.

الفنيات / الاساليب المستخدمة:

محاضرة، التلخيص، التغذية الراجعة، لعب الدور، النقاش والحوار.

نماذج من المهارات المهنية النفسية

إجراءات تنفيذ الجلسة: يرحب الباحث بالمشاركين في الجلسة الأخيرة ويشكر اجتهادهم خلال الفترة السابقة ويثني على وجودهم والتزامهم بالوقت، بعدها يبدأ بمراجعة ما تم خلال الجلسات السابقة وتوضيح كيفية الاهتمام بتطبيق المهارات من خلال الآتي:

- يبدأ الباحث بعرض تلخيص المهارات النفسية والمهنية التي تم التدريب عليها وتعلمها في الجلسات العشر السابقة، وتوضيح أهمية التدريب عليها في بيئة العمل.

- المهارات المهنية التي تطرق إليها الباحث:

- **مهارة بناء العلاقة المهنية ، التعاطف ، الإنصات.**

نشاط رقم (1): مراجعة للمهارات. انظر للمرفق رقم 38

يقوم الباحث بتشكيل مجموعتين من المشاركين وبعدها يقوم بتوزيع قائمة المهارات المهنية النفسية التي تم التطرق إليها في البرنامج التدريبي: **مهارة بناء العلاقة المهنية، التعاطف، الإنصات،** بعدها يطلب الباحث من المشاركين اختيار المهارة الأكثر أهمية بالنسبة لطبيعة عملهم، وإقتراح مهارات أخرى يرونها مهمة في التعامل مع الأحداث.

يقوم الباحث بعرض حالة افتراضية لأحد قضايا الاحداث ويعطي المشاركين الفرصة في وضع الخطة الأولية لدراسة الحالة وتطبيق المهارات المهنية المناسبة.

سيناريو الحالة:

(راشد) طالب في المرحلة الإعدادية، لديه بعض السلوكيات الغير جيده، مثل الكلام البذيء والهروب من المدرسة وتعاطي السجائر والعودة إلى المنزل في وقت متأخر، تقدم والده بشكوى إلى الجهات المختصة وتم إيداع راشد في دار الإصلاح لمدة شهر.

- المهارات التي سيتم تطبيقها في مثل هذه الحالات:

- بناء العلاقة المهنية (الثقة): يتم بناء علاقة قائمة على الثقة وإشعار راشد بالأمان بحيث يقول ما في قلبه.

- الانصات: الاستماع والانصات لراشد بدون مقاطعة أو إصدار أحكام.

- التعاطف: السعي نحو الاحتواء ومعرفة الأسباب المؤدية لسلوك الحدث كالمشاكل الاسرية والمؤثرات النفسية.

نشاط رقم (2): انظر للمرفق رقم 39

يقوم الباحث بعرض الحالة السابقة للمشاركين، بحيث يتم تقسيمهم إلى مجموعتين، وتقوم كل مجموعة بإختيار ولعب دور إحدى الوظائف المهنية في الدار مثل الاخصائي الاجتماعي / النفسي / مشرف الدار.

بعدها تقوم كل مجموعة بتمثيل الدور مع الحدث باستخدام المهارات المهنية السابقة، وبعدها تعرض كل مجموعة الحلول العلمية الممكنة من خلال تطبيق المهارات بصورة فعّاله.

نشاط رقم (3): مناقشة وحوار ووضع الحلول.

يتم مناقشة إمكانيات استخدام المهارات المهنية بصورة مهنية وعلمية في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح. انظر للمرفق رقم 40

الختام والتقييم: مرفق رقم 4

يقوم الباحث بتلخيص بصورة مختصر ما تم التركيز عليه خلال فترة البرنامج التدريبي والتأكد من مدى استفادة المشاركين من المهارات المكتسبة، ودعوة المشاركين إلى ممارسة المهارات بصورة مستمرة خلال ممارستهم لعملهم مع الاحداث.

بعدها يوجه الباحث الشكر الجزيل للمشاركين على حضورهم وجهودهم ومشاركتهم الفعالة في الجلسات التدريبية، وتشجيعهم على الاستمرار في تطبيق ما تعلموه من أجل تحقيق نتائج مهنية رائعة. بعد ذلك تقييم البرنامج بصورة عامة.

