

فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشدات

الطالبيات بمنطقة القصيم

اعداد

أ/ غادة عبدالعزيز الحسون

كلية التربية – جامعة القصيم

إشراف:

أ.د: جمال عبدالحميد جادو عبدالكريم

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشدات الطالبيات بمنطقة القصيم. واستخدمت هذه الدراسة المنهج التجريبي، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢١ مرشدة طلابية يعملن بمدارس التعليم العام بمدينة بريدة، و اشتملت أدوات الدراسة على برنامج تدريبي تكون من إحدى عشر جلسة (إعداد الباحثة) قائم على التأصيل النظري والعملي الذي وضعه ميلر وروولنيك، كما اشتملت الأدوات على استبيان المقابلة الدافعية (إعداد يونج ٢٠١٠ ترجمة وتعريب جادو) واستمارة الملاحظة (إعداد الباحثة) وقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى المرشدات الطالبيات عينة الدراسة، حيث وجدت فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات العينة قبل تطبيق البرنامج وبعد التطبيق، وذلك على استبيان المقابلة الدافعية المستخدم في الدراسة، وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج، كما لم توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي (بعد مرور فترة المتابعة ٣٠ يوم)، وقد تم تدعيم هذه النتيجة باستخدام استمارة الملاحظة التي تم تطبيقها ٣ مرات في مراحل مختلفة خلال سير البرنامج التدريبي، وذلك

للاطمئان على تطور مهارات المقابلة الدافعية المطلوب تنميتها لدى عينة الدراسة. وقد كانت

النتائج تصب لصالح فاعلية البرنامج التدريبي

الكلمات المفتاحية: المقابلة الدافعية، البرنامج التدريبي، المرشدات الطالبات

Abstract:

The current study aimed to reveal an effective training program in developing the development skills of Qassim student counselors. After this experimental experimental study, the innovator of the study consisted of 21 female student counselors working in general education studies in the city of Buraidah. The study tools included a training program consisting of eleven sessions (prepared by the researcher) based on the experimental theoretical foundation developed by Miller and Wolnick. The tools also include: Non-libertarian questionnaire (prepared by Young 2010, translated and Arabized by Jado) and the performance questionnaire (prepared by the researcher). The results of the study indicated the effectiveness of the training program in developing motivational skills among female student counselors in the technical study, as there were statistically significant differences between the averages of the sample pattern before the application of the program and after the application. And that was based on a questionnaire for the user's desire to study, with regard to the specializations of the experimental group after applying the program, and there were no statistically significant differences between the averages of the experimental classes in the methodological and follow-up application (after a 30-day follow-up period), and this result was excluded using the advantages model that was Applying it on 3 times in different stages during the course of the training program, in order to be able to achieve distinct skills in excellence required to be developed with effective study.

Keywords: orientation, training program, female student counselors

المقدمة:

يعد الإرشاد الطلابي في المدارس من أهم دعائم البيئة المدرسية، حيث تُعتبر الخدمات النفسية حق لطلاب المدارس الذين يحتاجون إلى المساعدة في فهم أنفسهم وقدراتهم وتوجيهها التوجيه السليم والمناسب، ومساعدتهم على النمو والنضج والتوافق مع البيئة التي يعيشون فيها، وتنمية شخصية الطالب تنمية شاملة متكاملة حتى يكون أكثر توافقاً مع نفسه ومع مجتمعه، مما يجعله أكثر دافعية للإنجاز وأكثر قدرة على الإنتاجية والشعور بالرضا والسعادة والصحة النفسية، ومن الطبيعي أن يقوم بتقديم هذه الخدمة النفسية من هو قادر على القيام بها، وأن يكون على قدر من الكفاءة لممارسة هذا العمل التخصصي والإنساني (الآش ومحمد، ٢٠١٢).

ومن الضروري أن يكون المرشد النفسي على اختلاف المجالات التي يعمل بها مؤهلاً تأهيلاً علمياً أكاديمياً ومتدرّباً تدريّباً فنياً مهنيّاً راقياً، حيث يعتبر التأهيل العلمي والتدريب المهني جزءاً ضرورياً في أي تعريف للإرشاد النفسي، فالمرشدون النفسيون الذين يمتلكون المعارف الضرورية دون أن يكون لديهم المهارات اللازمة لاستخدام هذه المعارف وتطبيقها لصالح عملائهم، لن تحقق ممارستهم التأثير والفعالية المطلوبين، كما أن حكم المجتمع على أدائهم لأدوارهم المهنية يتم من خلال ما يقومون بعمله وما أنجزوه وليس من خلال ما يعرفونه أو يخططون لعمله (عمر، ١٩٩٢).

وهذا ما أشارت إليه دراسة الزبون (١٩٨٧) أن من العوامل التي يجب أن نأخذها في الاعتبار كفاءة المرشد النفسي وفاعليته في أدائه لعمله، والتدريب الذي يتلقاه في مجال تخصصه وعمله.

كما أشار الآش ومحمد (٢٠١٢) أنه لكي يكون المرشد النفسي المدرسي قادراً على تقديم الخدمات الإرشادية، ومساعدة الطلاب على فهم ذواتهم والتعرف على إمكاناتهم وقدراتهم ليحسنوا استخدامها بالشكل الصحيح، ولكي يتمكن المرشد النفسي من القيام بدوره الإرشادي بشكل فعال، فإنه لا بد أن يمتلك بالإضافة إلى الجانب النظري المعرفي مجموعة من الفنيات الإرشادية الأساسية التي تساعد في إدارة الجلسة الإرشادية.

ظهرت المقابلات الدافعية كأسلوب أو حل إن صح التعبير لتمكين الفرد من التغيير وذلك من خلال تدعيم احترامه لذاته (Miller, 2004) حيث أن المرشدين يفترضون الدافعية مُسبقاً لدى المسترشدين. فالشخص الذي لا يتبع المشورة المعطاة له ربما يلام لكونه ليس لديه دافع، فمشكلة البحث تكمن في استكشاف الدافعية للتغيير وتنميتها (Miller, 2005).

ولقد تم الاعتماد على المقابلة الدافعية باعتبارها وسيلة وأداة إرشادية يمكنها تحقيق هذه الأهداف، وذلك من خلال وضع مجموعة من الأهداف والربط بين إمكانية تحقيق هذه الأهداف وبين الاعتماد على المقابلة الدافعية بغرض الوصول إلى هذه الأهداف من خلال مجموعة من الجلسات الإرشادية التي ينظمها المرشد مع الطلاب والتي تهدف إلى ضمان زيادة الدافعية عند الطلاب تجاه أهداف المقابلة (التركي، 2021)

ويعود الفضل في وجود المقابلة الدافعية إلى العالم ميلر Miller كمنهج يبدأ به المعالج النفسي جلساته العلاجية لتقليل مقاومة العميل وزيادة دافعيته نحو العملية العلاجية لتسهيل حدوث عملية التغيير المطلوبة (Neto, 2017)، مشكلة الدراسة:

تظهر مشكلة الدراسة الحالية الضعف الشديد في مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة الدراسة من المرشدات الطالبات بالمملكة العربية السعودية، لذلك تهتم هذه الدراسة بمزيد من الإجراءات لزيادة فاعلية الارشاد الطلابي وكفاءة المرشدات الطالبات داخل إطار العمل.

ذكر مادسون وآخرون (Madson et al, 2009) أنه توجد ثدرة في الدراسات في مجال التدريب على مهارات المقابلة الدافعية التي أجريت على طلاب الدراسات العليا من المهن المساعدة كالإرشاد النفسي والخدمة الاجتماعية وأنه توجد حاجة لتوضيح واقع تدريبات المقابلة الدافعية على مثل هذه العينات، كما أشار لنداehl وبيورك (Lundahl and Burke, 2009)

إلى أن التدريب في مجال المقابلة الدافعية مع الأخصائيين النفسيين والاكليينكيين غير كاف ولا بد من زيادة التدريب مع هذه الفئات، وذكر لنداها وآخرون Lundahl et al (٢٠١٠) أن المقابلة الدافعية مدخلا مهما في العلاج والإرشاد النفسي بسبب فعاليتها في هذا المجال وأن التدريب عليها أخذ في التزايد في المجال البحثي. ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج الدراسات السابقة الأجنبية والعربية (التي نفتقدها في النطاق العربي) والتي تشير إلى فاعلية التدريب على مهارات و فنيات المقابلة الدافعية في إكساب المرشدين الطلابيين وغيرهم من العاملين في المجالات الإنسانية والطبية المختلفة هذه المهارات والفنيات، ترى الباحثة إمكانية تفعيل أسلوب المقابلة الدافعية في مجال الإرشاد والعلاج النفسي من خلال تدريب القائمين على الإرشاد النفسي بمدارس التعليم.

