



كلية التربية  
مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

## فاعلية برنامج إشرافي قائم على النموذج التكاملي لتنمية الكفاءة الثقافية لدى الأخصائيين النفسيين

### إعداد

مريم عمر عبد الله باوزير

باحثة دكتوارة في علم النفس مسار علم

النفس الإرشادي

كلية التربية جامعة الملك سعود

أ.د عبد الله بن أحمد الزهراني

أستاذ علم النفس الإكلينيكي - قسم

علم النفس

كلية التربية جامعة الملك سعود

تاريخ قبول النشر: ٢٠ يونيو ٢٠٢٥ م

-

تاريخ استلام البحث : ٢ يونيو ٢٠٢٥ م

**المستخلص:**

يهدف هذا البحث إلى دراسة فاعلية برنامج إشرافي قائم على النموذج التكاملي لتنمية الكفاءة الثقافية لدى الأخصائيين النفسيين المتدربين، انطلقت فكرة البحث من ملاحظة الاعتماد الكبير في الإشراف الإرشادي داخل المملكة العربية السعودية على الخبرة فقط، دون وجود نماذج علمية ممنهجة. يركز البرنامج على تطوير مهارات الأخصائيين عبر جلسات إشرافية منظمة تعتمد على النموذج التطوري التكاملي الذي يراعي مراحل النمو المهني للأخصائي ويعزز قدراته على التفاعل مع عملاء من خلفيات ثقافية متنوعة. استخدم البحث المنهج شبه التجريبي بتطبيق البرنامج على مجموعة من طالبات الدراسات العليا وقياس تأثيره قبل وبعد التطبيق وبعد فترة متابعة. أظهرت النتائج تحسناً كبيراً في أبعاد الكفاءة الثقافية (الوعي، والمعرفة، والمهارات) وبقاء أثر البرنامج مع مرور الوقت. يوصي البحث باعتماد مثل هذه البرامج الإشرافية القائمة على نماذج علمية لتعزيز جودة الخدمات النفسية في المجتمعات متعددة الثقافات.

**الكلمات المفتاحية:** برنامج إشرافي، النموذج التكاملي، الكفاءة الثقافية، الأخصائيين النفسيين.

**Abstract:**

This research investigates the effectiveness of a supervisory program based on the Integrated Developmental Model (IDM) in enhancing cultural competence among trainee psychologists. The study emerged from the observation that supervisory practices in Saudi Arabia often rely solely on practical experience, lacking systematic theoretical models. The proposed program focuses on systematically developing trainees' cultural awareness, knowledge, and skills through structured sessions tailored to different stages of professional growth. A quasi-experimental design was used, applying the program to a sample of postgraduate psychology students and measuring their cultural competence before, immediately after, and some time after the intervention. The results showed significant improvements across all cultural competence dimensions and indicated the program's sustained impact. The study recommends adopting such evidence-based supervisory frameworks to improve the quality of psychological services in culturally diverse societies.

**Keywords:** supervisory program, integrative model, cultural competence, psychologists.

## المقدمة:

يُعد الإشراف عمليةً أساسيةً في التطوير المهني في مجالات عدة، منها مجال الإرشاد والعلاج النفسي، خاصة إذا كان الإشراف فعالاً ويقوم على أساس علمي ويقدم في بيئة داعمة. كما أن المشرف يقوم بدور رئيس لتوجيه المشرف عليهم خلال عملية التطوير. ويُعد أحد أدوار المشرف الرئيسية التي يتاح للأخصائيين من خلالها الارتقاء بكفاءاتهم.

وأحد أهداف الإشراف تسهيل تنمية التطور الشخصي والمهني للمرشد المتدرب (Campbell, 2000)، ويعد الإشراف عاملاً مؤثراً في تطوير الكفاءة الثقافية. ومن الأساليب الرئيسية التي يستخدمها المشرفون التغذية الراجعة التصحيحية على أداء المشرف عليهم (Creaner, 2014). وتحديد نقاط القوة والضعف ومدى التحسن، وتعزيز التعلم المستمر، وتفترض نظرية الكفاءة الثقافية أنها الإمكانية على العمل بفاعلية مع أشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة، وتطوير مهاراتهم البين ثقافية، ويجب على مقدمي الرعاية تطوير التدريب لتقديم الخدمات للعملاء المختلفين عرقياً أو من ثقافات مختلفة بشكل أكثر فاعلية (Alizadeh&Chavan, 2016).

كما تقع المسؤولية على المشرف في دمج الكفاءة الثقافية في عملية الإشراف من خلال علاقة إشرافية آمنة، من خلال مهارات التدخل وفهم تأثير التنوع. وينبغي إعطاء اهتمام خاص للعوامل الاجتماعية والثقافية، مثل: الجنس، والانتماء العرقي، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، والتثاقف، والإعاقة، ومكان الإقامة الحضرية والريفية؛ فهذه العوامل على وجه الخصوص قد تؤثر في التعبير عن المشاكل الصحية والنفسية (Erickson et al., 2010).

ويشجع المشرف الأخصائيين على الوعي بافتراضاتهم الثقافية، نستنتج من ذلك تطوير الكفاءة الثقافية، حيث لا بد أن يكون الأخصائي قادراً على العمل بفاعلية مع العملاء باختلاف خلفياتهم الثقافية، وهو ما يتطلب فهماً للاختلافات الثقافية والقدرة على توظيف ممارساته العلاجية وفق ذلك. فالإشراف يعد الأداة الأساسية لتطوير الكفاءة الثقافية من خلال عدة ممارسات (التأملية والتوجيهية والتغذية الراجعة). كما يطور الإشراف الأخصائيين على التقدم في أداء مهامهم وتقديم خدماتهم التي تحترم الخلفيات الثقافية المختلفة، فالكفاءة الثقافية جزء أساسي من الكفاءة المهنية وتعد مهمة في مجتمع مختلف الثقافات؛ وهو ما تسعى الباحثة إلى تضمينه في البرنامج الإرشادي التدريبي؛ ليكون الأخصائي أكثر جاهزية

للتعامل مع عينة مختلفة من المواطنين والمقيمين داخل المملكة العربية السعودية متعددة الثقافات، وذات المساحة الجغرافية الشاسعة والعدد السكاني الكبير. مشكلة الدراسة:

خرجت مشكلة الدراسة من متطلب لأحد مقررات مرحلة الدكتوراه (الإشراف في الإرشاد والعلاج النفسي)، وهو إعداد تقرير عن واقع الإشراف في المملكة. ومن هنا انطلقت الباحثة وأجرت اللقاءات مع القائمين على التدريب الميداني في الجامعات وفي المؤسسات كالمستشفيات وغيرها، وخرجت نتائج التقرير لتفيد بأن الإشراف الإرشادي والعيادي للصحة النفسية والعقلية تتم ممارسته بالاعتماد على الخبرة فقط، ولا يتم الاستناد إلى الأطر النظرية والنماذج العلمية الموجودة والمتخصصة بالإشراف. ويبدو أن الأمر يحدث عالمياً، فمن المثير للاهتمام ما ظهر في التحليل التلوي الذي استكشف النماذج النظرية لتطوير المشرف في علم النفس التطبيقي، حيث أشار إلى أن أكثر من ٥٠٪ من برامج التدريب ليس لديها نموذج محدد للإشراف (Barker&Hunsley, 2013).

ولأن روح العصر الحالي في التدريب على علم النفس التطبيقي هي تطوير الكفاءة الثقافية كعنصر ضروري وذو قيمة عالية في التدريب السريري (DeAngelis, 2015)، وتعد الكفاءة الثقافية عنصراً مهماً في الممارسة المهنية؛ ما يجعل الأخصائي النفسي مُطالباً بفهم واحترام المرجعيّات الثقافية المختلفة للعلاء لِيُقَدِّمَ خِدْمَاتِهِ النفسية بطريقة ذات كفاءة ثقافية. ومع الأهمية المُعترف بها في الكفاءة الثقافية، لا يزال هناك فجوة في النماذج الإشرافية الحالية التي تُستخدَم لتدريب وتطوير علماء النفس بشكل مستمر. وعندما نوجه الانتباه إلى التوسع البحثي في الكفاءة الثقافية المقدمة في خدمات الصحة العقلية، نجد أنه من المهم الإشارة إلى عدم الاهتمام بتوفير الإشراف متعدد الثقافات في غالبية الدراسات، وقد يكون أحد أسباب ذلك الغياب هو أن تدريب بعض المشرفين في الكفاءة متعددة الثقافات محدودٌ، بالتالي لم يتمكنوا من تقديم تعليقات كفؤة ثقافياً للأخصائيين تحت التدريب (Tugendrajch et al., 2020).

وبناءً على ما سبق، تجذُ الباحثة أهمية تصميم برنامج إشرافي تكاملي ثقافي يقوم على الأساس النظري الإشرافي، كالنموذج التكاملي للإشراف؛ ليتمّ تقديمه لطالبات الدراسات العليا تخصص الإرشاد النفسي، خلال مدة التدريب الميداني. فعلى حدّ علم الباحثة، لا يُوجد برنامج إشرافي قائم على نموذج علمي لطلبة التدريب لتنمية الكفاءة الثقافية للأخصائي

النفسي. وتم اختيار النموذج التكاملي؛ كونه نموذجًا قائمًا على العلاج النفسي، حيث إن تركيزه الأساسي يكون على توجيه المشرف عليه نحو الكفاءة في سياق نظري مرن نسبيًا.

