



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
الدراسات الاولى/ المرحلة الثانية

العملية الارشادية

مرحلة تنفيذ الاستراتيجية الإرشادية

استاذ المادة

م.د. علي احمد جاسم

سابعاً: مرحلة تنفيذ الاستراتيجية الإرشادية:-

قبل تطبيق الاستراتيجية العلاجية على المرشد أن يقوم بتحديد الخط القاعدي للسلوك والأفكار والمشاعر الحالية والمرتبطة بالمشكلة ويتضمن ذلك تحديد كميتها وعدد مرات حدوثها في اليوم والمدة الزمنية التي تستغرقها هذه الاستجابات وشدتها الى غير ذلك من المعايير حيث يتمكن من قياس نسبة التحسن لدى المسترشد عن طريق المعلومات المتوفرة (الخط القاعدي). ومهما كانت الإستراتيجية الإرشادية التي يستخدمها المرشد فانه ينبغي ان تحقق الأهداف الإرشادية التالية :

1. تعديل وتغيير سلوك المسترشد اللاتكفي وتعليمه عادات صحيحة.
2. تحقيق الوعي والاستبصار لدى المسترشد.
3. النمو وتغيير الشخصية نحو التكامل والاستقلال والضببط ويشمل ذلك تغيير البناء الوظيفي والبناء الدينامكي للشخصية.
4. اتخاذ القرارات إذ لا بد في نهاية هذه المرحلة من أن يتخذ المسترشد القرارات الصحيحة التي تساعد على حل مشكلاته.

وفيما يتعلق بتوقيت البدء بتطبيق وتنفيذ الإستراتيجية فانه يتوقف على توافر أربعة شروط أساسية

هي :

- 1 - توثيق العلاقة الإرشادية بين المرشد والمسترشد ويدل على ذلك استجابات المرشد نحو المسترشد وتفهمه للعملية الإرشادية
- ب- عندما يتم تحديد المشكلة بدقة من قبل المرشد والمسترشد كذلك عندما يتم تحديد الظروف التي تساهم في استمرارها
- ج - عندما تكون الأهداف الإرشادية محدودة وواضحة
- د- عندما يكون المسترشد مستعداً للعمل والالتزام بالخطة العلاجية ويكون المسترشد مستعداً للإرشاد عندما يظهر بعض الاستبصار بالنتائج الايجابية للتغيير ويدلي بعبارات تؤكد استعداداه ومظاهر تفكير تبدو عليه أثناء الجلسة.

ثامناً: مرحلة تقويم العملية الإرشادية:-

ان التقويم في مجال الإرشاد يمثل خطوة هامة في عملية الإرشاد، حيث يحتاج المرشد أن يحكم على مدى نجاحه سواء في عمله الإرشادي، أو في النتائج التي حققها مع المسترشد مقارنة بما تحدد من أهداف سابقة.

ويؤكد كورميير وكورميير (Cormier & Cormier,1985) على أن التقويم يعتبر جزءا رئيسيا من عملية الإرشاد، وهو جانب حيوي في هذه العملية، شأنه شأن باقي الجوانب "الخطوات". وتقويم الإرشاد يشجع كلا من المرشد والمسترشد، ويشير إلى مدى تحقيق أهداف الإرشاد. كما يشير إيجان Egan ١٩٧٥ "لذلك أيضا، فيقول : إن النتائج الملموسة هي عصب عملية التعزيز في الإرشاد. وإذا أردنا أن نشجع المسترشد على المضي في الإرشاد، فإنه من الواجب أن يلمس النتائج، ومن ثم فإن كلا من المرشد والمسترشد ينبغي أن يكونا قادرين على الحكم على ما إذا كان البرنامج قد طبق أم لا، وإلى أي درجة كان هذا التطبيق وما هي نتائجه.

