

Group Counseling الارشاد الجمعي

• الارشاد النفسي Psychological counseling:

الارشاد النفسي هو خدمة فنية تركز أساساً على خبرة المرشد وتدريبه، لأنه بطبيعته يعد مساعدة كل فرد يسعى إلى الحصول على مساعدة لحل لمشكلاته.

والأهم في اساسه انه يهدف الى معرفة مصادر المشكلات للسيطرة أو لتقليل الإحباط التي يعاني منه الفرد والتي تؤثر في سلوكه الظاهر والمضمّر، كما تؤثر في شخصيته تأثيراً سالباً، فيصعب عليه التوافق النفسي والتوافق الاجتماعي ويؤدي به كل ذلك الى المزيد من الصراعات والاختناقات والتعاسة.

ولما كانت طبيعة الارشاد النفسي تتمثل بالمساعدة والتعرف على مصادر المشكلات، فقد جعلته ذا اهمية في مجال التعليم النظامي عامة، كالمدارس والمعاهد والكلليات، فان خدماته لا تقتصر على المتلقين للتعليم ممن يعانون مشكلات سوء توافق بارزة وحسب، بل تتسحب خدماته لتمثل اغلب الطلبة ان لم نقل جميعهم، فكل الأشخاص يحتاجون للمساعدة بين فترة واخرى، والفرق هو في كمية المساعدة لا في نوعها.

وعلى الرغم من أن طبيعة الإرشاد هي مواجهة بين مرشد ومسترشد و متخصص في علم النفس الارشادي (counselor) الذي يبادر بتكوين علاقة طيبة مع المسترشد وتتصف بالمهنية، الا انها في حقيقتها تعد انسانية لكونها خالية من التسلط او الاجبار والتأديب أو التعصب، فضلا عن أن الارشاد بمفهومه ينمي قدرات الفرد لكي يستفيد منها بأقصى قدر ممكن في ضوء فرص الحياة المتاحة له بالتركيز على ما فيه من صفات حسنة.

• تعريفه:

أن محاولة تحديد تعريف للإرشاد النفسي سيجعلنا نقف على تعريفات كثيرة حاولت أن تحدد عوامله وتضبط حدوده.

فقد عرفه كارل روجرز (Rogers) : بأنه عملية تغيير تستهدف ازالة العوائق للفرد مما يسمح له بالنضج والنمو واطلاق طاقاته وصولا الى تحقيق الصحة النفسية لذلك الفرد.

كما عرفته الجمعية الأمريكية: بأنها خدمات يقدمها اختصاصيون في علم النفس الارشادي وهي مبنية على مبادئ وأساليب دراسة السلوك الانساني خلال مراحل نموه

المختلفة وبالتالي فانهم يقدمون خدماتهم لتأكيد الجانب الايجابي لشخصية المسترشد، واستغلاله في تحقيق التوافق لديه، وجعله أكثر قدرة على اتخاذ القرار.

وإذا كان وليم سن (William son) قد تناول كل ما يتطلبه مفهوم الارشاد، عندما بين أن هذا المفهوم يجب أن يشمل الإشارة الى طبيعة المشكلات والاساليب المستخدمة والأعراض او الاهداف، فضلا عن أن خلفية الارشاد النفسي ينبغي أن تتضمن علاقة انسانية سليمة بين المرشد والطالب هدفها مساعدته على فهم نفسه وحل مشكلاته.

فالإرشاد النفسي: هو تفاعل وتواصل انساني بين المرشد والمسترشد هدفه جعل المسترشد أكثر استقلالية في اتخاذ القرار، واقدر على تحمل مسؤولياته. يُصنف الارشاد النفسي إلى نوعين رئيسيين هما:

١- الإرشاد النفسي الفردي Individual Counseling:

ويمثل هذا النوع في العلاقة التي تتم وجها لوجه بين شخصين الاول هو المرشد الذي لديه المشورة والخبرة والمساعدة، والثاني هو العميل الذي لديه الرغبة بمساعدة المرشد له، لاسيما ما تكون المشكلة لدى العميل خاصة جدا لا يمكن طرحها عن طريق الإرشاد النفسي الجمعي.

وجدير بالذكر أن هذا النوع من الإرشاد النفسي يتطلب أن تكون العلاقة قوية وذات فاعلية في العملية الإرشادية، لكي تكون خبرة وكفاية المرشد قادرة على مساعدة العميل للدرجة التي يفهم من خلالها نفسه وحاضره ومستقبله، وبالتالي يكون العميل قادرا على استغلال امكاناته وقدراته بطريقة مرضية لنفسه ومفيدة لمجتمعه، ولذلك فان الزمن الذي تستغرقه العملية الإرشادية وفق هذا النوع يختلف باختلاف الباحثين حيث بينت دراسة ماكوان (Macwan)، أن هذه الفترة قد استغرقت طوال السنة الدراسية وبمعدل عشر دقائق لمقابلة المسترشد ولمرتتين في الأسبوع.

٢- الإرشاد النفسي الجمعي Group Counseling:

عرفه هانسن (Hansen) عام ١٩٨٠ بأنه: علاقة فنية شخصية متداخلة بين المرشد ومجموعة من الأفراد الذين تجمعهم مشكلات واهداف مشتركة من ناحية، وان يستطيع هؤلاء الأفراد أن يكشفوا عن انفسهم بصراحة أمام المرشد وامام جماعتهم لإيمانهم بقدرة المرشد على تغيير سلوكهم وتخفيف معاناتهم من ناحية أخرى.

هذا النوع من الارشاد يتميز بتشابه مشكلات الطلبة، وذلك لأنه يقوم على اسس نفسية واجتماعية على اعتبار ان الانسان كائن اجتماعي لديه حاجات نفسية واجتماعية مثل الحاجة الى الأمن والنجاح والاعتراف والتقدير والمكانة والشعور بالانتماء والاحساس بالمسؤولية والحب والمسايرة والتفاعل الاجتماعي وتحقيق التفاعل النفسي، فضلا عن أن مثل هذه الامور لا يستطيع الفرد تحقيقها اذا كانت لديه مشكلات اجتماعية او مدرسية أو في حالات التمركز حول الذات والانطواء والخجل.

أن الارشاد النفسي الجمعي هو عملية دينامية تتم فيما بين الأشخاص وتركز على الشعور الواعي، ولذلك فان العلاقة بين المرشد واطباء الجماعة ينبغي أن تتضمن عرض ومناقشة موضوعات يكون لدى المرشد فهم خاص بها، كما أنها ذات اهمية خاصة للجماعة وتدور حولها انفعالات ومناقشات وتعمل على تنمية الاتجاهات، علما ان اعضاء الجماعة الإرشادية هم طلبة افراد عاديون لديهم مشكلات خاصة تضعف توافقهم، الا انهم لم يصلوا الى مرحلة المرض او الاضطراب الكلي بشخصيتهم.

ولكي يتحقق الهدف من الارشاد النفسي الجمعي لا بد من أن يتوفر فيه الاتي:

١- مساهمة جميع الأعضاء بعملية المشاركة والتطبيع الاجتماعي.

٢- تعاون جميع الأعضاء على تحقيق الهدف.

٣- أن يكون المرشد موجه تعليمي وتحكمي.

٤- أن يتم التركيز على تغيير الاتجاهات.

كذلك فقد اشارت بعض الدراسات العلمية الى ان للإرشاد الجمعي منهجين هما:

١- ارشاد وقائي يساعد الطلبة في التغلب على الصعوبات قبل أن تصبح مشكلة حقيقية.

٢- ارشاد علاجي يساعد الذين يعانون من مشكلات حقيقية وخطرة تتطلب تغيير السلوك والتوافق مع الجماعة.

أولاً: ماهية الإرشاد الجماعي:

• معنى الإرشاد النفسي الجمعي Group counseling:

يقوم الإرشاد الجمعي على فلسفة أن الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع أن يعيش بمفرده أو بمعزل عن الآخرين ولديه حاجات نفسية واجتماعية ولديه مشكلات. وهناك تعريفات عديدة للإرشاد النفسي الجمعي.

◀ **فمن الباحثين من يعرف الإرشاد النفسي الجمعي بأنه:** علاقة شخصية مهنية يقودها مرشد متخصص، وتقوم على عملية ديناميكية، تهدف الى تحقيق أهداف إرشادية محددة من خلال التفاعل بين أعضاء جماعة تواجه صعوبات ومشكلات مختلفة.

◀ **يعرفه جازاد ورفاقه (Gasad, 1978):** على انه عملية تفاعل ديناميكية متبادلة تقوم على المشاركة اللفظية للمشاعر والأحاسيس والأفكار وذات أهداف مشتركة توجه نحو تغيير سلوك الأفراد واتجاهاتهم وتحقيق مفهوم ذات إيجابي لهم.

◀ **يعرفه نيلسون جونز (Nelson, Jones, 1983):** مجموعة نشطة من العلاقات والمهارات المتداخلة بين مجموعة من الناس يعملون على تبادل مهارات الحياة فيما بينهم.

◀ **يعرفه روجرز (Rogers, 1970):** انه مكان يأتي إليه الناس لمعرفة أنفسهم بشكل أفضل مما هو متوفر لهم في الحياة العادية.

● **خصائص الإرشاد النفسي الجمعي:**

وفي ضوء التعريفات السابقة فأن الإرشاد النفسي الجمعي يتضمن عددا من الخصائص التي تميزه عن غيره من طرق الإرشاد وهي:

◀ الإرشاد النفسي الجمعي عملية ديناميكية Dynamics.

◀ الإرشاد النفسي الجمعي عملية اجتماعية Socializing.

◀ الإرشاد النفسي الجمعي عملية تفاعلية وتبادلية.

◀ كل عملية ارشاد جماعي تتكون مجموعة من الأفراد لا يقل عددهم عن ثلاثة بالإضافة إلى (المرشد النفسي) يعانون جميعا من مشكلات أو صعوبات متشابهة أو متباينة ويفتقرون الى معلومات ومهارات اجتماعية ونفسية وسلوكية لمواجهة ما يعانون منهم.

◀ لا توجد مجموعة إرشادية تسير بدون قائد (مرشد) يشترك معها في التوجيه ويمدها بالخبرة والمعلومات التي تحتاجها.

● **أهداف الإرشاد النفسي الجمعي:**

أن الهدف النهائي للعمل الإرشادي هو مساعدة الفرد في حل مشكلاته وينطبق هذا القول على الإرشاد الجمعي أيضا باعتباره يسعى إلى مساعدة كل عضو في الجماعة في حل مشكلاته من خلال اكتشاف أعضاء الجماعة للعوامل التي تؤثر على نموهم وتكوين علاقات حميمة تساعد في تقديم المساندة لبعضهم البعض إثناء التعامل مع مشكلاتهم

والتوصل الى حل لها وقد صاغ كوري (Corey, 1982) عددا من الأهداف التي يسعى

الإرشاد الجمعي إلى تحقيقها في العملية الإرشادية:

- ١- تعلم كيفية الثقة بالنفس والآخرين.
- ٢- زيادة معرفة الذات.
- ٣- معرفة الحاجات والمشكلات المشتركة لدى أعضاء الجماعة.
- ٤- زيادة تقبل الذات والثقة بالذات واحترام الذات مما يساعد في التوصل إلى رؤية جديدة عليها.
- ٥- إيجاد طرق بديلة للتعامل مع تطور المشكلات العادية وحل بعض الصراعات.
- ٦- يصبح الفرد أكثر إدراكا بالاختبارات مما يساعده للقيام باختبارات سديدة.
- ٧- وضع خطط خاصة لتغيير بعض السلوكيات ومتابعة تلك الخطط.
- ٨- تعلم مهارات اجتماعية جديدة.
- ٩- يصبح الفرد أكثر حساسية نحو حاجات الآخرين ومشاعرهم.
- ١٠- تعلم كيفية مواجهة الآخرين باهتمام وصدق وصراحة.
- ١١- الابتعاد عن مجرد تحقيق توقعات الآخرين وتعلم التعايش مع توقعات الفرد نفسه.
- ١٢- استكشاف الفرد لقيمه ومحاولة تعديلها إذا لزم الأمر.