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

التساؤل الأول: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الكفاءة الثقافية للمجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي؟

التساؤل الثاني: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي والتنبؤي؛ في درجات مقياس الكفاءة الثقافية لدى المجموعة التجريبية؟

### مراجعة الدراسات السابقة:

استنتجت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة - خاصة في المحور الأول "البرنامج الإشرافي" - الاستنتاجات الآتية: ندرة الدراسات التجريبية لممارسة الإشراف أثناء التدريب في علم النفس في الإطار النظري الأجنبي؛ ففي دراسة لمراجعة الأدبيات حتى (٢٠٢٠)، التي منها دراسة باريت وآخرين (Barrett et al. (2020) وُجدَ من خلال البحث في أكثر من (٧٠٠) دراسة (٤) دراسات تجريبية فقط قائمة على الأدلة لمُتدربي علم النفس، وبالبحث في الدراسات العربية التجريبية، وُجدَ اختلاف في العينة التي تم توجيه الدراسات لها؛ فهناك دراسات مُوجَّهة للمرشد التربوي، ودراسات مُوجَّهة لطلبة التدريب في الإرشاد، وفي حدود علم الباحثة هناك ثلاث دراسات تجريبية مُوجَّهة لطلبة التدريب؛ وهي: (بدرنة، ٢٠٢٠؛ الصمادي والشاوي، ٢٠١٤؛ عثمان، ٢٠١٨)؛ مما يؤكد أهمية القيام بدراسة إشرافية لطلبة التدريب في تخصص علم النفس وفق المنهج شبه التجريبي. واستفادت الدراسة الحالية من دراسة فان (Vaughn (2023) في فهم أهمية دور الإشراف لرفع الكفاءة الإشرافية السريرية لمُتدربي علم النفس الذين بدؤهم سِيَمَارِسُون الإشراف في مرحلة ما من مراحل حياتهم إن تم تقديمه لهم على أساس علمي صحيح، الذي سيؤثر في ممارساتهم الإشرافية المستقبلية؛ ما سيعزز الاهتمام ببناء برنامج إشرافي يقوم على نموذج علمي صحيح لتصبح خبرة التدريب الميداني خبرةً علمية ذات أثرٍ مُستدامٍ.

وأشارت دراسة إينوبات وآخرين (Inobat et al. (2019) إلى أهمية تحسين جودة التدريب وارتباطه بالتطور المهني؛ وهو ما يتفق مع الفجوة البحثية؛ فلا يُوجدُ برنامج تدريبي مُعتمد لطلبة التدريب في قسم علم النفس في الجامعات السعودية - في حدود علم الباحثة - بل يكون الاعتماد الأكبر على خبرة المشرف على طلبة التدريب الميداني.

واستنتجت الدراسة الحالية من دراسات المحور الثالث (الكفاءة الثقافية) التالي: أهمية الإعداد الثقافي الجيد لطلبة التدريب في علم النفس؛ فقد استخدمت دراسة قوبال وآخرين Gopal et al. (2023) طريقة تهيئة أعضاء هيئة التدريس، وأتضح من دراستي King et al., (2023) أهمية الإشراف الحساس ثقافاً؛ وذلك لتأثيره في العلاقة الإشرافية بشكل إيجابي، والعلاقة الإشرافية بين المشرف والمستفيد من الإشراف من الأركان الرئيسية للتدريب الجيد. واستنتجت الدراسة الحالية أنّ الإعداد الجيد لطلبة الماجستير سيساعد على رفع مستوى الكفاءة لطلبة الدكتوراه؛ ما يُعِينُ على حلّ المشكلة المذكورة في دراسة بلومكويست وآخرين Blomquist et al. (2024)؛ فالتبائنُ كان ملحوظاً في مستوى كفاءة الطلبة المُستجدين في الدراسات العليا. ووجدت الباحثة كذلك أنّ أغلب الدراسات اتبعت المناهج الوصفية والنوعية في دراسة الكفاءة الثقافية؛ في حين ترغب الدراسة الحالية في إضافة أداة مناسبة على البيئة السعودية بشكل خاص.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الثقافية لدى الأخصائيين النفسيين المتدربين قبل تطبيق البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التكاملي وبعده.
2. التعرف على مدى استمرارية تأثير البرنامج الإشرافي في تنمية الكفاءة الثقافية من خلال مقارنة القياسات القبلية والبعديّة والتتبعية للمجموعة التجريبية.
3. المساهمة في تقديم برنامج إشرافي علمي يمكن أن يُستخدم كإطار تدريبي فعال في مؤسسات التدريب الأكاديمي والمهني؛ بهدف رفع كفاءة الأخصائيين النفسيين في التعامل مع التنوع الثقافي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تسعى الدراسة إلى بناء برنامج إشرافي يقوم على الأساس النظري الإشرافي، كالنموذج التكاملي للإشراف؛ يكون قادراً على تنمية مهارات الكفاءة الثقافية للأخصائي النفسي. والتركيز على زيادة جودة التدريب للأخصائيين النفسيين؛ مما يزيد النمو الشخصي وكذلك المهني ويُعزِّز كفاءة الأخصائي.

**الأهمية التطبيقية:**

تسعى الدراسة إلى توفير الآتي:

١. تقديم برنامج إشرافي تكاملي مصمم لطلبة التدريب في الدراسات العليا لقسم علم النفس، يمكن لجهات عدة الاستفادة منه، مثل منشآت التدريب في الجامعات والمنشآت الصحية؛ لزيادة جودة تدريب الأخصائي النفسي.
٢. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية وأدواتها في إعداد الأخصائي النفسي وتمكينه.
٣. يمكن تقديم البرنامج الإشرافي لاعتماده من قِبَل هيئة التَّخُصَّصات الصحية للاستفادة منه بشكل مُوسَّع؛ كونه أنموذجاً إشرافياً.
٤. تقديم طرق لتنمية الكفاءة الثقافية للأخصائي النفسي التي تشمل الوعي الذاتي للأخصائي والمعرفة والمهارة، وهو ما تحت الأبحاث على تنميته لدى الأخصائي النفسي الجيد.

**مصطلحات الدراسة:**

- البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التطويري المتكامل للإشراف (IDM):

التعريف العلمي: وفقاً لِمَا وَرَدَ في ستولتنبرغ وآخرين Stoltenberg et al. (1998) فقد دُمج العمل في الإشراف من خلال النظريات المعرفية والعاطفية ونظرية المخطَّط وتطوير الخبرة وعلم النفس الاجتماعي والتحفيز، ليقوم عليها نموذج الإشراف التكاملي الذي يُعدُّ تطويراً للمستشار من خلال التدريب ومرور الوقت واكتساب الخبرة، حيث يمر بثلاثة مستويات ومستوى تكاملي نهائي. وهو نوع من أنواع التَّعَلُّم والتَّطور المهني. وتشمل العمليَّات الرئيسية الاهتمام بالتغيير مع مرور الوقت في ثلاثة هياكل هي (الدافع، والاستقلالية، والوعي الذاتي مقابل الوعي بالآخر)، ويمكن تسهيل هذا التغيير أو التطور من خلال توفير مستوى مناسب من الإشراف أو التدريب.

التعريف الإجرائي: برنامج إشرافي تكاملي مكَيَّف على البيئة السعودية، مُقَدَّم للأخصائيين النفسيين المتدربين في مرحلة الماجستير؛ بهدف التطوير المهني وزيادة الكفاءة والخبرة من خلال أربعة مستويات تُركِّزُ على (الدافع، والاستقلالية، والوعي).

- الكفاءة الثقافية (Cultural Competence):

التعريف العلمي: وَجَدَ (باجسير & السليم، ٢٠٢٤) أَنَّ الأخصائيَّ المؤهَّل ثقافياً لديه: الوعي الثقافي والمعتقدات؛ فيكونُ مُقَدِّمُ الخدمة حَسَّاساً لِقِيَمِهِ وَتَحَيَّرَاتِهِ الشخصية، وكيف

يمكن أن تُؤثّر هذه الحساسيّة في تصوّرات العميل، ومشكلة العميل، والعلاقة العلاجية، ولديه المعرفة الثقافية؛ معرفة بثقافة العميل ونظريته للعالم وتوقّعاته للعلاقة العلاجية، ولديه المهارات الثقافية؛ القدرة على التّدخل بطريقة حسّاسة ثقافيا وذات صلة. تلخيصًا لذلك، تتضمّن الكفاءة الثقافية مجموعةً من الخصائص الشخصية (الوعي، والمعرفة، والمهارات) التي يجب أن يتمتّع بها الأخصائيُّ أو المُعالج.

التعريف الإجرائي: الدرجة التي يحصل عليها الأخصائيُّ النفسيُّ الخاضع للتدريب على مقياس الكفاءة الثقافية للرواف ٢٠١٤ المُستخدَم في الدراسة الحالية.

#### حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: إقتصرت الدراسة بتنمية الكفاءة الثقافية من خلال برنامج إشرافي تكاملي. الحدود الزمانية: طبقت أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٦ هـ؛ الذي يشمل (١٢) جلسة إشرافية جماعية.

الحدود المكانية: سُنطبق الدراسة الحالية في وحدة الخِدْمَات النفسية بقسم علم النفس جامعة الملك سعود.

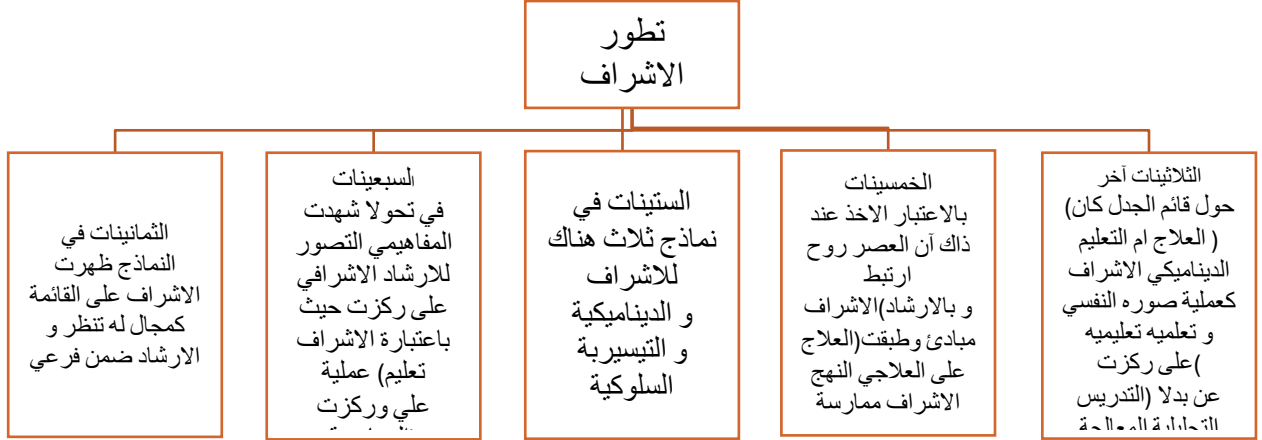
الحدود البشرية: سُنطبق الدراسة الحالية على طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود قسم علم النفس في فترة التدريب الميداني او المقبلين على التدريب.

#### الإطار النظري:

سُعرض مُتغيّرات الدراسة الحالية من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة، بدايةً بالمتغيّر الأول: البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التكاملي الذي يُعدُّ التكاملي الذي سيتم من خلاله تنمية ورفع الكفاءة الثقافية؛ رغبةً في تحسين وتجويد خبرة تدريب الأخصائي النفسي لطلّبة الدراسات العليا ومواكبةً لمُتغيّرات العصر، فالكفاءة الثقافية من العوامل التي تُطوّر فاعليّة خبرة الإشراف بين المُشرف والمستفيد من عملية الإشراف، وتُؤثّر في العلاقة العلاجية بين هذا المستفيد والعميل.



## أولاً: البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التطويري المتكامل للإشراف:



المصدر: Stoltenberg & Delworth, 1987  
شكل (١) يوضح التطور التاريخي للإشراف

### النظريات التي بني عليها الاشراف الإرشادي:

يُعد الإشراف الإرشادي مجالاً تطبيقياً يستمد أسسه النظرية من عدة مدارس نفسية وتربوية، وقد أسهمت هذه المدارس في بناء نماذج إشرافية مرنة وقابلة للتكيف مع احتياجات المتدربين ومراحل نموهم المهني. من أبرز هذه النظريات:

١/ النظرية المعرفية السلوكية

حيث تم التعامل مع المتدرب بنفس الطريقة التي يتم التعامل فيها مع العميل حيث يتم تعديل أفكاره وسلوكياته، تُعدُّ النظرية المعرفية السلوكية حجر الزاوية في العديد من الممارسات الإشرافية المعاصرة؛ إذ يرى المشرفون وفق هذا التوجه أن المتدرب يمر بعمليات تعلم مشابهة لتلك التي يمر بها العميل في العلاج. يُستخدم في الإشراف تعديل أنماط التفكير لدى المتدرب وتصحيح السلوكيات المهنية غير الملائمة من خلال أساليب مثل: النمذجة (Modeling)، التغذية الراجعة البناءة (Constructive Feedback)، والتعزيز الإيجابي. ويدعم هذا التوجه تعزيز الثقة المهنية وتقليل الأخطاء المتكررة في الممارسة.

(falender&shafraanske,2004)

## ٢/ النظرية التحليلية النفسية

تم التركيز من خلالها على علاقة المشرف والمتدرب مماثلة بعلاقة المعالج والعميل (التحويل والتحويل المضاد)، استلهم الإشراف الإرشادي العديد من مفاهيم التحليل النفسي، خاصة في ما يتعلق بديناميكية العلاقة بين المشرف والمتدرب، والتي تُشبه بعلاقة المعالج والعميل. من المفاهيم الأساسية هنا (Holloway, 1995) :

التحويل: (Transference) كيف ينقل المتدرب مشاعره وتجاربه السابقة إلى العلاقة مع المشرف.

التحويل المضاد: (Countertransference) كيفية تعامل المشرف مع مشاعر قد يثيرها المتدرب أثناء العملية الإشرافية، هذا الفهم العميق للعلاقة يساعد على بناء بيئة إشرافية آمنة تسمح بالتعلم العاطفي والمهني.

## ٣/ نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا

أخذ من نظرية التعلم الاجتماعي مبدأ التعلم بالملاحظة في الإشراف، تُبرز هذه النظرية التي وضع أسسها باندورا أهمية التعلم من خلال الملاحظة والتقليد. في سياق الإشراف، يُعد المشرف نموذجًا يحتذى به المتدرب، فيتعلم الأخير من خلال مراقبة كيفية تفاعل المشرف مع المواقف المهنية الصعبة، وكيفية استخدام المهارات الإكلينيكية بفعالية. كما يشجع الإشراف المستند إلى هذه النظرية المتدرب على استبصار ذاته وتعديل سلوكياته من خلال التقييم الذاتي والملاحظات التوجيهية (Bandura, 1977) .

## ٤/ نظرية النمو المهني

ينتقل المتدربون في مراحل التطور ولكل مرحلة احتياجات إشرافية، تشير هذه النظرية إلى أن تطور الأخصائي الإرشادي عملية مرحلية تمر بمستويات متعاقبة، لكل مستوى خصائص واحتياجات إشرافية خاصة. وقد استفاد النموذج التطوري التكاملي (IDM) مباشرة من هذه النظرية عبر تصنيفه المتدرجين إلى مستويات (مبتدئ - متوسط - متقدم - تكاملي)، مع تحديد أنواع الدعم والتوجيه المناسب لكل مستوى. يساعد ذلك على تخصيص التدخلات الإشرافية بما يتلاءم مع خبرة وكفاءة كل متدرب (Stoltenberg & delworth, 1987) .

## ٥/ علاقة هذه النظريات بالنموذج التكاملي (IDM)

يجمع النموذج التطوري التكاملي للإشراف (IDM) بين العناصر الجوهرية للنظريات المذكورة، ويُعيد صياغتها ضمن إطار عملي موحد. فهو يوفر ما يلي:

- يوظف أساليب تعديل التفكير والسلوك من النظرية المعرفية السلوكية.
  - يستفيد من مفاهيم العلاقة الدينامية للتحليل النفسي لفهم التفاعلات بين المشرف والمتدرب.
  - يركز على التعلم بالملاحظة والممارسة التفاعلية كما في نظرية التعلم الاجتماعي.
  - ينظم التقدم المهني وفق مراحل النمو كما ورد في نظرية النمو المهني.
- بفضل هذا التكامل، يقدم النموذج بيئة إشرافية شاملة، تراعي الجوانب المعرفية والعاطفية والسلوكية للمشرفين والمتدربين معاً، مما يجعله من أقوى الأطر النظرية والتطبيقية المعاصرة في حقل الإشراف الإرشادي.

وفي عام ١٩٩٨م عمد ديلورث وآخرون (Delworth et al.) إلى مراجعة سبعة نماذج تطويرية إشرافية، مما أدى بهم إلى تقديم نموذج تطوري أكثر تكاملاً في الإشراف المهني، حيث ركزوا فيه على أهمية الأخذ بعين الاعتبار مستوى ودرجة الخبرة لدى المرشدين التربويين سواء أكان مبتدئاً في عمله أم كان مرشداً تربوياً متمكناً من عمله، ولقد أطلقوا على هذا النموذج اسم النموذج التطوري التكاملية **Integrated the Model Development** (IMD)، وحظي هذا النموذج بعد ذلك باهتمام المشرفين والمرشدين التربويين، وأجريت بحوث ودراسات حوله وأثبت نجاحه وفاعليته (الداهري، ٢٠١٦).