ختام وتقييم الجلسة:

يقوم الباحث بتوزيع استمارة التقييم الذاتي الخاصة بالجلسة التدريبية، (مرفق رقم 41).

مرفق رقم (1).

قواعد البرنامج التدريبي

- التعهد بالإلتزام في حضور الجلسات وفق الوقت والمدة المحددة.
- عدم استخدام الهاتف النقال إلا في الضرورة.
- المشاركة والتفاعل في الجلسات التدريبية.
- طرح الأفكار والمقترحات إن وجدت التي تساهم في تحسين الجلسة والبرنامج بشكل عام.
- احترام القيم الأخلاقية والمهنية.
- الحفاظ على سرية المعلومات
- إتمام الأنشطة والواجبات المنزلية.
- تنبيه الباحث عن أي صعوبات تواجهك أثناء البرنامج التدريبي.

جزيل الشكر والتقدير على التعاون

الأسم :

.....

التوقيع

:.....

نشاط رقم 1: (مرفق 2)

يعرض الباحث أهم المهارات المهنية النفسية عن (طريق شرائح العرض) التي تم اختيارها لتتناسب مع مهام عملهم والتدريب عليها في البرنامج التدريبي، وهي كالتالي:

- مهارة رقم 1 (مهارة العلاقة المهنية).
- مهارة رقم 2 (مهارة الانصات).
- مهارة رقم 3 (مهارة التعاطف).

بعدها يفتح الباحث المجال للنقاش للكشف عن الأفكار والآراء المتعلقة حول المهارات المهمة في بيئة العمل مع الاحداث وعرض التحديات التي يوجهونها.

نشاط رقم 2: (مرفق 3)

بعدها يقوم الباحث بإعطاء المشاركين نشاط فردي وهو ذكر التحديات التي تواجهه في بيئة العمل وتؤثر على أدائه المهني: أذكر التحديات التي تواجهك في بيئة العمل تؤثر على أدائك المهني:

إذا واجهتك هذه التحديات مع الاحداث كيف تتعامل معها بمهنية:

التحديات	الحلول المقترحة من وجهة نظرك
حالات إيذاء الذات	
حالات الاغماء	
ظهور سلوكيات غير أخلاقية	

ثم يبدأ المشاركون بعصف ذهني ووضع الحلول والاقتراحات.

.....

.....

.....

مرفق رقم (4)

التقييم الذاتي الخاصة بالجلسات التدريبية.

استمارة تقييم للجلسة

م	العبارة	الدرجة				
		1 ممتازة	2 جيدة جدا	3 جيدة	4 مقبولة	5 ضعيفة
1	كيف تقيم محتوى الجلسة التدريبية؟					
2	هل ساهمت الأنشطة في إثراء وتعزيز معرفتك؟					
3	هل تعتقد أن الجلسة التدريبية ساعدتك في تطوير مهاراتك ومعرفتك ؟					
4	كيف تقيم أسلوب المدرب في توصيل المعلومة ؟					
4	هل لديك أي اقتراحات أو ملاحظات لحسين الجلسات المستقبلية ؟					

نشاط رقم (1) (مرفق 5)

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين لمجموعتين وإعطاء كل مجموعة ورقة وقلم، ثم يطلب منهم عمل عصف ذهني وحل السؤالين التاليين:

السؤال	الإجابة
ماذا تعتقد أنك تعرف عن مهارة بناء العلاقة المهنية؟	
ماذا تريد أن تعرف عن مهارة بناء العلاقة المهنية؟	

- التعريف العلمي للمهارة المهنية.
- أهمية المهارة لنجاح العلاقة المهنية.

نشاط رقم (2): (مرفق 6)

توفير بيئة آمنه وسرية للحدث من خلال التوضيح لهم أثناء الحديث معهم واستخدام التعبيرات أو المصطلحات التي تعكس ذلك، يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى ثلاثة مجموعات، ويطلب من كل مجموعة عمل سيناريو تمثيلي لحالة من الأحداث، بحيث يتم تقمص شخصيتين، الأولى شخصية حدث والثانية شخصية مختص، بعدها يطلب الباحث من إحدى المجموعات بتمثيل الأدوار، بحيث يقوم المختص مع الحدث من أجل مساعدته والتعبير عن مشاعره وتعديل سلوكه في بيئة آمنه خالية من إطلاق الأحكام، مثل:

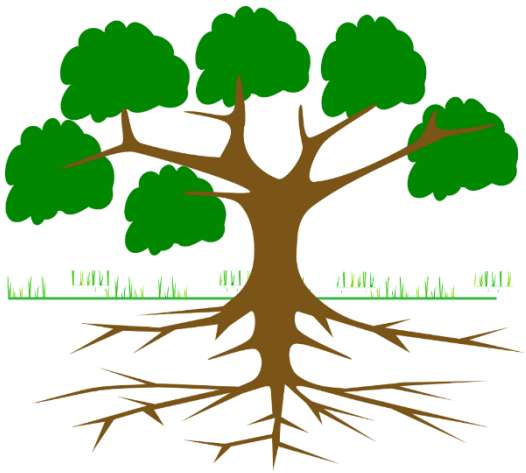
قل	لا تقل
• **كل ما تقوله هو سري بيني وبينك فقط.**	إذا ما خبرتني راح أخبر أسرتك المشرف/ المدير. إذا ما خبرتني راح تطول مدة ايداعك في الدار
• **أنا هنا لمساعدتك وخدمتك فلا تخف ولا تتردد في طلب المساعدة.**	إذا بغيت مساعدة قول بسرعة لأني مشغول

تمرين رقم 3 مرفق 7

فهم أسباب جنوح الأحداث.

يطلب الباحث من المشاركين رسم شجرة لعائلة حدث جانح تم إيداعه في دار التوجيه، بعدها يرسم جذور تشير للأسباب التي أدت إلى الخطأ، بعدها يتم وضع الحلول المناسبة.

من وجهة نظرك ، ما هو التصرف الصحيح المهني في مثل هذا الموقف ؟ :



.....

.....

نشاط رقم (1): مرفق رقم 8

بعض نماذج من والوظائف والمهن التي يجب أن تتضمن علاقة مهنية، مثل التالي:

صورة رقم (1-2-3)

- المعلم ، الطبيب ، المعالج النفسي.

المهنة / الوظيفة	المهارات المطلوبة	العلاقة مع الحالة
المعلم		
الطبيب		
المختص النفسي.		

نشاط رقم (2) مرفق رقم 9:

يقوم الباحث بعرض دراسة حالة افتراضية، ثم يقوم المشاركين بتطبيق مهارة الإحالة لتلك الحالة بناء على طبيعة المشكلة وتحويلها للمختص المعني.

حالة تعاني من علامات اضطراب نفسي / عقلي / عضوي.

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات، ثم يطرح دراسة حالة لحدث يعاني من اضطراب في النوم وتبول لا ارادي.

- ثم يطلب من كل مجموعة معرفة ما يعاني منه الحدث؟
- تقديم ملاحظات للمشرف كتشخيص الحالة المبدئي.
- تحويلها للجهة المعنية.
- متابعة الحالة بعد التحويل.

بعد النشاط يتم مناقشة كيف يمكن تقديم خدمة الإحالة بصورة علمية مهنية التي تسهم في مساعدة الحدث.

الهدف: تعليم المشاركين أهمية تحويل الحالة في حال وجود ملاحظات غير طبيعية أو شكوى، وكيفية متابعة الحدث بعد التحويل.

مرفق رقم 10

نشاط فردي :

ضع خطة لتحويل الحالات إلى المختص/ الجهة المعنية التالية :

- سالم يعاني من أرق في النوم .
- راشد لدية مشكلة مع عائلته ولا يرغب باللقاء بهم.
- ريم تعاني من ألم في المفاصل .

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة بناء العلاقة المهنية:

حدث : أنا أشعر أن بعدم وجود سرية في معلوماتي

.....

نشاط جماعي – بناء الجسور.

يقوم الباحث بتوجيه المشاركين لعمل مجموعات عدد3، بعدها يقابل كل مشارك مع آخر بحيث يلعب الأول دور المختص والثاني دور الحدث.

خلال 3 دقائق يتطلب من المختص عمل التالي:

يبدأ الحديث بالترحيب بصورة مهنية

يطرح سؤالين مفتوحين، ثم يعكس للحدث أنه مهتم لسماع وجهة نظرك.

بعدها يقوم الطرفان بتقييم التجربة.

