

الدكتور سيد عبد الحميد مرسي

الإرشاد للنفس والتجيب الشروي ولهمسني

الطبعة الثالثة
مزيدة ومنقحة

الناشر
مكتبة وهبة
٤ اشاع الجمهورية . عابدين
القاهرة - تليفون ٣٩١٧٤٧٠

الطبعة الثالثة

١٤١٧هـ - ١٩٩٧م

جميع الحقوق محفوظة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

- « يا أيُّها النفس المطمئنة • ارجعى الى ربك راضية مرضية • فادخلى فى عبادى وادخلى جنتى » •

(صدق الله العظيم)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تصدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيد المرسلين ،
سيدنا محمد ، وعلى آله وصحبه أجمعين . .

وبعد . . لقد صدرت الطبعة الأولى من هذا الكتاب منذ عشر
سنوات ، فى عام ١٩٧٦ ، وكانت مرجعا أساسيا لمادة الارشاد النفسى
بكلية التربية ، بمكة المكرمة ، فى دراسات البكالوريوس والدراسات العليا .

ولقد نفذت هذه الطبعة منذ عدة سنوات ، وكان الأقبال عليها
والتشجيع الذى وجدته حافظا لى لإصدار الطبعة الثانية من الكتاب .

وفى خلال العشر سنوات التى مرت منذ صدور الطبعة الأولى من
الكتاب صدرت مراجع جديدة حول نفس الموضوع ، سواء باللغة العربية
أو الانجليزية ، وقدمت بحوث ودراسات مما جعلت تطوير الكتاب فى
طبعته الثانية وتعديله أمرا لا مفر منه . . وهكذا بدأت المحاولة . .

ففى الباب الأول استبدلت الفصل الأول السابق بفصل عن
« المفاهيم الأساسية للصحة النفسية » اشتمل على أحدث الآراء والبحوث
والدراسات حول موضوع الصحة النفسية .

وفى الباب الثانى الخاص « بمفهوم التوجيه والارشاد النفسى »
هناك اضافات حيث أضيف الفصل السادس بعنوان « نظريات التوجيه
والارشاد النفسى » ، حيث وجد المؤلف ضرورة لها لتعين الدارس فى
دراساته المتعلقة بالمنشأ الذى غرست فيه مبادئ الارشاد وارتباطه بالعلوم
الأخرى . . كما أدخل تعديل على الفصل السابع الخاص بـ « طرق وأساليب
التوجيه والارشاد النفسى » . . حيث نوقش موضوع « الارشاد النفسى
والعلاج النفسى » ، و « الارشاد الدينى » و « الارشاد السلوكى » ،
و « الارشاد باللعب » ، حتى تواكب أحدث التطورات فى أساليب
الارشاد النفسى .

وفى الباب الثالث المتعلق بـ « عملية الارشاد النفسى » ادخل تعديل
واضافات على الفصل التاسع بعنوان « خطوات الارشاد النفسى » ،
حيث قدم المؤلف « أضواء على عملية الارشاد النفسى » . فتناول الجلسة
الارشادية ، والتنفيس الانفعالى ، والاستبصار ، والتعلم ، وتعديل
السلوك ، وحل المشكلات . كما عرض تخطيطا يوضح خطوات عملية
الارشاد . واضيف فصا ، جديد - الفصل العاشر - بعنوان « مجالات الارشاد
النفسى » . حيث ناقش المؤلف « الارشاد العلاجى » و « الارشاد
التربوى » و « الارشاد المهنى » و « الارشاد الزواجى » و « الارشاد
النفسى فى المؤسسات » و « الارشاد النفسى قصير المدى » .

وفى الفصل الحادى عشر المتعلق بـ « مسئوليات المرشد النفسى »
اضاف المؤلف تحليلا لوظيفة المرشد النفسى فى شكل توصيف ومواصفات
للوظيفة .

وقد ادمج المؤلف الفصول المتعلقة بالتوجيه والتاهيل المهنى فى
باب واحد ، ثم افرد الباب الأخير « للتطبيقات العملية فى التاهيل
المهنى » .

واختص « الملحق ا » بدراسة حالة فى الارشاد النفسى ، بينما
اختص « الملحق ب » بعرض امثلة للبطاقات والنماذج المستخدمة فى
التوجيه والتاهيل المهنى .

وبعد . . لقد قام المؤلف بهذه المحاولة حتى يخرج الطبعة الثانية
من الكتاب فى ثوب قشيب ، وقد تناولت أحدث التطورات فى مجال
الارشاد النفسى والتوجيه التربوى والمهنى . نسال الله التوفيق .

جدة فى رمضان ١٤٠٦ هـ .

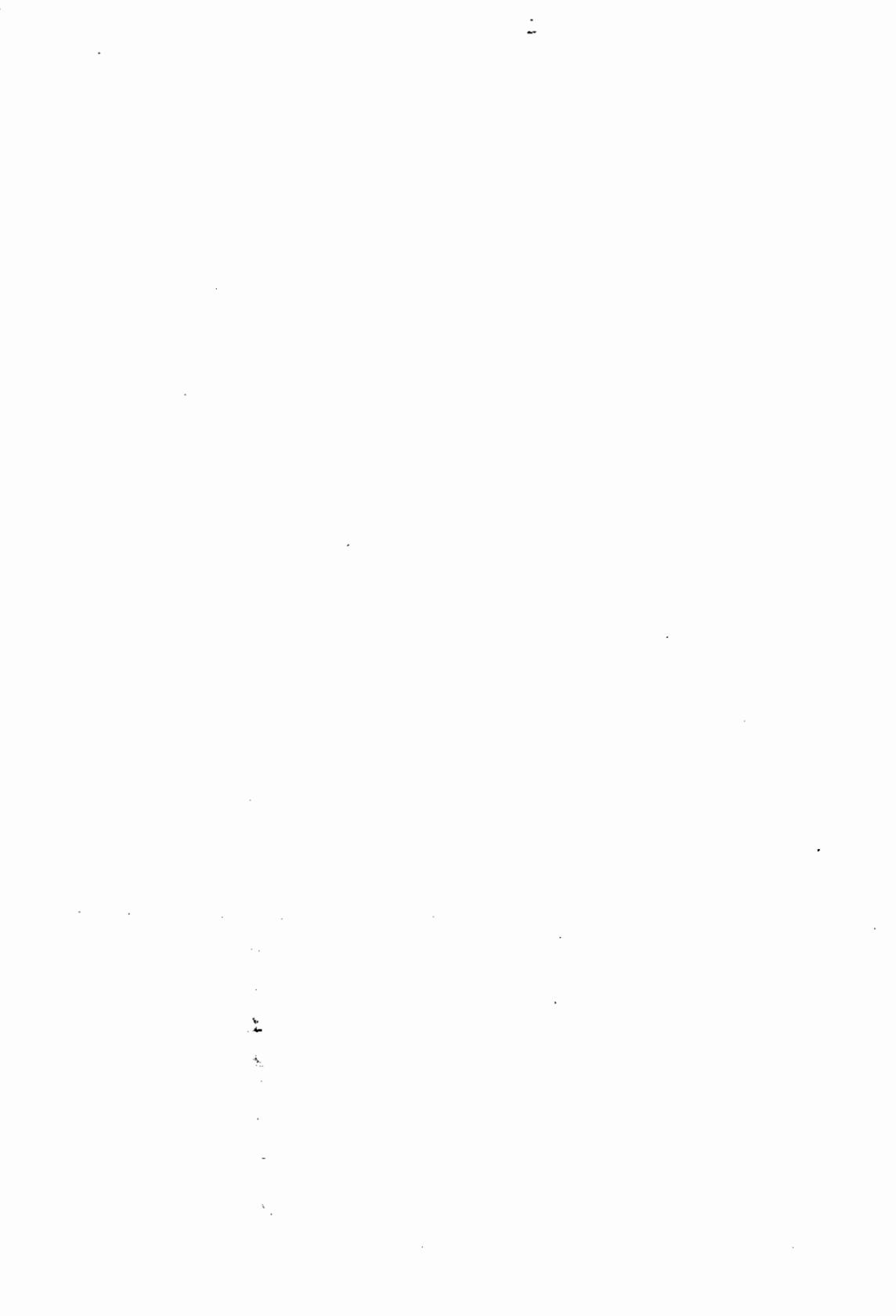
مايو ١٩٨٦ م .

• سيد عبد الحميد مرسى

الباب الأول

مدخل إلى الصحة النفسية

- المفاهيم الأساسية للصحة النفسية .
- الصحة النفسية والتكيف .
- الصحة النفسية في المدرسة .



الفصل الأول

المفاهيم الأساسية للصحة النفسية (١)

لقد أصبحت العناية بالصحة النفسية للأفراد والعمل على تكامل شخصياتهم موضع اهتمام المسؤولين على مختلف المستويات سواء فى الأسرة أو فى المدرسة أو فى المجتمع العام . ويرجع ذلك الى أن تعقد الحياة فى المجتمع الحديث ومواصلة الكفاح فى سبيل العيش والانتاج تتطلب المزيد من الرعاية النفسية ، حتى نهاء للفرد حياة مستقرة يشعر خلالها بالرضا والاشباع والسعادة والاقبال على الحياة والعمل . ويتميز القرن العشرون بأنه تسوده عوامل الصراع والتطاحن والحرب النفسية لدرجة جعلت الكثير من شعوب العالم تعيش على حافة الهاوية ، وقد دعا ذلك الباحثين فى العلوم السلوكية الى أن يطلقوا على هذا العصر لقباً مميزاً هو « عصر القلق » .

ولم يكن الانسان فى يوم من الأيام أشد حاجة الى فهم شخصيته مما هو عليه اليوم ، ذلك ان ثمة صرخة مدوية ترتفع الآن فى كل مكان معلنة ان الانسان قد نمت معرفته بالعالم الطبيعى وتقدمت سيطرته على ظواهر الطبيعة ، فأصبح يرتاد الفضاء ويصل الى الكواكب ، حتى أصبح قاب قوسين أو أدنى من الهلاك . ولم يعد أمامنا اليوم الا ان ننمى معرفتنا بالطبيعة البشرية حتى يحدث التوازن اللازم فى المعرفة الانسانية ، وحتى نكون أكثر قدرة على التحكم فى العوامل المؤدية الى الدمار . لم يعد أمام الانسان الآن الا ان يفهم ذاته فهما يمكنه من السيطرة عليها ومن ضبطها وتوجيهها ، فربما كان هذا هو الطريق الوحيد الى الخلاص .

ويبدأ الانسان بالتفكير فى نفسه عندما يدرك ان قدرته على التوافق قد انعدمت وان علاقته بالبيئة المحيطة به لم تعد علاقة ود وامن ، وعندما

(١) مستخلصة من العدد الثالث (العام الثالث) من مجلة كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ١٣٩٧ هـ (١٩٧٧ م) .

يشعر بحدّة القصور وانعدام التكافؤ بينه وبين العالم المادى والاجتماعى الذى يعيش فيه ، وعندما يشعر بالعزلة والفرقة بينه وبين الآخرين . . عندئذ يترد الانسان الى نفسه وتتجسم فى اوهامه نقائصه ويشعر بحاجة ملحة الى ان يحتبر ذاته ويحاسبها ويحاول جاهدا ان يفهمها . ولكن ليس معنى ان يترد الانسان الى نفسه وان يهتم بشخصيته انه قد اُصبح بالضرورة قادرا على فهم ذاته . . فلقد قامت على مر التاريخ محاولات عديدة لفهم الشخصية الانسانية ، ولكن لا تزال الانسانية تعتبر فى بداية الطريق الى تحقيق هذا الهدف الضخم ، لان هناك عوامل كثيرة يمكن ان تعطل فهم الانسان لذاته . فالانسان الذى ظل طوال هذه الأجيال ينظر الى نفسه على انه محور هذا الكون وان كل شىء مسخر لخدمته ، لا يستطيع ان ينظر الى الامور التى تتصل به وبشخصيته بعين مجردة او ان يقف منها موقفا علميا موضوعيا خاليا من كل تحيز ومن كل رغبة شخصية . ولهذا تعطلت الدراسة العلمية للشخصية الانسانية فترة طويلة

واخيرا قامت محاولات لدراسة الشخصية دراسة علمية خرجنا منها بدراسات متعددة . . منها ما يهتم بدراسة انماط الشخصية او سماتها ، ومنها ما يعنى بالجانب البيولوجى للشخصية ، وهناك نظرية التحليل النفسى ، ونظرية التعلم ، ونظرية الذات ، ونظرية العوامل الثقافية وغيرها ، ولا تزال المحاولات مستمرة (٢) .

* * *

مفهوم الصحة النفسية

عرفت هيئة الصحة العالمية « الصحة » : بانها « حالة السلامة الكاملة فى النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية ، وليست مجرد الخلو من الامراض او التشوّهات » (٣) . وفى اطار هذا المفهوم نجد انه على الرغم من ان اللياقة البدنية هى احدى المقومات الأساسية للصحة ، الا انه

(٢) سيد عبد الحميد مرسى ، الارشاد النفسى والتوجيه التربوى والمهنى ، (الطبعة الأولى) ، القاهرة : الخانجى ، ١٩٧٥ ، الفصل الأول .

Labib, F.; Principles of Puplic Health. Cairo: (٣)

Sherif Bookshop, 1971, p. 1 .

كى يكون الفرد سليم الصحة ينبغي ان يتمتع بقدرات عقلية كاملة مع قدرته على التوافق الاجتماعى .

ان العلاقة بين النفس والجسم قديمة قدم تاريخ الفكر الانسانى ، اذ يرجع اثر العوامل النفسية على الجسم الى زمن قديم . فقد اشار « بريل » الى ان « هيبوقراط » (ابو الطب) قد استطاع شفاء ملك مقدونيا من مرضه الجسمى عندما قام بتحليل احلامه (٤) . ويعكس هذا دون شك مدى ادراك « هيبوقراط » للعلاقة بين النفس والجسم . ولكن مشكلة النفس والجسم لم تكن بهذه البساطة ، بل اختلف الفلاسفة فى الراى من حيث العلاقة بين النفس والجسم والاعتراف بها او الفصل بينها . فيذهب « ارسطو » الى ان الانفعالات - مثل الغضب والخوف والفرح والبغض - لا يمكن ان تصدر عن النفس وحدها ، ولكنها تصدر عن مركب النفس والجسم ، ويستطرد قائلاً بأنه فى نفس الوقت الذى يحدث فيه انفعال نفسى يحدث تغير فى الجسم (٥) . وهكذا نلمح فى اعمال كل من « هيبوقراط » و « ارسطو » ما يشير الى ان اثر النفس على الجسم يؤدى الى سوء توافق الانسان فى حياته .

ولقد فطن العرب الى ما للأعراض النفسية من اثر فى احداث تغييرات بدنية وامراض جسمية ، وفى اعاقه الشفاء او تعجيله مما قد يهدد توافق الانسان . وفى هذا المعنى يقول الطبيب « ابن العباس الجوسى » فى كتابه « كامل الصناعة الطبية » (الجزء الثانى ص ١٨) ما يأتى :

« فاما الأعراض النفسانية فانه قد ينبغي ان لا يدمن الانسان على الغم ولا يستعمل الغضب . ولا يكثر من الهم والفكر ولا يستعمل الحسد فان ذلك كله مما يغير مزاج البدن ويعين على انهاكه . ومن كان مزاجه حادا فان هذه الأعراض تولد الحميات الرديئة . فلذلك قد ينبغي ان يتجنب الانسان الأعراض النفسانية كلها وان يلهم نفسه الفرح والسرور ،

(٤) مصطفى زيور ، « فصول فى الطب السيكوموماتى » مجلة علم النفس ، العدد الاول ، ١٩٤٥ ، ص ١٣ .

(٥) يوسف كرم ، تاريخ الفلسفة اليونانية (الطبعة الرابعة) . لجنة التأليف والترجمة والنشر ، ١٩٥٨ ، ص ١٣ .

فانه يقوى الحرارة الغريزية ويحركها الى ظاهر البدن ويزيد فى النشاط ويقوى النفس " (٦) .

والواقع ان الطب القديم كان يهتم بأمر المريض واحواله النفسية اهتمامه بأمر المرس ، على خلاف الطب الحديث عامة الذى يقصر اهتمامه على البحث عن الأسباب العضوية فحسب دون الاهتمام بحالة المريض من الوجهة النفسية ، مكتفيا باعطاء المسكنات عندما يكون بصدد مريض عصبى المزاج . وقد حدثت فى السنوات الأخيرة حركة علمية جديدة تستهدف توجيه عناية الطبيب الى المريض من حيث هو انسان ، لا من حيث هو مجموعة اعضاء فحسب ، وتعرف هذه الحركة « بالطب السيكوسوماتى » اى الطب الجسمى النفسى (٧) .

وسنناقش فيما يلى المفاهيم المختلفة للصحة النفسية فى ضوء ما اسفرت عنه اهم الدراسات والبحوث فى هذا المجال .

اولا : اذا ما ناقشنا مفهوم « الصحة النفسية » فى اطار الظروف الاجتماعية التى تؤدى الى الصحة النفسية السليمة ، فاننا نجد قصورا فى هذا المجال . وعلى قدر معرفتنا فانه لا يوجد تعريف له دلالة نفسية قوية اجرائية فى هذا الصدد يصف لنا المقصود بمصطلح «الصحة النفسية» . وعلى اى الحالات فان استنباط معايير تستخدم كموازين (محكات) للحكم على الصحة النفسية للفرد هى شئ ضرورى اذا ما رغينا فى التعرف على الظروف الاجتماعية التى تحقق الصحة النفسية . وفى هذا المجال يبدو من المعقول ان نختبر بعض الامكانيات التى تساعد على وضع تلك المعايير والتى تتلخص فى خمس قضايا اساسية لها قيمتها وهى : ١ - الخلو من المرض العقلى ، ٢ - السلوك السوى ، ٣ - النوافق مع البيئة ، ٤ - توحيد الشخصية وتكاملها ، ٥ - الادراك الصحيح للواقع . وسنناقش هذه المعايير فيما يلى (٨) :

(٦) يوسف مراد ، مبادئ علم النفس العام ، (الطبعة الثالثة) دار المعارف ، ١٩٦٧ ، ص ١٣٠ - ١٣٢ .

(٧) مصطفى زيور ، فصول فى الطب السيكوسوماتى ، مرجع

سابق .

Jahoda, M.; « Toward a Social Psychology of (٨) Mental Health », in A. Rose (ed) : Mental Health and Mental Disorder . New York : Norton, 1955, p.p. 559 - 566.