• معايير المجموعة الإرشادية:

- يسعى المرشدون النفسيون إلى أن يضعوا في اعتبارهم عددا من المعايير التي تحدد استخدامهم لأساليب الإرشاد النفسي الجمعي المختلفة.
- ◀ مدى التشابه والاختلاف لدى أعضاء الجماعة ومشكلاتهم النفسية من حيث الجنس والسن والمستوى الاجتماعي والاقتصادي ونوع المشكلات.
 - ◀ طريقة تكوين الجماعة هل بناء العلاقات الاجتماعية تشكلت عشوائيا.
 - ◀ مدى التركيز على دور المرشد أو دور المسترشد والطريقة التي يتبعها المرشد في عملية الإرشاد.
 - ◀ مدى استغلال دينامية الجماعة في عملية الإرشاد من حيث ترك المجال للتأثير التلقائي الحر أو التأثير في شكل تلقين يقوم على إعداد سابق.
 - ◀ حدود الانفتاح والانغلاق من حيث إشراك آخرين في عملية الإرشاد أو جعل جلساتها مغلقة تضم المرشد والمسترشد فقط وغير ذلك.

◀ نوع النظرية التي يتبعها المرشد من حيث التركيز على دينامية الجماعة او على شخصيات الأفراد.

◀ المكان الذي تتم فيه الجلسات الإرشادية في العيادة أم في مركز الإرشاد أم غير ذلك.

• أوجه الاختلاف بين الإرشاد الفردي والجماعي:

• الإرشاد الفردي:

- ١- الجلسة الإرشادية عادة اقصر (٤٥ دقيقة).
- ٢- يتركز الاهتمام على الفرد.
- ٣- يتركز الاهتمام على المشكلات الخاصة.
- ٤- أكثر فعالية في حالة المشكلات الخاصة.
- ٥- يبدو اصطناعيا اكثر.
- ٦- يتيح فرصة الخصوصية والعلاقة الارشادية الأقوى بين المرشد والمسترشد.
- ٧- ينقصه وجود المناخ الاجتماعي.
- ٨- دور المرشد أسهل واقل تعقيداً.

• الإرشاد الجماعي:

- ١- الجلسة الإرشادية عادة أطول (ساعة ونصف).
- ٢- يتركز الاهتمام على كل أعضاء الجماعة.
- ٣- يتركز الاهتمام على المشكلات العامة.
- ٤- أكثر فعالية في حالة المشكلات العامة المشتركة يبدو طبيعيا اكثر.
- ٥- يتيح فرصة التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ويستغل القوى الإرشادية في الجماعة وتأثيرها على الأفراد.
- ٦- يتيح وجود الجماعة تجريب الأفراد للسلوك الاجتماعي المتعلم من خلال عملية الإرشاد.
- ٧- دور المرشد أصعب وأكثر تعقيداً.

• أنواع المجموعات الإرشادية:

تشتمل المجموعات الإرشادية على الأنواع الآتية:

١- المجموعة الإرشادية والمجموعة العلاجية :

تهتم المجموعة الإرشادية بالجانب الوقائي أكثر من اهتمامها بالجانب العلاجي الذي تهتم به المجموعة العلاجية بشكل فاعل وهذا الاهتمام لكل من المجموعتين الإرشادية والعلاجية ناجمة من طبيعة المشكلات لدى أعضاء كل مجموعة من المجموعتين فالمجموعة الإرشادية تتشكل من أفراد أسوياء لكنهم يحتاجون إلى المساعدة التربوية أو المهنية أو الشخصية بينما تتشكل المجموعة العلاجية من أفراد يعانون من اضطرابات تتعلق بجوانب الشخصية لديهم.

٢- مجموعة التدريب Training group ومجموعة الحساسية Sensitivity group؛

أدت مساهمة كورت ليفن (Kurt Levin) في علم النفس إلى ظهور مجموعات التدريب والحساسية، حيث تكون مهمة المشاركين في هذه المجموعات بناء التغذية الراجعة لديهم والتعلم مما يجري داخل المجموعة. فالأعضاء يحضرون ويحللون موضوعاتهم ويتعلمونها.

٣- مجموعة المواجهة والنمو Encounter and growth group؛

تهتم هذه المجموعة بأنماط معينة من السلوك مثل الانفتاح والاستقامة والتحرر من الكبت والمشاركة وإظهار سلوكيات جديدة، وتهدف إلى مساعدة أعضاء المجموعة على الارتباط بفعالية أكبر بالآخرين، وتمر المواجهة والنمو بعدد من المراحل حددها روجر (Rogers):

- ◀ قلة الترابط والالتئام بين أعضاء المجموعة والشعور بحاجتهم لتوجيه القائد.
- ◀ مقاومة التعبير عن الذات واستكشافها.
- ◀ وصف المشاعر المتعلقة بالماضي.
- ◀ التعبير عن المشاعر السلبية فقط.
- ◀ تعبير الشخص عن الموضوعات الشخصية المهمة واستكشافها.
- ◀ التعبير عن المشاعر الشخصية الحالية الايجابية منها والسلبية.
- ◀ تنمو طاقة علاجية في المجموعة حيث يبدأ الأعضاء في إظهار قدرات حقيقية وعفوية لمساعدة بعضهم لبعض.

- ◀ يحصل الأفراد على التغذية الراجعة حيث يزود الأعضاء بعضهم بعضا بالمعلومات حول كيفية ظهورهم أمام الآخرين.
- ◀ المواجهة بحيث يوصل أعضاء المجموعة ردود أفعالهم الإيجابية والسلبية لبعضهم البعض.
- ◀ علاقات المساعدة خارج جلسات المجموعة.
- ◀ المواجهة الأساسية بحيث يتصل أعضاء المجموعة مع بعضهم البعض بطريقة مباشرة أكثر من اتصالهم داخل المجموعة فقط.
- ◀ التعبير عن المشاعر الايجابية والانفتاح نتيجة زيادة الثقة ومستويات الكشف الحقيقي عن الذات.
- ◀ تغيير السلوك في المجموعة حيث يصبح الأفراد اكثر عفوية وإبداعا وأكثر انتباها وتفكيراً ببعضهم البعض.

٤- المجموعات الماراثونية Marathon group:

تعتمد المجموعات الماراثونية إلى استمرار الجلسات الإرشادية أطول فترة ممكنة قد تستغرق عدة ساعات وحتى أياما دون توقف إلا لفترات قصيرة سعيا وراء زيادة الانفتاح والألفة لدى أعضاء المجموعة الإرشادية ويصبح أعضائها أكثر قابلية لنزع الأقنعة الاجتماعية والظهور على حقيقتهم، وبالتالي أكثر اندماجا فيما بينهم مما يسهل عليهم تعلم سلوكيات مختلفة جديدة وغالبا ما تكون جلسات هذه المجموعة في نهاية الأسبوع وتستمر دون توقف إلا لغايات الأكل والنوم.

٥- مجموعات العمل Structured:

تعتمد مجموعة العمل على الخدمات التفسيرية وتوجيه عملها نحو موضوع واحد يشترك فيه أعضاء المجموعة كلهم كأن تتناول المجموعة موضوعات الضغط النفسي والإدمان واضطرابات الأكل وغير ذلك من الموضوعات التي يشترك أفراد المجموعة فيها.

٦- مجموعة المساعدة الذاتية self - help group:

تعتمد مجموعة المساعدة الذاتية على تلبية رغبة أعضائها في تزويدهم بالدافعية من أجل البدء بتغيير حياتهم واعطاء المجال لأي عضو إلى الانضمام لها وقتما يشاء، وهي تتشكل عادة من أعضاء يكون بينهم اهتمامات ومشكلات متشابهة إلى درجة كبيرة .

٧- مجموعة المهمة الواحدة Task group :

يقصد بمجموعة المهمة الواحدة تلك المجموعة التي تركز على إنهاء عمل محدد او القيام بمهمة معينة ويتم اختيار قيادتها أما من قبل سلطة من خارج المجموعة وبانتخاب احد أعضاء المجموعة قائدا لها ، وانبثاق القيادة فيما بعد من داخل المجموعة وينتهي عمل المجموعة بانتهاء العمل المحدد لها .

• بعض الاعتقادات الخاطئة عن مجموعات الإرشاد :

١- اعتقاد البعض إن عمل المرشد أو الأخصائي الطلابي بالمدرسة عمل سهل ومقدور عليه لا يحتاج إلى تخصص مما دفع بعض المسؤولين إلى إدخال تخصصات مختلفة لا علاقة لها بالإرشاد مما اضعف عمل المرشد والأخصائي وجعل تأثيره في المدرسة محدودا مما فتح الباب على مصراعيه لكل من هب ودب للدخول في الإرشاد.

٢- يعتقد البعض أن خدمات التوجيه والإرشاد لا تقدم إلا للمرضى النفسيين وهذا غير صحيح فخدمات التوجيه والإرشاد تقدم للعاديين (الأسوياء) وللمرضى القريبين إلى السواء وكذلك للمنحرفين والذين يعانون من مشكلات نفسية أو عائلية أو أسرية لم تصل إلى حد المرض النفسي.

٣- يعتقد البعض إن المرشد والأخصائي الطلابي في المدرسة حلال مشاكل وهذا غير صحيح فالمرشد يساعد المسترشد في فهم نفسه وإدراك معاناته واكتشاف قدراته وميوله ومن ثم توجيهه إلى الدراسة التي تتفق مع هذه القدرات والميول.

٤- يرى البعض إلا فرق بين خدمات التوجيه والإرشاد والعلاج النفسي وهذا غير صحيح أيضاً لأن العلاج النفسي الدوائي لا يقوم به الا الطبيب النفسي الذي يدرك سلبيات الأدوية التي يصرفها للمريض، أما خدمات التوجيه والإرشاد والعلاج النفسي فبينها فرق في الدرجة وليس في النوع مع إن أدواتها وأساليبها واحدة كاستخدام المقابلة في الإرشاد النفسي والاختبارات النفسية مثلاً.

٥- الاعتقاد بأن المسترشد مريضاً وانه يحتاج إلى طبيب نفسي هذا فهم خاطئ للإرشاد فالمسترشد ليس بالضرورة إن يكون مريض نفسياً بل هو شخص يعاني من مشكلة نفسية واجتماعية لم تصل إلى حد المرض النفسي أو هو يحتاج إلى متخصص يوضح قدراته وميوله ويساعده في التخطيط لمستقبله الدراسي أو المهني.

٦- يعتقد البعض أن خدمات التوجيه والإرشاد تركز على المشكلات الانفعالية وهذا غير صحيح فخدمات التوجيه والإرشاد عامة وشاملة لكل نشاط يقوم به الإنسان سواء في المجال النفسي أو الاجتماعي أو الأسري أو المهني.

٧- من المفاهيم الخاطئة لبعض المرشدين أنهم يركزون على الإرشاد الفردي (المباشر) فينتحلون شخصية المسترشد ولا يتيحون له فرصة التفكير في حل مشكلته أو يمنحونه الحرية للتعبير عن رأيه ومعاناته وهذا يفقد العمل الإرشادي قيمته ولا يستطيع تنمية شخصية المسترشد.

٨- من المفاهيم الخاطئة الخلط بين العلاج النفسي والإرشاد النفسي فالمرشد يتعامل مع أناس أسوياء لم تصل مشكلاتهم إلى حد المرض النفسي، فهي مثلا مشكلات نفسية واجتماعية لا تفقدهم الاستبصار بذواتهم بينما الطبيب النفسي يتعامل مع أناس ذوي مشكلات انفعالية حادة ومع مرضى غير مستبصرين بأن لديهم أمراضا تمنعهم عن العمل أو الدراسة.