أهداف التقويم في الإرشاد:

المرشد النفسي يسعى من خلال التقويم في العملية الارشادية للتعرف على التغيير الذي حدث. وهناك هدفان أساسيان لإجراء العملية الارشادية هما :

الهدف الأول: هو تقدير نتائج العملية الارشادية وبرامجها: والتقدير او التقييم هنا يتم وفقا للقياس (كم الفروقات) الناجم عن التدخل او البرنامج الارشادي، وهذا يتم عادة باختبار الفرضيات المستمدة من تساؤلات المشكلة التي استدعت اجراء العملية الارشادية او تصميم البرنامج الارشادي، ووفق اهدافهما.

الهدف الثاني: هو تقويم العملية الارشادية: اي التخطيط والتنفيذ لمجموعة من الاجراءات المناسبة لإعادة العملية الارشادية الى مسارها الصحيح وتحقيق اهدافها.

وبالنسبة للغرض الأول: تقدير نتائج العملية الارشادية، فإن التقويم يساعد المرشد والمسترشد على تحديد نوع ووجهة وكمية التغيير في السلوك "الظاهري والداخلي" الذي أظهره المسترشد خلال العملية الارشادية وبعدها (التقويم البنائي وانهائي) بالمقارنة مع وجهة وكمية السلوك "الظاهري والداخلي" قبل العملية الارشادية (التقويم التمهيدي).

وبالنسبة للغرض الثاني: وهو الخاص بتقويم العملية الإرشادية نفسها، فإنه على وجه التحديد يمكن استخدام البيانات التي تجمع أثناء العملية الإرشادية لمعرفة ما إذا كانت استراتيجية ما تساعد المسترشد بالطريقة المحددة، وما إذا كان المسترشد يستخدم الاستراتيجية بدقة وانتظام.

ويلخص هوسفورد ودي فيسر ١٩٧٤ "عملية التقويم في هذه الحالة، فيقول: إن ملاحظات المرشد لسلوك المسترشد قرب إنهاء العملية الارشادية، تساعد على أن يقارن سهولة مع بيانات خط الأساس (الاختبار القبلي) إذا كان المرشد يسجل نفس السلوك المستهدف بنفس الطريقة، ولنفس المدة من الزمن كما كان يحدث في الملاحظات الأولى. ومن شأن ذلك أن يزود المرشد بمقياس موضوعي عن نجاح إجراءاته التعليمية. وإذا كانت البيانات تشير إلى أن هناك تغيرا ضئيلا قد حدث في السلوك أو لم يحدث

تغير، فإن الاستراتيجيات والطرق والوسائل والادوات المستعملة في العملية الإرشادية يجب أن يعاد تقويمها، وربما يتم تغييرها.

وعلى الرغم من أن تقويم العملية الإرشادية يمكن أن يعطي معلومات قيمة عن عملية الإرشاد ونتائجها، فإنه ليس معادلاً في الدقة مثل التقويم الذي يجري تحت ظروف تجريبية محكمة الضبط. وبمعنى آخر: فإن تقويم العملية الإرشادية لا يؤكد لنا أن التغير قد حدث فقط نتيجة لاستخدام أسلوب إرشادي معين وإنما قد تتأثر نتائج العملية الإرشادية بعوامل أخرى (المتغيرات الدخيلة في التصميم التجريبي للبرامج الإرشادية)، وربما يكون من الصعب استبعاد هذه العوامل مثل: تأثير المرشد والعلاقة الإرشادية، وخصائص المسترشد، حيث إن إدراك الفرد لدوره يؤثر على سلوكه خلال العملية الإرشادية، والتعليمات التي يتلقاها المسترشد وكذلك اعتقاده في النجاح، والتأثر بالقياس نفسه حيث قد تساعد عملية القياس (درجة المسترشد على مقياس ما) على حدوث تغير في السلوك.

أنواع التقويم

لضمان فاعلية التقويم لا بد من استمراره منذ البدء حتى نهاية التنفيذ وفترة المتابعة، مع العلم أن التقويم عملية جماعية تعاونية يشترك فيها المسؤولون عن تنفيذ البرنامج بالاشتراك مع الفئة المستهدفة. ويمكن أن

يكون التقويم البرنامج في ثلاثة أنواع هي التكويني والختامي والتتبعي.