مرفق رقم 11

4. بعدها يقوم الباحث بعرض مقطع فيديو، ثم يقوم المشاركين بكتابة اسم المهارة التي ظهرت في مقطع الفيديو.

- بعد مشاهدتك لمقطع الفيديو أذكر أسم المهارات التي رأيتها ولمستها أثناء مشاهدتك؟

.....

.....

.....

الجزء الثاني: الأنشطة التفاعلية، تمرين الاستماع النشط:

يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعتين.

تقوم كل مجموعة بالتحدث عن تجربة مهنية بينما يستمع الاخرون بدون مقاطعة، ثم يتم تبادل الأدوار بين المجموعتين.

- مناقشة جماعية: بعد النشاط يطرح الباحث سؤالاً حول التجربة: كيف شعرت أثناء الاستماع؟ ماذا تعلمت من تجربة الآخر؟

مناقشة حول فوائد مهارة التعاطف: كيف يمكن للتعاطف من تعزيز العلاقات الإنسانية والمهنية؟

مرفق رقم 12

يقوم الباحث بتوزيع ورقة لكل مجموعة ، ثم يضع سؤالين :

أكتب ملخص ما تعلمته اليوم؟

.....

.....

.....

من وجهة نظرك ما هي المهارات التي تعتقد أنها مهمة في التعامل مع الأحداث؟ ولماذا؟

مرفق رقم 13

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التعاطف:

حدث : أنا أشعر أن مستقبلي ضاع.

كيف تتفاعل وتجيب على السؤال بصورة مهنية :

.....

.....

نشاط جماعي.

يقونم الباحث بعمل سيكو دراما بين المشاركين، بحيث يتم عرض مثال: حدث وقع الظلم عليه، أو تعرض للتعنيف.

ثم يطلب من المشاركين قول جملة تعاطف واحدة .

مرفق رقم 14

أكتب نقاط مختصر تعلمتها خلال هذه الجلسة، وماذا تقترح من احتياجات مهنية ؟

•
•
•
•
•

الواجب المنزلي

من وجهة نظرك ، ما هي التحديات الحقيقية التي تمنعك من أداء عملك بمهنية ؟

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 15

يطلب الباحث من كل مشارك أن يذكر موقف واحد مر به كان حينها بحاجه إلى التعاطف.

بعدها يطلب الباحث من المشاركين لعب دور المختص في التعامل مع المواقف السابقة وذلك باستخدام خطوات التعاطف التي تم ذكرها سابقا (الانصات بدون حكم او مقاطعة، التفاعل العاطفي أثناء الحديث، مساعدة الحدث على الحديث عن طريق الأسئلة، عدم إطلاق الاحكام أو إعطاء نصائح، التعاطف السلوكي).

- بعدها يفتح الباحث الحوار لمناقشة ما هو أثر تطبيق عناصر التعاطف على الموقف الذي مر به، وما هو الشعور الناتج عن ذلك.

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 16

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين بشكل فردي.

يقوم الباحث بوضع حالة افتراضية لحدث مر بحالة فقد لأحد والديه، ثم يسأل المشاركين كيف

تتفاعل مع الموقف من حيث التالي :

- تهيئة المكان وجو اللقاء:
- الانصات:
- التفاعل العاطفي:
- تقييم الحالة:

.....

.....

.....

مرفق رقم 17

أجب عن العبارات التالية من الحدث مستخدما مهارة التعاطف:

حدث يسأل: ليش كل أهلي ضدي؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 18

بعدها يقوم الباحث بتوزيع المشاركين لمجموعتين نشاط

دراسة حالة حدث. (افراضي)

وضع الحدث	حدث في سن 15 سنة يعاني من إدمان المخدرات منذ أكثر من سنة، بدأ تعاطي المخدرات عن طريق الأصدقاء في المدرسة. تأثر سلوكه، علاقته بأسرته، الشجار في الشارع. مدة الإيداع في الدار: 3 أشهر
ما هو التدخل المهني المناسب التدريب على الحلول خطة العلاج التعامل المهني	

مرفق 19

يطلب الباحث من المشاركين اغلاق اعينهم للحظات ويركزوا على ما هية المشاعر التي يشعرون بها، ويضعون لها اسم، أي بماذا تشعر الأن؟

التعرف على المشاعر السلبية والإيجابية، نموذج (مشاعر العار).