### 1/1 النموذج التطوري التكاملية للإشراف (IDM):

نموذج الإشراف المرحلي (Stoltenberg&Mcneill, 2010):

هو النموذج الأكثر شهرة والأكثر استخداماً في الإشراف على مراحل النمو، وله فضيلة كونه وصفيًا فيما يتعلق بعمليات الخاضعين للإشراف وتوجيهيًا فيما يتعلق بتدخلات المشرف.

يصف IdM تطور النموذج بأنه يحدث من خلال أربع مراحل، تتميز كل منها بالتغيرات على "ثلاثة هياكل أساسية توفر علامات لتقييم النمو المهني" (Bernard&Goodyear, 2014).

- الوعي بالذات والآخر: المعرفي والعاطفي - "أين] يكون الشخص من حيث الانشغال بالذات، والوعي بعالم العمل.
- والوعي الذاتي المستنير، ويصف المكون المعرفي محتوى العمليات الفكرية المميزة عبر المستويات، ويفسر المكون العاطفي، والتغيرات في المشاعر مثل القلق."

- الدافع - " [يعكس] اهتمام الخاضع للإشراف، واستثماره.
- التدريب والممارسة السريرية (Bernard & Goodyear, 2014).

### 1/2 أسس النموذج التطوري التكاملي للإشراف:

إن الإطار النظري الذي يستند عليه النموذج التطوري التكاملي في الإشراف هو العلاج النفسي التكاملي الذي يأخذ في عين الاعتبار العديد من الرؤى في الأداء والتوظيف الإنساني، فهو يكامل بين المنحى السيكو دونامي والمنحى المتمركز حول الشخص، والمنحى السلوكي والسلوكي المعرفي والإرشاد الأسري والإرشاد الجشطلتي، والنظريات ذات العلاقة بالموضوع، وعلم نفس الذات التحليلي، ومنحى التحليل التفاعلي، حيث برزت حركة العلاج التكاملي كاستجابة للتناقضات الذاتية داخل مضمار الإرشاد النفسي (Bradley & Ladany, 2010).

وأشئ النموذج التطوري التكاملي استناداً إلى الافتراضات الآتية: أولاً يشارك المرشدون المدربون في سلسلة من المراحل أو المستويات التي تختلف بشكل واضح عن بعضها بعضاً وتؤدي إلى اكتساب مهارات وكفاءات جديدة. ثانياً: يجب أن تحتوي كل مرحلة أو مستوى على مجموعة متنوعة من التقنيات والتدخلات الإشرافية لتوجيه المرشدين المتدربين بفعالية وكفاءة، وعلى سبيل المثال: قد يكون المرشد المتدرب ماهراً جداً، ويمارس جيداً في تقديم خدمات الإرشاد الفردي، لكنه مع ذلك قد يكون غير ماهر إلى حد ما عندما يواجه تعقيدات في تقديم خدمات الإرشاد الزوجي، لذلك يوفر هذا النموذج للمشرفين في إطار عمل يمكنهم من خلاله تصور عمل المرشد المتدرب في كل مجال من مجالات الممارسة، ويمكنه تكييف التدخلات لتلبية الاحتياجات المختلفة للمرشد المتدرب (الشريفين ومقدادي، ٢٠٢١، ص 193).

### 1/3 جوانب النموذج التطوري التكاملي:

وهناك ثلاثة جوانب رئيسة للنموذج التطوري التكاملي، وهي: الهياكل أو التراكيب لتطوير المرشد المتدرب - المجالات التي تتضمن أبعاد النشاط الإكلينيكي أو السريري - ومستويات التطوير المهني للمرشد المتدرب، وفيما يأتي عرض لكلٍ منها (الشريفين ومقدادي، 2021، ص 195):

(١) الهياكل أو التراكيب:

يصف النموذج التطوري التكاملي تطوير المرشد المتدرب من خلال المرور بثلاث مراحل (مستويات)، تعرف بأنها القواعد التي يتم الاستناد إليها لتقييم النضوج التطوري للمرشد المتدرب، وتعد هذه المستويات علامات في تقييم النمو المهني عبر المجالات المختلفة، وتتميز كل منها بتغييرات في ثلاثة هياكل (تراكيب) أساسية وهي: الوعي الذاتي (المعرفي والعاطفي) - الدافع أو التحفيز - الحكم الذاتي (الاستقلالية).

### (٢) المجالات:

تتضمن الهياكل الرئيسية الثلاثة التوجه لتقييم مستوى التطور عبر المجالات الأساسية الثمانية للأداء المهني، التي توصف بأنها مجموعات تمثيلية ذات علاقة بالتطور من معالج مبتدئ إلى محترف؛ ذلك أن الهدف النهائي حصول المرشدين المتدربين على الكفاءة في جميع المجالات الثمانية التي تنظم مجتمعة تركيز النموذج التطوري التكاملي وأهدافه، التي أشار إليها ستولتينبيرغ وماكنيل (2011) Stoltenberg and McNeill

### (٣) مستويات تطوير المرشد المتدرب:

يتكون النموذج التطوري التكاملي من ثلاثة مستويات تطويرية لتنمية المرشد المتدرب، وهي: مرشدو المستوى الأول، ومرشدو المستوى الثاني، ومرشدو المستوى الثالث، والتي تتوج بمستوى متكامل يسمى مرشدو المستوى الثالث المتكامل، وهذه المستويات .  
1/4 الاشراف التكاملي:

يستخدم الاشراف التكاملي هنا لأنه يستخدم بشكل أساسي في الأدبيات

المهنية، أي الاشراف على العلاج التكاملي (على سبيل المثال، في عام ٢٠١٠ ظهر بوسويل، ونيلسون، ونوردبيرج، وماكالي، وكاستونجواي، فوري وبرونلين، وفي عام ٢٠٠١ ظهر نوركروس وهالجين، وفي عام ٢٠١٢ ظهر سكاتورو، وفي عام ١٩٨٨ اظهر تينين)، لذلك فهو نموذج قائم على العلاج النفسي، حيث يظل تركيزه الأساسي على توجيه الخاضع للإشراف نحو الكفاءة في سياق نظري، وإن كان سياقاً نظرياً مرناً (Bernard&Goodyear, 2014).

ثانياً: الكفاءة الثقافية:

### (١) مفهوم الكفاءة الثقافية:

تعرف الكفاءة الثقافية بأنها: قدرة الفرد على فهم واحترام والتواصل بفعالية مع أشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة (Cross, Bazorn, Dennis&Isaacs, 1989)

وهذه القدرة تشمل أبعاد متعددة منها: / الوعي الذاتي، والوعي بالآخر، والمعرفة الثقافية، والمهارات البيئية، والدعم السلوكي (Sue, Arredondo & McDavis, 2009). كما تشير الى القدرة على التفاعل بشكل فعال وبطريقة مناسبة مع الشخصا من ثقافات مختلفة، وهي تشمل الوعي الثقافي، المعرفة الثقافية، المهارات الثقافية، والسلوكيات الثقافية (Smith & Jones, 2010).

### (٢) اهمية الكفاءة الثقافية:

يواجه الفئات المهمشة تحديات فريده تتعلق بالتواصل اندماج في المجتمع مما يتطلب مهارات خاصة للتنقل في البيئات متعددة الثقافة (lane 1992). ويمكن للكفاءة الثقافية ان تساعد الافراد على بناء جسور التواصل وكسر الحواجز الاجتماعية والثقافية (Holcomb, 2013).

وتركز البرامج التدريبية متعددة الثقافات على تطوير الكفاءة الثقافية من خلال تعليم التاريخ، والقيم، والمعتقدات الثقافية لمختلف الثقافات، وتقديم فرص للتفاعل الثقافي وممارسه المهارات (Bennett, 1993).

والدليل يظهر فعالية هذه البرامج في تعزيز الكفاءة الثقافية للأفراد، ولكن يحتاج الى مزيد من التأكيد بالنسبة لهم بشكل خاص (Olson & Kroeger, 2001).

### (٣) مكونات الكفاءة الثقافية:

ركزت العديد من الدراسات التي اجريت على الثنائية الثقافية على عدداً من الخصائص المختلفة التي قد تكون مهمه ليتمكن الفرد من التنقل بنجاح بين ثقافتين على الجوانب السلوكية للثنائية الثقافية وقالوا بانها تستلزم القدرة على ابداء سلوكيات ملائمة ثقافيا في بيئات الثقافة السامعة السائدة، وثقافه الأقلية مثل دراسة ( LaFromboise, Coleman & Gerton, 1993).

## (٤) مؤشرات قياس الكفاءة:

لغرض قياس كفاءة الأداء هناك العديد من المؤشرات والمعايير المستعملة في هذا الخصوص منها:

## ١- المؤشرات المباشرة:

- تقيس هذه المؤشرات أداء المنظمة من خلال مقارنة مخرجاتها وسلعها وخدماتها ومدخلاتها ومواردها المستخدمة خلال فترة زمنية وتشمل:
- المقاييس الكلية للكفاءة مثل العائد قياساً بمجموع الموجودات أو حق الملكية.
- المقاييس الجزئية للكفاءة مثل النتائج المتحققة قياساً لعدد العاملين بقسم الارشاد النفسي.
- المقاييس النوعية للكفاءة مثل ارتفاع بمستوى جودة المنتج باستخدام الموارد ذاتها، وقد تعجز مثل هذه المؤشرات وغيرها من المؤشرات من نفس الطبيعة عن توفير مقاييس دقيقة خصوصاً في بعض الأنشطة الخدمة التي يتعذر فيها استخدام مثل هذه المقاييس (بتصرف الشماع & محمود، ٢٠٠٥، ص: ٣٣١).