أولاً : التقويم التكويني: تمثل هذا النوع في :

١. توزيع بطاقة التقويم الخاصة بكل جلسة في نهاية كل جلسة، أو الاستماع شفويا للتقييم، ومن ثم الاستفادة من التغذية الراجعة التي يقدمها المشاركين للباحث.

٢. ملاحظة الباحث بشكل مباشر للمشاركين ومدى التحسن الذي يطرأ على تصرفاتهم " أثناء جلسات البرنامج وبعد الانتهاء من تطبيقه.

ثانياً: التقويم الختامي: يتم من خلال قيام الباحث بإعادة تطبيق المقياس (الاختبار البعدي) في الجلسة الختامية من جلسات البرنامج لمعالجتها إحصائياً، والتعرف على مدى فعالية البرنامج والتأكد من تحقيق البرنامج لأهدافه المنشودة.

ثالثاً: التقويم التتبعي: حيث يقوم الباحث بإعادة تطبيق استبيان الثقة بالنفس مرة أخرى بعد مرور شهرين على الانتهاء من تنفيذ جلسات البرنامج على المجموعة التجريبية، ثم إجراء المعالجات الإحصائية المطلوبة، بغية التأكد من استمرار فعالية البرنامج وتحقيقه لأهدافه.

تاسعاً:- مرحلة إنهاء العملية الإرشادية:-

يعتبر إنهاء الإرشاد أو إنهاء العلاقة الإرشادية جانبا هاما في العملية المستمرة للإرشاد. ولكي ينهي المرشد العملية الإرشادية أو العلاقة الإرشادية، فإن عليه أن يتحقق أولا من أن الهدف "أو الأهداف" الذي أعده مع المسترشد قد تم إنجازه، وأن السلوك المستهدف قد تحقق فعلا. أما الأمر الثاني الذي يأخذه في الاعتبار، فهو أن تكون عملية الإنهاء عملية تدريجية وليست شيئا مفاجئا للمسترشد، وإنما يمهّد المرشد لذلك بالأساليب المناسبة.

وفي المعتاد فإنه بعد مضيّ عدة جلسات في الإرشاد، فإن المسترشد يبدأ في إعطاء تلميحات أو إشارات بأن توقعاته من الإرشاد قد تحققت، أو لديه آمالا في الوصول إلى أهدافه بالاعتماد على جهوده، مثلا يقول: إنني أشعر فعلا بأني أفضل كثيرا الآن. كذلك فإن المرشد يراقب ظهور أدلة على أن الأهداف العامة للإرشاد قد تحققت، ويستوجب ذلك أن يكون المرشد منتبهاً إلى الآثار التي تلمع بسرعة. فالمسترشد غالبا يعيش خبرة من زيادة السرور بعد مضيّ جلسة أو جلستين في الإرشاد، وهو قد يشعر بأن مشكلته قد وجدت حلا لمجرد توارى الأعراض بعد جلسة من التنفيس عن المشاعر.

وعندما يشعر المسترشدون بأنهم في وضع أفضل، فإنهم يعبرون عن رغبتهم في إنهاء الإرشاد. أما المرشد فإنه في هذه الحالة - لا شك - يدرك أن المسترشد لم يحقق استبصارا دائما، وأنه إذا أنهى إرشاده فسوف يعود مرة أخرى بمجرد أن تطرأ عليه أزمة أخرى، أو موقف آخر من مواقف اتخاذ القرارات. يرى برامر وشوستروم "shostrom 1977 & Brammer" أنه ينبغي التمييز بين إنهاء عملية الإرشاد من جانب المسترشد، وإنهائها عن طريق المرشد.