١ - **الخلو من المرض العقلي** : هناك اتفاق عام على ان الخلو من المرض العقلي ضرورة لازمة لتوافر الصحة النفسية . وعلى اى الحالات فان تعريف المرض العقلي يواجه بعض الصعوبات . . فعلماء الانثروبولوجيا يحدثوننا عن بعض الثقافات التى تنظر الى ما تعتبره الثقافة الغربية اعراضا لامراض عقلية او نفسية هو سلوك مقبول فى الثقافات الأخرى . وهناك الكثير من الأمثلة التى تشير الى أن تقويم السلوك واعتباره سويا او منحرفا يعتمد اساسا على المعايير الاجتماعية المتعارف عليها فى المجتمع .

والخلاصة ان الوصول الى تعريف محدد للمرض النفسى او العقلي لا يحل المشكلة بل قد يضيف مشكلات اخرى . ويبدو من المعقول انه من الأفضل ان نعالج مفهوم الصحة النفسية بطريقة اكثر ايجابية .

٢ - **السلوك السوى** : اذا نظرنا الى الشخص السوى باعتباره من يتقبله اكبر مجموعة من افراد مجتمعه ، كان معنى ذلك - ولو نظريا - ان نعطى كل فرد درجة فى الصحة النفسية او المرض النفسى تقابل الدرجة التى يحصل عليها من حيث مدى تقبله من افراد مجتمعه . وهذه هى الفكرة الاحصائية فى معنى السلوك السوى او الشخصية السوية ، وتعتمد على ايجاد معايير معينة مستمدة بشكل ما من البيئة التى ينتمى اليها الفرد . وتستخدم هذه المعايير لقياس درجة السواء او الانحراف على الاسس التى ذكرناها .

وعلى فرض ان هذا القياس ممكن بالنسبة للشخصية ، الا انه يتضمن فكرتين اساسيتين تجعلانه غير مفيد كمنهج فى تحديد مفهوم الشخصية السوية بالنسبة لدرجة تقبل الشخص فى جماعة معينة ، فاننا نتوقع ان تختلف المقاييس باختلاف المجتمعات او باختلاف الثقافات التى تسود هذه المجتمعات . فان ما يعتبر مالوفا ولائقا او مقبولا فى مجتمع ما او فى ثقافة معينة قد ينظر اليه على انه خروج على المسالوق فى ثقافة اخرى . فالافكار والآراء والاتجاهات تختلف بتغير البيئات والثقافات المختلفة . وبذلك تصبح الشخصية السوية والسلوك السوى امرا نسبيا ليس له حدود او شروط او مقاييس معينة .

اما الفكرة الثانية التى تتضمنها هذه النظرة الاحصائية الى الشخصية السوية فهى انه ما دام الحكم على الشخصية يتوقف على رأى الجماعة التى ينتمى اليها الفرد ، كان ذلك معناه ان على الفرد - كى يكون

سويا - ان يتفق اتفاقا تاما مع المجتمع الذى يعيش فيه . ولكن هذا لا يحدث فى اغلب الاحيان ، وقد يتطلب الأمر من الشخص السوى ان يعارض المجتمع بصورة او باخرى سواء فى الأوضاع او التقاليد او الأفراد الذين يشكلون المجتمع . وعلى ذلك فان هذا المعيار لا يصلح كأساس للصحة النفسية .

٣ - التوافق مع البيئة : يتخذ هذا التوافق طريقا ايجابيا ، ويتضمن تنمية التوافق بين الحاجات الشخصية والظروف الاجتماعية . انه يرتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذى يعيش فيه ، وهذا يؤدى الى التمتع بحياة خالية من الاضطرابات مليئة بالتحمس . وهنا يرضى الفرد عن نفسه ، فلا يبدر منه ما يدل على عدم التوافق الاجتماعى ، ويسلك سلوكا مقبولا يدل على الاتزان فى مختلف المجالات وتحت تأثير جميع الظروف .

ان شخصا هذا نمطه يعتبر من وجهة نظر الصحة النفسية شخصا سويا ، لأنه يتميز بالقدرة على السيطرة على العوامل التى تؤدى الى الاحباط . ان مثل هذا الشخص يتمتع بقدر كاف من الصحة النفسية ، بحيث يمكنه ان يعيش فى وفاق ووثام مع نفسه ومع غيره فى محيط الأسرة او الدراسة او العمل او المجتمع العام (٩) .

٤ - توحد الشخصية وتكاملها : ان الذى يميز الشخصية السوية عن غيرها ليس هو شكل السلوك ذاته وانما وظيفة هذا السلوك او ما يحققه من اهداف ، فالسلوك السوى الذى يميز الشخصية المتكاملة هو الذى يحقق مواجهة واقعية للمشكلات او الصراع وليس هروبا منها . واذا قلنا بان السلوك السوى الذى يميز الشخصية المتوحدة المتكاملة هو السلوك البناء واذا كان علينا ان نقيم تصورنا للشخصية على اساس اخلاقى ، فلا بد ان يكون هذا الأساس نفسه مستمدا من فلسفة طبيعية تجريبية ، يتفق مع ما افاده الانسان من حكمة جمعها من خبرة الانسانية خلال العصور .

٥ - الادراك الصحيح للواقع : ان الادراك الصحيح للواقع - متضمنا المفهوم الواقعى للذات - يعتبر معيارا مفيدا للصحة النفسية . فلكى يكون التوافق مع البيئة ايجابيا فانه ينبغى ان يركز الى الادراك الواقعى للبيئة .

(٩) مصطفى فهمى ، الانسان وصحته النفسية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٠ ، ص ١٢٢ - ١٢٣ .

ولكى يستمر توحيد الشخصية وتكاملها وتستمر فى مواجهة صراعات الحياة فمن الضرورى ان تستند الى المفهوم الصحيح للذات .

وتقوم « نظرية الذات » على اساس ان « الذات » هى المحور الرئيسى للخبرة التى تحدد شخصية الفرد . وتتكون الذات خلال التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة التى يعيش بها ، وخاصة ذلك الجزء من البيئة الذى يتشكل من الآخرين المحيطين بالفرد ، باعتبار انهم مصدر لاشباع الفرد او لاحباطه . فمن خلال تقدير الآخرين للفرد ومن اشباعهم له او احباطهم اياه ، ومن ثوابهم وعقابهم للفرد ، ومن تقبلهم للفرد او نبذهم اياه ، يكون الفرد فكرته او مفهومه عن ذاته . ويتكون هذا المفهوم بشكل ثابت مستقر من مجموعة منتظمة من الصفات والاتجاهات والقيم (١٠) .

وينظر الفرد الى كل خبرة لا تتسق مع ذاته على انها تهديد له ولوحدة ذاته التى يسعى لتحقيقها ، ولذلك ينكر الفرد الادراك الذى لا يتفق مع المفهوم الذى كونه عن ذاته . وكلما زاد ادراك الفرد للتهديد عمد الى تدعيم وسائل الدفاع ، فيموه الحقائق التى تتعارض مع فكرته عن ذاته ويباعد بين ذاته وبين الواقع . ويقف جامدا ازاء الصورة المشوهة التى كونها عن نفسه . فتقل بذلك امكانيات التوفيق بين الذات والخبرات التى لا تتفق معها ، كما تقل فرص تعديل الفكرة عن الذات مما يكون نتيجته فى النهاية انعدام التوافق ، فيقع الفرد فريسة للمرض النفسى .

من خلال المناقشة السابقة للمعايير الفردية للصحة النفسية ، يمكن ان نخلص بثلاثة معايير للرجوع اليها عند الحكم على الصحة النفسية للفرد ، وهى :

(ا) التوحد الايجابى مع البيئة ، او محاولة السيطرة عليها ، بمقارنتها بعدم القدرة على التوافق او التوافق غير السليم من خلال التقبل السلبي للظروف البيئية .

(ب) توحيد الشخصية ، بمعنى المحافظة على التكامل الداخلى والثبات للشخصية ومرونة السلوك التابع من التوافق الايجابى للفرد .

Rogers , G.; Client - Centered Therapy. New York : (١٠)
Houghton - Mifflin. 1951 , Chapter 2.

(ج) القدرة على الادراك الصحيح للذات وللعالَم الخارجى .

ثانيا : قام « مازلو Moslow » ببحث متعمق وشامل لجماعة من الأشخاص حققوا ذواتهم ، كان بعضهم شخصيات تاريخية مثل « لنكولن » و « جيفرسون » و « بيتهوفن » ، على حين كان البعض الآخر لا يزال على قيد الحياة عند القيام بهذه الدراسة أمثال « روزفلت » و « أينشتين » وغيرهم . وقد درسهم « مازلو » دراسة اكلينيكية للكشف عن الخصائص المميزة لهم عن باقى الناس العاديين ، فظهر له ان السمات المميزة لهم هي (١١) :

- ١ - ان لهم اتجاها واقعيا .
- ٢ - انهم يتقبلون انفسهم والآخرين كما هم وكذا العالم الطبيعى بحالته .
- ٣ - انهم على قدر كبير من التلقائية .
- ٤ - انهم يتركزون حول المشاكل بدلا من ان يتركزوا حول انفسهم .
- ٥ - انهم على قدر من الانفصال والحاجة الى الخصوصية .
- ٦ - انهم يتمون بالاستقلال الذاتى .
- ٧ - ان تقديرهم للأفراد والأشياء متجدد ، دون نمطية جامدة .
- ٨ - لعظمتهم خبرات روحيا او غيبية عميقة .
- ٩ - انهم ينوحدون بالبشرية كلها .
- ١٠ - ان اتجاهاتهم وقيمهم ذات طابع ديمقراطى .
- ١١ - ان علاقاتهم القوية بأشخاص قليلين يكون لهم نجا خاصا يغلب ان تكون عميقة وذات طابع انفعالى عميق .
- ١٢ - انهم لا يخلطون بين الغاية والوسيلة .

(١١) فرج أحمد فرج ، قدرى محمود حفنى ، لطفى محمد فطيم (ترجمة) ، نظريات الشخصية (تأليف لندزى) . الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر ، ١٩٧١ ، ص ٤٢٥ - ٤٢٦ .

١٣ - أن روح المرء لديهم ذات طابع فلسفى ، وليست عدائية .

١٤ - انهم مولعون بالخلق والابتكار .

١٥ - انهم يقاومون الامثال للثقافة والخضوع لها .

وقد اختار « مازلو » الطريقة المباشرة ، فدرس الأصحاء من الناس الذين تتجلى وحدة شخصياتهم وكليتها بوضوح اكثر ، بوصفهم اشخاصا حققوا ذواتهم . وفى رأى « مازلو » ان الشخص لا يستطيع تحقيق ذاته حتى يكون لديه تاريخ غنى باشباع حاجات أساسية معينة ، واذا تحققت أو اشبعت هذه الحاجات تماما فانه يستطيع ان يوجه طاقاته لمهمة تحقيق الذات - للانتاج العلمى ، أو العمل الفنى ، أو العمل التنظيمى ، أو اية مواهب أخرى يحملها (١٢) .

ثالثا - ان طبيعة الصحة النفسية تتضمن ما يأتى (١٣) :

١ - ان الصحة النفسية ليست عكس المرض العقلى . فليس معنى الخلو من الأمراض النفسية الشديدة بالضرورة التمتع بالصحة النفسية السليمة ، اذ ان هناك درجات متفاوتة من الصحة النفسية ، كما هى الحال بالنسبة للصحة الجسمية .

٢ - لا تماثل الصحة النفسية - فى كثير من جوانبها - الصحة الجسمية .

٣ - لا يمكن تعريف الصحة النفسية وفقا لمعايير عامة أو عالمية ، فالمرض يشير الى الانحراف عن بعض المعايير الواضحة المحددة المتعارف عليها ، وايا كانت هذه المعايير ، فهناك اتفاق على أن المعايير تحدد من خلال مفاهيم نفسية / اجتماعية ، وخلقية متعارف عليها فى البيئة والمجتمع الواحد .

(١٢) حسن الفقى ، سيد خير الله (ترجمة) ، الشخصية بين الصحة والمرض (تأليف م . جورارد) . مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٣ ، ص ٩ .

Szaz. T.; « The Myth of Mental Health » . Amer. (١٣) *Psychologist*, 15, 1960, p.p. 113 - 118 .

وترى « جاھودا Jahoda » (١٤) انه ينبغي ان يوضع فى الاعتبار الجوانب الآتية عند الحكم على شخص بأنه يتمتع بالصحة النفسية السليمة : الاتجاهات نحو الذات ، النمو والتطور ، تحقيق الذات ، تكامل الشخصية ، استقلال التفكير ، ادراك الواقع ، والسيطرة على البيئة .

وتتضمن اهداف تحقيق الشخصية السوية المشاعر الايجابية نحو الذات ، والادراك الواقعى للذات وللآخرين ، والاتصال بالآخرين والارتباط بهم وتكوين علاقات معهم ومع البيئة ، والاستقلال ، وحب المعرفة والابتكار ، والقدرة على مواجهة الاحباط والمحن والأزمات ومحاولة التغلب عليها (١٥) .

ويرى « البورت Allport » (١٦) انه من الجوانب السوية الصحية ان يعتنق الفرد فلسفة لحياته تنطوى على العلاقات العميقة المشبعة بالنسبة لذاته وللآخرين ، وان ينظر الى الكائنات البشرية بعمق واعتبار . ويعتبر « سميت Smith » (١٧) ان القيم الاجتماعية وطبيعة الثقافة والحضارة من العناصر الهامة فى تقرير الصحة النفسية .

وتحدد « الجمعية القومية للصحة النفسية » (National-Association for Mental Health) (١٨) بعض خواص الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة بالآتى : الشعور بالارتياح والتقبل نحو الذات ، الشعور بتقبل الآخرين ، والقدرة على مواجهة مطالب الحياة .

Jahoda , M. (ed.) ; Current Concepts of Positive (١٤)
Mental Health. New York : Basic Books, 1958 , chapter 1 .

Biber, B.; « Integration of Mental Health Princ- (١٥)
iples in the School setting » , in G. Caplan (ed.); Prevention of
Mental Disorders in Children. New York : Basic Books, 1961 ,
p.p. 323 - 325 .

Allport; G; Patterns and Growth of Personality. (١٦)
New York : Holt, 1961, chapter 1 .

Smith. M., « Research Strategies toward a Conce- (١٧)
ption of Positive Mental Health » Amer. Psychologist, 14, 1959.
P. 673 — 81 .

National Association for Mental Health, Facts (١٨)
about Mental Illness. . New York : National Assn. for Mental
Health, 1966 .

ويمكن ان نستخلص تعريفا للصحة النفسية من خلال الآراء والمفاهيم المختلفة للصحة النفسية يتلخص فى الآتى : « يقصد بالصحة النفسية قدرة الفرد على اداء وظيفته فى الحياة بنجاح من خلال اهدافه وامكانياته والفرص المكفولة له ، وفى اطار بيئته الاجتماعية والاقتصادية » (١٩) .
ويمكن تعريف الشخص الذى يتمتع بصحة نفسية سليمة بأنه ذلك الذى :

- ١ - يتقبل ذاته ويقدرها بواقعية واتزان ، ويشعر بكفاءة ، ويتعرف على نواحي قصوره ويبذل جهده للتغلب عليها او تحسينها .
- ٢ - يقوم ذاته بواقعية ، ويحدد لنفسه اهدافا واقعية فى اطار امكانياته .
- ٣ - يتقبل المسئولية لادارة شئون حياته واتخاذ قراراته .
- ٤ - يتصف بالمرونة والالتزان والثبات فى اتجاهاته واهدافه ومثله .
- ٥ - يستطيع ان يصمد للضغط وان يتحمل بعض القلق ، ويتغلب على تأثير الاحباط والازمات .
- ٦ - يستطيع ان يتعامل مع الآخرين ، وان يضع مصلحة المجتمع فوق كل اعتبار .
- ٧ - ينشد الاستقلال فى التفكير والفعل واتخاذ القرار وادارة شئون حياته ، وان يتحرر من الجمود والانانية .
- ٨ - يحاول حل مشكلاته بدلا من الهروب منها او اللجوء الى الحيل الدفاعية بكثرة .

رابعا - يرى « شافر وشوبن Shaffer & Shoben » (٢٠) ان الصحة النفسية تستهدف الحيلولة دون التوافق غير المتكامل والمحافظة على الحياة السوية للأفراد ومساعدتهم فى التغلب على نواحي سوء توافقهم .

Ringness, T.; *Mental Health in the schools* . New (١٩) York : Random House , 1963, p.p. 12 - 13.

Shaffer, L., and Shoben, E., Jr. *The Psychology of Adjustment* (2 nd ed,) Boston : Houghton — Mifflin, 1956 p. 423.

هناك فرق جوهري فيما بين المرض النفسى الفردى والاجتماعى ، مما يستلزم التفرقة بين مفهومين اساسيين : مفهوم القصور ، ومفهوم العصاب . فعندما يخفق الفرد فى تحقيق الحرية والتلقائية يعتبر انه يعانى قصورا شديدا ، على اساس افتراضنا ان الحرية والتلقائية هى الاهداف النهائية التى ينبغى ان يحققها كل انسان . واذا لم تستطع غالبية الاعضاء فى اى مجتمع تحقيق هذا الهدف ، فاننا حينئذ نواجه مشكلة « قصور نمطى اجتماعى » (٢١) .

ويمكن القول بان مفهوم الصحة النفسية ينطلق من خلال ظروف الوجود الانسانى الذى لا يختلف بالنسبة للفرد باختلاف العصور والحضارات . وتتميز الصحة النفسية السليمة بالقدرة على الحب والبناء والابتكار ، وبالارتباط الوثيق بالعيشية والوطن ، والشعور بالتوحد القائم على اساس خبرة الفرد من حيث ممارسة امكانياته ، وادراك الواقع داخل انفسنا وخارجها ، بمعنى تنمية الموضوعية والتعقل والمنطق فى تفكيرنا (٢٢) .

وترى « روث بنيدكت Ruth Benedict » (٢٣) ان حالة الصحة النفسية ليست سوى اتفاقا تعرضيا للحساسية الفردية نتيجة لوجود الفرد تحت ضغط المجتمع الذى يعيش فيه . فلكى نفهم سلوك الفرد ليس هناك ما يدعو لان نتتبع تاريخ حياته واتجاهاته ثم نقيسها بمعيار الصحة النفسية ، وانما ينبغى ان نعرف مدى استجابته وتفاعله مع سلوك الآخرين فى شتى المنظمات الموجودة فى ثقافته وبيئته .