## ٢- المؤشرات غير المباشرة:

- عدم دقة البيانات المتعلقة بالمدخلات والمخرجات للمقارنة مع متطلبات تحقيق سبل القياس المطلوب للكفاءة.
- عدم دقة المقارنات التي تعد محور قياس الكفاءة، وكذلك صعوبة إجرائها بين الوحدات والأقسام المختلفة في المؤسسة.
- لذلك فإن القياسات غير المباشرة تعد في بعض المجالات طريقاً أفضل في قياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي، وذلك عن طريق قياس الرغبة في العمل، والتعرف على درجات رضا الأفراد العاملين، والروح المعنوية، هذا بالإضافة لدرسه، وتحليل إمكانية الاستثمار الرشيد للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة (بتصرف الشماع & محمود، ٢٠٠٥، ص: ٣٣٢).

وغالباً ما تحقق هذه السبل المعتمدة في قياس الكفاءة الأداء والابعاد التي تتطلب المؤسسة معرفتها في تقييم أداء المرشد النفسي لأنشطة التي تمارسها على الصعيدين الإنتاجي والخدمي (بتصرف الشماع & محمود، ٢٠٠٥، ص: ٣٣٢).

(٥) أبعاد الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي:

#### البُعد الأول: الوعي Awareness

وعي المرشد النفسي بفروضة وقيمه ومعتقداته الشخصية هي المرحلة الأولى نحو الكفاءة الثقافية، ويحتوي بُعد الوعي خمس كفاءات:

١. ذو وعي وحساسية للتراث وقيمه الخاصة بثقافته ويحترم الثقافات المختلفة.
٢. ذو وعي بالقيم والتحديات الخاصة به، وإمكانية تأثيرها على التعامل مع مسترشد من ثقافة أخرى.
٣. لا يزرعج من الفروق بينه وبين المسترشد في جانب المتغيرات الاجتماعية.
٤. ذو حساسية للظروف (على سبيل المثال: التحيزات الشخصية) التي قد تحته على إحالة المسترشد إلى معالج من نفس الثقافة أو إلى معالج آخر بشكل عام.
٥. ذو إدراك ووعي بجوانب العنصرية الخاصة به، التمييز الجنسي، أو أي اتجاهات، أو معتقدات، أو مشاعر قد تكون مضرّة بالعلاج (Sue, 2003).

#### البُعد الثاني: المعرفة Knowledge

فهم جميع المعارف الخاصة بوجهة نظر المسترشد للعالم من حوله يعتبر تطورًا طبيعيًا للوعي الذاتي. وأبعاد المعرفة الخاصة بالكفاءة الثقافية تتضمن أربعة أبعاد:

- ١- يمتلك المعرفة والمعلومات المحددة عن الجماعات الثقافية التي يتعامل معها.
- ٢- لديه فهم جيد للنظام الاجتماعي، واحترام لطريقة تعامل النظام مع الفئات المهمشة في المجتمع.
- ٣- يجب أن يكون لديه معرفة وفهم واضح وصريح للخصائص العامة للإرشاد والعلاج النفسي.
- ٤- على وعي بالحوجز المؤسسية التي قد تبعد بعض المسترشدين من خلفيات ثقافية مختلفة من استخدام خدمات الصحة النفسية (Sue, 2003).

#### البُعد الثالث: المهارات Skills

البُعد الثالث من أبعاد الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي هو تطوير المهارات المناسبة ثقافيًا، ويتضمن هذا البعد خمس كفاءات، هي:

١. ذو قدرة على إبداء أو استخدام مجموعة واسعة من الاستجابات اللفظية وغير اللفظية الثقافية.



٢. ذو قدرة على إرسال واستقبال الرسائل الثقافية اللفظية وغير اللفظية بطريقة مناسبة.
٣. ذو قدرة على ممارسة مهارات التدخل المؤسسية بالنيابة عن المسترشد عند الحاجة لذلك.
٤. ذو وعي بأساليب المساعدة الثقافية التي يقدمها، ويدرك جوانب القصور لديه، والتي قد تؤثر على العميل المختلف عنه ثقافياً.
٥. ذو قدرة على التركيز على الجانب النسقي للمسترشد؛ مما يساعده على إجراء تدخلات بيئية (Sue, 2003).

#### (٦) تقييم الكفاءة الثقافية:

تقييم الكفاءات الثقافية تقوم الكفاءة الثقافية على ثالث مراحل: التشخيص **diagnostic** ، العالقة أو التفاعل **interaction ou relation la** ، **confrontation ou résolution du conflit** للصراعات (Delay, ٢٠١١) . الكفاءة الثقافية لديها خمس سمات محددة: الوعي الثقافي، والحساسية الثقافية، والمعرفة الثقافية، والمهارات الثقافية، والعمليات الديناميكية (Duan ٢٠١٦) .

#### تعليق الباحثة على الإطار النظري

ورد في المحور الأول النموذج التطوري التكاملي للإشراف انه نشأ من مجموعة من النظريات العلمية مثل النظرية المعرفية السلوكية والتحليلية ونظرية التعلم الاجتماعي ونظرية النمو المهني التي توفر نافذة شاملة لتطوير قدرات الاخصائيين النفسيين، ويراعي هذا النموذج انه لكل مرحلة من مراحل نمو المتدرب احتياجات اشرافيه محدد، كما يؤكد على أهمية العلاقة الإشرافية المهنية بين المشرف والمتدرب مما يسهم من الاستفادة من المرحلة التعليمية والتدريبية بفاعلية. وبالنسبة للكفاءة الثقافية فهي ما يدل على قدرة الاخصائي النفسي على العمل الفعال مع الأشخاص القادمين من خلفيات ثقافية متعددة ويعزز كفاءة الاخصائيين من خلال رفع الوعي الذاتي وتنمية مهارات التفاعل الثقافي وتمكين الاخصائي من فهم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على العمل الارشادي.

ونصل مما سبق من تكامل النظري ان الاشراف الفعال لا يختص بتطوير الجوانب المهنية للأخصائي النفسي فقط، بل يشمل تنمية الوعي الثقافي ويجعله أداة مميزة في بناء اخصائي متمكن يستطيع تقديم خدمات ذات جودة عالية تستجيب لاحتياجات العديد من العملاء

في المجتمع الذي يعيش فيه فلا يحكم من أطاره المرجعي والثقافي، بل يقدم خدماته يتمكن واحترافيه لجميع أفراد المجتمع.  
فروض الدراسة:

١. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين القياس القبلي والقياس البعدي للكفاءة الثقافية لصالح القياس البعدي لدى أفراد المجموعة التجريبية؛ مما يدل على فاعلية البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التكاملي في رفع مستوى الكفاءة الثقافية.
٢. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين القياسات القبلي والتتبعية لصالح القياس التتبعي؛ مما يشير إلى استمرار أثر البرنامج الإشرافي في تنمية الكفاءة الثقافية على المدى الزمني لدى أفراد المجموعة التجريبية.

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة الحالية وفروضها، سيستخدم المنهج شبه التجريبي المُعتمَد على تصميم المجموعة التجريبية الواحدة؛ لِملاءمته لموضوع الدراسة الحالية وظروفها التجريبية من حيث عدد طالبات التدريب الميداني المتوفرة والموافقة للاستفادة من البرنامج التدريبي، لاختبار فاعلية المُتغيّر المُستقل (البرنامج الإشرافي التكاملي) على العينة التجريبية، وللكشف عن أثر المُتغيّر المُستقل (الكفاءة الثقافية). كما ستطبق القياسات: القبلي والبعدي والتتبعي للمجموعة.

المجموعة التجريبية عدد العينه ١٣	القياس القبلي	البرنامج التدريبي	القياس البعدي	القياس التتبعي

#### مجتمع الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية طلبة الدراسات العليا تخصص علم النفس في جامعة الملك سعود الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (١٤٤٦هـ)، من طالبات التدريب الميداني او المقبلين على التدريب الميداني.

**عينة الدراسة:**

عينة الدراسة الحالية مكونه من (١٣) طالبةً، وسيتمُّ أخذُ العينة من طلبة التدريب الميداني او المقبلات على التدريب الميداني في الفصل القادم، لمرحلة الدراسات العليا لقسم علم النفس، بجامعة الملك سعود، بِمدى عُمُرِيّ بين (٢٢ - ٣٢) عامًا، كعينة قصدية.

**أدوات الدراسة:**

١. البرنامج الإشرافي (من إعداد الباحثة)، القائم على نموذج الإشراف التكاملي الذي أعدّه ستولتنبرغ وماكنيل **Stoltenberg and McNeill** عام ١٩٩٨.