• مجالات العلاج الجماعي:

يستخدم الإرشاد الجماعي مع كل من:

- ١- الأطفال والمراهقين والراشدين ومع المدمنين والمعوقين وغيرهم.
- ٢- كما يستخدم في اللعب على نطاق واسع مع الأطفال ومع الآباء والأمهات الذين يتبعون أساليب التربية الخاطئة في تنشئة أولادهم من خلال إلقاء المحاضرات والمناقشات حول كيفية التعامل مع أبنائهم والمشكلات التي يعانون منها.
- ٣- كما يستخدم الإرشاد النفسي مع كبار السن خاصة ممن تظهر لديهم مشكلات اجتماعية كإحالة البعض منهم إلى التقاعد والشعور بالعزلة والوحدة.
- ٤- في علاج الأمراض السيكوسوماتية العصائبية وحالات الفصام.
- ٥- مع الأفراد الذين يعانون من مخاوف اجتماعية أو الذين يفتقرون إلى الثقة بالنفس.
- ٦- يستخدم مع الجناح في علاج حالات سوء التوافق المدرسي وسوء التوافق الأسري.
- ٧- بعض العادات السيئة كالتدخين والإدمان.
- ٨- يستخدم في علاج الكثير من المشكلات النفسية كالانطواء والاكتئاب اللاتوكيدية والوحدة النفسية.

٩- يعتبر من الأساليب الناجحة في إرشاد المراهقين الذين يلجؤون إلى الشغب وممارسة العدوان في المدارس.

• قيادة المجموعة الإرشادية:

لكل مجموعة إرشادية قيادة تتمتع بمهام محددة تنتهي بتحقيق أهداف العمل الإرشادي وقد حدد الباحثون مهام قائد المجموعة الإرشادية وخصائصها.
أولاً: مهام قائد المجموعة الإرشادية:

حدد الباحثون مهام قائد المجموعة الإرشادية في مساعدة أفراد مجموعته الإرشادية في النمو داخل نسق اجتماعي متماسك يسوده التعاون والاتصال من أجل التغلب على المشكلات التي جاء أفراد المجموعة الإرشادية لحلها والتخلص منها وبصفة عامة فإن مهام قائد المجموعة الإرشادية تتمثل في الآتي:

١- تكوين المجموعة الإرشادية والمحافظة على بقائها:

أن أول مهمة لقائد المجموعة الإرشادية هو في تكوين المجموعة الإرشادية واختيار أعضائها ضمن معايير محددة توصله إلى توافق أفرادها وتشابهم في نوعية الاضطرابات والمشكلات التي يعانون منها.

٢- البناء الثقافي للمجموعة:

بعد إن يقوم قائد المجموعة الإرشادية باختيار أعضائها يسعى قائد المجموعة إلى تكوين نظام اجتماعي إرشادي لها ، وضع دستور أخلاقي ومعايير تحكم سلوك أفرادها وأنشطتهم وإيجاد الاندماج الفعال بين أفرادها وذلك تحقيقاً للهدف الإرشادي الذي تشكلت المجموعة الإرشادية بناءً عليه.

٣- التركيز على هنا والآن:

وعلى قائد المجموعة الإرشادية التركيز على الموضوعات أو المشكلات التي مرت به ويعاني منها أعضاء المجموعة ويشير الباحثون إلا انه يجب أن يكون التركيز على أمرين مهمين هما: (أن يعيش أعضاء المجموعة الإرشادية مع بعضهم البعض) (وأن يطوروا مشاعر قوية نحو بعضهم البعض ونحو قائد المجموعة أيضاً) (وأن يعبر كل واحد في المجموعة الإرشادية عن مشاعره الحالية والتي تتيح حصوله والتي يحصل عليها المجموعة الإرشادية من خبرة وسلوك جديد).

ثانياً: خصائص المجموعة الإرشادية:

قائد المجموعة الإرشادية شخص مهني يتمتع بكفاءة عالية وبمهاره مطلوبه للقيام بالعمل الإرشادي ويتميز بعدد من الخصائص التي أشار إليها الباحثون الآتي:

أ. **الخصائص الشخصية:** أن من ابرز الخصائص التي يتمتع بها قائد المجموعة الإرشادية هي قدرته على تكوين علاقات جيدة مع أعضاء مجموعته وان يسهم في تطوير هذه العلاقات بين أعضاء المجموعة الإرشادية، وعليه أن يتمتع بالنضج والاتزان والتفهم والاحترام والتقدير وروح المبادرة في العمل والرغبة في مساعدة الآخرين وسرعة البديهية والتحمل.

ب. **المهارة والخبرة:** الخبرة الإرشادية والمهارة عاملان مهمان جدا لنجاح المهمة الإرشادية وعلى قائد المجموعة الإرشادية أن يكون مخططا جيدا للجلسات الإرشادية بطريقة فعالة ويقدم أفكاراً قيّمة حول النشاطات والموضوعات المناسبة لتلك المجموعات.

ثالثاً: دور أعضاء المجموعة الإرشادية ومسؤولياتهم:

إنّ أعضاء المجموعة الإرشادية هم أفراد يشتركون في تحقيق نجاح العملية الإرشادية كما أنهم يشتركون في فشلها بالأخذ والعطاء فهم يستمعون لمشكلات بعضهم لبعض ويقدمون التغذية الراجعة المناسبة لذلك ويقومون بدور حيوي ومهم في مساعدة بعضهم البعض في حل مشكلاتهم ومشاركة كل عضو بالمجموعة الإرشادية عضواً آخر في المجموعة الإرشادية ذاتها تساعد ذلك العضو في اكتشاف إبعاد شخصيته التي لم تكن واضحة لديه من قبل، وبالتالي تتاح له فرصة استغلال ذلك من اجل أحداث تفاعل جديد مع الأحداث المحيطة به، ومن اجل ذلك فان العمل بالمجموعة الإرشادية يتطلب من كل عضو فيها أن يكون مسؤولاً عن تنفيذ ما يتم الاتفاق عليه بين أعضاء المجموعة و على بقية الأعضاء تشجيعه في انجاز العمل الموكل اليه وتحمل المسؤولية حيث تقع على عاتق المرشد، وتوضيح مفهوم المسؤولية لكل عضو في المجموعة الإرشادية وتشجيعهم على تحملها والمساهمة الايجابية في استمرار العمل بنظام في المجموعة الإرشادية.

رابعاً: دور المرشد النفسي في المجموعة الإرشادية:

يلعب المرشد النفسي دورا بارزا في الارشاد الجمعي من حيث تهيئته للجو الإرشادي المناسب من الحرية والإصغاء والاهتمام بمشكلاتهم ومشاركتهم في المناقشة وإدارة الحوار وتفسير بعض السلوكيات وتقديم التفسيرات بشأنها، ومن خلال الجلسات الإرشادية يتدخل

المرشد النفسي في حالات معينة لتفعيل العمل الإرشادي وزيادة التوافق بين أعضاء الجماعة الإرشادية يمكن تحديدها على النحو الآتي:

- ١- عندما يتحدث فرد باسم الجماعة.
- ٢- عندما يتكلم شخص في الجماعة.
- ٣- عندما يسعى احد الأعضاء إلى نيل موافقة القائد أو عضو آخر في المجموعة قبل وبعد التحدث.

- ٤- عندما يقول أحد الأعضاء لن أصرح برأي فلان لا أريد أن اجرح شعور فلان.
- ٥- عندما يرى احد الأعضاء أن مشكلاته راجعة إلى شخص آخر.
- ٦- عند التحدث بطريقة تعوق تطور الذات مثل : سأنتظر فعل الزمن أو تغيير الحال من المحال.

٧- عندما يتضح التباين في سلوك الفرد وفي أقواله أو ما يقوله وما يفعله أو ما يقول له وما يشعر به أو ما يقوله العضو وبينما يشعر به القائد أو ما يراه العضو في نفسه أو ما يراه الآخرون.

٨- عندما يفرض عضواً أجواءً من الملل على الجماعة عن طريق التطويل والمبالغة في الحديث ولا بد للمعالج من التعامل مع الحالات الصعبة في الجماعة وابرز هؤلاء الأشخاص هم(العضو الصامت أو الجماعة الصامتة)الذي يفتقر إلى الدافعية والمنسحب والمحتكر.

• قواعد وأخلاقيات العمل في المجموعة الإرشادية :

للعمل في المجموعة الإرشادية ضوابط ومعايير معينة تحدد مسارات العمل و الكيفية التي يقوم عليها العمل الإرشادي وتتمثل بأهم قواعد وأخلاقيات العمل في المجموعة الإرشادية وهي.

أولاً: حرية المشاركة :

أن مشاركة أي عضو في المجموعة الإرشادية يمثل عملاً اختيارياً لا إجباراً فيه وان انضمام أي مسترشد لأي مجموعة إرشادية يكون بمحض إرادته ورغبة أكيدة منه ولكن لا يمنع أن يسعى المرشد في إقناع الأفراد بالانضمام إلى المجموعة الإرشادية إذا وجد المرشد انه يستطيع أن يساعد ذلك الفرد في تجاوز ما يعانیه من مشكلات، ولا شك أن المرشد يعطي حرية البقاء أو عدمه للمسترشد بعد حضوره عدة جلسات ويترك له أمر البقاء أو

عدمه قبل أن تنتهي المجموعة من تحقيق أهدافها، وقد أشار "كوري" إلى هذه المسألة ورأى بأن على المرشد أن يوضح كل الاعتبارات الواجب مراعاتها بعمل المجموعة الإرشادية الخاصة ما يتعلق منها أن على المرشد أن يناقش الأسباب التي تدعوه إلى ترك المجموعة الإرشادية مع المرشد و أعضاء المجموعة الإرشادية مع احترام ما دار من أحاديث وأنشطة داخل المجموعة الإرشادية وعدم إفشاء أية معلومات حولها.

ثانياً: السرية:

أن أهم عنصر من عناصر العمل في المجموعة الإرشادية السرية التامة لما يدور بين أفرادها من مشاعر وأفكار وأنشطة مختلفة حتى يشعر عضو الجماعة بالأمان والحرية في طرح أفكاره والتعبير عن مشاعره دون خوف أو ملل، وعلى جميع أفراد المجموعة الإرشادية أن تحرص على عدم كشف أي من الموضوعات التي تتم مناقشتها ومداولتها داخل المجموعة الإرشادية، إذ أن إفشاء الأسرار يمكن أن يضعف أداء المجموعة ويحرم أعضائها من المشاركة بإيجابية وحرية.

ثالثاً: المسؤولية المقيدة:

في الإرشاد الجمعي هناك أهداف مشتركة لجميع أفراد المجموعة الإرشادية وأهداف أخرى خاصة تتعلق بكل عضو من أعضاء المجموعة الإرشادية، وتحقيق هذه الأهداف يتطلب توزيع المرشد المسؤوليات بين أعضاء المجموعة الإرشادية والتزام كل واحد منهم بتنفيذ ما يوكل إليه من عمل دون تقييد لعمله.

رابعاً: الاحترام المتبادل بين أعضاء المجموعة الإرشادية:

ربما تتشكل المجموعة الإرشادية من أعضاء يأتون من مناطق مختلفة وذات خلفيات اجتماعية وثقافية واقتصادية متباينة، كما أن السمات الشخصية لكل واحد منهم تختلف فيما بينها، مما يجعل من مهمة المرشد النفسي في العمل الإرشادي مهمة صعبة نتيجة عدم التوافق بين أفراد المجموعة الإرشادية كما أن التوافق والوثام يكون صعباً في بدايات العمل الإرشادي.

خامساً: حفظ حقوق أعضاء المجموعة الإرشادية:

إن من أخلاقيات العمل في المجموعة الإرشادية أن يحفظ كل عضو في المجموعة الإرشادية حقوق زملاءه الآخرين في المجموعة في اختيار الأسلوب الذي يراه مناسباً له في

حل مشكلاته والتعبير عن رغباته وعدم كشف ما لا يريد كشفه ولا بد أن يوضح المرشد أهمية حفظ حقوق الأعضاء وحريتهم في التعبير وإبداء الرغبات، وإن لكل واحد في المجموعة الإرشادية مطلق الحرية في أن يقول ما يريد ويتوقف عن قول ما لا يريد.