وبناءً على ما أوصت به الدراسات السابقة في مجال المقابلة الدافعية بمزيد من البحث العلمي حول فاعلية البرامج التدريبية على المقابلة الدافعية وأثرها في خفض مستوى مقاومة العميل وزيادة اهتمامه ورغبته في إكمال البرامج العلاجية والإرشادية التي تقدم له وزيادة الانخراط في فعاليتها؛ عليه ترى الباحثة أهمية وضرورة القيام ببرامج تدريبية ومتعددة ومختلفة لعدد من العينات التي تعمل في مجال الإرشاد والعلاج النفسي، وقد وقع اختيار الباحثة على المرشحات الطلابيات لبحث فاعلية التدريب على فنيات ومهارات المقابلة الدافعية لتحسين مهارتهن في إجرائها مما يساعدهن على العمل بكفاءة و فاعلية أفضل خلال البرامج الإرشادية المقدمة للمرشحات لديهن.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة مفهوم المقابلة الدافعية واستراتيجياتها و فنياتها ومعوقاتها من ثم تدريب المرشحات الطلابيات على مهارتها ومعرفة هذا الأثر من خلال برنامج تدريبي مطبق على المرشحات الطلابيات.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

- ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نموذج ميلر المكتمل (ذي المراحل الثمانية) في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشحات الطالبات بمدارس التعليم العام بمنطقة القصيم؟

- وتخرج منه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية قبل

تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد التطبيق مباشرة؟

٢. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد

تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة

المتابعة؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية من أهمية الإرشاد الطلابي في المدارس وعائد ذلك على الحياة الاجتماعية ككل فهو لا يقتصر على فئة معينة بعينها من الطلاب إنما يشمل العاملين عليه أي المرشدين والمرشحات، وهو من مجالات التعليم الأكثر حاجة والأكثر انتشارًا وتأثيرًا.

ويمكننا تصنيف الأهمية إلى الآتي:

- الأهمية النظرية

وهي الأهمية المكتسبة من استكمال البحث النظري في موضوع المقابلة الدافعية وذلك من خلال عرض الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والتركيز عليها وفهم أبعادها وذلك في ضوء المجال النظري للدراسة ويندرج تحت أهميتها النظرية.

- الأهمية التطبيقية

وهي الأهمية المتعلقة بصياغة مجموعة من التوصيات المفيدة للمرشدين الطلابيين لإمكانية تطبيقها عليهم في المقابلات الدافعية لضمان استفادة كلا من الطالب والمرشد الطلابي والعملية التعليمية بشكل عام.

مصطلحات الدراسة:

البرنامج التدريبي **Training Program**:

هو نشاط مخطط يهدف لإحداث تغيرات في الفرد أو الجماعة التي ندرّبها، تتناول معلوماتهم وأدائهم السلوكي واتجاهاتهم بما يجعلهم لاثقين للقيام بواجباتهم مما يرفع مستوى تقدير الذات لديهم (القحطاني، ٢٠١٤).

المقابلة الدافعية **Motivational Interviewing**:

عرف ميلر ورولنيك (Miller and Rollnick) (٢٠١٢) المقابلة الدافعية بأنها طريقة موجهة و متمركزة حول العميل لتعزيز الدافعية الذاتية للتغيير من خلال استكشاف التناقض الوجداني وحله.

كما تُعرّف بأنها الطريقة المتمركزة حول العميل لتعزيز الدوافع الذاتية للتغيير من خلال الاستكشاف وحل التناقض، والتفسيرات المختلفة التي ينبثق منها منحى المقابلة (Lusseier & Richard, 2007; Armstrong, et al, ٢٠١١).

وتتبنى الباحثة إجرائيا تعريف ميلر ورولنيك (Miller & Rollnick, ٢٠١٢) للمقابلة الدافعية.

مهارات المقابلة الدافعية **Motivational Interviewing Skills**:

يُقصد بمهارات المُقابلة الدافعية المراحل الثمانية للبرنامج التدريبي الذي صاغه ميلر، فكل مرحلة من مراحل هذا البرنامج التدريبي هي مهارة من مهارات المُقابلة الدافعية التي يجب اكتسابها والتدريب عليها (جادو، ٢٠١٥)، وقد حدد ميلر ومويرز Miller and Moyers (2006) هذه المهارات كما يلي: روح المقابلة الدافعية، تنمية المهارات المتمركزة حول العميل، تقدير حديث العميل عن التغيير وتعزيزه، ملخصات حديث التغيير، الالتفاف حول مقاومة

العميل، وضع خطة من أجل التغيير، تعزيز التزام العميل، التحول المرن بين المقابلة الدافعية وأساليب تدخل أخرى.

وتتبنى الباحثة إجرائيًا تعريف جادو (٢٠١٥) وميلر ومويرز (Miller & Moyers, ٢٠٠٦) لمهارات المقابلة الدافعية.

المُرشد الطلابي Student Counselor:

هو شخص مؤهل يقوم بمساعدة الطالب على فهم ذاته ومعرفة قدراته والتغلب على ما يواجهه من صعوبات ليصل إلى تحقيق التوافق الاجتماعي والتربوي وبناء شخصية سوية (مصطفى، ٢٠١١).

الإطار النظري للدراسة:

تتمحور المقابلة الدافعية كاستراتيجية متمركزة حول الشخص يتم استخدامها لاستنباط تحفيز العميل لتغيير سلوك سلبي معين، بالاشتراك مع العملاء لنشر حديث التغيير وتثير حافز العميل لإجراء تغييرات إيجابية، على عكس التدخلات والعلاج السريري، فإن المقابلة الدافعية هي الأسلوب الذي يقوم فيه القائم بإجراء المقابلة بمساعدة الشخص الذي تتم مقابلته (العميل) في تغيير السلوك، من خلال التعبير عن قبوله للشخص الذي تتم مقابلته دون إصدار حكم، وذلك من خلال دمج المقابلة الدافعية لفكرة أن كل مريض قد يكون في مراحل مختلفة من مستويات الاستعداد، وقد يحتاج إلى التصرف وفقًا لمستويات المريض واحتياجاته الحالية (Figlie & Guimarões, ٢٠١٤).

مفهوم المقابلة الدافعية:

وصف ميلر (١٩٨٣) Miller المقابلات الدافعية لأول مرة في مقال منشور في مجلة العلاج النفسي السلوكي والإدراكي، حيث أسهب كل من ميلر ورولنيك في شرح هذه المفاهيم والنهج الأساسية في عام ١٩٩١م، إذ قدّما وصفًا أوفى للإجراءات السريرية. ولقد ثبت أن المقابلات الدافعية فعالة جدًا في التغييرات السلوكية، وعند التركيز على العملاء، فإنها تتمتع

بإمكانية كبيرة للتعامل مع الازدواجية الكامنة لديهم، ومخاوفهم، وصراعاتهم (Mesquita, 2014).

وقد عرف ميلر (Miller 1983) المقابلة الدافعية على أنها نوع من العلاج النفسي وتقنية توجيهية، تركز على استثارة الطالب، هدفها زيادة الدافعية الداخلية للتغیر من خلال الاستكشاف الذاتي والبحث والاستبصار وحل التناقضات، والتي تعتمد بشكل أساس على المبادئ الأربعة للأسلوب، وهي: التعبير عن التعاطف، إبراز التعارض (التشعب)، التعامل مع المقاومة، وتعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية لدى العميل.

تستج الباحثة أن المقابلة الدافعية أسلوب معرفي سلوكي يساعد العميل على تغيير سلوكه السلبي وتعزيزه في جو ارشادي يسوده القبول والتعاطف، من أجل إتباع طرق العلاج المناسبة للمساعدة في تغيير السلوك السلبي.

استراتيجيات وفتيات المقابلة الدافعية:

أثبتت المقابلة الدافعية فائدتها في علاج كثر من مشكلات الأفراد الشائكة، فهي طريق لفهم الأسباب الخاصة بالعميل والتي هي سبب في شعوره بحاجة إلى التغيير، مما يساهم في دعم تغيير سلوكه، ولتغيير السلوك السلبي يجب اتباع استراتيجيات وفتيات للمقابلة الدافعية، وهي كما يلي (Miller & Rollnick, 2002):

1. مساعدة العميل على بناء دافعيته الذاتية الجوهرية في عملية التغيير.
2. أن يكون المعالج حاضراً، ويتبنى أسلوب معين وخاص في الخطاب.
3. الاستماع المعاكس، والبحث عن التناقص، والسعي لخلق لغة التغيير والتركيز على القدرات المؤكدة للعميل.
4. تلخيص الحالة والمقابلات باستمرار من أجل توضيح النقاط المهمة والتقدم.
5. تدعيم الالتزام بالتغيير ومساعدة العميل على صنع مخطط لتحقيقه (التغيير).

عمليات المقابلة الدافعية:

تتمركز المقابلة الدافعية حول العميل لتغيير سلوكه، وحل مشكلاته وتوضيح الغموض، وبالمقارنة مع الإرشاد غير الموجه، فإن المقابلات الدافعية تكون أكثر تركيزاً، وهذا الأسلوب غير تقليدي كغيره من أنواع العلاج النفسي، ويعتبر الفحص وتوضيح الغموض في السلوك هدف مركزي يكون المرشد فيه موجهاً لمتابعة هذا الهدف، وتتكون المقابلات الدافعية من أربع عمليات متداخلة، هي: الجذب، التركيز، الاستحضار، والتخطيط، وهي حسب ما أشار إليه ويجنر وإنجيسول Wagner and Ingersoll (٢٠١٢) على النحو التالي:

١- الجذب: إنها عملية تنمية علاقة عمل قائمة على الثقة والاحترام، وهنا يجب أن يقوم العميل أو المسترشد بمعظم الحديث، بينما يستخدم المرشد الاستماع التأملي طوال العملية الإرشادية، وأن يتفق كل منهما على أهداف العلاج ويتعاونان في المهام التي تساعد العميل أو المسترشد على الوصول إلى تلك الأهداف.

٢- التركيز: يتم التركيز على استمرارية عملية البحث عن المشكلة المراد التعامل معها، والحفاظ على الاتجاه المطلوب في المقابلة، والتركيز في المقابلات الدافعية يهدف إلى العديد من التدخلات الأخرى لمساعدة العملاء على حل المشكلات التي دفعتهم إلى طلب العلاج، وبمجرد إشراك العميل، يمكن للمرشد التركيز على ما يجب تغييره في المسترشد كهدف التغيير، على الرغم من أن المرشد لا يخبر العميل بما يحتاجه للتغيير أو كيف يحتاج إلى التغيير، إلا أنه يلعب دوراً نشطاً في توجيه العميل نحو الهدف.