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة والاستفادة منها، سيتم إعداد برنامج مكون من (١٢) جلسةً، بمعدل جلسة في الأسبوع جماعية مدتها (٧٠) دقيقة، إضافة إلى جلستين إحداهما افتتاحية والأخرى ختامية. سيتضمن البرنامج فنيات معرفية وفنيات سلوكية، مثل: لعب الدور وفنية الاستبصار والتغذية الراجعة؛ بهدف رفع الكفاءة الثقافية. وسيُعدّ البرنامج ويحكم من قِبَل عدد من الأخصائيين النفسيين ذوي الكفاءة العلمية؛ لضمان جودة البرنامج وصدقِهِ. ويمكن توضيح مخطط الجلسات بالجدول التالي:

جدول رقم (١)  
مخطط جلسات البرنامج الإشرافي

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	الأهداف الخاصة	الأنشطة والفتيات
0	جلسة افتتاحية	التعارف - توضيح أهداف البرنامج - توقيع اتفاقية الالتزام.	نقاش مفتوح، عرض تقديمي، بناء ميثاق أخلاقي للمجموعة.
1	الجلسة ١: مقدمة عن الإشراف التكاملي والكفاءة الثقافية	تعريف المفاهيم الرئيسية للإشراف التكاملي وأهمية الكفاءة الثقافية.	عرض نظري، عصف ذهني، مناقشة أمثلة حقيقية.
2	الجلسة ٢: الوعي بالذات والتحيزات الشخصية	مساعدة المتدرب على اكتشاف تحيزاته الثقافية وفحصها.	تمرين تأملي، استبيان ذاتي، مناقشة جماعية.
3	الجلسة ٣: فهم الخلفيات الثقافية للعملاء	إكساب معرفة علمية عن ثقافات متنوعة ضمن المجتمع المحلي.	نشاط جماعي: إعداد ملخص ثقافي لمجموعة محددة.
4	الجلسة ٤: التواصل الفعال متعدد الثقافات	تنمية مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي الملائم ثقافياً.	لعب الأدوار، تمرين محاكاة حالات.
5	الجلسة ٥: التحليل الذاتي ومهارة الاستبصار	تدريب المتدرب على ممارسة التأمل الذاتي وتقييم أدائه الإرشادي ثقافياً.	سجل تأمل يومي، تغذية راجعة بناءة.
6	الجلسة ٦: بناء العلاقة المهنية الحساسة ثقافياً	تعليم فنون بناء الثقة والاحترام مع العملاء المختلفين ثقافياً.	لعب أدوار - تحليل حالات دراسية.
7	الجلسة ٧: إدارة القضايا الأخلاقية في السياق الثقافي	معالجة القضايا الأخلاقية المحتملة بسبب الاختلافات الثقافية.	نقاش موجه، دراسة حالات، اتخاذ قرار جماعي.
8	الجلسة ٨: التدخلات الإرشادية الملازمة ثقافياً	تطوير مهارات تقديم تدخلات حساسة للثقافة.	تصميم خطة علاجية لحالة محددة.
9	الجلسة ٩: مهارات التقييم الثقافي	إكساب مهارات استخدام أدوات التقييم بطريقة منصفة ثقافياً.	ورشة عمل - تدريب على تطبيق مقياس ثقافي.
10	الجلسة ١٠: التغذية الراجعة المهنية	تعليم أسلوب تقديم واستقبال تغذية راجعة تحترم الفروق الثقافية.	تمرين ثنائي - جلسة تغذية راجعة حية.
11	الجلسة ١١: خطة التطوير المهني المستدام	إعداد خطة ذاتية لاستمرار تنمية الكفاءة الثقافية بعد البرنامج.	إعداد خطة مكتوبة، مشاركة في حلقة نقاش.
12	جلسة ختامية	مراجعة ما تم إنجازه - تقييم البرنامج - تقديم التوصيات.	نقاش مفتوح، استبيان تقييم، احتفاء بنجاح المجموعة.

المصدر: من إعداد الباحثة.

٢. أداة قياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي الرواف (٢٠١٤) (غير منشور):

الهدف من استخدام مقياس (الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي) الذي تم إعداده في دراسة الرواف التحقق من الكفاءة الثقافية لدى المشاركات من خلال ثلاثة أبعاد أساسية: (١) الوعي؛ أي

تحقيق الشخص للوعي بثقافته وتجاربه التي أثرت فيه. (٢) المعرفة، التي تتمثل في تحقيق المعرفة والوعي بالثقافات الأخرى المختلفة عنه. (٣) المهارات؛ أي تنمية المهارات اللازمة للعمل بطريقة فعالة مُجدية مع أشخاص من مرجعيات ثقافية مختلفة. وبلغ العدد النهائي لعبارات مقياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي الخاص لرواف في صورته النهائية بعد استخراج نتائج الصدق والثبات (٦١) عبارةً. وبشأن الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي (في مجتمعها الأصلي دراسة الرواف)، والاتساق الداخلي **Internal Consistency**؛ حُسب مدى ارتباط كلِّ بُدِّ بالبند الأخرى في المقياس من خلال الاتساق الداخلي، وتراوحت معاملات ألفا بين (٠,٨٨) و(٠,٩٧)؛ ما يدلُّ على صلاحية الأداة للاستخدام في الدراسة الحالية. ولتقدير معامل ثبات مقياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي؛ استخدام درجات العينة الاستطلاعية التي بلغ عددها (٤٦) طالبةً؛ لحساب ثبات المقياس باستخدام ثبات التجزئة النصفية **Split-Half Reliability**، إضافة إلى ثبات إعادة الاختبار **Test-Retest Reliability**؛ وبلغت درجة معامل ثبات التجزئة النصفية (٠,٩٤)، ومعامل ثبات إعادة (٠,٨٩).

### إجراءات الدراسة:

بعد تحديد مشكلة الدراسة الحالية وأهدافها تمَّت مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة؛ فأنصَحَت أهمية إعداد برنامج إشرافي نابع من نموذج علمي كالنموذج التكاملي لتدريب طلاب الدراسات العليا. وحكَم البرنامج من قِبَل أخصائين ذوي كفاءة في مجال علم النفس، كما تم استخدام مقياس الكفاءة الثقافية للرواف (٢٠١٤)، وهو مقياس أعد وطبق على عينة من الأخصائيين النفسيين السعوديين، وتم كذلك إعادة قياس صدقه وثباته على عينة من مجتمع الدراسة الحالية. وبعد أخذ الموافقات اللازمة من لجنة أخلاقيات البحث العلمي؛ طبقت الباحثة أدوات الدراسة الحالية على العينة، وتم تحليل نتائج استجابات العينة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية (spss)، وعرضها وتفسيرها ومقارنتها بالدراسات السابقة، والخروج بتوصيات الدراسة الحالية ومقترحاته.

## الأساليب الإحصائية :

تم باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الجاهزة SPSS V.26 للتوصل إلى نتائج الاختبارات التالية:

- ١) اختبار ت للعينات المترابطة paired sample t-test
- ٢) تحليل التباين ذي القياسات المتكررة (One way Anova-Repeated Measures)

## نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها :

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة التي هدفت إلى قياس فاعلية برنامج إشرافي قائم على النموذج التكاملي لتنمية الكفاءة الثقافية لدى الأخصائيين النفسيين وقبل البدء في عرض النتائج قامت الباحثة بالتحقق من اعتدالية توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة؛ وذلك من أجل تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة سواء أكانت بارامترية أو لا بارامترية، حيث تم استخدام اختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) للتحقق من اعتدالية التوزيع، والجدول (٢) يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (٢)  
نتائج اختبار اعتدالية توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة

المتغير	القياس	قيمة إحصائي الاختبار Shapiro-Wilk	Sig.
الكفاءة الثقافية	قبلي	0.91	0.179
	بعدي	0.96	0.678

يتضح من الجدول (٢) ان القيمة الاحتمالية لاختبار اعتدالية توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة، أعلى من مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ )، مما يدل ذلك على أن بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي، وفي ضوء ذلك استخدمت الباحثة الاختبارات الإحصاءات البارامترية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

نتائج السؤال الأول: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الكفاءة

الثقافية للمجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي؟

للإجابة عن السؤال تم استخدام اختبار ت للعينات المترابطة - paired sample t-test

test؛ لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الثقافية للمجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي، ولمعرفة تأثير

البرنامج تم استخراج حجم الأثر بطريقة مربع إيتا، وقد تم تصنيفه حسب معيار كوهن (Cohen, 1988)، والجدول (٣) يوضح النتائج.

جدول (٣)

نتائج اختبار(ت) للعينات المترابطة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي

المحاور	المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	حجم الأثر إيتا ( $\eta^2$ )
الوعي	القبلي	2.90	0.21	8.52	12	0.000	0.86
	البعدي	3.93	0.38				
المعرفة	القبلي	3.00	0.29	7.83	12	0.000	0.84
	البعدي	4.05	0.33				
المهارات	القبلي	2.96	0.37	10.93	12	0.000	0.91
	البعدي	4.00	0.21				
المتوسط العام	القبلي	2.96	0.24	10.74	12	0.000	0.91
	البعدي	4.00	0.27				

يتضح من الجدول (٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي وذلك لصالح التطبيق البعدي في جميع الأبعاد وعلى مستوى المتوسط الكلي للمقياس؛ مما يشير ذلك إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الثقافية للمرشد النفسي بعد تطبيق البرنامج التجريبي حيث تراوح حجم الأثر لمحاور المقياس بين (0.84-0.91) ولمقياس ككل (0.91)، ويعتبر حجم الأثر الذي أحدثه البرنامج مرتفعاً حسب معيار كوهن (Cohen, 1988) حيث تجاوزت قيمته (٠.١٤) في جميع الأبعاد، وعلى مستوى الدرجة الكلية للمقياس.