سادساً: أخلاقيات المرشد النفسي في المجموعة الإرشادية:

من أساسيات العمل في المجموعة الإرشادية توفر اعتبارات يفرضها العمل الإرشادي على المرشد الذي يقود العملية الإرشادية الجماعية، إضافة إلى أخلاقيات العمل الإرشادي بشكل عام ومن تلك الأخلاقيات التي يتمتع بها قائد المجموعة الإرشادية في الإرشاد الجمعي قبول المسؤوليات القانونية والأخلاقية المترتبة على كونه قائداً لعملية الإرشاد الجمعي ومن هذه الاخلاقيات.

١- العمل على تطوير أساليب واقعية تتناسب مع عمل المجموعة تسمح بتحديد واضح لأهداف يمكن تحقيقها.

٢- استخدام أقصى الإمكانيات المتاحة وخبراته ومهاراته الشخصية لتحقيق أهداف المجموعة الإرشادية.

٣- مراعاة حدود الإمكانيات الشخصية وعدم استخدامها لتحقيق أهدافها الشخصية.

٤- توجيه المجموعة الإرشادية لتحقيق الاستفادة القصوى من خبراتهم في المجموعة الإرشادية.

٥- عدم استخدام أي أسلوب من أساليب الإرشاد الجمعي إلا بعد التأكد من استعداد أعضاء المجموعة لتقبل الأسلوب والعمل بموجبه.

٦- حماية حق كل عضو لا يرغب بالمشاركة في أي من أساليب الإرشاد الجمعي المطروحة.

٧- أن يظهر المرشد الاحترام في إجاباته للمجموعة الإرشادية ككل ولكل عضو فيها عندما يطرحون عليه الأسئلة.

٨- عدم إساءة أو استغلال أي عضو نفسياً وبدنياً.

٩- تقديم المساعدة والدعم لكل عضو من أجل النمو والتطور كنتاج للخبرة التي يكتسبها في العملية الإرشادية.

ثانياً: القوى المؤثرة في الجماعة / بناء الجماعة:

تشكل المجموعة الإرشادية في ضوء عدة متغيرات هي:

أ. حجم المجموعة Group size:

اختلف المنظرون وعلماء النفس حول العدد المناسب لأعضاء الجماعة الإرشادية فمنهم من يرى المجموعة الإرشادية الواحدة يجب أن لا تزيد عن خمسة أعضاء وهو العدد المفضل لدى غالبية المنظرين في مجال الإرشاد النفسي الجمعي. بينما يرى آخرون أن الجماعة الإرشادية يمكن أن يتراوح عددها ما بين ٦ - ٥١ شخصاً.

ب. اختيار الأعضاء وتكوين المجموعات:

يرى المنظرون أن من عوامل نجاح المجموعة الإرشادية إن يهتم المرشد النفسي بحسن اختيار الأعضاء بحيث يكون بينهما نوع من الانسجام والتآلف وتبادل الاهتمامات، فالصفات المشتركة تشكل فيما بينهم فريق عمل متآلف ومنسجم والتي عبر عنها الباحثون بما يلي:

١- **عمر أعضاء الجماعة الإرشادية:** يفضل المرشدون النفسيون إن تكون أعمار أعضاء الجماعة الإرشادية متقاربة ما أمكن . فلا يجوز أن نجتمع في المجموعة الإرشادية الواحدة أفراد بأعمار متباينة كالأطفال مع المراهقين وكبار السن نظراً لاختلاف الظروف البيئية التي مر كل واحد منهم بها.

٢- **الجنس:** وكلما كان أعضاء المجموعة الإرشادية من نفس الجنس كلما أدى إلى زيادة التآلف بين أعضائها.

٣- **الحالة الزوجية:** يفضل المرشدون النفسيون أن يكون أعضاء المجموعة الإرشادية متشابهون فيما بينهم خاصة فيما يتعلق بحالاتهم الزوجية اعتقاداً منهم أن ذلك سوف يقلل من الاختلاف في نوع المشكلات التي جاؤوا من أجلها، ويوجد نوعاً من التوافق فيما بينهم، ووجود انسجام بين الأعضاء يطور هوية مشتركة متآلفة بينهم بشكل أسرع مما لو كانوا غير متآلفين.

٤- **الذكاء:** ولا بد من تجانس أعضاء الجماعة الإرشادية في القدرات العقلية فهذا التجانس يمثل عاملاً مهماً في تماسك أفراد الجماعة وفي تفاعلهم خاصة إذا كان المرشد النفسي يعتمد طريقة المناقشة والحوار في جلساته الإرشادية.

٥- **طبيعة المشكلات التي يعانون منها:** ولا بد من تشابه المشكلات التي جاء أفراد الجماعة الإرشادية من أجلها، هذا التشابه يتيح للمرشد النفسي ويسهل عليه القيام بعمله الإرشادي لأعضاء متناسقين في قدراتهم متشابهين في مشكلاتهم، فلا يجوز مثلاً وضع إحداث جانحين مع أفراد آخرين عصابيين.

٦- أنماط شخصية الأعضاء: ومن الضروري أيضا جعل المجموعة الإرشادية تضم عناصر مختلفة من حيث أنماط شخصيتهم لان ذلك يحقق التوازن داخل الجماعة نفسها، مما يعطي الجماعة الحيوية والنشاط، إن البعض يرى تجانس أنماط شخصية الأعضاء تحقيقا لأهداف العملية الإرشادية وزيادة في عملية التفاعل بين أعضاء الجماعة أنفسهم.

ج. عدد اللقاءات الأسبوعية ومدتها:

يحتاج تحديد عدد اللقاءات الأسبوعية ومدتها إلى اتفاق مسبق بين المرشد النفسي وأعضاء المجموعة الإرشادية، بحيث يساعد هذا الاتفاق المرشد النفسي في تنظيم وقته وعمله ويحقق بالتالي الانسجام بين أعضاء المجموعة وتفعيل التعاون المشترك بينهم، ويشير عدد من المرشدين إلى أن وجود لقاء واحد أسبوعيا بواقع ٤٥-٦٠ دقيقة للأطفال، وما بين ٦٠-٩٠ دقيقة للمراهقين، وما بين ٩٠-١٢٠ دقيقة للراشدين تكفي لتحقيق أهداف المجموعة الإرشادية واتخاذ القرارات المناسبة لها.

د. مكان اللقاء في الإرشاد الجمعي:

يتم تحديد اللقاء الإرشادي بالتنسيق مع المرشد النفسي وأعضاء المجموعة الإرشادية واختيار غرفة كبيرة تتسع لوجود طاولات ومقاعد وأية أدوات تحتاجها الجلسة الإرشادية المقررة، ويمكن أن تكون قاعة الاجتماعات وقاعات الأنشطة المختلفة أو القاعة متعددة الأغراض في المؤسسات التعليمية المختلفة مكانا مناسباً للقاء المجموعة الإرشادية.

• القوى المؤثرة في نجاح الجماعة:

١- التوقعات:

إنها الاتجاه العقلي والاستعداد للاستجابة لمؤثر ما، نحن نسلك اتجاه الآخرين لما نتوقع منهم وما يتوقعون مني وبالنسبة للإرشاد الجمعي عندما يتوقع الفرد توقعات واضحة للاستفادة فإنه ينجح ولذلك على المرشد أن يعطي الصورة الحسنة لطلابه لكي يشعروا بتوقعات جيدة وقد بين "فرانك" أهم التوقعات التي يجب أن يتوقعها المسترشد ويعمل على تحقيقها وهي:

أ. فرصة للتعبير عن مشاعره بصدى.

ب. فرصة لمناقشة المشاكل العامة والخاصة بروح التعاون.

٢- الالتزام:

- هوان تلتزم أفراد المجموعة بالتحدث عن مشاكلهم، وأن يغيروا سلوكهم بعد قبولهم في عضوية الجماعة، وتحدث بيك "beck" عن ثلاثة محكات أن يلتزم بها الفرد:
- أ. أن يلتزم بقبول المساعدة من الآخرين.
 - ب. أن يلتزم بان يتخلى عن الدفاعات الشخصية.
 - ج. أن يعرف مشكلات المجموعة كمرشد.

٣- المسؤولية:

من مهام الإرشاد أن يهيئ لكل عضو فرصاً لزيادة الشعور بالمسؤولية داخل المجموعة وبالتالي إلى المجتمع ككل، وهنا لا بد من القيام بمهام حتى نجعل الفرد يتحمل المسؤولية منها:

- أ. تعلم الفرد المشاركة في اتخاذ القرارات، كأن يطلب من المسترشد أن يفكر في ماذا يمكن عمله لكي ينجح في عمل ما، وان اشترك الشخص في ذلك يشجعه على تقبل المسؤولية.
- ب. المشاركة في النقاش والابتعاد عن السلبية والعدوانية.
- ج. تعليم الفرد على اتخاذ القرار، وهذا هدف من أهداف الإرشاد.
- د. الحرية وهي تنمية الإحساس لدى الفرد بان يبدي رايه، وهذه الآراء ليست كلها على صواب أو خطأ بل تبقى وجهات نظر.

٤- الأمن:

حاجة الأمن ضرورية من الناحية البيولوجية والنفسية حيث إن الطالب الآمن يبدع ويسأل ويناقش ويدرك إدراكا سليما بعكس الخائف وإن بيئة الإرشاد كما يصفها (سيمون) هي بيئة امن ومشاركة وتفهم واستحسان، وحدد(بيك) الأسباب الآتية التي تجعل المجموعة الإرشادية آمنة.

- أ. يسهل تعلم الشخص ضمن مجموعة من الأصدقاء.
- ب. استجابة الأصدقاء اتجاهه تمتاز بأنها اكثر واقعية.
- ج. يتقبلونه بأقل درجة من الحساسية ويستجيبون له، كما يساعده على معرفة نفسه والتخلي عن دفاعاته.

د. تقبل الشخص كإنسان لا كمشكلة.

هـ. يستمعون له ويتقبلون مشكلته الحقيقية ويقدمون العون له من خلال النقاش.

٥- التقبل Acceptance :

خلق جو لا تهديد فيه ولا رفض وإنما التقبل الصادق للمسترشد من قبل المسترشدين الآخرين يعزز ثقة الفرد بنفسه ويشجعه على تعديل سلوكه، وهذا يتطلب جلسات ويصعب حدوثه في بادئ الأمر.

٦- الجاذبية Attractiveness :

شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة وولائهم لها وتمسكهم بعضويتها وعملهم معا في سبيل هدف مشترك، واستعدادهم لتحمل مسؤولية عمل الجماعة والدفاع عنها، عندما تتكون استجابات إيجابية بين الأعضاء كالحب، والتقبل والتفائل ويرى (Cart wright) أن جاذبية المجموعة تحدد بأهمية أهدافها وقدرة المجموعة على إشباع الحاجات المرغوبة من قبل الأعضاء، ويرى (Cart) أن المجموعة تكون جذابة في الحالات الآتية:

أ. عندما يكون أعضائها قادرين ومقبولين.

ب. عندما يكون أعضائها متشابهين.

ج. عندما تكون المجموعة صغيرة، لأن تحقيق الصفات المرغوبة صعبة في المجموعة الكبيرة.

• ديناميات الجماعة :

تعتبر الجماعات الاجتماعية مدخلاً أساسياً لدراسة المجتمعات، بل إن تكوين المجتمع الجديد لا يقوم إلا بمعرفة طبيعة البشر الذين يعيشون فيه وهؤلاء البشر ينتمون إلى جماعات ذات طبيعة خاصة تؤدي معرفتها إلى تكوين المجتمع المحلي المتجانس نسبياً.