ان من يسلكون بطريقة غير ملائمة فى المجتمع ليسوا هم « الشواذ » ، بل قد لا يخرجون عن كونهم حرموا التوجيه السليم والتأييد من النظم السائدة فى ثقافتهم . . . اننا قد ننظر الى احد مظاهر السلوك على انه يشير الى وجود مرض نفسى ، بينما قد يشير هذا النمط من السلوك الى الصحة النفسية السوية فى مجتمع آخر .

Fromm. E.; *The sane Society* . New York : (٢١)
Rinehart, 1955, p. 15.

Ibid. : p. 69 . (٢٢)

Benedict, R.; *Patterns of Culture*. New York : (٢٣)
Amer.. Library, 1956, p.p. 234 -- 235.

ينبغي ان ندرك ثلاث نقاط هامة قبل ان نصدر حكما على سلوك ما بأنه سوى او شاذ (٢٤) :

١ - الدافعيه .٠٠ فالفرق بين غسل الانسان ليديه بصورة طبيعية وبين غسله لهما نتيجة وسوس قهريه ينوقف على الدافع الى هذا السلوك .

٢ - دراسة امجال الذى يحدث فيه السلوك .٠٠ مثال ذلك اذا شاهدنا رجلا يسير فى أحد الشوارع الرئيسية للمدينة فى فصل الشتاء وهو يرتدى ملابس البحر فاننا نعتبر سلوكه شاذا ، اما السلوك ذاته فانه طبيعى وسوى اذا ما حدث على شاطئ البحر صيفا .

٣ - والنقطة الثالثة تختص بسؤال : من الذى يحكم على السلوك ؟ فايهما اقرب الى الحقيقة .٠٠ ان يصدر الحكم خبير متخصص كالطبيب النفسى او المعالج النفسى ، او يترك الحكم للجمهور او للرأى العام ؟

اوضح العالم الانثروبولوجى « هونيجمان Honigmann » (٢٥) بعض الاراء التى تساعد على ازالة الخلط بين الانحراف الاجتماعى الثقافى والسلوك الشاذ من وجهة نظر الطب النفسى . فذكر انه بينما نجد الانحراف يتقرر موقفيا بالنسبة للمعايير السائدة فى مجتمع ما ، فان السلوك الشاذ من وجهة نظر الطب النفسى متعارف عليه عالميا من حيث موازين الاعراض التى لا تتاثر بالثقافة ولكنها ثابتة عالميا .

ويشير « هونيجمان » الى ان السلوك المنحرف لا يحدث نتيجة للقلق الشديد ، او التعطل الحسى او الحركى ، او تشويه الواقع وتحريفه ، وانما هو نتيجة لعدم استطاعة الفرد مجاراة ما تعارف عليه المجتمع من معايير للسلوك السوى . فالمنحرف يبدو جليا انه منفصل عن معايير الجماعة والكثير من انماط السلوك الشاذ نفسيا ينتج عن السلوك المنحرف اجتماعيا ، كما ان الكثير من انماط الانحرافات تصاحبها أعراض الشذوذ النفسى .

Redlich, F.; « The concept of Mental Health in (٢٤) Psychiatry » , in A. Leighton, et . al. (eds.) ; Explorations in social Psychiatry . New York : Basic Book, 1957, p.p. 145 - 146.

Honigmann, G.; « Toward a Distinction Between (٢٥) Psychiatric and Social Abnormality. » Social Forces, 31, 1935, p.p. 274 - 277

وأشار « هوينجمان » الى الفرق بين المرض النفسى والسلوك السوى
الماخوذ عن رأى « ماسرمان Masserman » (٢٦) والذى يستخدمه معظم
المعالجين النفسيين ، وقد لخصه « هوينجمان » فيما يأتى :

١ - حالات القلق التى تتضح فى خفقان القلب ، والتنفس السريع او
صعوبة التنفس ، والارتعاد ، واحمرار الوجه او شحوبه ، والذعر ،
والشعور بالخطر الشديد الذى يطلق عليه « الخوف الناجم عن توقع
حدوث كارثة » .

٢ - التعتل الحسى والحركى حيث يظهر الشخص عدم الاستجابة
للمؤثرات الخارجية ، ويتضمن ذلك الأمراض السيكوسوماتية والاستهداف
للحوادث .

٣ - الدفاع الشامل ضد القلق ، مثل المخاوف المرضية (الفوبيا) ،
والوسوسة ، والقهر ، والأفكار المتسلطة . وينجم هذا السلوك عن القلق ،
وان كان اقل حدة من القلق ذاته .

٤ - حالات الاضطراب النفسى ، التى تتراوح ما بين الاكتئاب البسيط
والشديد ، وتتضمن ايضا التبدل الانفعالى او الهياج المصحوب بالهوس .

٥ - تشويه الواقع ، ويتطلب هذا السلوك الاهتمام عند تقدير درجة
هذا التحريف او التشويه وأسبابه .

٦ - النكوص ، الذى يشير للارتداد الى مرحلة الطفولة ، والانسحاب
من المواقف الاجتماعية ، والعدوان الشديد . وقد يمثل النكوص العزوف
عن الالتزام بالمطالب الاجتماعية .

٧ - عدم القدرة على ادراك الواقع او تفسيره او فهمه .

خامسا - نقد مفهوم الصحة النفسية :

ان التعاريف الايجابية للصحة النفسية التى سبق عرضها والتى تمثل
آراء الكثيرين من علماء النفس والانثروبولوجيا والعلاج النفسى ، انما تمثل
آراء واضحة ومقبولة لدى العلماء السلوكيين من حيث ملاءمتها وصلاحيتها
للتطبيق وفقا لموازين عالمية .

Masserman. J.; Principles of Dynamic Psychiatry. (٢٦)
Philadelphia : Saunders, 1946 .

وفي الوقت الحاضر فشل المدخل الاكليينكى والتعريف الايجابى للصحة النفسية فى اقناع العلماء السلوكيين بصحة هذه التعاريف وفائدتها .
ويتلخص النقد الموجه فى النقاط الآتية :

١ - يميل هذا المدخل الى قصم عرى الصلة الوثيقة والعلاقات المتبادلة بين الفرد والمجتمع ، وقد ذكر احد التقارير ما يأتى (٢٧) :

« ان الصحة النفسية الايجابية فكرة اخلاقية ومثالية ، وقد اصبحت الشغل الشاغل للمثقفين الأمريكين فى الوقت الحاضر . فهى بالنسبة لهم تطلع الى الكمال والانجاز والسعادة والانتاجية وتحقيق الذات . فالشخص السوى على هذا الأساس هو المتكامل الشخصية والقادر على الملاءمة بدلا من التوافق ، وهو يتميز بالاستبصار والقدرة على تحقيق الذات والتعبير عنها ، كما يتقبل ذاته . واذا ما تميز الشخص بهذه الصفات فانه يصبح قادرا على السلوك المتكامل والولاء والالتزام الخلقى والشخصى . ولكن يبرز مفهوم آخر اذا نظرنا الى المعادلة من زاوية اخرى . فاذا كنت اتمتع بصحة نفسية سليمة فانى بالتالى اكون قادرا على اداء واجباتى ومسئولياتى ، ولكن ادائى لواجباتى ومسئولياتى لا يجلب لى بالضرورة الصحة النفسية » .

والخلاصة ان الصحة النفسية تتطلب توازنا بين الصفات الشخصية للفرد ومطالب المجتمع الذى يعيش فيه من خلال العلاقات المتبادلة فيما بين الفرد والمجتمع .

٢ - لم يمكن التعرف على معايير اكلينيكية للسلوك غير مقيدة بقيم معينة . ويحاول الأطباء النفسيون تحديد تعاريف لحالات المرض النفسى والعقلى عن طريق التشخيص بمثل ما يحدث فى حالات المرض العضوى ، اذ يحددون معايير ثابتة اذا انحرف عنها الفرد فمعنى ذلك وجود حالة مرض عقلى . ولكن لب الموضوع هو ان حالة الصحة النفسية او المرض النفسى هى حقيقة يحكم بها فرد ما ، فمن الذى يصدر هذا الحكم ؟ انه المجتمع بطبيعته واتجاهاته وقيمه هو الذى يصدر هذا الحكم . وهناك تركيز لابرار اهمية الشخصية فى البيئة ، حيث ان الفرد لا ينشأ او تنمو

Cummings, E.; « A Review article - The Report (٢٧)
of the joint Commission on Mental Illnes and Health. Social
Problems, 9, 1962, p.p. 391 - 400 .

شخصيته في فراغ ، وانما هو يتفاعل مع المجتمع من خلال العلاقات المتبادلة بينه وبين الآخرين مما يساعد على ابراز كيانه في البيئة التي يعيش بها .

٣ - ان الانسان له كيان بيولوجي قائم بذاته ، كما ان التطور الاجتماعي الثقافي قد اوجد معنويات مختلفة ذات نظم خاصة . وكل من هذه النظم فريد في نوعه وله متطلباته الوظيفية كالتكامل والتكيف والمحافظة على النفس وغيرها . وقد يكون لهذه المتطلبات ما يناظرها في نظم اجتماعية اخرى كما تحددها مشكلات اجتماعية او بيئية لا دخل للفرد فيها .

وهكذا ادت بنا المناقشة الى القول بانه يتعذر رسم اطار محدد للتعريف ، حيث ان ما قد يكون صحيحا ومقبولا في مجتمع ما لا يكون كذلك في مجتمع اخر . لذلك ينبغي الا تكون هناك انماط عالمية افتراضية لانها ستؤدي الى متاهة فكرية فيها مجال للتسامح في التعبير دون الفهم الصحيح والادراك الواعي .

● الخلاصة :

خلاصة القول ان الباحث لا يمكنه ان يحدد مقياسا مثاليا بالنسبة لحالة السواء او الصحة النفسية السليمة دون الرجوع الى الوسط او البيئة التي يعيش فيها الفرد . وقد يكون من الخطأ ان نرسم نموذجا مجردا للانسان السوي بما لا يتفق مع المجتمع الذي يعيش فيه . كما انه لا جدوى من ان نرسم هذا النموذج المثالي للشخصية دون ان يكون لها مجتمع مناسب تعيش فيه . ولذلك فعلى الذين يحاولون تحديد معنى الصحة النفسية عن طريق تشخيص الحالات المرضية ان يهتموا بالنظام الاجتماعي الثقافي باعتباره الاطار الذي يعيش فيه الانسان ، وبالتالي فهو الذي يحدد معايير حالات الصحة النفسية والمرض النفسى ومقاييسها . ومن هذا المنطلق يمكن رسم سياسة الخدمات التي تستهدف توافق الافراد في اطار نظام المجتمع وثقافته واهدافه .

الفصل الثاني

الصحة النفسية والتكيف

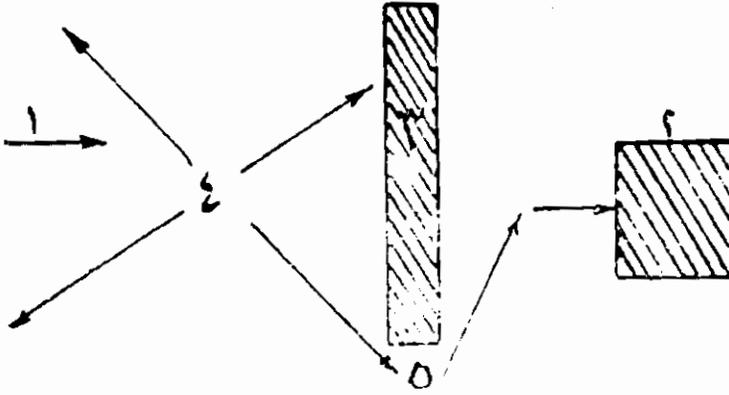
تميل الكائنات الحية الى تغيير نشاطها استجابة لما يحدث في بيئتها من تغير . . . فعندما يطرأ تغير على البيئة التي يعيش بها الكائن فانه يعدل سلوكه وفقا لهذا التغير ويبحث عن وسائل جديدة لاشباع حاجاته ، فاذا لم يجد اشباعا لهذه الحاجات في بيئته فهو اما ان يعمل على تعديلها او يعمل على تعديل حاجاته ، وهذا النوع من السلوك يسمى « بالتكيف » (Adajustment) .

فالتكيف يشير الى ان الاحداث النفسية تعمل على استبعاد حالات التوتر واعادة الفرد الى مستوى معين هو المستوى المناسب لحياته ، واذا لم يحدث تكيف على الاطلاق فان الكائن يموت .

واذا اشبعت جميع دوافع الانسان في الحال اشباعا سهلا فلن تصبح هناك حاجة لعملية التكيف ، ولكن ذلك لا يحدث في كثير من الاحوال . فهناك عقبات معينة تحول دون الاشباع المباشر للدوافع . . . فمثلا قد تستثار لدى الفرد دوافع للسيطرة والسيادة او الشهرة والمكانة المرموقة ، وقد لا يستطيع اشباع هذه الدوافع وازالة التوتر الناجم عنها في الحال ، وقد يكون سبب ذلك بعض العقبات الخارجية كالمنافسة التي يجدها عند اشخاص آخرين تحركهم نفس الدوافع ، او قد يرجع ذلك الى عقبات اخرى داخلية ناجمة عن نقص في قدراته . ولكن من شأن الدافع القوي متى استثير ان يجعل الفرد في حالة نشاط وحركة حتى تحدث استجابة تشبع الدافع وتزيل التوتر . وهذه الافعال التي تظهر عندما يستثار الدافع وتنتهى عندما يشبع هي التي تسمى في مجموعها بعملية التكيف .

● عملية التكيف :

يمكن ان نوضح عملية التكيف بالشكل الآتى (١) :



شكل رقم (١) - عملية التكيف

شخص يسلك سلوكا معيناً [١] مدفوعاً بدافع معين نحو الهدف [٢] الذى يشبع هذا الدافع ، وعندما تعترضه عقبة [٣] فإنه يقوم بأفعال او استجابات مختلفة [٤] حتى يجد انه باستجابة معينة [٥] يتغلب على هذه العقبة ويصل الى هدفه [٢] ويشبع حاجته . والخطوات الرئيسية فى هذا التسلسل الذى يرمى الى التكيف ترجع الى استمرار وجود الدافع ، فاذا وجد عائق يحول دون الاشباع المباشر فإن الكائن يقوم بعدة استجابات مختلفة ليزيل التوتر ويشبع حاجته . وتتوقف قوة الاستجابات واستمرارها الى حد كبير على شدة الدافع اولاً، ثم على العوائق التى تحول دون الاشباع المباشر وتثير استجابات مختلفة تؤدى الى خفض التوتر او الى الاشباع، كما تتوقف ايضا على قدرة الفرد على ادراك الموقف الذى يتطلب تكيفاً .

وقد يكفى ظهور أى عائق امام الدافع حتى تبدأ عملية التكيف ، ولكن قوة الاستجابات واستمرارها تتوقف بدرجة كبيرة على شدة الدافع . وفى كل يوم من حياتنا تحدث عدة عمليات للتكيف بالنسبة للكثير من الدوافع،

Laurence F. Shaffer, and E. J. Shoben, Jr., **The (١) Psychology of Adjustment.** (Boston : Houghton - mifflin, 1965) p. 9 .

وإذا كان الدافع وقتيا عابرا فقد يخفى قبل أن توجد طريقة الاشباع، ولكن هناك دوافع قوية تتعلق بالجماعة التي يعيش فيها الفرد كالرغبة في السيطرة والتفوق والمكانة الاجتماعية المرموقة مما له أكبر الأثر في مشكلات التكيف . وان اعاقه مثل هذه الدوافع يؤدي الى نشاط مستمر لا يتوقف الا اذا حدث نوع من الاشباع ، ولو كان اشباعا غير سوى .



● مؤشرات التكيف والصحة النفسية :

هناك علامات او مؤشرات يمكن أن تفيدنا في الاستدلال على التوافق والصحة النفسية للأفراد ، ومن أهم هذه المؤشرات ما يأتي (٢) :

١ - مدى تقبل الفرد للحقائق المتعلقة بقدراته وامكانياته :

يختلف الناس من حيث قدراتهم واستعداداتهم الجسمية والعقلية وامكانياتهم الشخصية في شتى المجالات ، وطبقا لمبدأ الفروق الفردية فاننا نختلف في هذه النواحي اختلافات واسعة . واحدى وسائل التعرف على الصحة النفسية لشخص من الأشخاص هي ان نسأل : الى اى حد يدرك هذا الشخص حقيقة وجود الفروق الفردية بين الناس ومدى اتساع هذه الفروق ؟ وكيف يتصور هذا الشخص نفسه بمقارنتها بالآخرين ؟ وما هي فكرته عن حدود قدراته وميزاته الشخصية وما يستطيعه وما لا يستطيعه ؟ اننا قد نجد بعض الأشخاص ممن يدركون انفسهم على حقيقتها ، ويفهمون ذواتهم فهما واقعيا عن وعى واستبصار ، وفي ذلك ما يهيبهم لهم ان يتجنبوا مواقف الاحباط والاختفاق والفشل ويساعدهم على الانجاز السليم وتحقيق اهدافهم والتوافق في حياتهم . ولكننا في ذات الوقت نلاحظ ان الكثيرين يميلون الى المبالغة في تصور قدراتهم ويتوهمون في انفسهم أكبر من طاقاتهم ، كما يحاول البعض الآخر ان يقلل او يهون من شأن نفسه ويركز على نواحي قصوره وعيوبه ونقائصه ولا يستطيع - بسبب ما يعانيه من الشعور بالنقص - ان يرى امكانياته على حقيقتها بوضوح .

ونستطيع ان ندرك بسهولة كيف ان تصور الفرد الخاطيء لنفسه او عدم تقبله للحقائق الموضوعية المتعلقة بشخصه ، لا يؤدي الى توافقه وتكيفه النفسى او الى حسن تعامله مع الآخرين .

(٢) صموئيل مغاريوس، الصحة النفسية والعمل المدرسي . (القاهرة :

مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٧٤) ، ص ٥٥ - ٦٠

٢ - مدى استمتاع الفرد بعلاقاته الاجتماعية :

نلاحظ ان بعض الأفراد يتميزون بالقدرة على اقامة علاقات اجتماعية موفقة مع الآخرين وعقد الصداقات وتدعيم الروابط في الجماعات التي يتصلون بها . وتعتبر هذه العلاقات الاجتماعية سندا وجدانيا هاما واحدا بمقومات الصحة النفسية .