٣- الاستحضار: وهو استنباط حوافز الشخص المعني للتغيير، بينما يستحضر المرشد الأمل والثقة في نفس المسترشد، وبعد تطوير التركيز وتحديد هدف التغيير، يمكن للمرشد العمل على استنباط دوافع العميل الخاصة للتغيير المطلوب، وهذا هو الجزء من عملية المقابلة الدافعية الذي يحظى بأكبر قدر من الدعاية لأنه يتضمن حديث التغيير، وهو هدف رئيسي للتدخل، والهدف من مرحلة الاستحضار هو إثارة حديث التغيير، الذي هو بمثابة بيان

يكشف عن مراعاة التغيير أو الدافع أو الالتزام به، عكس حديث التغيير الذي يعتبر استمرار في الحديث أو طرح الحجج لصالح الحفاظ على الوضع الراهن، لأن التناقض هو جزء طبيعي من التغيير، فمن المرجح أن يعبر جميع العملاء عن التغيير والحفاظ على الحديث.

٤- التخطيط: يتضمن جعل الشخص المعني ملتزماً بالتغيير لحظة المقابلة مع المرشد لتطوير خطة محددة للعمل، والشيء المهم في عملية التخطيط في المقابلات الدافعية هو أن الخطة تأتي من العملاء وتستند إلى قيمهم الفريدة وحكمتهم ومعرفتهم الذاتية، فأثناء عملية التخطيط قد تقوض أو تعكس شعور العميل بالتمكين، وقد يبدأ العميل في إظهار علامات الاستعداد للتغيير.

مبادئ المقابلة الدافعية:

يصف ميلر Miller المبادئ التي قام عليها أسلوب المقابلات الدافعية بأنها تعبر عن التعاطف ودعم الفعالية الذاتية، وعبر عن تلك المبادئ باستخدام قاعدة مختصرة RULE، وهذه المبادئ كالتالي:

١- مقاومة رد الفعل المنعكس (R-Resistane):

يشير إلى ميل المرشدين أو المعالجين لإصلاح مشاكل حياة الأفراد بنشاط، والقيام بذلك يساهم في زيادة احتمالية تغيير السلوك الخاطئ، والهدف من ذلك هو جعل الممارس على بينة بماهية هذا الاتجاه والمتاعب التي قد يواجهها أثناء مزاوله المهنة، لأن التصحيح المنعكس يبدأ بالرغبة في مساعدة الآخرين، ومن الدوافع الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها المرشد تقديم المساعدة إلى المسترشد على تغيير وضعه المتسبب في تعاسته، إلى حياة أكثر سعادة وإنتاجية (Rosengren, ٢٠٠٩)

٢- فهم واستكشاف دوافع المسترشد الخاصة (U-Understanding):

وهي فهم الأسباب الخاصة بالمسترشد، والتي هي سبب في شعوره بحاجة إلى التغيير، مما يساهم في دعم تغيير سلوكياته، وبالتالي فإن المبدأ التوجيهي الثاني هو أن يكون المرشد مهتماً بنفس اتجاهات المسترشد الخاصة إضافة إلى قيمه ودوافعه، وفي المقابلات الدافعية نجد أن المرشد يسعى لاستكشاف تصورات المسترشدين عن حالتهم الراهنة، ودوافعهم الخاصة للتغيير (Rollnick et al, 2008).

٣- الاستماع للمسترشد والشعور به والتعاطف معه (L – Listening):

في المقابلات الدافعية تعتمد على قدر كبير من الاستماع والتعاطف، أي أن تتفهم مشاعر الشخص الآخر (المسترشد) وحاجاته وآلامه، والقدرة على فهم وإدراك حالته النفسية، والدخول إلى عالمه الداخلي كما لو كانت النفس، إذ يقتضي من المرشد أن يكون شخصاً حساساً ومدركاً للأسباب الكامنة وراء مشاعر المسترشد، والتعاطف معه وعدم الحكم على مشاعره من اللحظة الأولى بأنها جيدة أو سيئة وإشعاره بذلك، لأن التعاطف يعتبر العامل الأساسي الذي تبنى عليه مهارات المقابلة الدافعية، حيث يكمن هذا النوع من التقبل للأشخاص بالدافع إلى التغيير والاحترام المتبادل (Barneet & Spruijt, 2012).

٤- التعبير عن التعاطف وتشجيع المسترشد على التفاؤل (E – Expressing):

يعبر المعالجين أو علماء النفس عن التعاطف ويظهرونه عند مناقشة السلوكيات وأحداث الحياة التي يشارك فيها العملاء بانتظام، ومن خلال التعبير عن التعاطف، يمكن للمعالجين البدء في بناء علاقة وثيقة بدورها قد تساعد العملاء على أن يصبحوا أكثر انفتاحاً وتفاؤلاً، ومشاركة المزيد من التاريخ الشخصي والصراعات والمخاوف للعملاء، ويقبل هذا المبدأ أيضاً أن العملاء قد يكونون متناقضين أثناء جلسات الاستشارة، خاصة في بدايتها، وعند إجراء المقابلات الدافعية تكون أفضل عندما يتخذ الفرد دوراً نشطاً في اتخاذ القرارات الخاصة به، ويعتمد هذا المبدأ على تشجيع وتمكين الفرد على استكشاف كيفية تطوير وتنمية الشخصية،

وأحداث فروق جوهرية في صحتهم بشكل عام والنفسية بشكل خاص، ولذلك ينبغي غرس المواقف التي تبعث الأمل والكفاءة التي يحتاجها الفرد (Shannon & Gregory, 2003).

مهارات المقابلة الدافعية:

يتطلب إتقان استخدام المقابلة الدافعية مهارات ومعززات مستمرة، وتدريبات جماعية صغيرة، وتعزيز مهارات المقابلة الدافعية، وتوفير التغذية الراجعة، ويتمثل دور المرشد في أن يكون سفيراً في تنفيذ أحداث التعلم هذه، ولن يؤدي ذلك إلى تعزيز كفاءة وثقة المرشد في المقابلة الدافعية فحسب، بل سينتقل أيضاً بالقسم من الكفاءة إلى التنفيذ والاستدامة على المدى الطويل، وسيختلف الوقت الذي سيقضيه المرشد في المقابلة في هذا الدور بناءً على الاحتياجات الفردية لقسمه كحد أدنى، ويجب أن تشمل موضوعات التدريب المعزز مهارات لجميع المراحل للمقابلة الدافعية (Cummins & Cassie, 2009)، وهذه المهارات هي:

١- روح المقابلة الدافعية:

أشار كومينج وكاسي Cummins and Cassie (2009) إلى أن روح المقابلة الدافعية تعتبر أكثر من مجرد استخدام مجموعة من التدخلات الفنية، كما أنها علائقية وتتميز بطريقة التعامل مع العميل، ويشار إلى هذا البعد العلائقي باسم "روح المقابلة الدافعية" التي تتكون من أربعة مكونات رئيسية يمكنها الاهتمام الكامل بروح المقابلة الدافعية التي تبني علاقة وتحالفًا مهنيًا، وهذه المكونات كما أشار إليها كومينج وكاسي كما يلي:

١- الشراكة والتعاون: يعني العمل في شراكة وتعاون مع العميل بدلاً من فرض نفس المرشد بالمقابلة الدافعية يجب أن يشارك العميل ويتعاون معه في المقابلة الدافعية.

٢- الاستقلالية/ القبول: بشكل عام، إذا اعتقد العميل أنه يجري تغييرات لمشكلته لأسباب خاصة به، فمن المرجح أن يحافظ على سلوكيات جديدة، عكس دعم الحكم الذاتي الذي يجعل العميل يفعل الأشياء للإكراه والسيطرة.

٣- التعاطف: لتعزيز رفاهية الآخر بشكل نشط، وإعطاء الأولوية لاحتياجات الآخرين، يجب أن الوعي بما يعود بالنفع على العميل من خلال التعاطف معه بما يحقق الهدف.

٤- الاستحضار: يفترض أن موارد التغيير والتحفيز موجودة داخل الفرد، ويجب أن يسعى المرشد لتشجيع العميل بأن يقوم بدور التحدث النشط، بدلاً من الإصغاء السلبي.

٢- التعرف على حديث التغيير (تقدير حديث العميل عن التغيير وتعزيزه):

إن الحديث عن التغيير هو حجر الزاوية في المقابلات الدافعية، فهو يهتم بفكرة العميل عن التغيير والسماح له بدعم وتعزيز حاجته الخاصة لهذا التغيير دون أن يفرضها المرشد، وعندما تتبثق الحاجة من العميل سيكون من غير المرجح أن يدافع عن عدم التغيير، ويوفر الاستماع إلى حديث التغيير أدلة على فهم العميل لمشكلته، وللاستماع إليه يجب التركيز على الآتي (Prochaska et all, ١٩٩٤):

١- الرغبة: هي أحد مكونات الدافع للتغيير، وفي حين أنه من المفيد التأكيد أن يكون لديك رغبة في التغيير، يمكن للمسترشدين أن يتغيروا حتى عندما لا يريدون ذلك، وهنا يجب أن يعرف المرشد إجراءات التغيير المطلوبة.

٢- القدرة: يوجد لدى الفرد قدره على إحداث التغيير، كما أننا نصدق ما نسمعه من أنفسنا وما نقوله، ولكن من الصعب بناء الدافع للتغيير إذا كان مستحيلاً أو غير مرجح، وهنا يجب أن نستمع كيف ستفعل ذلك بشرط أن يكون لدينا قراراً بهذا الخصوص.