أولاً: الجماعة الاجتماعية :

يشير مصطلح الجماعة الاجتماعية إلى تجمع عدد كبير أو صغير من الأشخاص خلال فترة زمنية محلية - قد تطول أو تقصر - بحيث يكون ثمة اتصال بينهم عن طريق اللغة، أي تربطهم علاقات اجتماعية من نوع معين متسمين بالتفاعل، واضعين كل منهم الآخر في حسبانته وتقديره، ولهذه الوحدة الاجتماعية مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها

والتي تحدد سلوك أفرادها على الأقل في الأمور التي تخص الجماعة سعياً لتحقيق هدف مشترك وبصورة يكون فيها وجود الأفراد مشبعاً لبعض حاجات كل منهم.
ومن المسلم به إذا ما وجدت الجماعة أن يكون أعضاؤها حينئذ:

- ١- ذوي دافعية للانضمام إلى الجماعة (ومن تم يتوقعون منها إشباعاً لبعض حاجاتهم).
- ٢- واعين بوجودها، بمعنى أن تكون مدركاتهم حقيقية ومع ذلك فحديثنا عن الجماعة إنما يدعوننا بادئ ذي بدء إلى إدراك أن الجماعة لا توجد مستقلة عن الأشخاص المكونين لها وأن سلوك الجماعة ليس بعيداً عن سلوك أعضائها وأن ثمة مضاهاة بينها وبين من يكونونها.

ثانياً : ديناميات الجماعة :

يعتبر العالم الألماني كيرت ليفين (KURT LEVIN) المؤسس الحقيقي لديناميات الجماعة حيث انتشر استخدام هذا المصطلح منذ الحرب العالمية الثانية وكان (ليفين) يرى أن الجماعة تتميز بأنها "كل ديناميكي" ويعني ذلك في نظره أن التغيير في حالة أي فرد من أفراد الجماعة يؤدي إلى تغيير في الآخرين.

وقد عرف (شرتزر وستون 1981 SHERTZER & STONE) ديناميات الجماعة على إنها القوى المتفاعلة داخل الجماعات والتي تنظم وتدير العمل فيها من أجل تحقيق أهدافها.

ومن العوامل التي أسهمت في تدعيم ديناميات الجماعة منذ نشأتها الأولى وجود مهن قائمة اشتدت حاجتها إلى البحث المنظم في الحياة الاجتماعية وقد كان من الطبيعي أن يحرص كل من يعمل مع الجماعات على الاستفادة من القوانين التي تحكم الحياة الاجتماعية سواء كان ذلك في ميادين الخدمة الاجتماعية أو في ميدان العلاقات الإنسانية، أو في محيط الصناعة والعمل أو في الإرشاد الزراعي أو في التنقيف الصحي أو في التوجيه الأسري.

ولا يمكن لأي جماعة أن تتكون دون أن يتوفر فيها عدد من العناصر المهمة وهي:

أ. الهدف المشترك :

إن وجود الجماعة أصلاً كان من أجل تحقيق هدف مشترك تسعى الجماعة للوصول إليه، وقد يكون الهدف تعليمياً أو تربوياً أو مهنياً أو تكيفياً أو غيره، إن الهدف يحرك الجماعة ويدفعها للوصول إليه لذلك فإنه يساعد أعضائها على الالتزام بأخلاقياتها وتماسكها

والانتماء إليها من أجل تحقيق هذا الهدف والجماعة بأسرها هي التي تضع الأهداف وتقررها.

ب. وجود الأعضاء:

الجماعات التي ينتمي أعضائها إليها بشكل اختياري وتطوعي بناءً على رغبتهم في الانتماء إليها فإن ذلك يشجعهم على التعبير الحر عن أنفسهم ويجعلهم أكثر انفتاحاً مما يؤدي بالتالي إلى تماسك الجماعة.

ج. التفاعل الدينامي:

لن تكون الجماعة قادرة على تحقيق الأهداف التي وضعتها والاستمرار في أعمالها ما لم يكن هناك تفاعل دينامي بين أعضائها بحيث يساعد كل منهم الآخر على القيام بدوره ضمن مبادئ الاحترام والتقبل والانفتاح، من أجل المحافظة على استمرارية الجماعة وتقديمها نحو تحقيق أهدافها.

د. نظام العلاقات:

لا بد من وجود نظام للعلاقات يربط أفراد الجماعة مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أهدافهم المشتركة، ولأن كل عضو ينضم للجماعة له مبادئه الخاصة به وقيمه وميوله واهتماماته واتجاهاته التي لا تختلف من عضو لآخر داخل الجماعة الواحدة، فقد اتفق على إطلاق مصطلح الديناميات الداخلية والتي تظهر من خلال:

◀ **السمات الشخصية:** وهي السمات التي يتصف بها الفرد والتي قد تتغير وتتعدل للأفضل بعد انضمامه للجماعة بفترة زمنية محددة.

◀ **البيئة الاجتماعية:** إن الكثير من سلوكيات الأعضاء داخل الجماعة تتأثر بالبيئة الاجتماعية التي يعيشون بها، حيث يحاول كل عضو أن يسلك سلوك معين داخل الجماعة متأثراً بأدواره التي يمارسها خارج الجماعة.

◀ **خبرات الفرد:** وهي تشكل مجموعها مجموعة الخبرات التي يمر بها الفرد ابتداءً من الأسرة - المدرسة - العمل، وقد تتراكم الخبرات كما هي أو قد تُنقح وفق إدراك الفرد ووعيه لتتقنتها من السلبيات المؤثرة على سلوكياته في نطاق الجماعة الجديدة.

ولذلك من المتوقع أن تؤثر الديناميات الداخلية على سلوكيات الفرد وأدواره التي يمارسها بصفة مستمرة داخل الجماعة وخارجها.

ثالثاً : خصائص الجماعة الفعالة :

اقترح(ميل وبرود فورد MAIL AND BROOD FORD) أن الجماعة ستكون فعالة إذا حددت الأمور الآتية:

- ١- معرفة سبب التكوين (لماذا وجدت).
- ٢- إيجاد الجو المناسب الذي يمكن العمل من خلاله.
- ٣- تطوير طرقها في اتخاذ القرارات.
- ٤- تأسيس الظروف التي تمكن كل عضو من خلالها أن يساهم بأسلوبه الفريد.
- ٥- تحقيق الاتصال بين الأعضاء.
- ٦- عندما يتعلم الأعضاء أن يقدموا ويتلقوا المساعدة.
- ٧- عندما يتعلم الأعضاء التعامل والتكيف مع الصراع .
- ٨- عندما يتعلم الأعضاء تشخيص سلوكياتهم وتطوير وظائفها.

وقد أشار (تيلين ستوك 1949 THELEN STOCK) إلى أن الجماعة الفعالة قادرة على تحديد المشكلات الاجتماعية، تعلم مهارات جديدة لمواجهة الصعوبات دفع الأعضاء للتعامل مع المشكلات الاجتماعية والتخطيط للأعمال ولهذا فإن أي جماعة يتوقع منها تحقيق هذه الأهداف التي تم الاتفاق عليها، وحتى يتم تحقيق هذه الأهداف لا بد من الاتفاق على بعض الأمور وهي:

- ١- ما هو المتوقع من كل عضو(تعريف وتحديد الأدوار والمسؤوليات لكل عضو).
- ٢- التعبير الحر عن العواطف.
- ٣- درجة ونوعية الأداء المتوقع من كل عضو.
- ٤- ما هي السلوكيات التي يكافئ أو يعاقب عليها العضو(معايير الجماعة).
- ٥- ما هي الخبرات والكلمات التي ستستخدم لتسوية النزاعات(السلطة).
- ٦- إلى أي مدى يتم قبول سلوكيات الفرد(الفردية).
- ٧- إلى أي مدى تتوفر سهولة اتخاذ الترتيبات وتعديل السياسات(الاعتماد على مبدأ التجريب في البحث- المرونة).
- ٨- أسس توزيع المراكز.

وبيضيف(ليفتون 19766 LIFTON) إن الجماعة يجب أن تكون مكاناً آمناً يتمكن الفرد من خلاله أن يعبر عن أفكاره وان يتوقع ردود فعل صادقة من الآخرين، ويجب على

الأعضاء أن يظهروا القبول لأي عضو منهم حتى لو لم يتقبلوا أفكاره وسلوكاته وأن يدركوا الاتصال اللفظي وغير اللفظي بينهم ويعترفوا بوجود اختلافات في الأفكار والقيم فيما بينهم كأعضاء جاءوا من ثقافات وبيئات مختلفة، ويشير إلى أن القائد يلعب دوراً مهماً في تنمية الجماعة عن طريق تحمل مسؤولياته في الاستجابة لأهداف الجماعة ومساعدة أعضاء الجماعة في تطوير واستعمال مصادره لتوفير الدعم لأعضائها.

رابعا: تأثير حجم الجماعة:

اقترح (سلافون SLAVSON) على أن لا يقل حجم الجماعة عن ثلاثة أشخاص لأن العلاقة الثنائية بين شخصين فقط داخل الجماعة لا يمكن لها أن تثمر إلا بوجود شخص ثالث الأمر يزيد من قوة التفاعل وفعالية التواصل بينهم، كما اقترح (لوسر LOESER 1957) أنه كلما زاد حجم الجماعة كلما أصبح التفاعل بين الأعضاء أضعف وأضعف بحيث تصبح خبرة الأعضاء والعلاقات فيما بينهم ليس لها معنى، ويضيف (لوسر) على أن الحجم الأمثل للجماعة هو ما بين (٤ - ٨) أشخاص ولذا ينصح بأن يكون - عدد أعضاء الجماعة سبعة أشخاص بحيث يساعد ذلك على حدوث التفاعل فيما بينهم من جهة ومع القائد من جهة أخرى، وحتى يستطيع العضو أداء دوره في المجموعة بشكل فعال يجب أن تتوفر الصفات التالية في الأعضاء:

- ١- يجب أن يكون الأعضاء قادرين على إيجاد أرضية للحديث وجذب انتباه الآخرين
- ٢- أن يشعروا بالأمن عند مناقشة مشاعرهم.
- ٣- أن يتفاعلوا بشكل منطقي مع الآخرين وأن يكونوا قادرين على إعطاء المعلومات للآخرين (التغذية الراجعة).

وعلى كل فرد أن يعرف الوقت الملائم المسموح به ليأخذ دوره فيه وبالتالي ليس هناك ضرورة للانتظار طويلاً حتى يتكلم، لذلك فإن المجموعة الصغيرة ينخرط فيها العضو بعمق أكثر من المجموعة الكبيرة.

وقد بينت الدراسات أن زيادة حجم الجماعة يقلل من رضا الأعضاء ويكون سبباً في ازدياد التغيب والتسرب كما أنه يؤثر على تفاعل الأعضاء ويؤدي إلى تباعد الأعضاء وزيادة صعوبة الاتصال فيما بينهم وقلة الاهتمام بآراء الآخرين، والجماعة إذا كبرت فإن هناك احتمال لانقسامها لجماعات صغيرة (SUBGROUPS) وبالتالي يزداد احتمال الصراع وكلما زاد الحجم فإن

عددا أقل نسبيا من أعضائها سيشارك في أنشطتها. وقد أشار (لوسر) أن المجموعة المكونة من (٨-٣٠) شخص تميل إلى الاعتماد الكبير على القائد والعمل معها يشبه العمل في غرفة الصف وحتى نحقق الأعضاء الفوائد الكاملة من المجموعة الإرشادية على الأعضاء أن يتقبلوا مسؤولية أنفسهم.

خامسا: مراحل التطور في الجماعة:

المجموعة الإرشادية مجموعة مؤقتة وُجِدَت لتحسين التكيف الشخصي لأعضائها، لذلك فهم يتعاملون بمشاعرهم تجاه بعضهم البعض ويعملوا الكثير ليتعلموا التعامل مع الآخرين ولتعميم ما تعلموه داخل الجماعة فيما يتعلق بالحياة اليومية خارج الجماعة كحل المشاكل الشائعة أو تطوير علاقات عمل دائمة، ولقد أشار (ثيلين وديكرمان 1941 THELEN AND DICKERMAN) إلى أربع مراحل تمر فيها الجماعة:

١- المرحلة الأولى: التركيز الفردي أو مرحلة التنافس:

يتذمر بعض الأعضاء باستمرار من الأوامر لذلك فهم يريدون قائداً قوياً يتولى القيادة ويقبل تحمل مسؤولياتهم.

وتعتبر هذه المرحلة الأساس الذي تقوم عليه الجماعة فإذا كانت هذه المرحلة قوية فإن الجماعة تنتقل بسهولة للمرحلة التي تليها.