اننا بحاجة شديدة الى الشعور بالانتماء، والى تقبل الآخرين وتقديرهم لنا واعترافهم بنا ، والى احساسنا كذلك بأننا نستطيع ان نسهم بايجابية في المجموعات التي ننتمى اليها ، وان نكون اعضاء نافعين في عذة الجماعات . حتى نحقق التوافق والاشباع في حياتنا . واذا ما كانت علاقة الفرد مع زملائه او رفاقه علاقة سيئة متدهورة ، فان ذلك من شأنه ان يؤثر على معنوياته وعلى تواقفه النفسى .

ومعنى هذا ان النجاح او الفشل في اقامة علاقات مشبعة في مجال الأسرة والصداقة والزمالة هو احد المعايير الأساسية للتوافق والصحة النفسية .

٣ - مدى نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه :

هناك بعض الأفراد الذين يؤدون اعمالا وهم كارهون ، او اعمالا غير ملائمة لقدراتهم وامكانياتهم واستعداداتهم اذ قد تكون متطلبات هذه الأعمال أكثر مما يستطيعه الشخص أو أقل منه . فقد نجد شخصا يؤدي عملا روتينيا متكررا لا يسمح بالابتكار أو التعديل أو التغيير ، فى حين أن الشخص تتوافر لديه قدرات ابداعية وابتكارية ، وحينئذ يشعر الشخص بنفور من العمل ولا يرضى عنه ولا يحقق الكفاية الانتاجية المنشودة . وعلى العكس من ذلك ، اذا كان العمل ينطلب قدرة تحليلية أو ابتكارية لا تتوافر لدى الشخص القائم به ، فانه سيشعر بأن متطلبات العمل فوق مستواه ويشعر بقصوره وعجزه مما يؤدي الى الاحباط ، وقد ينعكس هذا على حياته بصفة عامة فيقضى مضجعه وينغص حياته ويصبح قلقا لا يستقر على حال . هذا بالاضافة الى مدى ما يحققه العمل من اشباع لحاجات الفرد المادية والمعنوية .

ان وضع الفرد المناسب فى العمل الملائم من اهم الموضوعات التى يتصدى لها العلم الحديث . . فهناك فرع من علم النفس وهو « علم النفس

المهنى « الذى يستهدف الموازنة بين الفرد والعمل ، ويتضمن جانبين هامين: الأول هو « التوجيه المهنى » الذى يرمى مساعدة الفرد على اختيار الأعمال التى تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله وميزاته الشخصية وخبراته بما يحقق له الرضا والاشباع . والثانى هو « الانتقاء المهنى » الذى يستهدف انتقاء اصلح فرد لأداء العمل بنجاح (٣) .

٤ - مدى كفاءة الفرد فى مواجهة مشكلات الحياة اليومية :

تختلف قدرة الناس على تحمل المشاق ومواجهة مشكلات الحياة اليومية . . فنجد بعض الناس ينزعجون انزعاجا شديدا عند حدوث أى تغيير غير متوقع فى مجرى الأمور او لعدم حصولهم على ما يريدون ، وقد يصل الأمر بهم الى الاضطراب والانهيار لمجرد تعرضهم للاحباطات البسيطة . وعلى العكس من ذلك فهناك من الناس من يستطيع ان يواجه مشكلات الحياة واحداثها اليومية بصلاية وقوة مع درجة عالية من التحمل والصمود ، فيستطيع ان يواجه مواقف الاحباط باتزان وهدوء دون تسرع او تخبط . ان درجة مواجهة المشاق وتحمل الصعاب تعتبر من اهم مقاييس الصحة النفسية واحدى المؤشرات للتكيف السليم .

٥ - تنوع نشاط الفرد وشموله :

يقصر بعض الناس اهتماماتهم على جانب واحد فقط من جوانب نموه ، كان يركز على تنمية مداركه العقلية او قواه الجسمية او على الدراسة والتحصيل دون العناية بجوانب النمو الأخرى . ولكن الاستمتاع بالحياة والتجاوب معها يستلزم العناية بأنواع متعددة من المعارف والمهارات ، ويقتضى الحرص على النمو المتكامل الا نهمل ناحية من نواحيه ولا نسمح بجانب واحد أو مظهر من مظاهر النمو بان يطغى على الجوانب والظواهر الأخرى . اننا بحاجة الى ان تنمو معارفنا ومداركنا ، كما نحتاج الى تنمية الكثير من المهارات الحركية والفنية والعملية ، كما نحتاج الى العناية بالنمو الجسمى ، هذا بالإضافة الى الاهتمام بتنمية علاقاتنا الاجتماعية ، الى غير ذلك من ابعاد النمو المختلفة .

(٣) للاستزادة من هذا الموضوع يرجع الى الفصل الخامس عشر من الكتاب « عملية التوجيه المهنى » .

وهناك فرق كبير بين ان تكون اهتمامات الشخص ضيقة ومحدودة وبين ان تتسع اهتماماته وميوله فتشمل نواحي الحياة المختلفة . فاذا صادف احد الأفراد احباطا او فشل فى حياته عند محاولة تحقيق هدف معين فانه اذا لم يكن اختار هدفا آخر فى الحياة واكتفى بتركيز كل آماله على هذا الهدف فانه سينهار فعلا وستظل حياته مفتقرة الى الاشباع باستمرار . اما اذا اتخذ الفرد لحياته اهدافا واهتمامات متنوعة متعددة ، فانه اذا ما فشل فى تحقيق احدها يستطيع ان يعوض ذلك عن طريق الاهتمام بالاهداف الأخرى ، وبذا يمكنه ان يحقق التوافق فى حياته .

٦ - اشباع الفرد لدوافعه وحاجاته :

تحرك الانسان فى كل مرحلة من مراحل حياته دوافع وحاجات اساسية ، وبعض هذه الحاجات فسيولوجى فى طبيعته والبعض الآخر نفسى اجتماعى . ان اشباع الدوافع والحاجات من الزم الضروريات للانسان لتحقيق التوافق والشخصية السوية والصحة النفسية السليمة .

٧ - ثبات اتجاهات الفرد :

ان ثبات اتجاهات الفرد ومواقفه امر لا يتحقق الا مع توافق خط فكرى واضح وخلعيه فلسفية عميقة تصدر عنها احكام الفرد وتصرفاته المختلفة . ان هذه الفلسفة المتعلقة بالحياة تيسر على الفرد ان يتصرف بصورة تلقائية تقريبا بالنسبة لأغلب الموضوعات والقضايا التى تعرض له . ولا شك فى ان تكوين فلسفة واضحة فى الحياة ليس بالأمر السهل الهين ، بل هى عملية تدريجية تتأثر بما يكونه الفرد من قيم خلال حياته وخبراته المتنوعة فى الأسرة والعمل والدراسة وفى خلال اتصالاته الاجتماعية ، كما تتأثر ايضا بثقافة الفرد وما يبذله من جهد فى حياته ومن اتصالات يقوم بها .

ولا نعنى بثبات الاتجاهات ان تكون الاتجاهات جامدة غير قابلة للتعديل او التطوير ، بل من الضرورى ان تتوافر المرونة حيث انها دليل على النمو والتقدم ، والمقصود الا تتصف اتجاهات الفرد بالتناقض والتذبذب على المدى القصير . ومن الواضح ان ثبات اتجاهات الفرد يشير الى تكامل الشخصية والى الوضوح والاطراد كما تشير ايضا الى الاستقرار الانفعالى الى حد كبير .

٨ - تصدى الفرد لمسئولية افعاله وقراراته :

لا شك ان قدرة الشخص على تحمل مسئولية افعاله وما يتخذه من قرارات هو احدى علامات التكامل والصحة النفسية في آن واحد ، كما ان التهرب من المسئولية هو دلالة واضحة على عدم تكامل النضج الانفعالى . ومن المعروف ان الطفل يعتمد اعتمادا كبيرا على الآخرين الذين يتحملون مسئولية اشباع حاجاته المختلفة ويتخذون نيابة عنه القرارات المتعلقة باغلب اموره . وكلما كبر الطفل قل تدريجيا اعتماده على الآخرين وزاد اعتماده على نفسه فى توجيه شئون حياته . واذا ما انتقل الفرد الى مرحلة الرشد فمن المفروض ان يتحمل مسئولية ما يقوم به من افعال وتصرفات وما يصدره من احكام ، وتقع على عاتقه وحده هذه المسئوليات . ومعنى ذلك ان المسئولية ترتبط ارتباطا وثيقا بالنضج والرشد ، ويعنى افتقار الفرد اليها انه لم يصل الى النضج الوجدانى والاجتماعى الكافى وان هناك خطأ ما او قصورا فى تنشئة هذا الفرد وفى تطبيعه الاجتماعى .



العوامل النفسية لسوء التوافق

ان الشخص السوى هو الذى يقف من المشكلات موقفا ايجابيا بناءا ، بمعنى انه يواجه العوامل التى تسبب المشكلات ويحاول - فى حدود امكاناته - ان يزيل هذه العوامل او يتغلب عليها ، وذلك بمواجهتها مواجهة موضوعية . اما الشخص المنحرف او غير المتوافق فهو الذى لا يستطيع ان يحقق هذه الصفات العامة فى سلوكه ، فهو لا يعالج العوامل الاصلية التى تسبب المشكلة بل يعالج مظاهرها فقط . وبمعنى آخر فانه يحاول ان يخفف من حدة التوتر الناشئ عن المشكلات التى يواجهها فى المجتمع اما عن طريق الهروب من ذلك المجتمع ، او عن طريق العدوان عليه ، او عن طريق استعطافه واستجداء شفقته ، وباختصار فانه يتكيف للبيئة بطريقة او باخرى من الطرق السلبية التى سوف نتناولها بالتفصيل فيما بعد .

ان الاساس فى انعدام التكيف السوى هو وجود صراع انفعالى لا شعورى حاد . وينشأ مثل هذا الصراع عادة فى مرحلة الطفولة ، ويكتسب الطفل هذا الصراع على الاخص من والديه او من يقوم مقامهما فى تربيته ونشئته الاجتماعية . ولكن ليس معنى هذا ان الوالدين يعلمان طفلهما

هذا الصراع عن وعى منهما بل ان الطرق الخاطئة التى يتبعها الوالدان فى اثناء معاملة ولدهما هى التى ينشا عنها هذا الصراع اللاشعورى عند الأطفال . والواقع ان الصراع احد الخواص اللازمة للحياة فى كل سن وفى كل مرحلة وفى كل طبقة اجتماعية ، ولكن انواع الصراع تختلف فيما بينها فبعضها ضعيف وبعضها قوى ، كذلك فان بعضها شعورى والبعض الآخر لا شعورى .

ان تفسير الانحراف النفسى الناتج من الظروف الاجتماعية التى يمر بها الفرد يحتاج الى ان نوضح بعض العوامل النفسية التى تتوسط بين هذه الظروف الاجتماعية من ناحية وبين الانحرافات السلوكية من ناحية اخرى . وهذه العوامل هى :

- ١ - الاحباط .
- ٢ - الصراع .
- ٣ - القلق .
- ٤ - الكبت .

وسنناقش هذه العوامل فيما يأتى :

● الاحباط (Frustration) :

« الاحباط هو تلك العملية التى تتضمن ادراك الفرد لعائق يحول دون اشباع حاجاته او تحقيق هدفه ، او توقع الفرد حدوث هذا العائق فى المستقبل » . ويحدث الاحباط نتيجة لادراك الفرد للظروف والمواقف التى تحيط به . وقد تختلف هذه الظروف من فرد لآخر . . فقد ينظر شخص الى موقف ما على انه عامل احباط الى حد كبير بينما ينظر اليه شخص آخر على انه هين ، وقد يسبب موقف ما الرضا للبعض بينما يسبب الضيق للبعض الآخر . وتتوقف نظرة الفرد الى موقف ما - من حيث انه يدعو الى الاحباط - على دوافع الفرد ومعتقداته وحاجاته وخبراته .

ومن العوامل الهامة التى تحدد ادراك الفرد للموقف الاحباطى مدى ثقة الفرد بنفسه . فالانسان الذى تمكنه ظروفه وامكانياته من التغلب على ما يصادفه من عقبات والذى اتاحت له اشباع دوافعه ، يحرز قدرا كبيرا من الثقة بالنفس . وتحدد ثقة الفرد بنفسه مدى ادراكه للمواقف الاحباطية ، فالشخص الذى يثق بذاته يستطيع ان يتغلب على العوامل الاحباطية . ويتاثر هذا الادراك ايضا بمدى ثقة الفرد فى البيئة المحيطة به ، وتتضمن هذه البيئة الأشخاص الآخرين والموارد الطبيعية المحيطة بالفرد والبيئة الثقافية بما فيها من عوامل اقتصادية واجتماعية .

فاذا كانت كل هذه العوامل تتفاعل بحيث تشبع للفرد دوافعه وحاجاته وتتعرف له بالمكانة والتقدير ، فان الفرد سوف يثق في بيئته ، وتصبح نظرتة اليها مليئة بالتفاؤل والامل . اما اذا كانت هذه العوامل البيئية تقيم حواجز او عوائق في سبيل اشباع حاجات الفرد فان ثقته بها ستضعف ، وبالتالي سيتوقع منها الاحباط ، مما يؤثر في ادراكه للمواقف الاحباطية وبالتالي يؤثر في سلوكه . وعندما تضعف ثقة الفرد في بيئته فانه سيشك في نوايا الآخرين . ويفقد الثقة بالقانون ويؤمن بفساد التنظيمات الاجتماعية السائدة في البيئة ويتمنى في قرارة نفسه انهيار البناء الاجتماعى القائم في المجتمع .

ويمكن تقسيم الاحباط الى احباط خارجى واحباط داخلى .

١ - الاحباط الخارجى : وينقسم الى :

(ا) العوز (الاحتياج) الخارجى : وهو يتضمن نقما فى حاجات الفرد الخارجية ، مثال ذلك حالة الفقر التى تكون سببا فى عدم اشباع الكثير من حاجات الفرد ، وكذلك الحال بالنسبة للشخص الامى فانه يشعر بالاحباط لعدم قدرته على قراءة خطابه او تحريرها بنفسه ، وكذلك حال الشخص الذى فقد والده فى طفولته فانه يشعر بالحاجة الى شخص يعتمد عليه . وهو جزء من واقع الشخص يستمر معه مدة طويلة .

(ب) الحرمان الخارجى . وهو يعنى الحرمان الناشئ عن فقدان لشيء خارجى كان يملكه مثل فقد عمل او ممتلكات او صدق . ويسبب هذا النوع من فقدان احباطا شديدا وخاصة اذا كان مفاجئا حيث يتطلب اعادة تكييف الشخص مع بيئته .

(ج) الاعاقة الخارجية : وهى تتدخل بين الفرد وهدفه الذى يسعى الى تحقيقه فتحول دون تحقيق هذا الهدف . ومن امثلة ذلك الابواب المغلقة والطرق المسدودة والبعد فى المسافة وغير ذلك من العوائق المادية . وهناك ايضا عوائق اجتماعية تحول بين الفرد وتحقيق اهدافه ، وهذه تكون اشد وطأة من العوائق المادية ، مثل الفروق الطبقيه او الاجتماعية .

٢ - الاحباط الداخلى : وينقسم الى :

(ا) العوز (الاحتياج) الداخلى : ومن امثلة ذلك العيوب والتشوهات الخلقية ك فقدان البصر او السمع والشلل والضعف العقلى وضعف الصحة العام .

(ب) الحرمان الداخلي : ويتضمن فقدان المفاجيء للبصر او للسمع او لى عضو من اعضاء الجسم كان يتمتع به الفرد من قبل . مثال ذلك فقد اصابع يد احد العازفين على البيانو بسبب له قلقا واحباطا شديدين اكثر مما يتعرض له شخص مصاب بفقدان اصابه منذ ولادته او في طفولته المبكرة .

(ج) الاعاقة الداخلية : مثال ذلك الرغبة في حضور اجتماعين حدد لهما وقت واحد ، وهذا النوع من الاعاقة الداخلية يطلق عليه احيانا كلمة « صراع » .

● الصراع (Conflict) :

تؤدى بنا دراسة الاحباط الى دراسة عملية اخرى هي « الصراع » . والصراع معناه العام يتضمن وجود دافعين متعارضين لا يمكن اثباعهما في وقت واحد . وينقسم الصراع الى ثلاثة انواع :

١ - صراع الاقدام :

ويتمثل هذا النوع من الصراع في وجود موقفين متعادلين من حيث الصفات التي تجذب الفرد نحو كل منهما ، ولكن يتعذر على الفرد اثباعهما في وقت واحد . مثال ذلك : الطفل الذى يمارس احدى العابيه المفضلة وهو فى نفس الوقت جائع وقد حان وقت تناول الطعام ، وهنا تعرض لنوع من الصراع المؤقت في سبيل الوصول الى قرار معين يؤدى به الى تفضيل احد الموضوعين على الآخر .

٢ - صراع الاقدام والاحجام :

وهو يتمثل في وجود امرين يود الشخص تحقيق احدهما ، ولكن الامر الآخر يمنعه من ذلك . وبمعنى آخر ينشأ هذا الصراع عن وجود رغبتين متعارضتين احدهما موجبة والاخرى سالبة . وفى كثير من الاحيان يكون للموقف الواحد الذى تعرض له الفرد عوامل مشجعة على الاقتراب منه واخرى منفرة منه . مثال ذلك الطالب الذى يريد النجاح بدرجة ممتازة وفي الوقت نفسه يخشى على صحته من الاجهاد وبذل الجهد الكبير .

ونشير هنا الى انه عندما تكون الصفات الموجبة والصفات السالبة

ذات درجة واحدة من الأهمية فإن الصراع يكون قويا ، ويتأرجح الفرد نتيجة لذلك بين الأقدام والاحجام . . فهو عند اقدمه على الموقف المفضل تكبر في نظره وتنجم اضرار اقترابه فيبتعد عن الموقف ، وبمجرد ابتعاده تكبر في نظره ميزاته فيحاول الاقتراب ثانية ، ويظل هكذا متأرجحا بين الأقدام والاحجام . ان هذا النوع من الصراع كبير الأهمية بالنسبة لعملية التكيف ، اذ ان الوصول الى حل لهذا الصراع امر صعب ، فكل حل يلجا اليه الفرد يكون مصحوبا بالاحباط . ان حل المشكلة لا بد ان يتضمن احد امرين : ان يفقد شيئا يحبه أو يقبل شيئا لا يرغب فيه .