٣- السبب: إن السبب قد يشير إلى أسباب التغيير، لذلك يجب أن نستمع إلى أدق التفاصيل لكي نكون قادرين على معرفة السبب الذي يمكننا من التغيير.

٤- الحاجة: عند التفكير في التغيير الجوهرية، فإن هناك حاجة لفهم السبب، لأن معرفة الحاجة إلى التغيير لها قيمة وأهمية.

٣- ملخصات حديث التغيير:

تتمثل إحدى الاستراتيجيات الموصى بها لاستنباط ملخصات حديث التغيير في طرح أسئلة مثيرة للذكريات ومفتوحة النهايات، ويمكن أن تساعد الاقتراحات الدقيقة في شكل هذه الأسئلة المفتوحة في توجيه الشباب من استمرار الحديث إلى تغيير الحديث، والمفيد أيضاً هو استكشاف الصورة الأكبر من خلال دمج أهداف المسترشدين وقيمهم في المحادثة، وهنا يقدم نشرة للمرشدين من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب في استنباط حديث التغيير وتعزيزه لدى العميل، وإن استخدام المهارات الأساسية لن يؤدي بطريقة سحرية إلى إحداث تغيير مرغوب فيه، فمن المهم مناقشة أن التغيير هو عملية يمكن خلالها لصاحب العمل الاستماع لاستمرار الحديث وتغييره (Miller, 1983).

٤- الالتفاف حول مقاومة العميل:

يفحص ويليام ميلر وستيفن رولنيك بعناية المرحلة الطبيعية تماماً للمقاومة باستخدام مصطلح "استدامة الحديث"، والمسترشدين الذين يلفظون بأسباب تفضيل الوضع الراهن يعبرون عن جانب واحد من التناقض، وتستهدف استدامة الحديث الحفاظ على سلوك معين، والقلق من استمرار الحديث هو أنه كلما جادل المسترشد زاد احتمال أن يتحدثوا عن أنفسهم بعيداً عن أي تغيير، وهنا يجب استخدام عبارات عاكسة مكبرة ومزدوجة كالأسئلة المثيرة لاستخلاص أسباب التغيير، ويعتبر الخلاف شكل آخر للمقاومة، وهو خلاف حول العلاقة أو العلاقة بين المسترشد والمرشد (Burke et al, 2003).

وتعتبر بعض علامات الخلاف الملحوظة هي الجدل والمقاطعة واللوم والتجاهل لعدم الشعور بالتعاون والتحالف المهني مع المرشد، وعندما يتم ملاحظة الخلاف يجب على المرشد وقبل كل شيء أن يفعل كل ما في وسعه، بغض النظر عن مدى صعوبة الموقف، أن يأخذ وقتاً للتوقف وتقييم الحالة المزاجية للعميل المسترشد والتحقق من حديثه، وبعد ذلك يعود المرشد لإعادة إنشاء العلاقة باستخدام عوامل الاستجابة والعبارات العكسية حول الموقف وليس حول العميل، وعند سماع الحديث المستمر للعميل يصبح التحدي هو القدرة على التركيز على

التغيير المحتمل وإعادة التناقض المتزايد، حيث قد يكون هناك أيضًا حجة للتغيير، لأنه يمكن أن يؤدي استخدام العبارات العاكسة والاستماع النشط والأسئلة المفتوحة إلى جذب العميل إلى التفكير (Gray et al, ٢٠٠٥).

٥- وضع خطة من أجل التغيير:

تتطلب عملية وضع خطة للتغيير روحاً تعاونية ومشاركة تتناول كيفية استمرار الخطة، وكيفية تناسب التغيير مع حياة العميل، ويجب الاستماع جيداً للحديث عن إجراء معين يتضمن استنباط خطة التغيير، وتحديد الأهداف، والنظر في خيارات التغيير، والوصول إلى خطة، والحصول على الالتزام، ليتمكن المرشد من إشراك العميل ودعمه في تصميم خطته الخاصة والغرض من التغيير، وهذه فرصة ممتازة لمناقشة التداخل بين تطوير خطة التغيير مع تطوير أهداف وأنشطة ذكية محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ومحددة زمنياً في وضع خطة الحالة (Prochaska et al, ١٩٩٤).

٦- تعزيز التزام العميل:

في تعزيز الالتزام، تتمثل المهمة في الاستماع إلى تفاصيل الخطة بالإضافة إلى بيان النية لمتابعة ذلك، بالنسبة للعديد من الأفراد، فإن القدرة على الالتزام بخطوات معينة من الخطة أسهل من الالتزام بالتغيير نفسه، ويعتبر القبول وتعزيز الالتزام هو نهج علمي عملي المنحى للعلاج النفسي ينبع من العلاج السلوكي التقليدي والعلاج السلوكي المعرفي، يتعلم العملاء فيه التوقف عن تجنب وإنكار الصراع مع عواطفهم الداخلية، وبدلاً من ذلك يتقبلون أن هذه المشاعر العميقة هي ردود مناسبة لمواقف معينة لا ينبغي أن تمنعهم من المضي قدماً في حياتهم، من خلال هذا الفهم، ويبدأ العملاء في قبول مشكلاتهم ومصاعبهم والالتزام بإجراء التغييرات اللازمة في سلوكهم، بغض النظر عما يجري في حياتهم، وكيف يشعرون حيال ذلك (Levavasseur, ٢٠٠٥).

وفي بعض الأحيان قد يبدو أن المرشد لا يدرك أهمية تحسين الالتزام، وقد يكون هذا أحياناً نقصاً في المعرفة ولكنه غالباً ما يكون أكثر تعقيداً، وقد تجد أن مجرد تقديم المعلومات له تأثير ضئيل أو معدوم بدلاً من ذلك، وقد يجد العديد من المرشدين أنفسهم في موقف يكون لديهم فيه التزام ضعيف وعندما يفكرون في هذا، فإنه يولد مثل هذا القلق لدرجة أنهم يحاولون عدم التفكير فيه، مما يعني بدوره أن هذا التغيير يصبح غير محتمل ويمكن أن تستمر هذه الحلقة المفرغة لسنوات، وتصبح سلوكيات الالتزام الضعيفة جزءاً من الروتين اليومي في مثل هذه المواقف، وأفضل طريقة للمضي قدماً هي إشراك المرشد في محادثة حول هذا الأمر ومساعدته على التفكير في خياراته (التغيير أو البقاء كما هو)، لأن المقابلات الدافعية تُعد طريقة جيدة للقيام بذلك، وتضمن أن تصبح الأفكار حول تغيير الالتزام وتحسينه جزءاً أساسياً من المحادثة واختيار عدم الالتزام عمداً (Moran et al, 2008).

وقد يتخذ بعض المرشدين قراراً بعدم الالتزام، من أجل الاستمتاع بالحياة بينما يتعين علينا دائماً احترام حق كل عميل في اتخاذ قراراته الخاصة بشأن حياته وعلاجه، وعليه يجب أيضاً أن نضع في اعتبارنا أنه من المهم أن يكون هذا قراراً مستتباً وأن المرشد قد اختار بحرية بدلاً من الضغط عليه، ومع ذلك تعد المقابلة الدافعية طريقة جيدة لإجراء محادثة حول هذا الأمر، وإعادة النظر في هذا القرار مع الأخذ في الاعتبار الالتزام الجيد كطريقة بديلة لتقليل تدخلات الحالة في الحياة والسيطرة عليها والجدير بالذكر أن القرارات المتعلقة بعدم الالتزام من قبل المرشد قد يعرض المرشد للعديد من المشكلات والأذى في مجال عمله وفي سمعته وفي قدرته على الالتزام بشكل عام مع عملاء آخرين وذلك نظراً لأن الالتزام يعني القدرة على تحقيق الأهداف المرجوه في فترة زمنية معينة وبخطة إرشادية واضحة ويتم هذا في ضوء تعزيز قدرات المرشد على التواصل مع الفئات المستهدفة (التركي، 2021).

٧- التحول المرن بين المقابلة الدافعية وأساليب تدخل أخرى:

قد يستفيد العملاء الذين يقدمون أنفسهم على أنهم مستعدون وملتزمون بالتغيير أكثر من التدخلات الأخرى الأكثر توجيهًا والمبنية على الأدلة، وغالباً ما يتقلب التزام العميل على مدار فترة العلاج، كما إن قدرة المرشد الممارس على الدخول والخروج يعتبر من نهج المقابلة الدافعية وحسب الحاجة، وهنا يمكن أن تعزز مشاركة العميل والاحتفاظ به بغض النظر عن نوع العلاج الذي يتلقاه، لأن المقابلة الدافعية تؤكد على استقلالية العميل، والتعاون، والإثارة، وهي جوهر أي نهج يركز على العميل (Miller, 1983).

لقد تم تصميم المقابلات الدافعية لتكون مرنة يمكن من خلالها مساعدة الأفراد على الانتقال من الازدواجية إلى التغيير الجوهرية، ولا يعني ذلك إنها ليست الحل المخصص لكل فرد في كل موقف، ويمكن للمقابلة الدافعية أن تتشابه في مجموعة متنوعة من الإجراءات والأساليب والسيناريوهات التي يواجهها المرشدين الممارسين الذين توصلوا إلى تعلم أهمية الفهم والتركيز على المجالات المختلفة في العلاج السلوكي المعرفي، وقد لوحظ أن أساليب التدخل المتنوعة مصممة لإشراك العملاء بطرق تربط تفكيرهم وسلوكهم المرتبط بالإدراك المعادي للمجتمع بتعزيز القدرة على استخدام هذه الأدوات (Kazemi, 2013).