والمسترشدون قد ينهون الإرشاد "العلاقة الإرشادية" لعدة أسباب؛ منها الإحساس بالتحسن السريع، وكذلك عندما تطغى مقاومة المسترشد للعمل الإرشادي، أو نتيجة للجهل بالإرشاد، أو لحدوث صدمة أو الوصول إلى طريق مسدود، أو عندما يكون الإرشاد مدفوع الأجر فيحدث توقف أو إنهاء نتيجة للجوانب المالية، أو يحدث الإنهاء نتيجة إحساس المسترشد أنه لم يعد بحاجة إلى المرشد. وبالإضافة إلى هذه العوامل فإن المسترشد قد ينهي الإرشاد بسبب معاشته للألم نتيجة لاضطراره لمواجهة المزيد من التغيير في الشخصية "أو السلوك"، وعندما يحدث إنهاء العلاقة نتيجة إحساس المسترشد بالتحسن، فإن ذلك يرجع إلى فهم المسترشد للإجراءات وإحساسه بالقدرة على الوفاء بها اعتمادا على قدرته، دون الحاجة إلى الوجود في علاقة إرشادية.

أما المرشد، فإنه ينهي الإرشاد عندما يشعر أن أهداف الإرشاد قد تحققت، أو عندما تشير النتائج التي تحققت إلى ذلك الوقت "وقت الإنهاء" أنه ليس هناك توقع في تحسن الحالة باستمرار الإرشاد. وكثير من المرشدين بمجرد أن تبدأ المشكلة في التقلص بعض الشيء يبدؤون في تحديد حدود للوقت الخاص بالعملية الإرشادية بحيث إنهم عندما يصلون إلى الوقت المعين لإنهاء العملية، فإنهم يبدؤون في

إجراءات الإنهاء. غير أن هذه الطريقة لإنهاء العلاقة عند وقت محدد مسبقاً لها كثير من العيوب، وتحمل في طيها خطر أن يكون المسترشد غير مستعد عند ذلك الوقت لإنهاء العلاقة، أو على العكس قد يصل إلى حالة التجهيز لإنهاء العلاقة قبل الموعد المحدد بكثير. وفي نفس الوقت، كان الممارسون يعرفون أن القلق الذي يعايشه المسترشد عندما تطول فترة الإرشاد ينقص كثيراً بقرب انتهاء الإرشاد.

ويقابل المرشد في عمله نوعاً من المسترشدين لديهم ميل للاعتماد على الآخرين ويقل تقبلهم للمسئولية الشخصية عن أنفسهم، وهؤلاء يتوقع المرشد أن تكون لديهم مقاومة لإنهاء العلاقة الإرشادية. وفي بعض الأحيان تكون هناك رغبة من المسترشد في استمرار هذه العلاقة أيضاً؛ نتيجة ما يشعر به من وحدة وحاجة إلى وجود علاقات اجتماعية تشبع من خلال العلاقة الإرشادية، وفي مثل هذه الحالات فإن الإجراء الذي بُنصَح به هو المباحة بين الجلسات وبشكل متزايد، "مثلاً بعد أسبوع ثم بعد أسبوعين ثم بعد ثلاثة أسابيع وهكذا" حتى نصل إلى الإقفال النهائي.

خطوات وطرق إنهاء الإرشاد:

الخطوة الأولى التي يقوم بها المرشد في سبيل إنهاء الإرشاد هي التهيئة اللفظية حيث يمهّد للمسترشد عملية الإنهاء، وقد يكون ذلك بأن يذكره بما اتفقا عليه من وقت أو جلسات عند بداية الإرشاد "إذا كان قد

حدث ذلك."

يقول المرشد: ها نحن أولاء نقترّب من نهاية عملنا الإرشادي، حيث أتوقع أننا في خلال أسبوعين من الآن نكون قد وصلنا إلى خاتمة هذا الجهد المشترك بيننا.

أو يقول على سبيل المثال في نهاية إحدى الجلسات:

أتوقع أننا في خلال ثلاثة أسابيع من الآن نكون قد اطمأننا إلى تحقيق الهدف الذي حددناه معاً.