- يتم فتح باب النقاش بين الباحث والمشاركين من أجل التوصل إلى ما هي المشاعر السلبية والايجابية وكيف تتعرف عليها وكيف تتعامل معها؟
- يبدأ الباحث بسماع الإجابة من كل مشارك، ثم يعزز الإجابات الصحيحة ويصحح الإجابات غير صحيحة، حتى تتضح للمشارك الطرق العلمية في التعامل مع الأفكار والمشاعر.

.....

.....

.....

مرفق رقم 20

يضع الباحث السؤال التالي: من وجهة نظرك، ما هي مشاعر العار وكيف تأتي؟يطلب الباحث من المشاركين تكوين مجموعتين، ثم التفكير في معاني العار التي يشعر بها الانسان من خلال عصف ذهني جماعي، ثم تعرض كل المجموعتين الحلول التي توصلت إليها.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 21

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التعاطف:

1- الحدث: أهلي لا يزورونني.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2- حدث لا يأكل ولا يحب التحدث مع أحد.

.....
.....
.....
.....
.....

مرفق رقم 22

تمرين التقمص العاطفي. (تخيل)

يطلب من المشاركين أن يتخيلوا أنفسهم مكان الحدث الذي يعاني من مشكلة معينة.

ما هي المشاعر التي تشعر بها؟	ما هي الأفكار التي في ذهنك؟	ماذا تتمنى أن يقال لك وأنت في نفس الموقف؟

مرفق رقم 23

الأسباب الشائعة.

يقوم الباحث بتوزيع المشاركين إلى ثلاث مجموعات، بعدها يضع سؤال: ما هي أسباب العودة للجنوح من وجهة نظرك؟ وكيف ممكن حل المشكلة؟ ضح حلول لكل مشكلة.

أسباب الوقوع في المشكلة	الحل المناسب	ملاحظات

بعدها يقوم الباحث بمشاركة جميع الآراء على شكل حلقة نقاشية مع الحلول المناسبة.

مرفق رقم 24

تطبيق عملي .

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى ثنائي لتطبيق العلاج المناسب ووضع الحلول لمثل الحالات التالية.

القضية / الخطأ	أسباب الوقوع في الخطأ	الحلول والاقتراحات
ممارسة العنف مع الاخرين		
السرقة		
الهروب من المنزل		
التدخين / التبغ		
مخالفة قانون تقنية المعلومات		

بعدها يقوم الباحث بفتح النقاش وتبادل الأفكار والحلول مع المشاركين.

مرفق رقم 25

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة التدخل السليم:

حدث: أنا خلاص ما راح أتغيير، بو طبيع ما يجوز عن طبعة!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 26

يبدأ الباحث أنشطة الجلسة بإعطاء المشاركين نموذج للتعرف على قدراتهم في الانصات:

م	العبارة	الدرجة				
		1	2	3	4	5
1	أعتقد أني أنصت بشكل فعّال للحدث وأعطيه الفرصة للحديث بدون مقاطع أو إصدار أحكام					
2	لا أتسرع في إنهاء الحديث مع الحدث					
3	أوضح للحدث أني فهمت ما يقول وأبين له ذلك					

نشاط مقطع الفيديو. مرفق رقم 27

يقوم الباحث بعمل تمرين فردي، بحيث يتم عرض مقطع فيديو يحتوي على مشهد تمثيلي يتعلق بالإنصات الفعال.

بعدها يحث الباحث المشاركين بالتعبير عما شاهدوه في المقطع في دقيقتين، من حيث السلبيات والايجابيات.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 28

- يقوم الباحث بطرح السؤال التالي على المشاركين: بما أنك تتعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح، ربما تصادف أثناء الحديث مع الحدث تأخر الإجابة أو عدم الإجابة على سؤالك ، كيف تتعامل الموقف ؟
- يقوم الباحث بتقسيم المشاركين مجموعات صغيرة.
- يوزع عليهم نموذج لحالة حدث يتأخر في الإجابة عن السؤال بسبب أو بدون سبب، ويطلب منهم عمل عصف ذهني للتعامل مع الموقف.
- يقوم الباحث بالمشاركة في التحليل مع المجموعات للتوصل إلى حل علمي للتعامل مع الموقف.
- بعدها يتوصل المشاركون إلى حل وهو كالتالي:
- أحد أبرز الحلول هو الصبر والانصات والتشجيع بالسؤال ولكن بدون فرض أو تهديد ولا بأس أن لا يجيب الحدث عن السؤال الأن، و في بعض الحالات تحتاج إلى وقت لتتحدث.