معوقات تنفيذ المقابلات الدافعية في الممارسة العامة:

تشمل العوائق التي تحول دون تنفيذ المقابلات الدافعية في الممارسة العامة ضغوط الوقت، والتطوير المهني المطلوب لإتقانها، وصعوبة تبني روح المقابلات الدافعية عندما يجسد الممارسون دوراً خبيراً، ورغبة العملاء العارمة في خيارات "الإصلاح السريع" للمشكلات النفسية والصحية، وإيجاز أوقات الاستشارة، وتمثل هذه العوائق التي تحول دون تنفيذ المقابلات الدافعية في الرعاية الأولية سلبيات مهمة في التوازن الحاسم، فإن إيجابيات تبني نهج المقابلات الدافعية مع العملاء الذين يقاومون التغيير مقنعة، في حين أننا لا ندعو في المقابلة الدافعية لجميع تفاعلات العملاء في الممارسة العامة، لذا فإنه يجب على المرشدين الممارسين استكشاف ازدواجيتهم تجاه تبني تنفيذ المقابلات الدافعية في ممارساتهم، والنظر فيما إذا كانوا "راغبين وجاهزين وقادرين" على تطبيق أهدافها من خلال اللوائح والقوانين، وهنا سيكون لدى المرشدين

الممارسين الذين يخضعون لتدريب المقابلات الدافعية أداة علاجية إضافية للاستفادة منها عند مواجهة مقاومة العملاء، ومقاومة رد الفعل الصحيح (DiClemente & Velasquez, 2002).

الدراسات السابقة:

أجرى ميلر وآخرون (Miller et al) (1993) برنامجاً تدريبياً لمجموعة من المرشدين النفسيين تكون عددهم من 28 لتدريبهم على مهارات المقابلة الدافعية، وقد أفادت النتائج بحدوث انخفاض في مستوى مقاومة العملاء الذين يخضعون لبرامج إرشادية مع المرشدين المتدربين بعد استخدام المرشدين لأسلوب المقابلة الدافعية معهم، وقد تم قياس أربعة أنماط من الاستجابات لدى العملاء هي الاستفسار عن المعلومات، عبارات حديث التغيير، العبارات الدالة على المقاومة، والعبارات المحايدة، وعلى الرغم من تحقيق فاعلية البرنامج التدريبي المستخدم في تحسين جوانب علاجية لدى العملاء إلا وأن هذه الفعالية لم تستمر بعد مضي فترة المتابعة حيث لم تكن الفروق دالة في سلوكيات التغيير لدى العملاء.

كما هدفت دراسة تريجر (Treasure, 2004) إلى استعراض المقابلة الدافعية كأسلوب للإرشاد المركز على العميل الذي تم تطويره لتسهيل التغيير في السلوكيات الصحية، وتدريب عدد من المرشدين الذين يعملون في قطاع الصحة، واهتم الباحث في هذه الدراسة بفهم تاريخ تطور المقابلة الدافعية وقام بتوضيح بعض الأسس النظرية والاستخدامات المهنية في الإرشاد من خلال تقديم أمثلة ونماذج عملية، استخدم الباحث نظام التقييم المسمى ((Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI لتقييم كفاءة المرشدين في المقابلة الدافعية، أظهرت النتائج أن المقابلة الدافعية تعتبر نهج فعال لتحسين سلوكيات الصحة للعينة المشاركة في الدراسة، وأن تعاون العميل خلال الجلسات يدعم استخدامها بالشكل الصحيح وأن المهارات والاستراتيجيات المحددة في المقابلة الدافعية تؤثر في مدى تحقيق النتائج الإيجابية.

وأجرى جينفر وآخرون (Jennifer et al) (2005) دراسة على فاعلية التدريب على المقابلة الدافعية لدى عينة تكونت من (72) أخصائياً اكلينيكي من الذين يعملون على مشكلات

متعلقة بالأهداف مثل هدف الحياة، وقد بلغ حجم تأثير البرنامج ٠.٧٧ ثم انخفض بعد فترة المتابعة إلى ٠.٣٣ كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية المقابلة الدافعية تتغير حسب نوعية مجالات الأخصائيين ونوعية التدريب الذين تلقوه في المقابلة الدافعية، وتتغير حسب نوعية العينات ونوعية المشكلات، وأنها تكون أكثر فاعلية مع الأقليات.

كما أجرى سولودينا (Solodyna, ٢٠١٢) دراسة هدفت إلى دراسة فاعلية التدريب على المقابلة الدافعية بمراحله الثمانية لدى عدد من المهنيين العاملين في المجال الطبي ومجال الصحة النفسية ويعملون على شرائح مجتمعية منخفضة المستوى الاقتصادي، اعتمد البرنامج التدريبي في بنائه على نموذج المراحل الثمانية الذي اقترحه ميلر ومويرز في عام ٢٠٠٦م، ذلك من ناحية بناء البرنامج من حيث الاستراتيجيات والمهارات، ولكن تم تقسيم البرنامج التدريبي الذي استمر لمدة عام كامل إلى ثلاث مراحل من حيث آليات التنفيذ والمتابعة، المرحلة الأولى خصصت لتهيئة وتقييم ما قبل التدريب، شملت هذه المرحلة تقديم أنشطة موجهة نحو الذات وتقييم لمهارات الاستماع المنعكس، والمرحلة الثانية شملت مقدمة ومناقشة للجوانب المهمة من الاستبانات الديموغرافية التي صممت لتناسب طبيعة العينة ذات المستوى الاقتصادي المنخفض، وشملت أيضا التدريب على روحانية المقابلة الدافعية والاستماع المنعكس والأسئلة المفتوحة واستخلاص حديث التغير ومناقشة بعض مفاهيم ومهارات المقابلة الدافعية، أما المرحلة الثالثة والأخيرة فكانت لأنشطة التعلم المستمر ومتابعة تقييم المتدربين مرة كل شهرين، أشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج المستخدم في تحسين مستوى مهارات المقابلة الدافعية لدى المتدربين.

وهدف دراسة جادو (٢٠١٥) إلى معرفة فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لعينة تكونت من (١١) مرشدا طلابيا من العاملين في مجال الإرشاد النفسي المدرسي بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، استخدم فيه استبيان المقابلة الدافعية وبرنامج تدريبي قام بإعداده في ضوء النماذج التي قدمها ميلر وزملاؤه، أشارت النتائج إلى ضعف مستوى مهارات المقابلة الدافعية لدى المرشدين الطلابيين، كما توصلت الدراسة إلى فعالية

البرنامج التدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى المجموعة التجريبية واستمرار فعالية البرنامج بعد مرور فترة المتابعة.

وأجرى جادو Gado (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج تدريبي عن بعد، لتحسين مهارات المقابلة الدافعية على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين بلغت (١٦) أخصائياً، تم تقسيم العينة إلى مجموعتين، الأولى تلقت برنامجاً تدريبياً مباشراً عن بعد عبر الإنترنت، والثانية اعتمدت على التدريب الذاتي من خلال الاطلاع على عدد من النصوص المترجمة عن المقابلة الدافعية، تم استخدام استبيان المقابلة الدافعية من ترجمة الباحث والبرنامج التدريبي القائم على مهارات المقابلة الدافعية، أشارت النتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي عن بعد في تحسين مستوى مهارات المقابلة الدافعية، في حين لم يكن برنامج التدريب الذاتي فعالاً في تحسينها لدى المجموعة الثانية.

كما أجرى أتكينسون وآخرون (٢٠٢٣) et al Atkinson دراسة هدفت إلى استكشاف دور التدريب على المقابلات الدافعية في دعم متابعة مخالطي مرضى كوفيد (١٩)، اعتمدت على سجلات تسجيل المقابلات باعتبارها أداة لجمع البيانات الخاصة، تم تقديم التدريب عبر الإنترنت على عينة اشتملت من (١٠١) متطوعاً من المخالطين، جمعت البيانات من خلال مقياس اشتمل على مقياس الكفاءة الذاتية المهنية ورفاهية مكان العمل، كذلك استبيان لجمع الملاحظات حول أسباب حضور المتطوعين وآرائهم بالتدريب بعد ذلك، أظهرت النتائج أن المقابلة الدافعية فعالة لتعزيز المرضى المخالطين وفي مكافحتهم بالسيطرة على العدوى، مع لفت النظر أنها تعتبر أول دراسة تجريبية في هذا المجال.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات السابقة في تناولها لموضوع المقابلة الدافعية أنها فعالة بحد ذاتها رغم اختلاف تطبيقاتها عبر الدراسات والمعالجين والأماكن، كما يتضح أنها قابلة للتطبيق في مجالات مختلفة أوسع بكثير مما تم تصوره في البداية، حيث أنها مهارة يمكن أن تكتسب ويمكن تطويرها بالتدريب، كما أنه عندما تتم مقارنة المقابلة الدافعية بشكل

مباشر مع أنواع العلاج النفسي المكثفة والأكثر طولاً قد نجد فرقا بسيطا أو تكافؤا حتى (لا يوجد فرق في النتائج ويلاحظ أن المقابلة الدافعية تمنح العميل شيئا على الأرجح يساعده على الفور، حتى لو لم يعد ثانية).

ويلاحظ في حدود اطلاع الباحثة أن مثل هذا النوع من الدراسات يندر في الوطن العربي حيث لا يوجد سوى الدراسة التي قام بها جادو (٢٠١٥) على المرشدين الطلابيين، والدراسة التي قام بها نفس الباحث (٢٠٢٠) على الأخصائيين الاجتماعيين.