فسرت الباحثة النتيجة للسؤال الثالث أنها اتفقت مع دراسة قوبال وآخرين Gopal et al. (2023).

الهدف وهو تعزيز التدريب في علم النفس السريري والإرشادي على مستوى الدراسات العليا في الكفاءة الثقافية وايضا كان الاتفاق في النتائج من حيث ان كلا البرنامجين أسهما في تعزيز الوعي الثقافي والحساسة من خلال توسيع وجهات نظرهم والتعريف إلى أوجه التشابه والاختلاف الثقافي وتأثير الثقافة في العمل مع العملاء. وأيضا في دراسة فيكاريا وآخرين Vekaria et al. (2023) التي اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث نتائج الدراسة إلى أن الممارسات الإشرافية المستجيبة ثقافاً قد تؤدي دوراً مهماً في تطوير الكفاءة الثقافية وتعزيز العلاقة الإشرافية بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة دراسة كينج وآخرين (King et al, 2020)

التي افترضت أن مجرد امتلاك المشرفين سمات شخصية كالتواضع الثقافي لا يكفي وحده لتعزيز النمو الثقافي للمستفيدين حيث اشارت الدراسات الحالية الى أن التدريب المتعمد والموجه نحو الكفاءة الثقافية يُحدث فرقاً ملموساً. يمكن القول إن وجود برنامج إشرافي متكامل يعالج جوانب الثقافة بشكل صريح، ويعزز الحوار الثقافي المستمر، هو أكثر فاعلية في رفع الكفاءة الثقافية من الاعتماد على الصفات الفردية للمشرفين فقط،

نتائج السؤال الثاني: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبُعدي والتتبعي؛ في درجات مقياس الكفاءة الثقافية لدى المجموعة التجريبية؟

للإجابة عن السؤال، تم استخدام تحليل التباين ذي القياسات المتكررة (One way Anova-Repeated Measures) للتعرف على الفروق بين القياسات المتكررة القبلي والبُعدي والتتبعي للكفاءة الثقافية، والجدول (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لكل قياس.

#### جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقياسات القبلي والبُعدي والتتبعي للكفاءة الثقافية

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القبلي	2.96	0.24
البُعدي	4.00	0.27
التتبعي	4.17	0.31

كما يوضح الجدول (٥) نتائج تحليل التباين ذي القياسات المتكررة لدلالة الفروق بين القياسات لدى أفراد المجموعة التجريبية اعتماداً على نتائج اختبار Pillai's Trace نظراً لتحقق شرط الكروية Sphericity.

#### الجدول (٥)

نتائج تحليل التباين الاحادي ذي القياسات المتكررة لقياسات الكفاءة الثقافية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	القيمة الاحتمالية	حجم الاثر
بين المعالجات	11.26	2	5.63	80.24	0.000	0.87
الخطأ	1.68	24	0.07			

يتضح من خلال الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

( $\alpha=0.05$ ) بين القياسات المتكررة حيث يشير حجم الأثر إلى أن (87%) من التباين في



القياسات المتكررة يعزى إلى البرنامج التدريبي، ولمعرفة اتجاهات هذه الفروق تم اجراء المقارنات الثنائية بين هذه القياسات باستخدام اختبار بون فيروني (Bonferroni) والجدول (٦) يوضح ذلك.

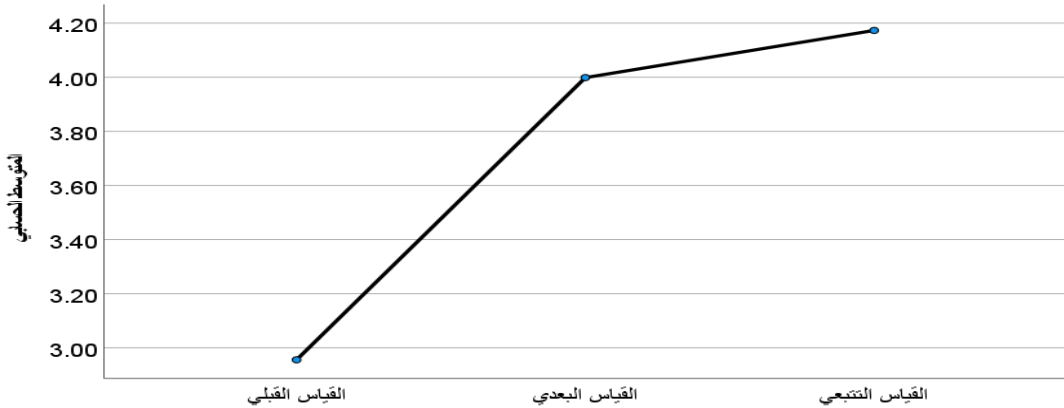
الجدول (٦)

نتائج اختبار بون فيروني (Bonferroni) للمقارنات الثنائية بين القياسات المتكررة

المقارنات الزوجية	الفرق بين ازواج المتوسطات	مستوى الدلالة Sig
القبلي	-1.04*	0.000
البعدي	-1.22*	0.000
البعدي	-0.17	0.423

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

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط القياس القبلي والقياسين البعدي والتتبعي وكانت هذه الفروق لصالح القياسين القبلي والبعدي، كما يتضح أيضا من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي على الرغم من ارتفاع من مستوى الكفاءة الثقافية في القياس التتبعي، وهذا مؤشر على بقاء أثر البرنامج، ولملاحظة مقدار التحسن الذي أحدثه البرنامج في رفع مستوى الكفاءة الثقافية يمكن تتبع ذلك من خلال الشكل (٢).



شكل (٢)

المتوسطات الحسابية لمستوى الكفاءة الثقافية وفقا لكل قياس (القبلي، البعدي، التتبعي) يلاحظ من خلال الشكل (٢) ارتفاع مستوى الكفاءة الثقافية بعد تنفيذ البرنامج التدريبي على اختلاف فترات القياس مما يدل ذلك على أن البرنامج التدريبي أسهم في رفع

مستواها لدى أفراد العينة، كما يلاحظ من خلال القياس التتبعي استمرار تأثير البرنامج حيث ارتفع متوسط القياس التتبعي عن القياس البعدي.

فسرت الباحثة استمرار أثر البرنامج بل أيضا ارتفاعه انه يعود لكون الكفاءة الثقافية كفاءة تراكمية ديمومتها تعتمد على الخبرات التراكمية طويلة المدى تشمل التدريب والاشراف والتعرض الواقعي والتقييم المستمر وهي ما اشارت اليه الدراسات المستمر (Gonzalez- (Voller et al., 2020; Wilson et al., 2010) واوضحت الدراسات أن التحسن في الكفاءة الثقافية لا يتحقق بتدخلات تعليمية معزولة أو قصيرة الأمد، بل من خلال دمج مستمر ومنهجي للكفاءة الثقافية ضمن الممارسات التعليمية والمهنية (Zanetti et al., 2014; Creech et al., 2017). واتفقت عديد من الدراسات ان الكفاءة الثقافية لا تبنى على مستوى المعرفة فقط بل هي دمج بين المعرفة و المهارة و الوعي وتتطور من خلال التدريب التفاعلي (Sue et al. (1992, 2009)

### أولاً: دعم النتائج بالنظرية

نتائج الدراسة الحالية التي أثبتت فاعلية البرنامج الإشرافي القائم على النموذج التطوري التكاملي (IDM) تتسق مع الفرضيات الأساسية لهذا النموذج؛ إذ يرى ستولتنبيرغ وماكنيل (Stoltenberg & McNeill, 2011) أن الإشراف القائم على مراحل النمو المهني يُعد من أكثر النماذج قدرةً على تلبية احتياجات المتدرب وفقاً لمستوى نضجه وخبرته المهنية. ينسجم ذلك مع التحسن الملحوظ في أبعاد الكفاءة الثقافية (الوعي، المعرفة، المهارات) كما أظهرت النتائج. كما يتفق التحسن في الأبعاد الثلاثة مع ما ذكره Sue et al. (2009) بأن الكفاءة الثقافية تقوم على تكامل ثلاثة مكونات أساسية هي: الوعي الذاتي، والمعرفة بالسياق الثقافي، والمهارات العملية للتفاعل مع الثقافات المختلفة؛ وكلها نمت لدى العينة بعد البرنامج.