٣ - صراع الاحجام :

يتمثل هذا الصراع في وجود الشخص في حالة ينشأ عنها موقفان كلاهما يلحق به ضررا ما . مثال ذلك . الجندي الذي يجد نفسه على ابواب معركة ، فانه يجد نفسه بين دافعين : حرصه على حياته وخوفه من الموت ، ودافع آخر هو خوفه من المحاكمة العسكرية والعار الذي يلحق به اذا هرب من الميدان . فالفرد هنا يواجه موقفين سلبيين كلاهما يلحق به ضررا ، ولكي يهرب من احدهما فانه يضطر لمواجهة الآخر . وصراع الاحجام هذا يسمى " صراع الاحراج " .

والواقع اننا نجد كثيرا من الأفراد لا يستطيعون في مثل هذا الوقت ان يختاروا أى طرف من هذين الطرفين ، ويكون نتيجة ذلك ان يزداد تردد الفرد بين الموقفين ويعانى القلق الشديد .

● القلق (Anxiety) :

يمكن القول بناء على تحليلنا السابق للصراع بان القلق هو العامل الاساسى الذى يتدخل في حالات الانحراف أو المرض النفسى . ولكى نفهم القلق لابد ان نميز بينه وبين الخوف . . فالخوف يعتبر استجابة متعلمة مشتقة من الألم ، هذا بجانب ان له صفة الدافع اذ يمكن عن طريق خفضه تعلم استجابات جديدة . ويشارك القلق الخوف في هذه الصفات كما انه يشترك معه أيضا في معظم الاعراض الخارجية . . فمن اعراض القلق : اضطرابات في القلب كالخفقان ، واضطرابات في التنفس بما يشبه حالات الربو ، ونوبات من العرق الزائد والدوار والاسهال ، والشعور بالاعياء

مما قد يصل الى حد الاعماء ، والقيء ، ونوبات من الارتجاف والاهتزاز والتشنج العضلى ، وشدة التوتر والاستعداد للتهيج لأتفه الأسباب ، والاحساس العام بعدم الراحة .

ولكن القلق يختلف عن الخوف من ثلاث نواح : الأولى هى ان الخوف استجابة انفعالية لخطر خارجى محدد ، فقد يخاف الجراح على حياة مريضه وتزداد عنايته به وحرصه عليه . اما القلق فيمكن ان نسميه الخوف من المجهول ، فهو الخوف الذى لا اساس له فى العالم الواقعى . وكثيرا ما نسمع الأشخاص الذين يعانون قلقا مرضيا يقررون انهم لا يعرفون لخوفهم مصدرا ، فهم يخافون من انفسهم او يخافون من لا شىء او لا يعرفون مم يخافون . ومثل هذا الخوف يظهر بوضوح فى المواقف الجديدة التى يواجهها الفرد الذى يعانى القلق كالأقبال على الزواج او تحمل مسئولية او السفر دون ان يكون لذلك سبب معقول كاف .

أما الناحية الثانية التى يختلف فيها القلق عن الخوف فهى انه بالرغم من ان كلا من الخوف والقلق حالات توقعية إلا ان مثيرات القلق تاتى من الداخل اى تصدر عن الفرد نفسه ، من دوافع معينة لارتكاب سلوك محرم وليس من خطر خارجى . وفى اثناء عقاب الطفل على الاستجابات المحرمة يكتسب الخوف كنتيجة لارتباط هذه الاستجابات بالألم الناتج عن العقاب ، فيصبح الخوف مرتبطا بهذه الاستجابات وكذلك بالدوافع التى أدت اليها ، فكلما اثرت هذه الدوافع فانها تستثير معها القلق . مثال ذلك حالة شاب عمره ٢٤ سنة ، وعلى الرغم من انه ممتاز فى الذكاء والقدرات التحصيلية الا انه قد تكرر رسوبه فى السنوات الأخيرة وكان على وشك ان يفصل من الجامعة . تقدم هذا الطالب الى العيادة النفسية وهو يشكو من عدم قدرته على الاستذكار والشعور بالنقص عندما يكون وسط مجموعة من الناس ، كما يشك فى قدرته العقلية وقدرته على حسن التصرف فى المجتمع . والى جانب هذا كان الطالب يشعر شعورا قويا بالذنب بسبب تحويله من اعداى الطب الى احدى الكليات النظرية ، اذ ان والديه كانا شديدي الرغبة فى ان يصبح طبيبا . وكان والد الطالب وهو موظف من الطبقة المتوسطة يضع آمالا كبيرة فى ابنه هذا ، ويتطلب منه الوصول باستمرار الى مستويات عالية فى التحصيل الدراسى ، ولذلك فقد كان شديدا فى معاملته له وحريضا على ان ينفذ الابن اوامره باستمرار والا يتصرف الا بناء على خطة جامدة يضعها له بحيث لا يحيد عنها . وكان اى تصرف

أو انحراف من الابن - الطالب - عن هذه المعايير والخطط المرسومة يقابل من ناحية الأب بالعقاب الشديد المصحوب باللوم والتحقير والتدنؤ بالفشل وعدم النفع . وباختصار فان اى نشاط ذاتى تلقائى من ناحية الابن ، اى نشاط لم يكن نابعا من الوالد ، كان ينبىء دائما بخطر داهم . وعندما بدأت عملية العلاج كان الشاب واقعا بين نارين ، فهو لا يستطيع أن يرسم خطة لنفسه مستقلة عن هذه المطالب دون اثاره القلق عنده ، بمعنى توقع العقاب من ناحيتها(٤) .

يوضح لنا هذا المثال أيضا الناحية الثالثة التى يختلف فيها القلق عن الخوف . تلك هى أن الألم الذى يتوسط فى اكتساب القلق ناتج عن عملية عقاب اجتماعية ، يوقعها فى العادة الابوان أو من يقوم مقامهما ، وهذا مما يزيد حدة الانفعال فى حالة القلق ، ذلك أن الابوين بحكم اقترانهما فى خبرة الطفل بالعقاب يصبحان هما انفسهما من مثيرات الخوف . وهذا هو أساس الشعور بالتناقض الوجدانى فى معظم الثقافات المتحضرة . فكما أن الوالدين يكافئان الطفل كذلك فانهما يعاقبانه ، الى جانب انهما يحققان له الدفء والأمن والاشباع والرعاية فانهما أيضا يثيران عنده الخوف ويحدثان له التوتر والألم . وعلى ذلك فلا يجد الطفل مفرا من أن يحب والديه ويرغبهما من ناحية ، كما يخافهما ويكرههما من ناحية أخرى . ولكن كراهية الوالدين تعتبر من اكبر مظاهر العدوان التى تجلب عقاب المجتمع ، ولذلك فان هذه الكراهية نفسها تصبح مثيرة للقلق ، وهكذا تتكرر مرة أخرى تلك العملية التى يكتسب القلق من خلالها .

* * *

● الكبت (Inhibition) :

مما يزيد الأمر تعقيدا بالنسبة للقلق عملية أخرى تعتبر نتيجة له ، كما تعتبر مسؤولة عن ذلك الغموض الذى يحيط بأسبابه ومصادره ، تلك هى عملية « الكبت » . ومعنى الكبت استبعاد الدوافع المثيرة للقلق من الشعور . فعندما يعاقب الابوان ابنهما لفعل خاطيء فان الدافع لارتكاب هذا الفعل يصبح مثيرا للقلق كما سبق أن أوضحنا ، ولما كان للقلق نفسه صفة الدافع ، لذلك فان القلق فى هذه الحالة يدفع الى عدة

(٤) محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى .
القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩) ، ص ١٩٩ - ٢٠٠

استجابات للتخلص من هذا المثير . وبما أن المثير فى حالة القلق هو مثير داخلى وليس خارجيا فان الاستجابات التى يمكن ان تحقق هذا الغرض لا تخرج عن احد الاحتمالات الثلاثة الآتية :

- ١ - الهروب من المثيرات او المواقف التى تثير هذه الدوافع .
- ٢ - قمع هذه الدوافع .
- ٣ - كبت هذه الدوافع .

والاحتمال الأول غير ممكن اذ يستحيل على الانسان ان يهرب من هذه المواقف حيث ان الثقافة التى نعيش فيها مليئة بمواقف التنافس والاحباط والعدوان وغير ذلك ، مما يرتبط اما بالدوافع الأولية او بالدوافع المكتسبة التى اقترنت بالعقاب اثناء عملية التطبيع (التنشئة الاجتماعية) . كما ان الاحتمال الثانى غير ممكن لأن القمع عملية تتطلب توافر القدرة على الحكم والاستدلال والمقارنة وغير ذلك من العمليات العقلية العليا ، التى لا تكون قد نمت او نضجت بعد عند الطفل اثناء عملية التطبيع الاجتماعى . فلا يبقى اذن سوى الاحتمال الثالث وهو الكبت ، اى استبعاد هذه الدوافع من الشعور او من القدرة على التعبير اللغوى سواء فى ذلك اللغة الظاهرية او اللغة الداخلية (اى التفكير) .

وليس معنى استبعاد الدوافع المثيرة للقلق من الحصيلة اللغوية انها تتناصل كلية ، فالمثيرات الداخلية للدوافع المحرمة تظل فعالة وتعمل على استثارة القلق كلما استثرت هى بطريقة من الطرق الرمزية غير اللغوية . فعن طريق عملية الكبت لا يستطيع الشخص ان يقول - سواء بلغه ظاهرة صريحة أم بمجرد التفكير - اشياء مثل : « انا اكره اُمى » او « انا اريد ان اعتدى على اُمى » . ولكن مثل هذا الشخص قد يجد اما لذة كبرى او ضيقا شديدا فى مشاهدة مباريات الملاكمة او عند رؤية اخوانه يتشاجرون او فى مشاهدة افلام العنف ، وذلك دون تفسير واضح لهذه المشاعر ، فان مثل هذه المناظر تثير نزعاته العدوانية بطريقة لا شعورية .

ان عملية الكبت تنجح الى حد ما فى التخفيف من حدة القلق ، وهى تحدث هذا التأثير مباشرة اى بمجرد حدوثها . فعملية الكبت بتخلصها من جزء من الموقف المثير ، وهو الجزء اللغوى ، انما تضعف بذلك من قوة هذا الموقف وبالتالي تضعف من تأثيره . فحذف القدرة

على التعبير عن الدوافع المحرمة وانكارها على الشعور كلية ، انما يجرد هذه الدوافع من بعض قوتها ويجعلها بالتالى اقل قدرة على اثاره القلق ، فينتج عن ذلك ان تخف حدة القلق .

ولكى نفهم كيف تحدث عملية الكبت للتخفيف من حدة القلق ولو مؤقتا ، يمكننا ان نستعين بمفهوم آخر هو مفهوم القمع . فالقمع عملية مالوفة تحدث عادة فى الحياة اليومية ، مثال ذلك : اذا فرضنا ان مجموعة من الأصدقاء كانوا فى جلسة خاصة او حفل يلهون ويتسامرون وهم فى احسن حالاتهم من السرور والمرح ، ثم حضر صديق واخذ يقص عليهم قصة حادث مؤلم شاهده فى الطريق مما اثار الأسى والحزن فى نفوس الجميع ، او بمعنى آخر اثار قلقا او توترا عندهم . واخيرا طالبه احد الجالسين بالاقلاع عن هذا الحديث والانتقال الى موضوع آخر يتناسب مع موقفهم الذى هم فيه ، وعندما تغير موضوع الحديث احس الجميع بأنهم قد ارتاحوا نفسيا ، وزال عنهم التوتر الذى كانوا قد احسوا به اثناء الاستماع الى الحادث ، وقد ادى زوال التوتر هذا الى الاستمرار فى المرح والابتعاد عن هذا الموضوع المثير او غيره من الموضوعات المشابهة . ان مثل هذا يحدث كثيرا فى حياتنا اليومية . فاننا غالبا ما نتحاشى التحدث فى الموضوعات التى تثير القلق او التوتر ، كموضوعات المرض مثلا او الحوادث او الموضوعات المثيرة لغضب الآخرين .

تبين هذه الأمثلة ان الانسان فى حياته اليومية يميل الى ان يستبعد الخبرات المؤلمة من شعوره بحركة ارادية فيتحاشى التحدث عن الموضوعات المثيرة بالتحدث فى موضوعات اخرى سارة ، او يتحاشى الأفكار المقلقة عن طريق الانشغال فى عمل ما ، او بغير ذلك من الوسائل . ولكن الذى يتم فى الحياة اليومية على هذا النحو انما يتم على مستوى شعورى ، اى ان يقول الشخص مثلا « انا لن اتحدث عن كذا لأنه مؤلم » او « انا أريد ان انسى كذا » . وتسمى هذه العملية التى يتم بها استبعاد الذكريات او الأفكار المؤلمة على هذا المستوى الشعورى بعملية القمع .

ومثل هذا يحدث تماما فى حالة الكبت ، غير ان عملية الكبت تحدث بطريقة آلية بحتة ، كما ان الدافع اليها يكون اقوى . وبعبارة اخرى فان الكبت عبارة عن عملية استبعاد للأفكار او الذكريات المثيرة للقلق دون ان يقول الشخص لنفسه « انا أريد ان اكتب هذا » . وحيث ان هذه العملية

تتم خارج نطاق الحصيلة اللغوية للفرد ، كما أن الدافع اليها قوى ، لذلك فإنها لا تقع فى نطاق قدرة الفرد على الاسترجاع . وعلى ذلك فقد يبذل الشخص كل جهده للتذكر ، ولكنه مع ذلك قد لا يستطيع أن يتذكر .

وتلخيصا لما سبق مناقشته فيما يتعلق بالصراع والكبت يمكن القول بأن الطفل فى اثناء سعيه لخفض التوتر الناتج عن دوافعه المختلفة قد يصطدم بالسلطة الخارجية التى تستخدم العقاب فى عملية التطبيق الاجتماعى . وسرعان ما يتحول الصراع بين الطفل والسلطة الى صراع بين الطفل ونفسه ، أى بين هذه الدوافع من ناحية ، وبين الخوف من العقاب من ناحية أخرى . واذ تصبح هذه الدوافع مقرونة بالألم ومثيرة للخوف ، لذا يكبت الطفل هذه الدوافع ، أى يستبعد من شعوره كل ما يرتبط بها من افكار او ذكريات . ولكنها تظل مع ذلك فعالة بطريقة لا شعورية ولذا فإنها تثير الخوف بطريقة لا شعورية ايضا ، أو بمعنى آخر تثير القلق .

ومعنى ذلك أن عملية الكبت تصبح حلا غير ناجح للصراع ، اذ يظل الصراع قائما بين الدوافع المكبوتة من ناحية وبين القلق المتعلق بها من ناحية أخرى . ويصبح من الضرورى عندئذ اللجوء الى اساليب سلوكية أخرى لحل هذا الصراع ، وهى اساليب يمكن عن طريقها اشباع الدوافع المكبوتة . وفى نفس الوقت تفادى القلق المتعلق بهذه الدوافع . وهذه الاساليب السلوكية الجديدة التى قد يتخذها الفرد للتخفيف من حدة ما يعانیه من قلق من ناحية ، ولإشباع دوافعه من ناحية أخرى ، هى ما نسميه بالاساليب اللا توافقية للسلوك أو بالحيل اللا شعورية .

* * *

مظاهر سوء التوافق

كثيرا ما نجد أن الأفعال أو الاستجابات التى نصفها بانها غير سوية فى صورة خفيفة معتدلة عند معظم الأفراد الأسوياء ، والفرق بين الاستجابة السوية والاستجابة غير السوية هو فى الدرجة التى تظهر بها الاستجابة . وأهم الاستجابات غير السوية للاحباط هى التعويض الزائد ، والتبرير ، والاسراف فى الخيال ، والاسقاط ، والنكوص ، والمخاوف المرضية ، والقهر ، والوسواس ، ويمكن وصف هذه الاستجابات غير السوية بانها سلوكية انفعالية . وسنناقش هذه الاستجابات غير السوية .

اولا - الاساليب الهجومية :

١ - التعويض الزائد (Excessive Compensation) :

ينتج عن محاولة موازنة الفشل او التغلب عليه احيانا نتائج ضارة او غير مرغوب فيها اجتماعيا . فمثلا قد لا يتجه الطالب الفاشل فى دراسته الوجهة السوية ، فهو قد يقوم - نتيجة لاحساسه العميق بالنقص بمحاولات يائسة لتأكيد ذاته . وقد تتضمن هذه المحاولات نشاطا غير اجتماعى دون ان يحقق ما يريده الفرد من اشباع ودون ان تتغلب على ما يعانیه من احباط . فهو قد يعتزل زملاءه فى المدرسة ، وقد يحاول ان يلفت اليه الانتظار فى المجالس بالحديث بصوت مرتفع أو يكثر من الكلام ويستحوذ على الحديث أو المناقشة ، أو يتباهى ويزهو باعمال قام بها أو لم يقم بها . وقد يؤدي التعويض الزائد الى السرقة للحصول على اشياء أو اموال كوسيلة يحقق بها الفرد ما يريده من مكانة .

ويمكن ان نلاحظ التعويض فى سلوك الأطفال بشكل اكثر وضوحا . فالطفل الذى يثير الشغب أو يكثر من العدوان على زملائه أو اخوته الأصغر منه سنا ، قد يخفى بسلوكه هذا شعورا قويا بالقصور فى قدرته البدنية ، أو بالخوف من الدخول فى مواقف التنافس مع زملائه . وقد يظهر التعويض عند الأطفال أيضا فى صور أخرى كثيرة . ويلاحظ التعويض عند الكبار فى حالة القصور البدنى بشكل واضح احيانا . فقد يلاحظ فى سلوك قصير القامة انه يميل الى اثبات ذاته دائما ، فليجأ الى اتخاذ مواقف جديّة فى حياته بشكل عام ، أو قد يتكلم بصوت مرتفع ، أو قد يكتسب القدرة على الهجوم عن طريق اللغة ، فيكون حاضر البديهة له قفشات أو تعليقات لاذعة ،

٢ - التبرير (Rationalization) :

التبرير بالنسبة للتفكير كالتعويض بالنسبة للسلوك ، ويتمثل كثيرا فى الاسباب التى تعطى للفشل فى بعض الأحيان . مثال ذلك الطالب الذى يرسب ويبرر ذلك بأنه لصعوبة الامتحان أو لسوء حظه . وقد يبرر البعض عدم القدرة على تحقيق هدف معين بأن ذلك الهدف لم يكن فى الواقع خيرا بالنسبة لهم . وقد يبرر الرئيس معاملة مرؤوسيه بقسوة بأنه انما يفعل ذلك لكى يكونوا عبرة لزملائهم . وقد يبرر الأب سيطرته على ابنائه بأنهم لا يعرفون مصلحة انفسهم ، مهما بلغوا من السن أو التعليم أو الخبرة . وقد يظهر التبرير أيضا فى صورة أخرى ، وهى صورة الشخص الذى

يتطوع باعطاء النصائح للآخرين ، الذين يريد هو فى الواقع ان ينتقدهم وان يحقر من شأنهم ويظهر سيطرته عليهم حتى يدرك نفسه فى الواقع فى مركز اعلى من مركزهم .