كما يلاحظ أن عينات هذه الدراسات تنوعت من أخصائيين مهنيين يعملون في مجالات علم النفس والإرشاد النفسي أو في مجالات طبية، إلى العاملين في مجالات الخدمة الاجتماعية والطب والصحة العامة والعاملين في مجال إساءة الاستخدام وإدمان المخدرات والخمور، وعلى المراهقين والنساء، على حد سواء، مما يعني أنها قابلة للتجريب على معظم شرائح المجتمع.

تتفق معظم الدراسات السابقة في أهدافها العامة، والتي تتحدد في تزويد المتدربين بالمقابلة الدافعية وتحسين مهاراتهم فيها، وفي أن المقابلة الدافعية فعالة ومؤثرة في حال استخدمت كتدخل قائم بحد ذاته، أو في حال استخدمت كتحصير لعلاج آخر، كما أشارت أغلب نتائج الدراسات السابقة إلى فاعلية البرامج التدريبية المقدمة في تنمية الجوانب المعرفية للمشاركين في المقابلة الدافعية وتنمية مهاراتهم فيها، ولكن أحيانا يتراجع مستوى هذه المهارات بعد مضي فترة المتابعة كما في دراسة ميلر وآخريين (Miller et al, ١٩٩٣).

أما بالنسبة للدراسة الحالية فهي تتفق مع الدراسات السابقة التي تم عرضها في الهدف، حيث أنها هدفت إلى تنمية معارف ومهارات المتدربين في المقابلة الدافعية بالإضافة إلى قياس مستوى المرشادات الطلابيات في المقابلة الدافعية، كما اتفقت مع أغلبها في طريقة تصميم البرنامج التدريبي الذي تبنى نموذج ميلر و مويرز بمراحله الثمانية، واختلفت عن الدراسات التي تبنت النموذج المختصر للتدريب في المقابلة الدافعية، كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الأدوات السابقة المستخدمة لقياس معرفة ومهارة المتدربين في المقابلة الدافعية حيث أنه تم استخدام استبيان المقابلة الدافعية MIQ في العديد من الدراسات،

كما أنه لوحظ ندرة كبيرة في الدراسات العربية في هذا المجال وهذا ما تحاول الدراسة الحالية تغطيته.

فروض الدراسة:

تبنى الدراسة الحالية على عدد من الفروض كما يلي:

الفرض الأول:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد التطبيق مباشرة.

الفرض الثاني:

لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة منهجين: الأول اعتمدت فيه على المنهج الوصفي التحليلي، محاولة منها للتحقق من سؤال الدراسة الرئيس حيث ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نموذج ميلر المكتمل (نو المراحل الثمانية) في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشدات الطالبات بمدارس التعليم العام بمنطقة القصيم؟ حيث اهتم هذا المنهج بدراسة مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل للإجابة على هذا السؤال بداية من جمع المعلومات والبيانات وصولاً إلى تحليلها واستخلاص دلالاتها، كما أنها اعتمدت على المنهج شبه التجريبي في دراسة فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية على عينتها المختارة وهي المرشدات الطالبات.

ثانياً: عينة الدراسة:

قامت الباحثة بانتقاء عينة عشوائية بلغ عددها (٢١) مرشدة طلابية بالتعاون مع إدارة التدريب والابتعاث بمدينة بريدة من العاملات بمدارس التعليم العام واللاتي تراوحت أعمارهن ما بين

٣٥-٥٠ سنة، ممن لديهم خبرة في ممارسة الإرشاد النفسي في المجال المدرسي بمدة لا تقل عن (٨) سنوات.

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

١. استبيان المقابلة الدافعية (MIQ Motivational Interviewing Questionnaire)

(إعداد) يونج ترجمه وأعدده للغة العربية جادو (٢٠١٥):

٢. استمارة الملاحظة (إعداد الباحثة)

٣. البرنامج التدريبي: إعداد الباحثة

تم بناء هذا البرنامج في ضوء النموذج النظري الذي قدمه ميلر Miller سنة ٢٠٠٦م ثم عمل معه العديد من الباحثين والعلماء من أجل تطوير النموذج، حيث سيتم تطبيقه على عينة من المرشحات الطالبات بمنطقة القصيم، وهو برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشحات الطالبات، وتعرف المقابلة الدافعية بأنها: أسلوب معرفي سلوكي يساعد المسترشد على تغيير سلوكه السلبي وتعزيزه في جو ارشادي يسوده القبول والتعاطف، من أجل إتباع طرق العلاج المناسبة للمساعدة في تغيير السلوك السلبي.

▪ المصادر التي تم الرجوع إليها في بناء البرنامج:

تم الرجوع إلى العديد من المصادر والمراجع في مجال المقابلة الدافعية والتدريب عليها، ومن أهم هذه المصادر عدد من البحوث التي أجراها ميلر وماونت ومويرز وروولنيك وغيرهم، (Miller & Rollnick, 1995; 2002 Miller & Moyers, 2006; Miller, 2005; Miller) (Rose, 2009; Moyers et al & Rose, 2009, ٢٠٠٥...) وبعض رسائل الدكتوراه والماجستير التي أجريت في مجال التدريب على المقابلة الدافعية (Young, 2010; Solodyna, 2012 ;) (Bala, 2011 ; Waldo, 2014 ...etc) وتم الاطلاع على العديد من نماذج البرامج التدريبية في مجال المقابلة الدافعية، سواء النماذج المختصرة منها أو المطولة (يمكن الرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة في الدراسة الحالية)

▪ الفئة المستهدفة:

المرشدات الطالبات في مدارس التعليم العام للبنات بمنطقة القصيم.

▪ مكان تنفيذ البرنامج:

إدارة التدريب والابتعاث بإدارة كالتعليم بمنطقة القصيم - بريدة

▪ فلسفة البرنامج التدريبي:

تتطلق فلسفة البرنامج التدريبي المقترح من مبدأ تعزيز النمو المؤسسي من خلال الاهتمام بالتدريب، وتتضمن فلسفة البرنامج التدريبي النقاط التالية:

١- الكشف عن مستوى مهارات المقابلة الدافعية لدى المرشدات العاملات بمدارس التعليم بمنطقة القصيم.

٢- نشر ثقافة الوعي بالمقابلة الدافعية بين المرشدات الطالبات وكيفية التعامل معها.

٣- تدريب المرشدات للوصول إلى الإمكانيات الكاملة لتقوية مهارات المقابلة الدافعية لديهن.

٤- جعل المرشدات محفزات للإبداع والابتكار من خلال تطبيق مهارات المقابلة الدافعية وفنياتها.

٥- تهيئة المرشدات الطالبات لإحداث تغيير لدى الطالبات من ناحية زيادة دافعيتهن نحو التغيير.

٦- تعزيز المسؤولية المشتركة تجاه العمل الإرشادي في مدارس التعليم بمنطقة القصيم.

رفع كفاءة ومهارات المرشدات الطالبات في مجال العملية الإرشادية بمدارس التعليم بمنطقة القصيم.

الوسائل والأدوات المستخدمة في البرنامج التدريبي:

جهاز العروض التقديمية presentation المخصص لعرض الشرائح التعليمية التي يبني عليها مضمون كل جلسة وبعض التمارين (أنشطة) ورقية فردية وجماعية (يمكن الرجوع لملحق الرسالة).

الفنيات التي تم استخدامها في البرنامج التدريبي:

أثناء تطبيق هذا البرنامج التدريبي جرى استخدام المحاضرة والمناقشة والنمذجة ولعب الدور والواجب المنزلي كفنيات و استراتيجيات أساسية حيث تعني كل فنية ما يلي:

المحاضرات والمناقشات الجماعية: Lectures and group discussions

يرى Brookfield & Preskill (١٩٩٩) أن المحاضرة والمناقشة الجماعية استراتيجية تستخدم لتعزيز دقة التفكير وتحفيزه وتشجيع الفكر وشحذ المهارات والقدرات بما فيها القدرة التعبيرية، وتضيف إجلال سري (٢٠٠٢) أن المحاضرات أسلوب سهل وبسيط وغير مكلف يتم من خلالها نقل المعلومات والحقائق وثبت فاعليتها في العديد من البرامج الإرشادية.

ويعرف محمد (٢٠٢٠) المحاضرة والمناقشات الجماعية باعتبارها أحد الفنيات الهامة في أساليب الإرشاد الجماعي التعليمي وذلك نظرًا لأنها تعزز من القدرة على التواصل وخلق حلقات عديدة من التنوع في الأفكار وفي العصف

لعب الدور: Role Playing

يتم من خلالها إعادة تنظيم المجال النفسي والاجتماعي وبناءه من جديد، وتحقيق الاستبصار بالمشكلة، ومن ثم تعلم السلوك الجديد، ويتم خلال التمثيل الكشف عن مشاعره فيسقطها على شخصيات الدور التمثيلي وينفس عن انفعالاته ويستبصر بذاته. (عقل، ٢٠٠٠).

ويعرف غبرس (٢٠٢٠) لعب الدور باعتباره طريقة يتم الاعتماد عليها في جلسات الإرشاد النفسي والاجتماعي والتي تركز على إمكانية أن يقوم المرشد بتوزيع الأدوار على العينة أو على مفردات البرنامج وذلك من خلال العمل على وضع استراتيجية معينة من شأنها أن تقسم أدوار الأشخاص في قصة معينة أو نموذج معين وبناء عليه تخصيص دور لكل شخص والقيام بلعب هذا الدور.