### ثانياً: دعم النتائج بالدراسات السابقة

تتسق نتائج هذه الدراسة مع ما أشار إليه Gopal et al. (2023) الذي أوضح أهمية تصميم برامج تدريبية تركز على الحساسية الثقافية والتنوع الثقافي، مما يؤدي إلى تعزيز كفاءة المرشدين النفسيين ورفع جودة الخدمات المقدمة. وتؤكد نتائج هذه الدراسة أيضاً ما وجدته دراسة Vekaria et al. (2023) من أن العلاقة الإشرافية المستجيبة ثقافياً تلعب دوراً فعالاً في تطوير الكفاءة الثقافية للممارسين أثناء التدريب السريري. كما تتفق النتائج مع

دراسة (Gonzalez-Voller et al. (2020) التي أكدت أن البرامج التراكمية طويلة المدى في التدريب العملي والإشراف تضمن استمرار التحسن في الكفاءة الثقافية بمرور الوقت، وهو ما ظهر في القياس التتبعي لهذه الدراسة. في السياق العربي، دعمت دراسة بدارنة (٢٠٢٠) الفكرة نفسها، إذ بينت أهمية البرامج الإشرافية العلمية في تحسين كفاءة طلبة الإرشاد وتقليل قلق الأداء لديهم.

### ثالثاً: خلاصة الربط بين النتائج والنظرية والبحوث

يمكن القول إن النتائج الحالية أكدت فرضية أن الإشراف الإرشادي القائم على نموذج علمي متكامل، مثل النموذج التطوري التكاملي، لا يقتصر على رفع الكفاءة الفنية للأخصائي النفسي، بل يسهم بشكل مباشر في تنمية الكفاءة الثقافية، وهو ما يدعمه الإطار النظري ويؤكدده سياق البحوث الحديثة. كما أن ثبات أثر البرنامج في القياس التتبعي يعكس ما أشار إليه (Zanetti et al. (2014 و (Wilson et al. (2010 من أن الكفاءة الثقافية تنمو بمرور الوقت من خلال الممارسة التراكمية والإشراف الفعال.

## المراجع

### المراجع العربية:

- بدارنة، منار غازي. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إشرافي في خفض قلق الأداء وتحسين كفاءات طلبة الإرشاد المُتدربين في جامعة اليرموك [رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الداهري، صالح حسن. (٢٠١٦). الإشراف في الإرشاد النفسي والتربوي: الأسس والنظريات. دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- الزبيري، شريفة بنت عبد الله. (٢٠٢٢). فاعلية الذات الإرشادية والمهنية لدى الأخصائي النفسي المدرسي في برامج التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات. *المجلة التربوية*، ٣٦ (١٤٣)، ١١٩-١٥٥.
- السليتي، محمد علي. (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إشرافي يستند إلى نموذج اكتساب المهارات في تحسين مهارات المُرشدين لإرشاد ضحايا التَّنمُّر من طلبة المدارس [رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الشرفا، عبير فتحي. (٢٠١١). الذات المهنية للمُرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الشريفين، أحمد عبد الله. (٢٠١٥). فاعلية برنامج إشراف إرشادي يستند إلى النموذج المعرفي في خفض قلق الأداء لدى المُرشدين المُتدربين في الأردن. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٧ (٣)، ٢٣٣-٢٥١.
- الشريفين، أحمد، ومقدادي، آمنة. (٢٠٢١). الإشراف في الإرشاد النفسي من منظور فني وعلمي. آلان للنشر.
- محمد، إبراهيم حسن، وشويخ، هناء. (٢٠٢٣). *الفحوص والاختبارات الإكلينيكية*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- المصري، إبراهيم سليمان. (٢٠٠٩). المُرشِد النفسي بين المهارة والتطبيق. *مجلة دراسات نفسية تربوية*، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، ٢، ٤٦-٦٧.
- باجسير، أفنان محمد & سليم، هيلة عبد الله. (٢٠٢٤). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الثقافية لدى المقيّمات الموظفات في المدارس الدوليّة في السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٨ (٤٠)، ٧٨٩-٨٣٢.

## المراجع الأجنبية:

- Alizadeh, S., & Chavan, M. (2016). Cultural competence dimensions and outcomes: A systematic review of the literature. *Health & Social Care in the Community*, 24(6), e117–e130.  
[https://doi.org/10.1111/hsc.12293](https://doi.org/10.1111/hsc.12293)
- Barker, K., & Hunsley, J. (2013). The use of theoretical models in psychology supervisor development research from 1994 to 2010: A systematic review. *Canadian Psychology*, 54(3), 176–185.  
[https://doi.org/10.1037/a0033551](https://doi.org/10.1037/a0033551)
- Barrett, J., Gonsalvez, C., & Shires, A. (2020). Evidence-based practice within supervision during psychology practitioner training: A systematic review. *Clinical Psychologist*, 24(1), 3–17.  
[https://doi.org/10.1111/cp.12196](https://doi.org/10.1111/cp.12196)
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of Clinical Supervision* (5th ed.). Pearson.
- Blomquist, K. K., Wenzel, S. J., & Fleming, C. J. (2024). Assessing the need for pre-mental health competencies in undergraduate education: Insights from graduate faculty surveys. *Frontiers in Psychology*, 14, 1252451.  
[https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252451](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252451)
- Bradley, L. J., & Ladany, N. (Eds.). (2010). *Counselor Supervision: Principles, Process, and Practice* (4th ed.). Routledge.
- Campbell, J. M. (2000). *Becoming an Effective Supervisor: A Workbook for Counselors and Psychotherapists*. Routledge.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Academic Press.
- Creaner, M. (2014). *Getting the best out of supervision in counselling & psychotherapy: A guide for the supervisee*. Sage publications Ltd.
- DeAngelis, T. (2015). In search of cultural competence. *Monitor on Psychology*, 46(3), 64–68.  
[https://www.apa.org/monitor/2015/03/cultural-competence]
- Erickson Cornish, J. A., Schreier, B. A., Nadkarni, L. I., Metzger, L. H., & Rodolfa, E. R. (2010). *Handbook of Multicultural Counseling Competencies*. John Wiley & Sons.
- Gonzalez-Voller, J., Crunk, A. E., Barden, S. M., Harris, S., & Belser, C. T. (2020). A preliminary longitudinal study of multicultural competence in counselor education. *Journal of Counseling & Development*, 98(3), 308–318.  
[https://doi.org/10.1002/jcad.12325](https://doi.org/10.1002/jcad.12325)  
([Wiley Online Library][1])
- Gopal, B., Burlew, A. K., D'Souza, G., George, T. S., Varghese, K. J., & Raval, V. V. (2024). Facilitating faculty development for training in

- multicultural competence in health service psychology graduate programs through an international collaboration. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 13(1), 24–39. [https://doi.org/10.1027/2157-3891/a000089](https://doi.org/10.1027/2157-3891/a000089)
- Inobat, E., Zalevskaya, Y., Shirvanyan, A., Dolganina, V., & Koltsova, I. (2019). Professional Development Of A Psychologist As The Basis Of His Professional Competence. *Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, vol 76 (pp. 902-908). Future Academy.
- King, K. M., Borders, L. D., & Jones, C. T. (2020). Multicultural orientation in clinical supervision: Examining impact through dyadic data. *The Clinical Supervisor*, 39(2), 248–271. [https://doi.org/10.1080/07325223.2020.1725487](https://doi.org/10.1080/07325223.2020.1725487)
- Stoltenberg, C. D., & McNeill, B. W. (2011). *IDM Supervision: An Integrative Developmental Model for Supervising Counselors & Therapists* (3rd ed.). Routledge.
- Stoltenberg, C., McNeill, B., & Delworth, U. (1998). *IDM Supervision: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists*. Jossey-Bass.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2009). *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice* (5th ed.). Wiley.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling & Development*, 70(4), 477–486. [https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x)
- Sue, D., W., & Torino, G., C. (2003). Racial-cultural competence: Awareness, knowledge, and skills. In R. T. Carter (Eds.), *Handbook of racial-cultural psychology and counseling. Vol. 2, Training and practice*, (pp. 3–18).
- Tugendrajch, S., Sheerin, K., Andrews, J., Reimers, R., Marriott, B., Cho, E., & Hawley, K. (2020). What is the evidence for Evidence-Based Supervision.
- Vaughn, R. A. (2023). *The Role of Training in Clinical Supervision on Clinician Supervisory Competency and Supervisory Self-Efficacy* [Unpublished doctoral dissertation]. St. John's University.
- Vekaria, B., Thomas, T., Phiri, P., & Ononaiye, M. (2023). Exploring the supervisory relationship in the context of culturally responsive supervision: A supervisee's perspective. *The Cognitive Behaviour Therapist*, 16, E22.

[<https://doi.org/10.1017/S1754470X23000127>](<https://doi.org/10.1017/S1754470X23000127>)

Wilson, A. H., Sanner, S., & McAllister, L. E. (2010). A longitudinal study of cultural competence among health science faculty. *Journal of Cultural Diversity*, 17(2), 68–72.

Zanetti, M. L., Dinh, A., Hunter, L., Godkin, M. A., & Ferguson, W. (2014). A longitudinal study of multicultural curriculum in medical education. *International Journal of Medical Education*, 5, 37–44.

[<https://doi.org/10.5116/ijme.52ec.d075>](<https://doi.org/10.5116/ijme.52ec.d075>)