كل هذه امثله للتبرير ، وهى تتضمن جميعها تسويغ الأفعال بأسباب معقولة اجتماعيا ، فى حين ان الدافع الحقيقى هو فى الواقع دافع مكبوت لعدم تقبله من هذه الناحية ولأن الفرد سبق ان واجه مواقف مؤلمة بسببه .

٣ - الإسقاط (Projection) :

ان الشخص الذى تعود ان يعاقب على العدوان قد يكون عن نفسه فكرة عامة انه مكروه او منبوذ ، وهذه الفكرة تثير قلقه ، كما ان استثارة اى رغبة له فى العدوان تثير قلقه كذلك . ولكن الحياة مليئة بالمواقف التى تدعو الى المبادرة وتحمل المسؤولية واتخاذ خطوات تنفيذية قد يكون فيها مخالفة لأراء الغير ، وهذه كلها تحمل معنى العدوان . لذلك فقد يجد مثل هذا الشخص نفسه محبطا فى كثير من هذه المواقف لأنه لا يستطيع ان يجد مخرجا لرغباته المكبوتة . ولذلك فانه قد يتبع وسيلة الإسقاط لى يخفف من حدة هذا القلق وهذا الاحباط ، ولكى يشبع دوافعه المكبوتة من ناحية اخرى ، فيسقط رغباته العدوانية مثلا على الآخرين ، وذلك بان يتصور ان البعض يدبر له مكائد او يتصور ان الناس اعداءه وانه لا يوجد فى هذا العالم من يريد الخير لأحد .

٤ - التقمص (Identification) :

التقمص اسلوب سلوكى يحاول به الفرد الوصول الى اشباع لدوافعه عن طريق تصور نفسه فى مكان افراد آخرين ، وهو بذلك يشاركهم (فى مستوى التصور) تحصيلهم الذى حرم منه . فيتصور نفسه فى موقف المحارب الشجاع او فى مكان ابطال القمص التاريخية والمسرحيات والأفلام السينمائية ، التى تدور معظم حوادثها حول انتصارات هؤلاء الأبطال فى معارك يقتلون فيها اعداءهم او يتغلبون عليهم . وقد يدمن الشخص على قراءة مثل هذه القصص او مشاهدتها او الحديث عنها . وعن طريق هذه العملية يستطيع ان يشبع دوافعه من ناحية ، ومن ناحية اخرى فان مثل هذه المواقف لا تثير عنده القلق كما تثيره مواقف العدوان المباشر .

وقد يتقمص الشخص فردا او جماعة ، كما ان عملية التقمص قد

تحدث فى جميع الأعمار . فالطفل قد يتقمص شخصية والده لكى يشعر بالزهو والكبرياء والسيطرة التى حرم منها . والشاب قد يتقمص فريقا باكملة او جمعية من الجمعيات او بطلا من الأبطال او سياسيا او عظيما .

٥ - النقل (Replacement) :

قد يحل الصراع ايضا عن طريق اتخاذ كبش للفداء ، اى عن طريق اختيار مواقف او اشخاص او اشياء يمكن ان تجد فيها الدوافع المكبوتة اشباعا مع تلافى القلق المتعلق بهذه الدوافع . ويلاحظ هذا الأسلوب كثيرا فى حياتنا اليومية . فالرئيس الذى يغضبه أحد مرؤوسيه قد ينقل عدوانه على مرؤوس آخر ، والموظف الذى يغضبه رئيسه قد ينقل عدوانه على احد السعاة او على اهل منزله اى زوجته والولاده . وكذلك كثيرا ما نلاحظ ان الشخص فى حالات غضبه قد يركل الكرسي بقدمه او يضرب الحائط بيده ، وذلك اذا كان المثير الاصلى للغضب شخصا لا يمكن رد العدوان عليه .

ثانيا - الأساليب الانسحابية :

يلاحظ فى المواقف السابقة ان الفرد كان يواجه المواقف مواجهة عدوانية الى حد ما ، اى ان سلوكه كان يتضمن المشاركة الاجتماعية . لكن هناك نوعا آخر من السلوك الدفاعى لا يدخل فيه الفرد فى علاقة ايجابية مع المجتمع على هذا النحو ، بل يتميز بالتقهقر والسلبية والانسحاب . ولذا يسمى بالأسلوب الانسحابى ، وفيما يلى نتعرض للأشكال المختلفة من هذا الأسلوب :

١ - الانعزال والانزواء (Introversion) :

قد تصبح المواقف الاجتماعية من المواقف المثيرة للقلق عند الفرد ، وعلى ذلك فقد يلجأ الى الابتعاد عن المجتمع بقدر الامكان لكى يخفف من حدة القلق . فالمجتمع بالنسبة للشخص المنزوى او المنعزل ملء بالعوامل المثيرة للاضطراب والتعاسة ، ولذا فانه يتجنب مصاحبة الناس ويؤثر الوحدة والانفراد فى جميع الوان نشاطه . فهو يميل الى الألعاب الفردية ووسائل التسلية الفردية ويتجنب المواقف الجمعية ، اى يتجنب كل احتكاك بالآخرين .

والشخص الذى يتخذ هذا الأسلوب هو عادة الشخص الذى تكرر فشله فى المواقف الاجتماعية ، أى أنه وجد فى تعامله مع المجتمع صدا واحباطا مستمرين ، كما انه لم ينجح فى الأساليب الايجابية التى حاول ان يستخدمها ليعيد التوافق بينه وبين المجتمع . ويرجع ذلك فى كثير من الحالات الى القسوة والتعسف من جانب الوالدين ، وفرض التزامات على الأبناء تفوق طاقتهم ، وكذا تدعيم السلوك الانعزالي من جانب الآباء . ان مثل هذا السلوك الانسحابى اشد خطرا فى الواقع من الأساليب الهجومية ، لأنه اقل اثارا للانتباه ، ولذلك يصعب الكشف عنه . (مثال : الطفل المنزوى يعتبر هادئا مؤدبا) .

٢ - التخيل واحلام اليقظة (Fantasy) :

هى عبارة عن استجابات بديلة للاستجابات الواقعية ، فاذا لم يجد الشخص وسيلة لاشباع دوافعه فى الواقع فانه يستطيع ان يشق اشباعا جزئيا عن طريق التخيل واحلام اليقظة . والشخص المنزوى او المنسحب يفرق عادة فى التخيل واحلام اليقظة ، حيث انه يجد فى ذلك وسيلة لاشباع لا تحتاج الى ان يشارك فى أى نشاط اجتماعى يجد فيه مثيرا قويا للقلق .

ومعنى ذلك ان التخيل يعتبر بالنسبة للشخص المنزوى وسيلة يستطيع بها ان يحل صراعاته ، فيحصل على اشباع لدوافعه المكبوتة مع تفادى القلق المرتبط بهذه الدوافع . وليس من الضرورى ان يكون التخيل مرضيا فى كل حالة ، فان معظم الناس يستغرقون فى احلام اليقظة ، ولكن الاغراق فى احلام اليقظة قد يصل بالشخص احيانا الى الحد الذى يعوق به حسن تكيفه بشكل واقعى .

٣ - النكوص (Regression) :

حل آخر من حلول الصراع هو ان يلجأ الشخص الى عادة سلوكية قديمة كان يجد اشباعا عن طريقها فى الماضى ، وهذا ما يسمى بـ «النكوص» . ويعتبر النكوص اسلوبا انسحابيا لأن الشخص يتقهقر الى مرحلة سابقة من مراحل النمو ليوافقه صراعه ، بدلا من ان يواجه ذلك الصراع بطريقة مباشرة .

ويظهر النكوص بشكل واضح عند الاطفال فى مراحل النمو المبكرة ،
فالاطفال بدون استثناء تقريبا قد تعثر بهم حالات نكوص فى سن الثانية أو
الثالثة اذا ما ولد طفل جديد فى الأسرة . ومن امثلة النكوص عند الكبار
« الحنين الى البيت أو الوطن » الذى يشعر به من يغادرون بلادهم للدراسة
فى الخارج وذلك بسبب انعدام الامن فى البيئة الجديدة .

ثالثا - الأساليب الاستعطفية :

تقع هذه الأساليب ضمن الاضطرابات السلوكية التى يطلق عليها حاليا
اسم « العصاب » . وأساليب السلوك العصابى ليست متشابهة ، بل تختلف
فى اعراضها الى حد ما ، ولهذا فقد جرت العادة على ان تحدد هذه
الأساليب باعطائها اسماء مختلفة تسهلا لعملية الوصف . ومن الأساليب
الاستعطفية : الهستيريا ، والخاوف المرضية ، والأفكار المتسلطة ، والقهر .

١ - الهستيريا (Hysteria) :

يطلق اسم الهستيريا على مجموعة من الأعراض التى توصف بانها
تعطل أو اصابة أو خلل يلحق بأحد الأعضاء الجسمية أو بأحد الوظائف
الجسمية أو العقلية مما يترتب عليه تخلى الفرد عن مسؤولياته بطريقة
مقبولة اجتماعيا . مثال ذلك القيء أو الغثيان الذى يصحب بعض الاطفال
فى الصباح ويمنعهم من الذهاب الى المدرسة ، ثم يستردون عافيتهم بمجرد
ان يفوت موعد ذهابهم الى المدرسة .

وغالبا ما يقع الراشدون ايضا فريسة امراض تخلصهم من مواقف
لا يرغبون فيها . فالصداع والاضطرابات الحشوية قد تظهر فى بادئ
الأمر كنتيجة للانفعالات المؤلمة ، ثم تشدد وتصبح ذات وظيفة تكيفية هامة
هى تحقيقها الابتعاد عن الأماكن المثيرة للقلق أو التخلي عن المسؤوليات
الاجتماعية دون أن يكون على الفرد أية مسؤولية فى هذا التخلي . ومن
اعراض الهستيريا أيضا فقدان بعض الحواس أو تعطلها عن أداء وظيفتها
بصفة مؤقتة . . فهناك مثلا العمى الهستيرى أو الصمم الهستيرى أو انعدام
احساس اللمس فى بعض المناطق الجلدية . وتنشأ الهستيريا بوجه عام
كوسيلة تحقق حلا مؤقتا للصراع ، فهى أسلوب للتخلص من القلق عن

طريق الهروب من المواقف المثيرة له ، كما انها فى نفس الوقت تؤدى الى اشباع الدوافع الاجتماعية كالحاجة الى العطف والانتباه .

٢ - الوسواس (Obsession) :

الوسواس او الفكرة المتسلطة هى الفكرة او الرغبة التى يعتبرها الشخص خاطئة او عديمة النفع او مضايقة له ، ولكنه فى الوقت نفسه لا يستطيع التخلص منها . وليست جميع الوسواس من نوع واحد كما انها لا تحقق جميعا نفس الغرض من حيث التوافق . فبعض الوسواس ليست سوى مجرد تعبير صريح عن القلق ، فقد يكون فى التعبير عن القلق بالكلمات ما يجعله اخف حدة مما لو ترك هكذا باعتباره خوفا من المجهول . ويمكن اعتبار بعض الوسواس قلقا منقولا الى المصدر المباشر للاحباط ، وللوسواس فى هذه الحالة وظيفة توافقية هامة هى انه يخفف من حدة القلق الشديد الناتج عن العدوان المكبوت .

٣ - القهر (Compulsion) :

هو عبارة عن ميل لا يمكن مقاومته للقيام بعمل ما ، حتى ولو كان الشخص متحققا من عدم فائدة هذا العمل او غرابته . ويشعر الشخص الذى يلازمه القهر عادة بالتوتر والقلق اذا لم يقم بذلك الفعل القهرى ، ويأخذ القلق فى التزايد حتى يتخلص منه الفرد بانجاز ذلك الفعل . وترتبط الاعمال القهرية ارتباطا وثيقا بالوسواس ، والفرق بينهما هو ان الوسواس تتعلق بالافكار او الرغبات فى حين ان الافعال القهرية تتعلق بالسلوك الحركى .

واحسن مثال للافعال القهرية هو المبالغة فى غسل اليدين وهو عرض قهرى شائع . ويرجع ذلك الى ان معظم الاعمال او الافعال التى تؤديها تكون عن طريق اليدين ، ولذا كان من السهل انتقال الشعور بالذنب او الائم الى اليدين بالذات ، وعلى ذلك تنشأ المبالغة فى غسل اليدين كاستجابة لدافع معين للقيام بشئ بشأن هاتين اليدين المذنبتين .

والوظيفة التوافقية للفعل القهرى واضحة ، فالقهر يمكن الشخص الذى يعانى من مخاوف مرضية او قلق من ان يقوم بعمل شئ مباشر وايجابى الى حد ما فيما يتعلق بمصدر قلقه او ضيقه . واذا يقوم الشخص

فعلا بعمل شيء على هذا النحو فان ذلك يخفف من هذا القلق ، وبالتالي يدعم هذا السلوك القهرى . وعلى ذلك فالسلوك القهرى سلوك مرضى لانه لا يقوم بمعالجة تامة لمصدر القلق او القضاء على اسبابه ، ولكنه يخفف فقط من مظهره واعراضه بصفة مؤقتة .

٤ - الفوبيا او المخاوف المرضية (Phobia) :

الفوبيا خوف يبدو سخيفا غير معقول ولا يمكن تعليله فى الوقت نفسه . أما المواقف او الأشياء التى تثير هذا الخوف الشديد فهى غير محدودة ، فبعض الناس يخاف من الفئران او الحشرات غير الضارة او بعض الحيوانات الأليفة ، والبعض الآخر يخاف من الظلام او الأماكن المرتفعة او الأماكن المغلقة او المزدحمة او الماء الجارى وغير ذلك من الأشياء . وتتراوح درجة الخوف فى حالات الفوبيا من مجرد الشعور بعدم الارتياح الى الذعر الشديد عند التعرض للمثير . وتتدخل هذه المخاوف فى عملية التوافق ، فتعطل او تفسد التوافق تبعا لدرجة شدتها . والحالات البسيطة للفوبيا منتشرة حتى لا يخلو منها فرد تقريبا .

وتنشأ الفوبيا من تعرض الفرد فى طفولته لموقف اثار عنده خوفا شديدا فى سن مبكرة . ولا يستطيع الفرد الذى يعانى الخوف الشديد ان يتذكر الخبرة التى اثارت عنده ذلك الخوف ، اى ان الخبرة قد كبتت . وقد تكون الظروف التى تحيط بالموقف المسبب للخوف ايضا مثيرة للخجل او الذنب او القلق عند الطفل الذى تعجز امكانياته عن التغلب على مثل هذه المشاعر بسهولة . ويؤدى القلق او الذنب او الخجل المحيط بالموقف الى ان يمتنع الطفل عن ان يتحدث عن خبرته هذه الى الآخرين ، بل انه يمتنع عن ان يتذكرها او يفكر فيها ، اى يكبتها فى نفسه . وعندما يتذكر الفرد هذه الخبرة المخيفة فى مستقبل حياته فان ذلك يؤدى عادة الى ضعف الفوبيا او زوالها .

والمخاوف عموما استجابات تساعد الفرد على الابتعاد عن المواقف المثيرة للخوف ، فاذا ابتعد الشخص عن هذه المواقف انخفض توتره وحقق توافقا مؤقتا ، اما اذا لم يحدث ذلك فان هناك كسبا ثانويا قد يحصل عليه الشخص من المحيطين به . فالشخص الذى يعانى مخاوف مرضية يستطيع فى اغلب الاحيان ان يحصل على اهتمام الآخرين وعطفهم ، اى يحصل على السيطرة عليهم واستغلالهم لمصلحته . ويساعده على ذلك انه

لا يقول فى العادة انه يذاف ، مما قد يدعو الى السخرية منه ، بل ان ما يشعر به هو الذيق وعدم الاحتمال ، مما يدعو الآخرين الى تقديم المساعدة له .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط التالية :

١ - تميل الكائنات الحية الى تغيير نشاطها استجابة لما يحدث فى بيئتها من تغيير ، فعندما يطرا تغير على البيئة فان الكائن الحى يعدل سلوكه وفقا لهذا التغير ويبحث عن وسائل جديدة لاشباع حاجاته ، فاذا لم يجد اشباعا لهذه الحاجات فى بيئته فهو اما ان يعمل على تعديلها او يعمل على تعديل حاجاته ، وهذا النوع من السلوك يسمى بالتكيف .

٢ - هناك مؤشرات للدلالة على التوافق والصحة النفسية للأفراد ، ومن اهم هذه المؤشرات ما ياتى : مدى تقبل الفرد للحقائق المتعلقة بقدراته وامكانياته ، ومدى استمتاع الفرد بعلاقاته الاجتماعية ، ومدى نجاح الفرد فى عمله ورضاه عنه ، ومدى كفاءته فى مواجهة مشكلات الحياة اليرمية ، وتنوع نشاطه وشموله ، واشباعه لدوافعه وحاجاته ، وثبات اتجاهاته ، وتصدى الفرد لمسئولية افعاله وقراراته .

٣ - الشخص السوى هو الذى يقف من المشكلات موقفا ايجابيا ويواجهها مواجهة موضوعية . والشخص المنحرف او غير المتوافق هو الذى لا يستطيع ان يعالج العوامل الأساسية التى تسبب المشكلة ويكتفى بمعالجة مظاهرها فقط ، اى يحاول ان يخفف من حدة التوتر الناشئ عن المشكلات التى يواجهها فى المجتمع اما عن طريق الهروب من المجتمع او العدوان عليه او استعطاف المجتمع ومحاولة الحصول على شفقتة . ان تفسير الانحراف النفسى الناتج عن الظروف الاجتماعية التى يمر بها الفرد يرتبط بتوضيح بعض العوامل النفسية التى تتوسط بين هذه الظروف الاجتماعية من ناحية وبين الانحرافات السلوكية من ناحية اخرى ، وهذه العوامل هى : الاحباط ، الصراع ، القلق ، الكبت .

٤ - الاحباط هو تلك العملية التى تتضمن ادراك الفرد لعائق يحول دون اشباع حاجاته او تحقيق هدفه او توقع الفرد حدوث هذا العائق .