النمذجة: Modeling

يعرف طه (٢٠٢١) النمذجة أيضا بأنها من أكثر الموضوعات أهمية لجذب الاهتمام من قبل المرشدين في العديد من التخصصات النفسية والاجتماعية وذلك نظرا لأنها تكسب الفرد العديد من الأنماط السلوكية والمهارية الجديدة وذلك بالاعتماد على قنوات من التواصل في ظل البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد والتي تمكنه من مواجهة التحديات والصعوبات.

كما يتم الإشارة إلى النمذجة أيضا باعتبارها جانب من جوانب نظرية التعلم والتي تشير إلى الفهم الأعمق للسلوكيات البشرية والتي تعتمد على نقل الأفكار والسلوكيات والخبرات الفردية الي المجموعة وإمكانية توظيفها بشكل إيجابي وفعال و الاستفادة منها (محمد، ٢٠٢٠)

الواجبات المنزلية: HomeWorks

يتم تحديد الواجبات المنزلية بما يتناسب مع أهداف البرنامج لتمكين العميل من تعميم التغييرات الإيجابية التي يكون قد أنجزها في جلسات البرنامج، ومساعدته أن ينقل تغييراته الجديدة إلى المواقف الحية لتدعيم أفكاره أو معتقداته الجديدة الصحيحة. (أبو بكر مرسي، ٢٠٠٢).

ويعرف الخريف (٢٠٢١) أيضا الواجبات المنزلية بأنها إجمالي الأنشطة التي يتم تكليف الطلاب بها في المنازل التي تستهدف المراجعة والتركيز على مجموعة من الأنشطة التي يتم القيام بها أثناء الجلسة الإرشادية وذلك نظرا لأنها تساعد الطلاب على استذكار أهداف البرامج الإرشادية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

-نتيجة الفرض الأول:

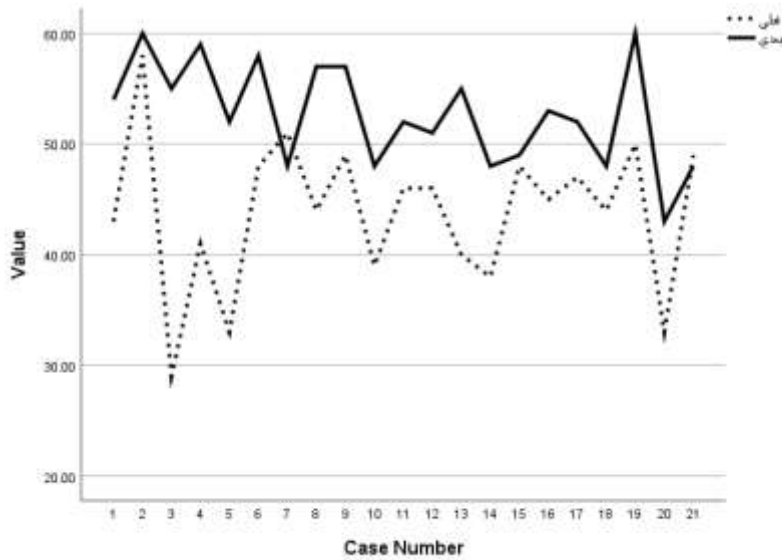
ينص الفرض الأول للدراسة الحالية على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد التطبيق مباشرة " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون وكانت النتائج كما يلي:

جدول(١): الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية

قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده مباشرة على استبيان المقابلة الدافعية

القياس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z قيمة	مستوى الدلالة
القبلي	السالبة	2	2.75	5.50	-3.827	0.000
	الموجبة	19	11.87	225.50		

يتضح من جدول (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده التطبيق مباشرة عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) لصالح المجموعة التجريبية مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي الذي تم تطبيقه على المرشحات الطالبات في تحسين الجوانب المعرفية والمهارية المتعلقة بالمقابلة الدافعية.



جدول (٢): الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية

قبل تطبيق البرنامج التدريبي وبعده مباشرة على استمارة الملاحظة

مستوى الدلالة	Z قيمة	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الرتب	القياس	البعد
صفر	-4.038	صفر	صفر	صفر	السالبة	القبلي	روح المقابلة الدافعية
		231	11	21	الموجبة		
صفر	-4.045	صفر	صفر	صفر	السالبة	القبلي	التعرف على حديث التغيير
		231	11	21	الموجبة		
صفر	-4.136	صفر	صفر	صفر	السالبة	القبلي	تلخيص حديث التغيير
		231	11	21	الموجبة		
صفر	-4.084	صفر	صفر	صفر	السالبة	القبلي	الالتفاف حول مقاومة العمل
		231	11	21	الموجبة		
صفر	-4.038	صفر	صفر	صفر	السالبة	القبلي	وضع خطة من أجل التغيير

نتيجة الفرض الثاني:

ينصّ الفرض الثاني للدراسة الحالية على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون لدراسة الفروق بين درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي وبعد مرور فترة المتابعة وصلت إلى (٣٥) يوما من تاريخ آخر جلسة تدريبية تم تقديمها للمجموعة التجريبية وكانت النتائج كما يلي:

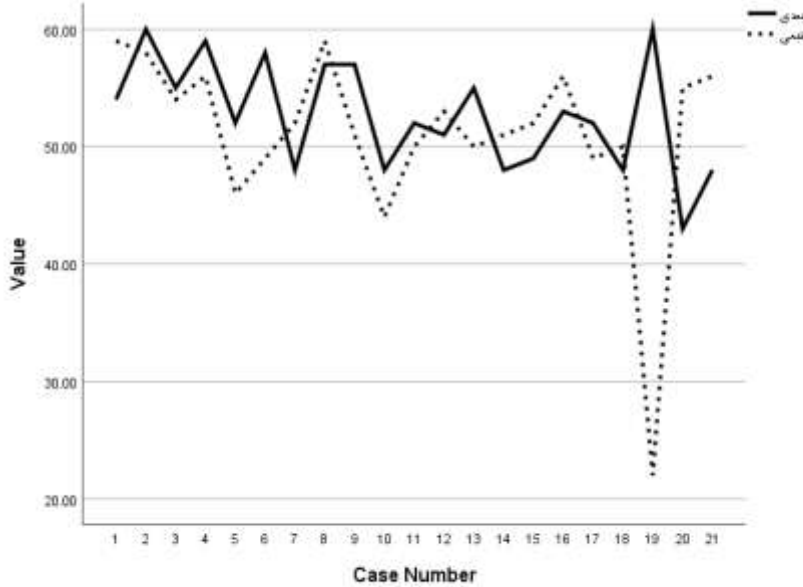
جدول (٣): الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج

التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة

مستوى الدلالة	Z قيمة	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الرتب	القياس
688	-401	127	11.55	11	السالبة	النتبعي
		104	10.40	10	الموجبة	

المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التجريبي وبعد مرور فترة المتابعة عند مستوى دلالة (688) على استبيان المقابلة الدافعية، مما يدل على استمرارية فاعلية البرنامج التدريبي الذي تم تقديمه للمجموعة التجريبية طوال فترة المتابعة، حيث إن فترة المتابعة تعد بمثابة التغذية الراجعة وجاءت استمارة الملاحظة لقياس التغيرات في فترة المتابعة، ثم جاء بعد ذلك جدول (8) والذي وضح تحقق الفرض الثاني في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق استمارة الملاحظة ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة.

شكل (3): الفروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة موضحا بالرسوم البيانية



جدول (4): الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية

بعد تطبيق البرنامج التدريبي وبعد مرور فترة المتابعة على استمارة الملاحظة

العدد	الرتب	القياس	الرتب	المتوسط	مجموع	Z قيمة	مستوى
العدد	الرتب	القياس	الرتب	المتوسط	مجموع	Z قيمة	مستوى
العدد	الرتب	القياس	الرتب	المتوسط	مجموع	Z قيمة	مستوى
العدد	الرتب	القياس	الرتب	المتوسط	مجموع	Z قيمة	مستوى

157	-1.415	30.50	6.10	5	السالبة	التتبعي	روح المقابلة الدافعية
		74.50	8.28	9	الموجبة		
014	-2.445	14	3.50	4	السالبة	التتبعي	التعرف على حديث التغير
		91	9.10	10	الموجبة		
000	-4.028	صفر	صفر	صفر	السالبة	التتبعي	تلخيص حديث التغير
		210	10.50	20	الموجبة		
224	-1.216	51.50	12.88	4	السالبة	التتبعي	الالتفاف حول مقاومة العميل
		101.50	7.81	13	الموجبة		
007	-2.705	20	4	5	السالبة	التتبعي	وضع خطة من أجل التغير
		133	11.8	4	الموجبة		

يتضح من جدول (٤) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق استمارة الملاحظة ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة عند مستوى دلالة إحصائية ٢٢٤، مما يدل على استمرارية فاعلية البرنامج التدريبي الذي تم تقديمه للمجموعة التجريبية بعد انتهاء فترة المتابعة. ترجع أسباب فاعلية البرنامج وتحقق الفرض إلى الأسباب الآتية:

- التطور الذي حدث لدى المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي على معارف ومهارات المقابلة الدافعية ساعد في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج التدريبي ومتوسط رتب درجات نفس المجموعة بعد مرور فترة المتابعة.
- ولقد أدى إلى تحقيق الفرض الثاني وهو عدم وجود فروق دالة إحصائية خلال فترة المتابعة وحتى انتهائها إلى أن المهارات التي اكتسبتها المرشدات الطالبات لم تتراجع وذلك لأن التدريب في المقابلة الدافعية يحسن من المهارات الإرشادية ويزيد من الثقة بالنفس لدى المتدربات وهذا ما ركز عليه البرنامج التدريبي للمحافظة على تحقق الفرض الثاني.