.....

.....

مرفق رقم 29

- أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات :

حدث : ليش ما تشوف علي وأنا أتكلم؟

.....

.....

.....

نشاط: دقيقة صمت.

يتم عمل سيناريو بين المشاركين بصورة سرية، بحيث يتحدث أحد المشاركين ويتم مقاطعته قصداً بدون علمه، وبعدها يتم توجيه بعض الأسئلة: مثل كيف كان تفاعل المختص معك؟

ما هو الشعور الذي شعرت به؟

تمرين رقم (5): جماعي مرفق رقم 30

دراسة حالة حدث.

وضع الحدث	حدث في سن 16 سنة، تعرض للتنمر في المدرسة على مدار عام ، مما تسبب في تأثر ثقته بنفسه وأصبحت لديه مشاكل في السلوك وعدوانية تجاه زملائه مدة الإيداع في الدار : 1 أشهر
التدخل المهني المناسب التدريب على الحلول خطة العلاج التعامل المهني	

مرفق رقم 31

تطبيق عملي لحالة افتراضية ربما قد تواجه الموظف أثناء قيامة بعمله: حدث بدأ بالصياح والغضب بسبب أسرته التي طالبت بإيداعه في الدار.

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين بشكل ثنائي ، ويسأل السؤال التالي : كيف تطبق تقنيات الانصات لمساعدة الحدث في هذا الموقف ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نشاط رقم (2): مرفق رقم 31

يقوم الباحث بتقسيم المشاركين إلى مجموعات، بحيث تتكون كل مجموعة من فردين، ثم يعطي كل مجموعة دراسة (حالة افتراضية) مثال: **حدث معرض للجنوح يعبر عن شعوره بالغضب والبكاء بسبب إيداعه في الدار**. يقوم المشاركون هنا بتطبيق مهارة الانصات في هذا الموقف.

- بعدها يقوم الباحث بفتح باب النقاش للمجموعات: كيف يمكن استخدام تقنية الانصات الفعال للتخفيف على مشاعر الحدث في الموقف السابق؟
- مناقشة جماعية:
- كيف يمكن توظيف مهارة الانصات في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح. ومساعدتهم في التغيير والتحسين.

.....

.....

.....

.....

نشاط فردي 3 : مرفق رقم 32

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات :

حدث : أريد أتكلم ولكن لا تقاطعني

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

تمرين رقم (4): جماعي مرفق رقم 33

دراسة حالة حدث.

وضع الحدث	سهى في سن 18 سنة، انفصل والديها قبل سنتين ، مما جعلها تعيش في بيئة مضطربة ، وأصبحت اكثر عرضة للتأثر العاطفي والوحدة مدة الإيداع في الدار: 2 أشهر
التدخل المهني المناسب التدريب على الحلول خطة العلاج التعامل المهني	

نشاط رقم (1) : بيئة آمنه بدون أحكام. مرفق رقم 34

يقوم الباحث بتشجيع المشاركين على جعل بيئة العمل آمنه للأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح للتعبير عن مشاعرهم بدون قيود أو إطلاق احكام، والانصات إليهم بدون مقاطعة واستخدام الأساليب المعززة مثل دعم التعبير عن المشاعر، بعدها يطلب من المشاركين بإعطاء نماذج للتطبيق.

يفتح باب المناقشة بعد القيام بعصف ذهني حول الطرق العلمية لبناء الثقة وعدم إطلاق الأحكام.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نشاط رقم (2) : مرفق رقم 35

دراسة حالة افتراضية – (س/ة) والتحرش الجنسي.

والهدف من هذا النشاط هو تطبيق مهارة الانصات وعدم إطلاق الاحكام.