مستقبلا . وينقسم الاحباط الى : احباط خارجى واحباط داخلى . وينقسم الاحباط الخارجى الى : العوز الخارجى ، والحرمان الخارجى ، والاعاقبة الخارجية . وينقسم الاحباط الداخلى الى : العوز الداخلى ، والحرمان الداخلى ، والاعاقبة الداخلية .

٥ - الصراع بمعناه العام يتضمن وجود دافعين متعارضين لا يمكن اشباعهما فى وقت واحد . وينقسم الصراع الى ثلاثة انواع رئيسية هى : صراع الاقدام ، وصراع الاقدام والاحجام ، وصراع الاحجام .

٦ - القلق هو العامل الاساسى الذى يتدخل فى جميع حالات الانحراف او المرض النفسى . ويختلف القلق عن الخوف فى ثلاثة نواحى هى ان الخوف استجابة انفعالية لخطر خارجى محدد بينما القلق خوف من المجهول ، كما ان مثيرات القلق داخلية اى تاتى او تصدر عن الفرد نفسه او من داخله وليست من خطر خارجى ، كما ان الألم الذى يتوسط فى اكتساب القلق ناتج عن عملية عقاب اجتماعية مما يزيد حدة الانفعال فى حالة القلق .

٧ - ان معنى الكبت هو استبعاد الدوافع المثيرة للقلق من الشعور ، وبما ان المثير فى حالة القلق هو مثير داخلى فان الاستجابات التى يمكن ان تحقق الغرض لا تخرج عن الاحتمالات الآتية : الهروب من المثيرات ، قمع الدوافع ، وكبت هذه الدوافع .

٨ - اهم الاستجابات غير السوية للاحباط تاتى فى شكل اساليب هجومية او انسحابية او استعطفية . من الاساليب الهجومية : التعويض الزائد ، والتبرير ، والاسقاط ، والتقمص ، والنقل . ومن الاساليب الانسحابية : الانعزال او الانزواء ، والتخيل واحلام اليقظة ، والنكوص . ومن الاساليب الاستعطفية : الهستيريا ، والوسواس ، والقهر ، والفوبيا او المخاوف المرضية .

الفصل الثالث

الصحة النفسية فى المدرسة

تتوقف الصحة النفسية للفرد على عدة عوامل يرجع بعضها الى الفرد نفسه والبعض الاخر يرجع الى المجتمع . فتتأثر الصحة النفسية للفرد بحالته الصحية والعقلية وميوله واتجاهاته . وكذلك تتأثر صحته النفسية بالعادات والتقاليد الاجتماعية والاتجاهات الثقافية وما يفرضه المجتمع على الفرد من مسئوليات والتزامات وواجبات .

وتتضمن عملية التربية المحافظة على الصحة النفسية للأطفال ، وهذا يتطلب تشجيع المؤثرات النافعة المحيطة بالأطفال ومقاومة المؤثرات الضارة . وتعتبر الأسرة أهم مجال يؤثر فى الصحة النفسية للطفل . . . فعلاقة الطفل بابويه واخوته توجه حياته الاتصالية الى حد كبير ، كما ان ظروف الأسرة الصحية والاقتصادية والاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا على تكيف الطفل فى المنزل وفى المدرسة وفى المجتمع الخارجى . وللمجتمع الخارجى اثره على الطفل ايضا . . . فهو يتأثر بالأصدقاء والجيران واهل الحى ويكتسب عن اتصالاته بهم تجارب وخبرات اجتماعية بعضها نافع والبعض الآخر ضار وقد تسبب له مشكلات يصل صداها الى البيت او الى المدرسة .

وهكذا تتداخل العوامل المؤثرة فى الصحة النفسية للتلاميذ . ولا تستطيع المدرسة ان ترعى جانب الصحة النفسية ان هى عزلت نفسها عن الأسرة والمجتمع الخارجى ، او تهاونت فى التعاون مع البيت بصفة خاصة لنوفير اسباب النمو والامن والتوافق لتلاميذها .

● العوامل التى تؤثر على تكيف التلميذ فى المدرسة :

١ - الحالة الصحية للتلميذ :

ان لصحة التلميذ اثر كبير على تكيفه فى المدرسة . . فالصحة المعتلة قد تضطر التلميذ الى كثرة التغيب عن المدرسة او اهمال الدروس والواجبات المدرسية مما يؤدي الى هبوط مستواه الدراسى ، وكذلك يؤثر ضعف البصر او السمع فى قدرة التلميذ على متابعة الدروس والاستفادة

منها . وهناك أيضا العيوب الجسمية التي قد تؤثر فيما يرغب فيه التلميذ من احترام وتعاون مع زملائه . ولذلك تعنى المدارس الحديثة برعاية صحة التلاميذ وعلاجهم فضلا عن تخصيص مدارس للمعوقين .

٢ - أسرة التلميذ :

للأسرة اثر كبير على تكييف التلميذ فى المدرسة . . فصحة التلميذ تتوقف على مدى ملائمة المسكن من الناحية الصحية وتوافر التغذية والرعاية الطبية . ويتاثر المظهر العام للتلميذ بحالة الأسرة الاقتصادية . ويتوقف المستوى الدراسى للتلميذ الى حد ما على درجة تشجيع الأسرة له على الدراسة والمواظبة وتهيئة المناخ الملائم له على الاستذكار بالمنزل . كما أن اخلاق التلميذ وأساليب سلوكه تتاثر الى حد كبير بأساليب التربية والمعاملة فى البيت وخاصة فى مرحلة الطفولة المبكرة .

٣ - المحيط الخارجى :

يتضح لنا من دراسة مشكلات التلاميذ فى المدرسة مبلغ تاثير الوسط الاجتماعى على سلوكهم واتجاهاتهم النفسية وانتظامهم فى الدراسة . ولا يقتصر الأمر على ما يكتسبه التلميذ من البيئة التى يعيش فيها من اساليب سلوكية ، بل انه يكون صداقات مع الآخرين ويشاركهم نشاطهم بحيث يتاثر مستواه الدراسى فى بعض الاحيان . وفى المجتمع الخارجى مؤثرات عديدة كالإندية والملاهى والمقاهى التى قد تجتذب التلميذ وقد تصرفه عن الدراسة اذا لم يوجه نشاطه توجيهها سليما .

٤ - العوامل المدرسية :

لا يقتصر عمل مدير المدرسة على تصريف الشئون اليومية كتوزيع الجداول وحصر الغياب وتوزيع الكتب وتوقيع العقوبات على المخالفين ، بل ان المدير مسئول عن رسم سياسة عامة للمدرسة من شأنها ان تساعد على تربية التلاميذ وتنشئتهم تنشئة صالحة . ويتوقف نجاح المدرسة الى حد كبير على مدى فهم المدير والمدرسين لحاجات التلاميذ واستعداداتهم واهتماماتهم ولأساليب المعاملة التى تساعد على تنمية شخصياتهم وعلاج مشكلاتهم(١) .



(١) عطية محمود هنا وآخرون ، الشخصية والصحة النفسية . (القاهرة : مكتبة النهضة المصرية) ١٩٥٨ ، ص ٩٤ - ٩٩ .

● بعض مشكلات التكيف فى المدرسة :

١ - التخلف الدراسى :

يراعى عند تشخيص حالات التخلف الدراسى التحقق من ملائمة العمر العقلى للتلميذ لمستوى صفه الدراسى . ويختلف التخلف الدراسى من حيث مده ، فقد يشمل المواد الدراسيه كلها او بعض هذه المواد فقط .

وتختلف عوامل التخلف الدراسى باختلاف الحالات . . فبعضها يرجع الى ضعف الصحة او كثرة التغيب عن المدرسة ، وبعضها يرجع الى ضعف الاستعداد فى ناحيه معينه ، وبعضها قد يكون راجعا الى عوامل نفسيه مثل كراهيه المادة او المدرس .و المدرسة ، وبعضها يرجع الى عوامل اجتماعيه كالنزاع العائلى والافتقار الى الرعاية فى المنزل او تأثير الرفاق غير المهتمين بالدراسة ، او لظروف اقتصاديه سيئه .

٢ - السلوك العدوانى :

يتخذ العدوان بين التلاميذ اشكالا شتى منها ارتكاب المخالفات او التحريض على ارتكابها والخروج على طاعة المدرس ورفض تنفيذ اوامره ، وكثرة تعطيل الدروس بالمقاطعة او اثاره الشغب او بالتهريج ، والاعتداء على زملاء بالاهانة او الضرب وتحطيم اثاث المدرسة او اتلافه . وتدل دراسة حالات السلوك العدوانى عند الطلاب على تشابك العوامل الشخصيه والبيئه التى تؤثر فيها . واغلب حالات العدوان نجدها عمليه تعويض زائد لحرمان من عطف الوالدين او احدهما او تفرقة فى المعاملة بالمنزل او تدليل زائد او نبذ ورفض من الوالدين ، ويظهر التعويض الزائد فى شكل ثورة على المدرس كمصدر للسلطة وعلى النظام المدرسى والاستهتار بالقوانين والنظم .

٣- المرض والتمارض :

للصحة العامة اثرها على التكيف المدرسى عند التلاميذ ، فالصحة الجيده تجعل التلميذ اقدر على بذل الجهد وتحمل اعباء الدراسة . والتلميذ المريض يتعرض للضعف ، وقد يضطره المرض الى اهمال دروسه ، وتساء حالته اذا انقطع عن الدراسة فترة طويله بسبب المرض . وعلى

المدرسة ان تواجه صعوبات المرضى من التلاميذ بوضع خطة للرعاية الصحية ، ومعاونة المرضى من التلاميذ حتى يعوضوا ما فاتهم من دروس . ومن الضروري ان تتعاون المدرسة مع الآباء لتقوية المرضى من التلاميذ من الناحيتين الصحية والعلمية .

ومن الصعوبات التى تواجه التلاميذ المرضى الذين تطول فترة انقطاعهم عن المدرسة تعرضهم للرسوب بسبب عدم حصولهم على النسبة المطلوبة للحضور . وهناك الطلبة المعوقون بسبب عجز جسمى والذين لا يستطيعون الا ان يبذلوا نشاطا محدودا . وهناك ايضا ضعاف البصر وضعاف السمع الذين يحتاجون الى استخدام وسائل معينة وان يكونوا فى مكان قريب من السبورة ومن المعلم .

وهناك ايضا حالات التمارض ، فالطالب المتمارض هو فى الغالب هارب من الدرس وراغب فى التخلص من الملل الذى يشعر به . وفى بعض الحالات يتظاهر التلميذ بالمرض ليخرج من المدرسة لسبب شخصى قد لا يسمح له بالحصول على اذن من ادارة المدرسة للتغيب .

٤ - الغش فى الامتحانات :

يحاول بعض الطلاب الغش فى الامتحانات ، ويدل ذلك على انخفاض مستوى التكيف عند هؤلاء الطلاب وخاصة بالنسبة للمادة الدراسية التى يحاولون الغش فيها . ومن العوامل التى تؤدى ببعض الطلاب الى الغش ما يأتى : صعوبة المادة بالنسبة للطالب ، وشعور التلميذ بعدم الأمان ، وزيادة الاهتمام بدرجات الامتحان ، والتأثير السئ للأخريين وتحريضهم ، وضعف ثقة الطالب بنفسه ، والمفهوم الخاطىء للغش ، وضعف الرقابة اثناء الامتحان . ومن واجب المدرسة ان تدرس حالات الطلاب الذين يحاولون الغش وان تعمل على توجيههم ورفع مستواهم فى المادة وقد يستلزم ذلك انشاء فصول للتقوية او اصلاح طرق التدريس .



● دور المدرسة فى تحقيق التكيف السوى :

يمكن ان نلخص مهمة المدرس لتحقيق التكيف السوى عند الطلاب فى امرين : هما التعليم والتوجيه . . فعلى المعلم ان يساعد التلاميذ على تحصيل الخبرات والحقائق التى تلائم عقولهم وتثير اهتمامهم وتعددهم

للحياة . وعليه أن يستخدم فى ذلك طريقة التدريس التى تحقق الاقتصاد فى وقت الطلاب وجهدهم . وعلى المعلم تنمية الميول والاتجاهات الملائمة عند التلاميذ ، ومن أهمها تلك المتصلة بالجماعة كحب الأسرة وحب المدرسة والشعور بالانتماء نحوها وحب الوطن والتمسك بالقيم والمبادئ الاجتماعية والدينية والايمان بالتعاون والثقة والاحترام والعدالة كأسس للتعامل بين الناس .

ولا يمكن الفصل بين هذين الواجبين . . التعليم والتوجيه ، فهما يسيران جنباً الى جنب كما عمل المعلم مع طلابه داخل قاعة الدرس او خارجها . ان الجانب الانسانى من عمل المعلم يؤثر تأثيراً كبيراً فى نجاح العملية التعليمية وفى نمو شخصيات الطلاب وتحقيق تكيفهم داخل المدرسة وخارجها . فهذه الطريقة قد تؤدى الى تشويق الطلاب للدرس وحبهم للمعلم ، كما قد تؤدى الى احساسهم بأن المعلم يدعوهم الى التفكير والنزوى او الى احساسهم بأنه يقبل كل ما يلقى اليه دون مراجعة او يرفض كل اجابة دون تعليل . وفى كل حالة تتشكل علاقة التلميذ بالمدرس على نحو معين قد ينطوى على التكيف او عدم التكيف . كذلك تتأثر علاقة التلاميذ بالمدرس واقبالهم على مادته بطريقة عرضه للمادة الدراسية ومقدار ربطها بحاجاتهم وبمشكلات الحياة اليومية .

ولا يقتصر عمل المدرس فى التوجيه الاجتماعى على نشاطه فى التدريس ، بل يتعداه الى مراقبة علاقات الطلاب وتقويم ما فيها من شذوذ او انحراف . فالطلاب يعيشون فى جماعة وتندم بينهم علاقات متنوعة فيتجاذب بعض الطلاب ويتنافر البعض الآخر ، ويبدو على بعض الطلاب ميل غالب الى الاندماج مع زملائهم وممارسة النشاط الاجتماعى بينما يميل البعض الآخر الى الانكماش والعزلة . كذلك يتميز البعض بالنزول الى السيطرة مقرونة احياناً بالميل الى الزعامة ، بينما يميل البعض الآخر الى الانقياد والخنوع . وتسود جماعات الطلاب معايير ومثل اخلاقية على اساسها يحكمون على اعمال المعلمين والطلاب بالاستحسان والاستهجان .

فمن واجب المعلم ان يراقب نمو التلاميذ فى هذه النواحي ، وعليه ان يتدخل لعلاج ما يبدو فى افراد التلاميذ او جماعاتهم من انحراف . مثال ذلك ما قد يشاهده من استبداد الطلاب الكبار بالصغار وارغامهم بالقوة على عمل ما لا يريدون . وما قد يشاهده من اتجاه بعض الطلاب للخروج على القوانين كما يحدث فى حالة احداث الشغب فى قاعة الدرس

أو تحطيم أدوات المدرسة . وفى هذه الحالات كثيرا ما يوجد بين التلاميذ قيادة غير رسمية يتولاها واحد أو أكثر ممن يتزعمون الطلاب ، وينبغى أن يتجه اهتمام المدرس أولا الى توجيه هؤلاء القادة ومواجهة أساليبهم فى التحريض والتضليل والتوجيه الخاطيء لزملائهم الطلاب .

وليس معنى التدخل من جانب المعلم أن يتجه الى تطبيق العقوبات ويكتفى بها ، فإن العقوبات وحدها قد تفشل فى حل المشكلة من أساسها ، فتتكرر نفس الأخطاء ولو بعد فترة ، بل ينبغى أن يسعى المدرس للكشف عن العلة الحقيقية ليعرف كيف يعالج الموقف بحكمة . ولا شك فى أن الطلاب يتأثرون بطريقة المعلم فى بحث مشكلاتهم ومعالجتها ، وقد يكتسبون من ذلك اتجاهات معينة . ومن المسلم به أن الحالات الشاذة تحتاج الى ارشاد نفسى أو علاج نفسى وليس من حق المدرس أو من واجبه أن يتعرض لها وإنما يحولها الى المختصين فى مركز التوجيه والارشاد أو العيادة النفسية .

وعلى المعلم واجب آخر ، هو تهيئة المجالات الملائمة للتربية الاجتماعية ، ومن هذه المجالات الجماعات المدرسية والهوايات والاجتماعات والحفلات الترويحية والرحلات . فهذه كلها تهيء الفرصة للتعامل والتعاون فيما بين الطلاب انفسهم وفيما بينهم وبين المدرس ، ومن خلال هذا النشاط يكتسب الطلاب خبرة اجتماعية ويتكشف ما لدى بعضهم من مواهب يمكن تنميتها ، أو نواحى قصور فتنهيا الفرصة للمعلم للتوجيه والتقويم .

ومتى كانت شخصية المعلم سوية ، ومتى كانت معاملته للطلاب قائمة على الثقة والتعاون ، ومتى كانت علاقته بالطلاب مشبعة بالحب والاحترام ، فاننا نتوقع أن يكتسب منه التلاميذ خلقا طيبا واتجاهات سليمة وتكيفا حسنا .

● المدرسة تهيء جوا صالحا للنمو :

تستعين المدرسة على أداء مهمتها بتهيئة جو تسوده علاقات طيبة تساعد على تقدم التلاميذ وتحقيق توافقهم فى شتى المجالات . ويتوقف الجسود المدرسى على العلاقات الانسانية وامكانيات المدرسة المادية .

أولاً - العلاقات الانسانية فى المدرسة ، وتشمل :

- ١ - العلاقة بين المدرسين والطلاب .
- ٢ - العلاقات الاجتماعية بين الطلاب .
- ٣ - علاقات المدرسين بعضهم ببعض الآخر ، وعلاقتهم بالهيئة الادارية بالمدرسة .

وتنجح هذه العلاقات عموماً اذا ما اتسمت بالثقة والاحترام المتبادل والتعاون والمشاركة الايجابية .

ثانياً - امكانيات المدرسة المادية ، وتشمل :

١ - المبنى ، من حيث صلاحيتها وملاءمتها للطلاب واتساعها ومواجهتها لأغراض المدرسة واحتياجاتها من النواحي التعليمية والاجتماعية .

٢ - عدد التلاميذ فى الفصل ، حيث ان ازدحام قاعة الدرس بالتلاميذ يؤثر على راحتهم ويجعل من المتعذر تنظيمهم والاشراف عليهم ، ويقلل من فرص رعايتهم كأفراد .

٣ - الأثاث ، حيث يحتاج الطلاب الى مقاعد مريحة ملائمة لأحجامهم وتحقق راحتهم وتلائم الذوق السليم من حيث النظافة والصيانة .