أو يقول: أتصور الآن أننا وصلنا إلى مرحلة يمكن أن تستمر فيها في العمل معتمداً على مهاراتك، وقد ننهي العلاقة الإرشادية بعد أسبوع من الآن.

ثم يقوم المرشد عندئذ "عند التهيئة للإنهاء" بإعداد ملخص يناقشه مع المسترشد... وقد يكون هذا الملخص مراجعة عامة للإنجازات والترتيبات الخاصة بالإحالة أو المتابعة "التتبع"، أو يكون في صورة إعداد لخطة مستقبلية أو ملخص للحالة. ومن المهم أن يعرف المسترشد ما سيفعله في المستقبل وأن يترك الإرشاد وهو على بيّنة من أهدافه، والنتائج التي تحققت، والإجراءات المتوقعة، وحدود المقابلات "الجلسات".

أما الخطوة الثانية التي يمكن للمرشد أن يتخذها فهي أن يترك الباب مفتوحاً للدراسة التتبعية "المتابعة" على أن المرشد يجب أن يتقاضي إعطاء الفرصة لعودة العلاقة الاعتمادية من جانب المسترشد، إلا أنه مع

الطلاب "بالنسبة للمرشد الطلابي في المدرسة فإن المرشد قد يرغب في تكوين نوع من الاتصال مع الطالب ليلاحظ نموه الشخصي، أو ليزوده بمزيد من المعلومات الحديثة. أو قد يرغب مثلاً في تطبيق مقياس للميول المهنية؛ ليتعرف على ما حدث من تغير في ميوله.

وكل ما نود أن نشير إليه قبل الانتهاء من الحديث عن إنهاء الإرشاد، هو أن ننبه المرشد إلى عدم إنهاء الحالة قبل الوصول إلى مرحلة إيجابية في الإرشاد، وكذلك عدم إطالة فترة الإرشاد أكثر من اللازم.

عاشراً: مرحلة المتابعة:-

وهي المرحلة الأخيرة من مراحل العملية الإرشادية وتتضمن تتبع مدى تحسن حالة المسترشد وما تم إنجازه من حلول وقرارات. وتهدف عملية المتابعة إلى معرفة مدى استفادة المسترشد من خبرة الإرشاد. وتعتبر المتابعة ضرورية حيث أن المسترشد يحتاج إلى المزيد من المساعدة والتشجيع بين الحين والآخر، وذلك لمنع احتمال الانتكاس بسبب البيئة الاجتماعية.

ولابد من لفت نظر المرشد إلى عملية المتابعة منذ بداية عملية الإرشاد. وهناك مجموعة من الوسائل يستخدمها المرشد في متابعة المسترشد مثل: الاتصال هاتفياً أو بالبريد العادي أو الإلكتروني أو المقابلة الشخصية وقد يتم استخدام التقارير الذاتية التي يكتبها المسترشد عن تطور حالته. وقد تتم عملية المتابعة عن طريق الأهل أو المؤسسة التي يلتحق بها المسترشد وذلك بعد اخذ موافقته.

كما يجب على المرشد أن يمهد لذلك بالأساليب المناسبة، وعليه أيضاً أن يلفت نظر المرشد إلى أن هناك متابعة له وذلك للتأكد من مدى استمرارية تحسنه ونجاحه، وتبرز فوائد المتابعة فيما يلي:-

١. شعور المسترشد أنه لا يزال موضع اهتمام المرشد رغم انقطاع الجلسات المقررة.

٢. تشجيع المسترشد على مواصلة التحسين النفسي المطلوب.

٣. تقدم المتابعة وقاية من انتكاس انفعالي في بعض الاضطرابات النفسية.

٤. تفيد المتابعة في تقويم العملية الإرشادية.

والمتابعة قد تكون نابعة من المرشد حين يشجع عليها وقد تكون من المسترشد وفي جميع الحالات ينبغي أن تقابل بالتشجيع.