- التركيز على حاجة المرشحات الطالبات لمثل هذا النوع الجديد والمختلف من البرامج، فأغلب تعليمهن وتدريبهن السابق كان يتناول فقط المقابلة الإرشادية ومهاراتها بشكل عام مما يعني أنهن لم يوظفن مهاراتهن في عملهن كمرشحات طالبات في مجال الإرشاد النفسي المدرسي، فقد أدت الدافعية لدى المرشحات الطالبات لتلبية حاجياتهم والمساعدة على تحقيق الفرض الثاني وثبات المعرفة الخاصة بالمقابلة الدافعية لديهن.
- اعتماد الباحثة لاستمرارية الفاعلية للبرنامج الإرشادي على منهجية البرنامج ومقوماته والتي تمثلت في النقاط الآتية: (وضوح أهداف الجلسات- تحديد مدة الجلسة (٦٠ : ٩٠) دقيقة- تحديد الأهداف الإجرائية للجلسات- استخدام أساليب فنية مختلفة للتأكد من وصول المعلومة للمرشحات)، ولقد ساهمت تلك التقنيات في تحقق الفرض الثاني وهو عدم جود فروق دالة إحصائية خلال فترة المتابعة وحتى انتهائها.
- اقتصار البرنامج على عدد جلسات محددة تميزت بالإجراءات وترتيب المعلومات في كل جلسة، مما أدى إلى ثبات المعلومات لدى المرشحات الطالبات وفهمهن للمقابلة الدافعية وتحسين مهاراتهن بها، مما أدى إلى ثبات ذلك في خلال فترة المتابعة وحتى انتهائها وهو ما يدل على استمرارية فاعلية البرنامج الإرشادي وتحقيق الفرض الثاني.
- زيادة التدريب على المقابلة الدافعية والتطبيق العملي لبعض المهارات التي تساعد في تحسين المقابلة الدافعية لدى المرشحات الطالبات عينة الدراسة حيث لجأت الباحثة في الدراسة إلى التركيز على الجانب العملي والتطبيقي.

توصيات الدراسة:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن الخروج بالتوصيات الآتية:
 - تعميم وتوسعة التدريب على المقابلة الدافعية ليشمل المهنيات العاملات في مجال علم النفس والخدمة الاجتماعية بصفة عامة والمجالات المختصة المتفرعة منهما.
 - تدريب فئات عمرية مختلفة على البرنامج وتقويم نتائجه

-بحوث مقترحة:

-أثر تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المعلمين أو المعلمات للالتزام بطرق التدريس بمنطقة القصيم.

- فاعلية التدريب على مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من العاطلين أو العاطلات عن العمل لزيادة نسبة التطوع.

-أثر تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المتزوجين والمتزوجات لتحسين جودة الحياة.

المراجع والمصادر:

-أبو بكر، مرسى محمد (٢٠٠٢). أزمة الهوية في المراهقة والحاجة للإرشاد النفسي. القاهرة: النهضة المصرية

-التركي، عبد الله (٢٠٢١) الممارسات التأملية وأثرها على دافعية الإنجاز لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية في منطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج ٥. ١٨٤.

-الخريف، نصر الدين (٢٠٢١) الواجبات المنزلية وعلاقتها بمستوى التحصيل الدراسي لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر التفتيش التربوي بالعجيلات. المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية - كلية التربية - جامعة الزاوية.

-الزبون، سليم (١٩٨٧). أثر مهارة الاتصال عند المرشد وخبرته العملية في الإرشاد ومؤهله العلمي على تقبل المديرين والمعلمين للعملية الإرشادية في الأردن، [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

-القحطاني، أمل سعيد (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النشط واستراتيجياته في تعديل الاعتقادات نحوه لدى معلمات الجغرافيا للصف السادس الابتدائي بالرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة البحرين، ١٥ (١)، ٤١٧-٤٥٨.

-الأش، منصور عبدالقادر، ومحمد، محمد درويش (٢٠١٢). فعالية برنامج تدريبي لتنمية بعض فنيات المقابلة لدى المرشد المدرسي. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، ٣٦ (٣)، ٤٢٦-٣٩٢.

-جادو ، جمال عبدالحميد (٢٠١٥). فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات المقابلة الدافعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، (٣٣)، ١٢٧-١٧٤.

-عمر، ماهر محمود (١٩٩٢). المقابلة في الإرشاد والعلاج النفسي. ط٣، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية.

- غبرس، كمال وعباس، جمال (٢٠٢٠) فاعلية التعزيز ولعب الدور في خفض حدة العنف المدرسي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي - بحث مشتق من رسالة علمية تخصص علم النفس التربوي. كلية التربية - مجلة شباب الباحثين.

-محمود، عطا عقل (٢٠٠٠). الإرشاد النفسي والتربوي، الرياض، دار الخريجي. ٣٢٦.
-مصطفى، طلال عبدالمعطي (٢٠١١). المتطلبات المهنية للمرشدين الاجتماعيين في مرحلة التعليم الأساسي (دراسة ميدانية في مدارس مدينة دمشق). مجلة جامعة دمشق، ٢٧ (١)، ٥٣٣-٤٩٩.

-ميلر، وليام وروولنيك، ستيفين (٢٠١٢). مقابلة الدافعية، تهيئة الأفراد للتغيير. (صابر عبدالموجود، مترجم)، المركز القومي للترجمة بالقاهرة.

Atkinson, C., Barrow, J., & Earnshaw, P. (2023). The role of motivational interviewing training in supporting the practice of COVID-19 contact tracers. International Journal of Health Governance, ISSN: 2059-4631.

Brookfile, S. & Preskill, S. (1999). Discussion as a way of teaching: Tools and Techniques for democratic class rooms, San Francisco's, Jossy-Bass.

- Burke, B. L., Arkowitz, H., & Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: a meta-analysis of controlled clinical trials. *Journal of consulting and clinical psychology*, 71(5), 843.
- Cummings, S.M.; Cooper, R.L.; Cassie, K.M (2009). “Motivational interviewing to affect behavioral change in older adults”. *Research on Social Work Practice*. 19 (2): 195–204.
- DiClemente, C. C., & Velasquez, M. M. (2002). Motivational interviewing and the stages of change. *Motivational interviewing: Preparing people for change*, 2, 201-216.
- Gado, G. (2020). Assessing the effectiveness of online training program for developing motivational interviewing skills in social workers, *American Journal of Humanities and Social Science (AJHSS)*, 6, 1-10.
- Gray, E., McCambridge, J., & Strang, J. (2005). The effectiveness of motivational interviewing delivered by youth workers in reducing drinking, cigarette and cannabis smoking among young people: Quasi-experimental pilot study. *Alcohol and Alcoholism*, 40(6), 535-539.
- Figlie, N. B., & Guimarães, L. P. (2014). A Entrevista Motivacional: conversas sobre mudança. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 34(87), 472-489
- Rollnick, Stephen, Miller, R. William, Butler, C. Christopher (2008). *Motivational interviewing In Health Care, Helping Patients Change Behavior* the Guilford Press, New York, London.
- Rosengren, B. David (2009). *Building Motivational interviewing A Practitioner Workbook*, The Guilford Press, New York, London..
- Prochaska, J. O., Norcross, J. C., & DiClemente, C. C. (1994). *Changing for Good*. New York, NY: Harper.
- Solodyna, A. (2012). Developing a motivational interviewing training program for clinicians working with low socioeconomic status

- (SES) population. [Unpublished doctoral thesis]. Massachusetts School of Professional Psychology.
- Treasure, J. (2004). Motivational interviewing. *Advances in Psychiatric Treatment*, 10(5), 331-337. doi:10.1192/apt.10.5.331
- Moran, J., Bekker, H.L. & Latchford, G. (2008) Everyday use of patient-centred, motivational techniques in routine consultations between doctors and patients with diabetes. *Patient education and counseling*, 73: 224-231.
- Madson, M., Loignon, A., & Lane, C. (2009). Training in motivational interviewing: a systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 36, 101-109.
- Mesquita, A. A. (2014). Avaliação e tratamento psicológico do fumante: uma revisão bibliográfica. *Mudanças*, 33-41.
- Miller Willem, (1983). *Motivational interviewing with problem drinkers Behavioral Psychotherapy*, London.
- Miller, R. William, Rollnick, (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change*. (2nd). New York, Gilford press.
- Miller, W. (2004). Motivational interviewing in service to health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 18, 1–13.
- Miller, W, Hettema, J. & Steele, J(2005). *Motivational Interviewing. Annu Review of psychology*,1, 91-11
- Miller, W. & Moyers, T. (2006). Eight Stages in learning Motivational Interviewing. *Journal of Teaching in the Addictions*, 5, 3-17.
- Neto, A. (2017). Understanding motivational interviewing; An evolutionary perspective. *Evolutionary Psychological Science*, 3(4), 379-389.
- Madson, M., Loignon, A., & Lane, C. (2009). Training in motivational interviewing: a systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 36, 101-109.

- Lussier, M. & Richard, C. (2007). The motivational interview in practice, *can Fam physician*, 53 (12), 2117-2118
- Lundahl, B. & Burke, B. (2009). The effectiveness and applicability of motivational interviewing: A practice-friendly review of four meta-analyses. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 1232-1245.
- Wagner, C. C., Ingersoll, K. S., With Contributors (2012). *Motivational Interviewing in Groups*. New York: Guilford Press. ISBN 978-1-4625-0792.