أعضاء الجماعة لا يعرفوا بعضهم البعض وهم حذرون في تصرفاتهم غير مستعدين لمناقشة أفكارهم وقيمهم مع أشخاص غير معروفين بالنسبة لهم الأمر الذي يجعلهم إما منعزلين أو قد يتعاملوا بحذر أو لا يشاركوا بالنشاطات التي تدور داخل الجماعة.

وقد تظهر في هذه المرحلة بعض العراقيل المتعلقة بمهمة الجماعة ووظائفها وإنجازاتها ومدى تحقيق الأهداف الفردية، وهنا يبرز دور القائد الكفاء الذي يعمل على إزالة حالات التوتر والخوف الموجودة بينهم وتصحيح المفاهيم الخاطئة وزرع بذور الثقة فيما بينهم.

٢- المرحلة الثانية: مرحلة الإحباط والصراع:

عندما تفشل توقعات الأعضاء من المجموعة فإنهم يشعروا بالعدائية اتجاه القائد وينظروا إليه بأنه غير فعال ويلومونه على إحباطاتهم وفشلهم، ويميلوا إلى لوم الآخرين بدلا

من تحملهم للمسؤولية الشخصية في تطوير العلاقات التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف المجموعة.

وقد تظهر في هذه المرحلة بعض العراقيل المتمثلة في وجود الصراع والمواجهة الحادة بين الأعضاء التي تبرز على شكل هجوم وتحدي وإنكار ولوم وتأييب وتوبيخ. وعلى قائد المجموعة أن يشجع الأعضاء على إظهار مشاعرهم وأحاسيسهم والتعرف على مخاوفهم ومناقشتها بموضوعية بالإضافة إلى توضيح سلوكيات المقاومة التي تظهر من بعضهم والتأكيد على أنها ردود طبيعية.

٣- المرحلة الثالثة: مرحلة الانسجام الجماعي:

خلال هذه المرحلة يزداد تماسك المجموعة المصحوبة بالرضا الذاتي للأعضاء والانسجام والود في التعامل مع الآخرين وفي هذه المرحلة يميل الأعضاء إلى تجنب الصراع غير المنتج، ويستطيع الأعضاء ضبط دوافعهم وانفعالاتهم السلبية ويحاولون الحد من حاجاتهم الفردية من أجل إشباع حاجات الجماعة.

وتتصف هذه المرحلة بشعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة وتحديثهم عنها بدلاً من تحديثهم عن ذواتهم، وقد يسود الود والولاء بين أفرادها والعمل على تحقيق هدف مشترك وهم دائماً على أتم الاستعداد لتحمل مسؤولية عمل الجماعة والدفاع عن أنفسهم ضد النقد أو الهجوم من خارجها ومن أكثر الأمور التي تظهر في هذه المرحلة:

أ. الوحدة Unity:

تصبح العلاقات بين الأعضاء أكثر إيجابية ويطور الأعضاء شعوراً نحو تقبل الانضمام للجماعة ككل ويحاولوا حماية الجماعة من أي انتقاد خارجي.

ب. الثبات (الاستقرار):

بسبب شعور الجماعة بالتوحد داخلها تستطيع الجماعة أن تحافظ على أعضائها وتحافظ على ثباتها واستقرارها.

ج. الإشباع:

يشعر الأعضاء في الجماعة المتماسكة باحترام إيجابي لذواتهم وبدرجة عالية من الأمان وتحقيق حاجاتهم.

د. الديناميكية الداخلية:

الجماعة المتماسكة لها تأثير أقوى على أعضائها من أي جماعة أخرى، الأمر الذي دفع (تكمان 1965 Tkman) أن يسمي هذه المرحلة "مرحلة الاندماج".

٤- المرحلة الرابعة: مرحلة الإنتاج:

يستمر الأعضاء بإظهار اهتمامهم لتحقيق الانسجام ويواجهون الصراع ويتعلموا كيفية التعامل معه وتحمل مسؤولية سلوكهم والمشاركة في حل مشاكل المجموعة وتطوير علاقات عمل إنتاجية أفضل، كما يطوروا القدرة على تحمل قيم الآخرين وتنتم هذه المرحلة بالتعاون والعمل المشترك وتحسس مشاكل الأعضاء الآخرين وزياراتهم والعمل معهم في إنجاز مشاريعهم الهادفة. ولقد اشار العالم بسيتير (PSETHES) إلى العديد من المؤشرات المهمة الدالة على الإنتاج وهي:

- ١- كيف يمكن للمرشد أن يساعد المسترشد في التغلب على مشاكله.
- ٢- كيف يستطيع أن يساعد المسترشد بأن يصبح حساساً ومشاركاً ولو بأدنى حد.
- ٣- إلى أي حد يجب على المسترشدين أن يشاركوا شخصياً حتى يستفيدوا من الخبرات العلاجية.
- ٤- كيف يؤثر حجم الجماعة على المشاركة.

ومن العوامل التي تبرز في هذه المرحلة حالات القلق والاكتئاب التي تنتاب الأعضاء كلما اقترب موعد الانتهاء من ممارسة أدوارهم داخلها وذلك لأنهم تعودوا على ممارسة التفاعل الاجتماعي.

سادسا: المشاركة داخل الجماعة:

يرى (البورت 1955 ALLPORT) أن الإنسان يرغب بالمشاركة في حل مشاكله الخاصة وفي تحسين وضعه الاجتماعي وفي اتخاذ قرارات تؤثر فيه وفي الآخرين سواء في نطاق عائلته أو الأمة التي ينتمي إليها وعندما لا يسمح له بالمشاركة أولاً يعرف كيف يشارك بفعالية أو لا يثق بقدرته في التأثير على الآخرين تتولد فيه الرغبة لنقدم ويشعر بعدم الرضا عن نفسه وعنهم.

ومن ناحية أخرى عندما يساعد في تشكيل الأحداث التي تؤثر على حياته يجد الحياة أكثر سعادة ومعنى ويقبل تحمل المسؤولية وتحسين الظروف داخل بيئته.

والجماعة الإرشادية حتى تقوم بوظائفها بتفاعل يجب أن يكون أعضاؤها قادرين على الحديث بحرية وأن يشعروا بالأمان في مناقشة مشاعرهم وأن يعطوا ويأخذوا التغذية الراجعة المناسبة والصادقة فيما بينهم.

يرى (كارتررايت وزاندر) أن المشاركة والتفاعل في الجماعة تحدث في مرحلة تماسك الجماعة وأن الأعضاء حينما يتميزون عن غيرهم بسلوك اجتماعي فهذا يؤدي إلى المحافظة على الجماعة وزيادة كفاءتها.

أما (البورت) فيرى إن العلاقات الاجتماعية الدافئة والصادقة تعتبر أساسية فإن الفرص الاستشارية في المشاكل الشخصية تعتبر مهمة، وكلما شارك أعضاء المجموعات في المناقشات المفتوحة واحترام القائد مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير الديمقراطية فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مثمرة.

نحن نعلم أن الناس ذوي القدرات العالية لا يستطيعوا التخلي عن ذواتهم وتأتي المشكلة من أنهم لا يزالون منفعلين تجاه مشاعرهم الداخلية التي تسبب الصراع والشعور بعدم الأمان وهذه الذوات المنفعلة تحاول أن تجعل معارفها مصدر تهديد أكثر من أن تكون مصدر استقرار ومن الأمور التي تدل على المشاركة في الجماعة وهي:

١- النشاط الذي يدل على الشعور بالمسؤولية نحو الجماعة ومحاولة الأعضاء العمل على تحقيق أهدافهم والاحتفاظ بالعضوية لفترة أطول.

٢- التأثير المتبادل.

٣- الشعور بالأمن لأنهم يروا أن النشاط فيما بينهم يخفف من التوتر.

سابعا: شبكات الاتصال في الجماعة:

يمكن تعريف الاتصال (communication) على أنه التفاعل في ضوء منبهات أو إشارات أو نظرات عن طريق استجابة الأشخاص إليها ويستخدم الاتصال تلك المنبهات كرموز (Symbols) لما يحمله من معنى، فإذا اكتسب شخصان نفس الرموز بنفس معانيها فإن ذلك يعتبر مؤشرا على حدوث الاتصال، وإذا لم يكن الأمر كذلك فسوف لا يفهم أي منهما الآخر ومن ثم يفشلون في الاتصال. وحينما نتفحص عملية الاتصال فإن ثمة علاقات معينة ممكنة الظهور مثل:

أ. توجيه القائد أغلب أفعاله إلى الجماعة ككل أكثر من أي عضو آخر.

ب. ظهور الفوضى والتوتر والصراع داخل المجموعة من جديد.

ج. سوء العلاقات بين أعضاء المجموعة نتيجة انخفاض الاتصال وعدم فهم ما يجري في الجلسة.

د. يظهر القلق والتملل وعدم الحماس للعمل والرغبة في الانسحاب من المجموعة.

هـ. يبقى القائد مركز الاتصال ومصدر القرارات ويغيب التنسيق والعمل بروح الجماعة ومن

الأمر التي تساعد على تسهيل عملية الاتصال هي:

١. نمو اللغة أو على الأقل الاستخدام العام للكلمات ومعانيها.

٢. تقويم الوضع العام للجلسات الإرشادية.

٣. تلبية حاجات أفراد المجموعة وبعدهم عن الخوف.

٤. الشعور بالأمن والاستقرار والابتعاد عن الصراعات.

٥. تنظيم عملية اتخاذ القرار.

٦. تبادل الأدوار.

٧. وجود الألفة والاحترام بين أعضاء المجموعة.

ويمكن القول أن الاتصال هو لب عملية الجماعة فإذا ما كان للجماعة أن تقوم

بوظيفتها بفاعلية وجب أن يكون بمقدور أعضائها أن يتصلوا ببعض البعض بسهولة وكفاءة.

• القيادة

• ماهي القيادة (تعريفها):

القيادة هي الجهد أو العمل المبذول للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه ويجدونه صالحاً لهم جميعاً وهم يرتبطون معاً في مجموعة واحدة متعاونة والقائد هو الشخص الذي يستطيع أن يجعل الآخرين يتبعونه، ويستطيع بذلك أن يؤلف بين قلوبهم ويجعلهم يثقون به ويستطيع أن يتعامل معهم ويتحدث بمستوى لغتهم ليفهموه ويساعدهم للتوصل لاتخاذ قرارات معينة بشأن المشاكل التي تصادفهم.

إن نجاح أي جماعة هو عبارة عن وظيفة لعدة متغيرات بما فيها الموقف المحدد العضوية والقائد وأهم هذه المتغيرات هي القيادة حيث أنه لو كان الموقف جيد والعضوية جيدة لكن القائد ضعيف فإن ذلك لن يقودنا إلى نتائج فعّالة، وأول خطوة يجب أن تتخذ هي اختيار القيادة المناسبة.

• نماذج القيادة LEADER SHIP STYLES

تم الاهتمام بموضوع القيادة من قبل أنظمة علم الاجتماع وعلم النفس والإرشاد خلال العشرين عام الماضية، وخاصة الأفراد الذين يعملون في جماعات T.GROUP تدريبية، ولقد حدد (كيرت ليفين KURT LEWIN) أنواع القيادة على النحو الآتي:

أ- المتسلطة. ب- الديمقراطية. ج- السائبة.

• نموذج ليفين في القيادة:

اولا: القائد المتسلط AUTHORITARIAN LEADER

وهو القائد الذي يشعر بأن أفراد الجماعة غير قادرين على اختيار وتقرير السلوك الذي سوف يحدث التغيرات الضرورية فيهم، ويعتقد بأن الأفراد أدخلوا أنفسهم في صعوبات لأنهم لا يستطيعون توجيه انفسهم لذلك فهم بحاجة لتوجيه ونصيحة وبسبب ثقافة القائد المطلقة وخبرته بأساليب الجماعة يُفترض أنه هو الذي يستطيع توجيه العملية الإرشادية، وهو القادر على تفسير سلوك الفرد والجماعة باعتباره متخصص في السلوك الإنساني.