(س ، ة) وهي فتاة تعرضت للتحرش الجنسي ، وتعبر عن مشاعرها من خلال سلوكيات عدوانية ، يطلب الباحث من المشاركين استخدام مهارة الانصات الفعال وعدم اطلاق الاحكام وتقديم الدعم اللازم لها . **كيف يمكن لمهارة الانصات أن تساعد الحالة في التعبير عن مشاعرها بصورة صحيحة؟ وما هي الآليات التي تساعد في التقليل من سلوكياتها العدوانية؟**

مناقشة: يتم النقاش المتبادل بين الباحث والمشاركين، وإيجاد طرق وآليات يتم اتباعها وتطبيقها في بيئة العمل.

.....

.....

.....

.....

نشاط فردي 3: مرفق رقم 36

أجب عن العبارات التالية مستخدما مهارة الإنصات:

حدث يتساءل : ليش ما فيه أحد يتصل من أهلي .

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

تمرين رقم (4): جماعي- مرفق رقم 37

دراسة حالة حدث.

وضع الحدث	مراهق في السابعة عشر، نشأ في أسره مستقرة ماديا ، وبسبب الخروج الغير منضبط مع رفقاء السوء بدأ في الانخراط في الأنشطة الاجرامية كالسرقة للحصول على المال مما أدى إلى إيداعه لمرتين . مدة الإيداع في الدار: 6 أشهر
التدخل المهني المناسب التدريب على الحلول خطة العلاج التعامل المهني	

مرفق رقم 38

يقوم الباحث بتشكيل مجموعتين من المشاركين وبعدها يقوم بتوزيع قائمة المهارات المهنية النفسية التي تم التطرق إليها في البرنامج التدريبي: **مهارة بناء العلاقة المهنية، التعاطف، الإنصات،** بعدها يطلب الباحث من المشاركين اختيار المهارة الأكثر أهمية بالنسبة لطبيعة عملهم، وإقتراح مهارات أخرى يرونها مهمة في التعامل مع الأحداث.

يقوم الباحث بعرض حالة افتراضية لأحد قضايا الاحداث ويعطي المشاركين الفرصة في وضع الخطة الأولية لدراسة الحالة وتطبيق المهارات المهنية المناسبة.

سيناريو الحالة: (راشد) طالب في المرحلة الإعدادية، لديه بعض السلوكيات الغير جيده، مثل الكلام البذيء والهروب من المدرسة وتعاطي السجائر والعودة إلى المنزل في وقت متأخر، تقدم والده بشكوى إلى الجهات المختصة وتم إيداع راشد في دار الإصلاح لمدة شهر.

المهارات التي سيتم تطبيقها في مثل هذه الحالات: بناء العلاقة المهنية (الثقة): يتم بناء علاقة قائمة على الثقة وإشعار راشد بالأمان بحيث يقول ما في قلبه.

الانصات: الاستماع والانصات لراشد بدون مقاطعة أو إصدار أحكام.

التعاطف: السعي نحو الاحتواء ومعرفة الأسباب المؤدية لسلوك الحدث كالمشاكل الاسرية والمؤثرات النفسية.

مرفق رقم 39

يقوم الباحث بعرض الحالة السابقة للمشاركين، بحيث يتم تقسيمهم إلى مجموعتين، وتقوم كل مجموعة بإختيار ولعب دور إحدى الوظائف المهنية في الدار مثل الاخصائي الاجتماعي / النفسي / مشرف الدار.

بعدها تقوم كل مجموعة بتمثيل الدور مع الحدث باستخدام المهارات المهنية السابقة، وبعدها تعرض كل مجموعة الحلول العلمية الممكنة من خلال تطبيق المهارات بصورة فعّاله.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 40

يتم مناقشة إمكانيات استخدام المهارات المهنية بصورة مهنية وعلمية في التعامل مع الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مرفق رقم 41

استمارة تقييم للجلسة

التقييم الختامي للبرنامج التدريبي.

م	العبارة	الدرجة				
		1 ممتازة	2 جيدة جدا	3 جيدة	4 مقبولة	5 ضعيفة
1	كيف تقيم محتوى محتوى البرنامج؟					
2	هل كانت الأنشطة مفيدة؟					
3	هل البرنامج التدريبي ساعدتك في تطوير مهاراتك ومعرفتك؟					
4	كيف تقيم أسلوب الباحث في توصيل المعلومة؟					
4	هل لديك أي اقتراحات أو ملاحظات؟					

"تم بحمد الله وفضله"