ويفترض القائد المتسلط بأن التكامل INTEGRATION هو ناتج عن مقدرته على إضافة شيء خارجي للحقيقة الداخلية لأفراد الجماعة كما ويعتقد القائد المتسلط أنه هو الشخص القادر على فهم الأمور المهمة التي تُطرح في المناقشات، ومن خلال تفسيره للتغذية الراجعة لأعضاء المجموعة فإن الأفراد سوف يطوروا قدراتهم نحو التغيير.

وقد يسمى القائد المتسلط بالاستبدادي في بعض الأحيان Autocratic وهو الذي يواجه سلوك الآخرين نحو النهايات الحتمية التي يعتقد بها ويفرضها على التابعين.

ثانيا: القائد الديمقراطي DEMOCRATIC LEADER

ويُسمى كذلك Group Centered أو غير المباشر Nondirective وهو القائد غير المتسلط ويفرض تحمل مسؤوليته الفردية لتوجيه الجماعة أو إيجاد الحلول النهائية التي تهم أعضائها، وهذا القائد يعتمد على تنمية قدرات أفراد الجماعة على المشاركة في اتخاذ القرارات.

وكما قال روجرز (١٩٧١) "أنا أثق بالمجموعة فهي قادرة على تقديم تسهيلات معقولة لتنمية قدرات وإمكانات أعضائها، والقائد الديمقراطي يدمج الأعضاء للدرجة التي يصبح بها كل مشارك قادراً على مساعدة الأفراد الآخرين ضمن المجموعة بصورة كافية، لكن ليس

المقصود هو أن يترك القائد المجموعة تعمل في أي مجال ترغبه لكنها تعني أن القائد الديمقراطي يتعاون مع المجموعة في أي مجال ترغبه أي أن القائد الديمقراطي يتعاون مع المجموعة في بناء أهدافها، وبخلاف القائد المتسلط فالديمقراطي لا يقبل تحمل مسؤولية الجماعة كاملة، لكنه يتقاسم المسؤولية مع الأعضاء، ولا يظهر نفسه كخبير في جميع مشكلاتها بل يسلك أحد الأفراد الذي يستطيع تسهيل عملية نمو الفرد بتقديم التغذية الراجعة الإيجابية لديه والتعامل معه باصالة وتقبله واحترامه احتراماً غير مشروط.

ثالثاً: القيادة السائبة LOISSEZ - FAIRE LEADER ؛

قائد هذه المجموعة قائداً غير قادر على تنظيم أفراد مجموعته ويتركهم وشأنهم فكل واحد منهم يتحدث بما يحلو له ويقاطع كل منهم الآخر، ويكون جو الجماعة جواً يتسم بالفوضى وعدم احترام قوانين الجماعة وأهم ما يميز هذه المجموعة قلة انتاجيتها ومواجهتها لمشكلات وصعوبات في تحقيق أهدافها الإرشادية.

رابعاً: مجموعة اللا قيادة THE LEADERLESS GROUPESS ؛

في هذه المجموعة لا يوجد قائد ويطلب من أفرادها توجيه أنفسهم ذاتياً وكل ما في الأمر أنهم يعطوا توجيهات وتعليمات يضعها شخص مختص لتوجه خطة عملهم وترسم لهم برنامج التدريب والفنيات التي يجب استخدامها أثناء الجلسات، وقد يستعين أفراد هذه المجموعة بأشرطة الفيديو أو الكاسيت لتوجيه العمل وتنظيمه، فالعبء في إدارة الجلسات يقع على الأعضاء مدفوعين برغبة شديدة على الحضور والالتزام والتغيير.

خامساً: القيادة الموقفية Situational Leadership ii ab ؛

يعتقد بعض العلماء بأن سلوك القائد حتى يكون فعالاً يجب أن يكون ناتجاً من تفاعل بين القائد وأعضاء الجماعة والموقف الخاص المحدد والجدير بالملاحظة أنه ليس بمقدور جميع المرشدين التعامل مع جميع المجموعات، لأن هناك عوامل تلعب دوراً في عدم قدرته منها تدريبه والنظرية الإرشادية التي يتبناها وسمات شخصيته والمواقف من حيث سهولتها وتعقيدها.

يجب أن يأخذ المرشد بعين الاعتبار عندما يخطط لمجموعة ما أكبر عدد ممكن من المواقف المعروفة، وهذا يتضمن العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في مجموعته وعندما يقوم بذلك فهو على الأقل يستطيع أن يتنبأ بنوع القيادة التي سوف تكون فعالة مع المجموعة.

• الخصائص الشخصية للقائد PERSONAL CHARACTERISTICS OF GROUP:

وضع (سلامشون عام ١٩٦٢) الخصائص الشخصية الآتية:

- ١- متزن POISE.
- ٢- ذو حكمة JUDGE.
- ٣- ناضج MATURE.
- ٤- قوة الانا EGO STRENGTH يستطيع أن يتواصل مع الآخرين بشكل ناضج.
- ٥- التحرر من القلق المفرط FREE OF HYPER ANXIETY.
- ٦- مدرك ومتفهم UNDERSTANDING.
- ٧- سريع البديهة WETTY.
- ٨- متعاطف EMPATHIZED.
- ٩- غير خيالي UN IMAGINATIVENESS.
- ١٠- يرغب بمساعدة الناس DESIRE TO HELP.
- ١١- متحمل TOLERANT.

قد يواجه المرشد أثناء عمله مع المجموعة: المقاومة، قلة الضبط، العدوانية، التحويل، الاعتمادية والخوف لذلك فإنه يحتاج لأن يتدخل ويهتم بكل فرد وأن يفهم ردود أفعال كل عضو، وأن يكون متفتح العقل ومرن ويحترم مشاعر الآخرين وان يحافظ على وجهة نظره ووضعه ضمن المجموعة، كما ويجب على القائد أن يفهم نفسه بعمق، وباختصار فإن قائد المجموعة يجب أن يثق بنفسه ويحترمها، وأن يهتم باهتمامات أعضاء المجموعة ويثق بهم ويكون قادراً على العمل لتحقيق أهدافهم بالجهد المشترك والتعاون مع أعضاء المجموعة.

• قوانين القيادة:

عند إعداد قائد الجماعة الجيد لا بد أن يراعي هذا القائد ما يلي:

- ١- أن تكون لديه مبادئ خاصة به.
- ٢- أن يكون مدرباً على فنيات القيادة وإدارة المجموعات.
- ٣- أن يكون نشيطاً وفاعلاً وراغباً في العمل مع المجموعات.
- ٤- أن يكون أنموذجاً يُقتدى به.
- ٥- تقبله للأخذ من خبرات الآخرين وطلب المساعدة منهم عند الحاجة
- ٦- التزامه بالعمل مع الجماعة ومحافظة على مواعيد الجلسات.

- ٧- أن تكون لديه خطة واضحة للعمل مع الجماعة لتحقيق أهدافها.
- ٨- أن يكون القائد ملماً ومدركاً للأمور التي تجعل الجماعة تثق به، وماهي الظروف أو الأمور التي من الممكن أن تطرا وتجعلهم يفقدون ثقتهم به.
- ٩- يجب أن تكون له علاقاته الشخصية مع أي فرد في الجماعة.
- ١٠- أن يفهم ظروف كل فرد داخل الجماعة ويسهل عليهم العمل داخلها.
- ١١- أن يكون القائد مدركاً بالضبط لقوانين المؤسسة التي تعمل لديها الجماعة، وما هو مطلوب منهم ولا يخرج عن هذه القوانين.
- ١٢- أن يكون لدى القائد مخططات كاملة حول أي عائق أو خطر يهدد الجماعة الإرشادية التي يقودها.

• أخلاقيات القائد THE ETHICS OF GROUP LEADERS ACTIONS ;

- نستطيع أن نذكر من ضمن أخلاقيات القائد ما يلي:
- ١- عدم إقامة علاقات ثنائية مع أفراد الجماعة كالصداقة والعلاقات الجنسية لأن ذلك من شأنه تدمير الطابع الموضوعي لها الأمر الذي يشوب العلاقة الإرشادية ويصفها بالذاتية واللاأخلاقية ويجعل الجماعة تبحث عن قائد آخر.
 - ٢- احترام مشاعر أفرادها وأفكارهم وعدم قمعهم والتسلط عليهم.
 - ٣- أن لا يكون استغلالياً لنقاط ضعفهم واستخدامها للضغط عليهم للحصول على فوائد خاصة له.
 - ٤- المحافظة على سرية المعلومات التي حصل عليها من أفراد المجموعة.
 - ٥- عدم التشهير بهم والاستهزاء بهم أمام الآخرين.
 - ٦- عدم اعتداء القائد على أحد أفراد الجماعة بحيث يحقرهم وينكر حقوقهم المدنية والقانونية وأن يكون موضوعياً ويحترم أخلاقيات جماعته.
- ✚ وهناك اعتبارات أولية للقائد يجب أخذها بعين الاعتبار قبل بدء عملية الإرشاد وهي:
- ١- حصوله على تدريب كاف من قبل المشرفين وأن لا يُدخِل نفسه في مشاريع تحتاج لأكثر من مستوى تدريبه او مقدرته.
 - ٢- معرفته بفتيات العمل مع الجماعات.
 - ٣- معرفته بأسباب المشكلات ودوافعها وطرق حلها.
 - ٤- معرفته بالأعراف الاجتماعية والأخلاقية المعمول بها في بلده.

✚ الاعتبارات التي يجب أن يأخذ بها القائد في المراحل المبكرة وهي:

- ١- توضيح ما هو الهدف المهم للجماعة، والتأكد بأن الأساليب والمبادئ التي تستخدمها مناسبة لتحقيق الأهداف.
 - ٢- التأكيد على القيم الشخصية للفرد وعدم تأثير قيم المرشد الشخصية على الجماعة.
 - ٣- أن يكون القائد يقظاً لأعراض الوهن النفسي، التي قد تعمل على عدم قدرة الفرد في الاستمرار في المشاركة، وأن يحيله إلى المراجع المناسبة.
 - ٤- المحافظة على حقوق كل فرد داخل الجماعة وعدم الضغط عليه أو ابتزازه أو امتهان كرامته.
 - ٥- احترام قدرات الأفراد والعمل على تلبية حاجاتهم.
 - ٦- البقاء على الأتصال مع كل جديد في عالم الإرشاد الجماعي وتوظيفه في مجال عمله ويكون قادراً على تطبيق هذه المعلومات لزيادة فعالية الجماعة.
- **مهارات القائد والأساليب التي يتبعها ضمن عملية الإرشاد الجماعي:**

THE TECHNIQUES SKILLS OF GROUP LEADER SHIP

١- التخطيط PLANNING:

- التخطيط من أهم المهارات التي يجب أن يتقنها القائد وتشمل بناء الجماعة واختيار أعضائها ورصد توقعات أفرادها واختيار مكانها وزمانها وعدد جلساتها وتحديد نشاطاتها بما يتفق مع تحقيق الأهداف التي تنشده الجماعة تحقيقها ولن يكون العمل داخل المجموعة ناجحاً بدون التخطيط المسبق لإنجاحه، ويتبع التخطيط الخطوات التالية:
- ١- التفكير بأساليب لتحسين بيئة المجموعة.
 - ٢- التعرف على التوقعات والمشاعر للأفراد الذين دخلوا المجموعة للمرة الأولى.
 - ٣- التعرف على أساليب المجموعة الممكن توقعها.
 - ٤- التعرف على توقعات الفرد وحاجاته والاهتمام بها.
 - ٥- التعرف على سلوك القيادة التي تستجيب لتوقعات ومشاعر أعضاء المجموعة والأساليب التي يمكن اتباعها داخل المجموعة لتوصل الأفراد إلى أهدافهم.

• **البدء بالعملية الإرشادية GETTING STARTED:**

- إن على المرشد إيجاد جو مريح بعيد عن التوتر والقلق والتهديد ليضمن نجاحه في إدارة الجلسات.

وعلى القائد أن يزود أفراد المجموعة بالأعمال والمهام المطلوب منهم القيام بها لتكون البداية جيدة للبدء، وقد يقدم القائد ذلك عن طريق الأسئلة المفتوحة مثل ما هي الأفكار التي تراودك إزاء وجودك هنا؟ وما هي توقعاتك من عملية الإرشاد الجماعي؟ وقد يقوم المرشد بعملية إحماء للأعضاء بالطلب منهم التعرف على بعضهم البعض الأمر الذي قد يكون مشجعاً على البدء بالعملية الإرشادية.

٢- التعامل مع المقاومة DEALING WITH RESISTANCE:

كل قائد فعّال يحاول تفهم ضغوط الجماعة ويساعدهم في تحقيق أهدافهم فالأفراد الذين يدخلون لأول مرة في المجموعة ينتابهم شعور التنافر ويجدون أنفسهم بوضع لا يقدر به التنبؤ بالأحداث القادمة لذلك يشعرون بالخوف وينتابهم الشعور بالانسحاب كي لا يشاركوا وليتجنبوا المخاطر.

قد تظهر المقاومة متأخرة عندما يحاولون تجنب ما يزعجهم خلال الجلسات وبذلك تجدهم يقاومون عن طريق الانسحاب أو تغيير الموضوع، أو إظهار العداء للقائد وعلى للقائد إدراك الأمر وملاحظته وإذا كانت المقاومة من المجموعة فيجب على القائد أن يبين للمجموعة ما يجري في المكان والزمان (here and now) ويفسر الأحداث داخل المجموعة ليقبل من عملية المقاومة لكن إذا استمرت المقاومة فقد يضطر القائد للتدخل في سلوك الأفراد الجاري. قد يعلق القائد هل هناك شيء ما يدور هنا ولا أفهمه؟ يظهر بأن المجموعة تتجنب شيء ما وكأن المرشد يقول (يظهر بأننا نتجنب سبب وجودنا هنا وأنا أعلم ذلك، ولا أرى بأن علينا أن نسلك هذا السلوك إلا يجب أن نتعرف على سبب قيامنا بهذا السلوك) وعلى أي حال يجب أن لا تكون هناك مواجهة مباشرة للمقاومة، كما أن التوقيت ونوع التدخل مهم جداً في نجاح المرشد لتخفيف المقاومة والقضاء عليها.

٣- التعامل مع التحويل DEALING WITH TRASTERENCE:

والتحويل هو إسقاط الخبرات المكبوتة عند الفرد على المرشد أو على عضو في الجماعة حيث أن الفرد الذي يحول مشاعره وخبراته الماضية على المرشد فقد تكون مشاعر حزن أو غضب أو مشاعر سلبية وقد يفهم الآخرين بناء على خبراته السابقة الأمر الذي يعيق من فهمه للمشكلة ويعيق عملية العلاج وإذا ما اكتشف المرشد مصادر التحويل فإنه يجب أن يحيله للإرشاد الفردي للتعامل مع أسبابه.

• التحويل المعاكس COUNTERTR ANSFERENCE:

في هذا النوع من التحويل يسقط المرشد مشاعره الماضية على المسترشد ويبدأ بالتصرف معه بغرابة وعدم تقبل الأمر الذي يشكل صعوبة في فهم المسترشد، ولذلك فإن على المرشد أن يعي من حدوث ذلك لديه وأن يعبر عن مشاعره تجاه ذلك وأن يكشف عن ذاته بصورة حقيقية وشفافة لكي يفهمه الآخرين.

٤- التوقيت TIMING:

إن عامل الزمن عامل عام في إنجاح جلسات الإرشاد الجماعي لذلك فإن على المرشد معرفة ظروف كل فرد داخل المجموعة وارتباطاته الشخصية وهل يعمل أو لا يعمل، وما هي الصعوبات التي تواجهه في الحضور وعليه أن يراعي كل ذلك ويختار الوقت المناسب الذي يوافق عليه كل فرد داخل الجماعة لكي يضمن حضورهم ومشاركتهم في عملية التفاعل الاجتماعي داخل المجموعة سعياً لتحقيق أهدافها

٥- التغذية الراجعة FEED BACK:

التغذية الراجعة هي إحدى وسائل تعديل سلوك المسترشد وقد يقوم بها المرشد أو أي عضو داخل الجماعة وتتضمن اقتراحات أو وجهات نظر أو تعديلات أو إضافات على الموضوعات المطروحة، وتشكل هذه التغذية عصب عملية التغيير لأنها تظهر السلوكات غير المرغوبة لدى الفرد والتي لا يشعر بها لذلك فهي تشمل عملية تقييم الآخرين لسلوك العضو الأمر الذي يجعله يفهم مشاعر الآخرين نحوه وتعديل سلوكاته نحو الأفضل وقد تأخذ التغذية الراجعة شكل كلمات أو إشارات صادرة عن جسم الشخص الذي يقدمها.

• مهارات القائد الإرشادية LEADER'S SKILLS:

- ١- الإصغاء الفعال: وهو الاستماع للمتحدث، والاهتمام لما يريد أن يوصله سواء بطريقة لفظية أو غير لفظية ويحتوي كذلك على فهم الكلمات وما وراء الكلمات، وقد يكون الإصغاء بالإيماء ونبرة الصوت وتعابير الوجه ووضع الجسم/ حركة الجسم.
- ٢- التوضيح: ويكون بتفسير الأمور غير المفهومة والواضحة في حديثه للمسترشد.
- ٣- الأسئلة: ومنها المغلق والذي يحتاج لنعم أو لا. أو المفتوحة مثل (ما هي خبراتك الحقيقية الآن؟) أو (ما الذي حصل في جسمك بهذه اللحظة؟) وبهذا يصبح التركيز أكثر على الشعور بطريقة أعمق وتفضل أن تكون أسئلة المرشد تتطلب الوصف.

- ٤- **المواجهة:** أي مواجهة التناقضات والأفكار والمشاعر في حديث أو سلوك المسترشد بهدف إعطائه تغذية راجعة إيجابية.
- ٥- **عكس المشاعر:** وهي محاولة لفهم المرشد للمسترشد حيث يعيد المرشد كلام المسترشد بعباراته الخاصة ليأخذ منه اتفاقاً على أنه فهمه تماماً.
- ٦- **الدعم:** وهو شكل من أشكال التعزيز اللفظي أو المعنوي والتقبل والاحترام للمسترشد الأمر الذي يساعده على التحسن.
- ٧- **التعاطف:** قدرة القائد على فهم عضو الجماعة من خلال عالمه الخاص وبأن يكون حساساً لمشاكله وأن يرى المرشد المشكلة بعيني المسترشد.
- ٨- **التسهيل:** تسهيل مهمة الأفراد للوصول لأهدافهم ويشمل ما يلي:
- مساعدة الأفراد على أن يكونوا منفتحين مع الآخرين.
 - تعليمهم بأن يتكلموا مباشرة وعفوية وتلقائية.
 - خلق جو من الطمأنينة بين أعضاء الجماعة.
 - تزويدهم بالدعم إزاء السلوك الجيد.
 - تشجيعهم على التعبير بحرية عن صراعاتهم.
- ٩- **التلقين:** التلقين قد يكون لفظياً أو سلوكياً أو كتابياً بحيث يعلم المرشد المسترشد كيف ينطق الكلمات أو كيف يكتبها إذا كانت مشكلة المسترشد تحصيله أو يقوم المرشد بتمثيل السلوك المرغوب فيه لكي يقلده المسترشد.
- ١٠- **وضع الأهداف:** أي مساعدة الأعضاء في اختيار أهدافهم المحددة، خاصة في بداية مرحلة الإرشاد الجماعي.
- ١١- **التقييم:** وهي عملية مستمرة تكون بعد كل جلسة لتوضيح ما حدث بصورة عامة مع الأفراد ويجب تدريب الأفراد على كيفية تقييم أنفسهم وقد يقوم به المرشد أو عضو الجماعة أو الجماعة كلها.
- ١٢- **التغذية الراجعة:** وتأخذ شكل تصحيح لأفكار ومشاعر وسلوكات المسترشد أو المرشد نفسه.
- ١٣- **الدفاع:** وذلك بتوعيتهم بالمواقف التي تسبب ذلك كما أنه لا يتيح الفرصة لأي منهم للاعتداء لفظياً أو جسدياً على غيره.
- ١٤- **النمذجة:** وهي الطلب من المسترشد تقليد المرشد في السلوك الذي يرغب في تعلمه.

١٥- إنهاء الجلسة: على القائد أن يتعلم كيف ومتى ينهي الجلسة والإرشاد الجمعي ككل، ويتطلب ذلك جلسة مغلقة يُذكر بها الجماعة ما الذي تعلموه من الإرشاد الجمعي في حياتهم، والأهداف التي توصلوا لها، وهل تم تحقيق ذلك ويعتبر ذلك بمثابة إشارة أو جرس يؤذن بانتهاء الجلسات.

• أعمار أعضاء المجموعة AGE OF GROUP MEMBERS:

في المدارس الابتدائية يعتمد القائد أكثر على النشاطات المحببة مع الأطفال مثل استعمال الألعاب والدمى أو قص القصص لجذب الأطفال إلى المجموعة ويجب أن لا يتجاوز عددهم ستة ووقت الجلسة (٣٠-٤٥ دقيقة). وكلما زادت الأعمار كلما استطاع المرشد أن يختار مجموعة أكبر ووقت أطول للجلسة، وأقل اعتماداً على النشاطات. وأكثر اعتماداً على الأساليب اللفظية

يمكن الخلط بين الجنسين في الصفوف الابتدائية الأولى أما في صفوف الخامس والسادس فيفضل فصلهم.

• المجاميع الأكثر من قائد:

البعض يشجع وجود أكثر من قائد داخل المجموعة للمساعدة على تقديم العلاج بحيث يمثل أحدهما دور الداعم بينما الآخر يمثل دور المنشط أو المواجه.

ويجب أن يكون المرشدون حذرين في اختيارهم للمرشد المشارك وقد وضع (كونس 1957 CONS) شروطاً ضرورية يجب أن تتوفر لكي يستطيع المرشدون العمل معاً:

١- كل مرشد يجب أن يعرف مواطن القوة والضعف به ويعمل ضمن حدودها.

٢- كل مرشد يحتاج لأن يستفيد من قوة شريكه ويقلل من نقاط الضعف لديه.

٣- كل مرشد يجب أن يتجنب المسيطر على المجموعة.

٤- يجب تجنب كل منهما العمل بشكل سلبي مع المجموعة.

٥- كل المرشدين يجب تدريبهم في مشاريع جماعية.

٦- كل مرشد يحتاج لأن يكون مرناً في هذا الاتجاه.

٧- يجب أن لا يتنافس المرشدين داخل المجموعة حتى لا تتهار.

ولقد وضع (زيمفير 1971 ZIMPFER) (٩) فوائد تترتب على وجود إرشاد مشترك

في الجلسة وهي:

- ١- يمكن أن يساعد هذا النوع من الإرشاد طلاب البيوت المفككة في توفير فكرة لتعريف الفرد على نفسه بشكل إيجابي ومساعدته على التكيف مع أسرته.
- ٢- الأفراد الذين يريدون تحسين اتجاهاتهم نحو السلطة وأصحاب القرار.
- ٣- الأفراد الذين يخلقون مصاعب لأسرهم.
- ٤- استفادة كل مرشد من خبرات الأخر.
- ٥- إمكانية متوفرة للأعضاء في ملاحظة كيف يتفاعل مرشدان اثنان لهم صعوبات يعملان على حلها.
- ٦- المرشدان المشاركان يمكن لهما تقديم مستوى أعمق من الخبرات أكثر مما هو عليه الحل عند وجود مرشد واحد.
- ٧- المسترشدون يدركون بأن هناك فردين مهتمين بهم وليس واحداً.
- ٨- يُحسّن هذا النوع من الإرشاد من إمكانية تقديم مساعدة فاعلة لصعوبات الفرد والتخطيط لها.
- ٩- يشمل هذا النوع من الإرشاد مستويات مختلفة من المسترشدين والمرشدين الأمر الذي يساعد على تبادل الخبرات ووجهات النظر وطرح حلول عديدة ومفيدة.