٤ - الوسائل التعليمية ، وهذه ينبغى ان تكون كافية وصالحة للعمل ، وهى تشمل السبورات والخرائط والرسوم البيانية والأشكال التوضيحية والنماذج والأفلام وآلات العرض والاذاعة وغيرها .

٥ - الكتب والمراجع المدرسية ، وينبغى ان تكون جاهزة وتصرف للطلاب قبل بدء الدراسة ، مع مراعاة ان تكون جيدة الطباعة وملائمة لمستوى فهم الطلاب وواضحة فى صورها وشيقة .

ومن الواضح انه كلما كانت الامكانيات المادية محققة لمطالب التلاميذ والمدرسين فانها تساعد على تعزيز العلاقات الانسانية وتدعيمها بما يؤدى الى نمو التلاميذ وحسن تكيفهم .



شخصية المدرس وتأثيرها على التلاميذ

عندما يلتحق التلميذ بالمدرسة لأول مرة يصبح المدرس ثالث الأشخاص الراشدين - بعد الأب والأم - فى التأثير على مجرى حياته ، حيث يقوم بدور هام فى تنشئة وتكوين شخصيته ، كما يعتبر الممثل الجديد للسلطة فى نظر الطفل . فالعلم يقضى مع تلاميذه ساعات طويلة ، خاصة فى الصفوف الأولى ، وينظر اليه التلميذ باعتباره اكبر منه سنا واعلى منزلة واقوى جسما واكثر معرفة . كما تلعب الميكانيزمات اللاشعورية دورها فى التوحيد بين المدرس وصورة الأب أو الأم ، فيتجه التلميذ الى المدرس باعتباره بديلا للام أو للأب وباعتباره مثلا اعلى . ويعكس التلميذ على المدرس مشاعره نحو والديه - الصريحة منها والمكبوتة - فيعكس عليه عدوانه وحرمانه وكرهيته ورغباته واحتياجاته العاطفية وتناقضه الوجدانى . ويمثل سلوك المدرس ازاء التلميذ (من وجهة نظر التلميذ) طريقة المدرس فى الاستجابة لحاجاته وتأثيراته ، سواء قصد المدرس ذلك او لم يقصد ، عن ادراك او عن غير وعى منه (٢) .

والمعلم - كممثل للسلطة - يعمل على احد امرين : فهو اما ان يدعم فكرة التلميذ عن السلطة كما كونها من خلال تعامله من والديه او يهز هذه الفكرة من اساسها ويغيرها كلية . فاذا ما كانت السلطة المنزلية فى حالة من الحالات ذات طابع استبدادى تقوم على الردع والعقاب والبطش ، وكان ذلك اسلوب المدرس ايضا مع تلاميذه ، فان مفهوم التلميذ يستقر على أن السلطة - بوجه عام تقوم على العدوان والظلم والبطش . اما اذا كان المدرس ممن يتقبلون التلاميذ على علاقتهم وحسب طبيعتهم ، ويظهر لهم الحب والود والتقدير ، مع التوجيه البناء المثمر ، فان هذا كفيلا باهتزاز مفهوم السلطة المبدئى لدى الطفل ، وادراكه ان السلطة يمكن ان تتخذ اكثر من صورة واحدة ، مما يمكن ان يكون بداية لتعديل اتجاهات الطفل وتصحيح سلوكه .

وحتى يقوم المدرس بهذه المهمة الخطيرة فى التأثير على شخصية التلاميذ ، فاننا نتطلب منه ما يأتى :

(٢) صموئيل مكاريوس ، الصحة النفسية والعمل المدرسى .

ص ٧٠ - ٧٣ .

١ - أن يوافر لديه قدر مناسب من الصحة النفسية ، وأن يكون متوافقا فى حياته وله علاقات اجتماعية ناجحة .

٢ - أن يكون مؤمنا بعمله مع التلاميذ ، ويتفهم اساليب مخاطبتهم .
والتعامل معهم . . بمعنى ان يكون مؤمنا بالعلاقات الانسانية والفروق الفردية ، فيكون صديقا للجميع وبؤمن بقيمة كل تلميذ ويتقبل كل تلميذ حسب قدراته وامكاناته ، ويعطى كل واحد من التلاميذ ما يستحقه من اعتراف وتقدير .

٣ - أن يكون المدرس على درجة كبيرة من المرونة ، والا تختلف شخصيته داخل قاعة الدرس كثيرا عن شخصيته فى الخارج ، والا يطغى على سلوكه الخوف الدائم من فقد مكانته او هيبته لو انه تباسط مع التلاميذ .

٤ - ان يكون مدركا للنزعة الاستقلالية لتلاميذه المراهقين ، فلا يسئ تفسير سلوكهم التحررى وبعض تصرفاتهم . وينبغى الا يتصور المدرس ان تلاميذه يتحدونه شخصيا بهذه التصرفات ، بل انهم يجتازون فترة انتقالية فحسب يؤكدون فيها ذواتهم ويسعون الى تقليد الانماط السلوكية للكبار .
وبعبارة اخرى ينبغى ان يتحلى المدرس - خصوصا فى المرحلة الثانوية - بالصفات التى تجعل منه صديقا للتلاميذ واخا اكبر لهم .

وهناك من المدرسين من تؤدى طريقة تعاملهم مع التلاميذ الى الاساءة لشخصيات هؤلاء التلاميذ وتعوؤ قيام علاقات مؤدبة للنمر السوى داخل قاعة الدرس . ويحدث ذلك بصفة خاصة عندما يستغل المدرسون موقف قاعة الدرس فى دعم امنهم النفسى وتعوؤ النقص الذى يشعرون به من جراء عدم قدرتهم على اشباع حاجاتهم النفسية خارج قاعة الدرس .
ومن الاساليب التى يلجأ اليها هؤلاء المدرسين ما يأتى :

١ - الاستهزاء والزرارية ببعض التلاميذ والسخرية منهم .

٢ - البخل فى اعطاء المعلومات او المادة العلمية لتلاميذه .

٣ - اساءة فهم السلوك الاستقلالى للطلاب واعتباره تحديا شخصيا له والتصرف ازاءه على اساس هذا المفهوم الخاطيء .

٤ - اشاعة روح المنافسة الضارة والتحدى بين الطلاب .

٥ - الاسراف فى تقدير بعض الطلاب وتمجيدهم لتفوقهم الدراسى ، مما يترتب عليه احيانا اعتزال مجموعة الطلاب لهؤلاء التلاميذ واعتبارهم عينة شاذة . ويلاحظ فى مرحلة المراهقة بصفة خاصة ان التلاميذ يقدر بعضهم بعضا لاعتبارات اخرى غير التفوق الدراسى ، وهى تتصل بمهاراتهم الرياضية والاجتماعية وبعض المميزات الشخصية .

٦ - التحيز الواضح لبعض الطلاب ومنحهم امتيازات خاصة ، ويؤدى هذا السلوك الى ربط هؤلاء التلاميذ بالمدرس وعزلهم عن باقى زملائهم . وكذا التحامل الواضح على بعض الطلاب واضطهادهم دون سبب واضح ، مما قد يؤدى الى تعاطف مجموعة التلاميذ مع زملائهم المضطهدين وبالتالي التكتل ضد المدرس وعدم تقبله .

٧ - المبالغة فى فرض النفوذ والسلطة داخل قاعة الدرس ، حيث يحاول المدرس من خلال هذا السلوك ان يشبع حاجته الشخصية الى التقدير والاعتراف والمكانة .

٨ - المبالغة فى استخدام الامتحانات والواجبات المدرسية المنزلية مما يجعل المادة الدراسية منهكة للتلاميذ ومما يعوق تنمية مناخ اجتماعى انسانى فى المدرسة .



● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - تتأثر الصحة النفسية للفرد بحالته الصحية والعقلية وميوله واتجاهاته ، كما تتأثر ايضا بالعادات والتقاليد الاجتماعية والاتجاهات الثقافية وما يفرضه المجتمع على الفرد من مسؤوليات والتزامات وواجبات . وتتضمن عملية التربية المحافظة على الصحة النفسية للأطفال ، وهذا يستلزم تشجيع المؤثرات النافعة ومقاومة المؤثرات الضارة . وتعتبر الأمرة اهم مجال يؤثر فى الصحة النفسية للطفل ، كما ان للمجتمع الخارجى اثره ايضا ، ولا تستطيع المدرسة ان ترعى جانب الصحة النفسية للتلاميذ ان هى عزلت نفسها عن الأسرة والمجتمع الخارجى .

٢ - يتأثر تكيف التلميذ في المدرسة بعدة عوامل أهمها : الحالة الصحية للتلميذ ، وأسرة التلميذ ، والمحيط الخارجي ، والعوامل المدرسية . وأهم مشكلات التكيف في المدرسة هي : التخلف الدراسي ، والسلوك العدواني ، والمرض والتمارض ، والغش في الامتحانات .

٣ - تتلخص مهمة المدرس لتحقيق التكيف السوي عند الطلاب في امرين هما التعليم والتوجيه ، ولا يمكن الفصل بين هذين الواجبين لأنهما يسيران جنباً إلى جنب كلما عمل المعلم مع طلابه داخل قاعة الدرس أو خارجها .

٤ - تستعين المدرسة على أداء مهمتها بتهيئة جو تسوده علاقات طيبة تساعد على تقدم التلاميذ وتحقيق توافقهم في شتى المجالات ، ويتوقف الجو المدرسي على العلاقات الانسانية وامكانيات المدرسة المادية .

٥ - ان لشخصية المعلم اثرها على التلاميذ ، لذا ينبغي ان يتوافر لديه قدر مناسب من الصحة النفسية ، وان يؤمن بعمله مع التلاميذ ، وان تتوافر لديه المرونة ، كما يدرك النزعة الاستقلالية لدى الطلاب . وينبغي ان يتجنب المعلم الالتجاء الى الوسائل التي تعوق النمو النفسى للتلاميذ مثل : الاستهزاء بالتلاميذ والسخرية منهم ، والبخل في اعطاء المعلومات للتلاميذ ، واساءة فهم سلوكهم الاستقلالى ، واشاعة روح المنافسة الضارة غير البقاءة ، والتحيز والتحاميل بالنسبة لبعض الطلاب ، والمبالغة في فرض النفوذ والسلطة ، والاسراف في الامتحانات والواجبات المدرسية .

مراجع الباب الأول

- ١ - سيد عبد الحميد مرسى ، سيكولوجية المهن (ط ٤) . القاهرة : العالمية للنشر ، ١٩٧٧ .
- ٢ - صموئيل مكاريوس ، الصحة النفسية والعمل المدرسى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٣ - عطية محمود هنا وآخرون ، الشخصية والصحة النفسية . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٨ .
- ٤ - محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٥ - مصطفى فهمى ، الصحة النفسية . القاهرة : دار الثقافة ، ١٩٦٣ .
- ٦ - مصطفى فهمى ، التكيف النفسى . القاهرة : مكتبة مصر ، ١٩٦٧ .

7 — Biber, B.; **A Study of the Psychological Impact of School Experience.** N. Y. ; Bank Street College of Education. 1962.

8 — Clausen, J.; **Sociology and the Field of Mental Health.** N. Y. : Russel Sage, 1956.

9 — Combs. A., and Snygg , D.; **Individual Behavior.** N.Y. : Harper, 1959.

10 — Fromm, E.; **The Sane Society.** N. Y. : Rinehart, 1955.

11 — Hollingshead, A., and Redlich, R.; **Social Class and Mental Illness.** N. Y. : Wiley , 1958.

12 — Jahoda, M. ; « Toward a Social Psychology of Mental Health », in Rose, A. (ed.); **Mental Health and Mental Disorder.** N. Y. : Norton, 1955 .

13 — Kaplan, L.; **Mental Health and Human Relations in Education.** N. Y. : Harper, 1967 .

14 — Redl, F., and Wattenberg, W. ; **Mental Hygiene in Teaching.** N. Y. : Harcourt, Brace. 1959 .

15 — Rogers, C.; **Client - Centered Therapy**. Boston : Houghton - Mifflin, 1951 .

16 — Shaffer, L., and Shoben, J. Jr.; **The Psychology of Adjustment**. Boston : Houghton - Mifflin, 1956.

17 — Smith, M., and Hobbs, N.; **The Community and Community Mental Health Center**. Washington, D.C. : American Psychological Association, 1966.

18 — Starr, B. (ed.) ; **The Psychology of School Adjustment**. N. Y. : Random House, 1970.

19 — Torrance, E.; **Mental Health and Constructive Behavior**. Belmont, Calif. : Wadsworth. 1965.

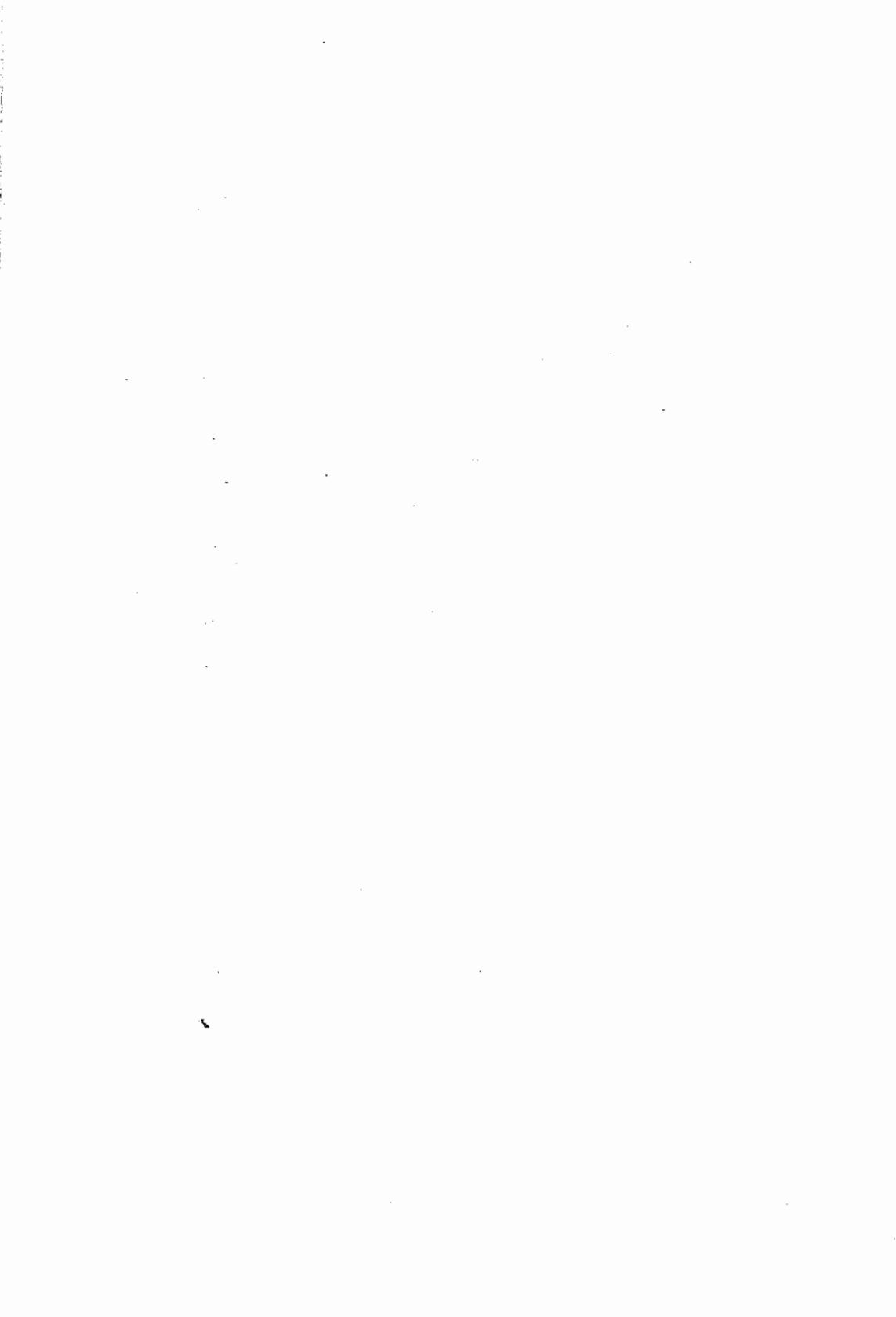
20 — U.S. Dept. of Health, Education , and Welfare ; **The Protection and Promotion of Mental Health in Schools** . Washington, D. C.: U. S Dept. of Health, Education, and Welfare, 1966

* * *

الباب الثاني

مفهوم التوجيه والإرشاد النفسي

- الخدمات النفسية الفردية .
- أسس التوجيه والإرشاد النفسي .
- نظريات التوجيه والإرشاد النفسي .
- طرق وأساليب الإرشاد النفسي .



الفصل الرابع

الخدمات النفسية الفردية

● مقدمة :

تستهدف الخدمات النفسية خدمة الفرد عن طريق تطبيق المبادئ والقوانين النفسية فى المجالات المختلفة . وتقوم هذه الخدمات على مساعدة الفرد سواء فى الأسرة أو المدرسة أو العمل أو فى أى مجال آخر . وقد تكون الخدمة النفسية توجيهها تربويا يستهدف تحقيق تكيف الطالب فى دراسته ، وقد تكون توجيهها مهنيا يقصد تكيفه المهنى ، وقد تكون ارشادا نفسيا يرمى الى تكيف الفرد مع نفسه ومع غيره ومع بيئته ، وقد تكون الخدمة فى مجالات أخرى .

وتستهدف الخدمات النفسية المحافظة على كيان الفرد أو المجتمع سليما قويا ناميا . وتتجه هذه الخدمات الى الأفراد ، كما تتجه الى الجماعات والى المجتمع بأكمله . . وهى حين تتجه الى الفرد انما تحاول أن تحافظ على كيانه وذاته وشخصيته ، كما تحاول أن تهيب له الظروف التى تؤدى الى نموه ونضجه وتكيفه فى المجالات المختلفة : الأسرة ، والمدرسة ، والعمل ، والعلاقات الاجتماعية . وقد تركز على ناحية خاصة كما فى التوجيه التربوى والمهنى ، كما قد تركز على تكيف الفرد مع نفسه ومع غيره من الناس . وتستهدف جميع هذه الخدمات نمو الفرد فى المجالات المختلفة - الدراسية والمهنية والأسرية والاجتماعية - الى أقصى حد ممكن ، كما تقوم على تهيئة الظروف التى تؤدى بالفرد الى اكتساب اساليب سلوكية من شأنها ان تحقق له الرضا والاشباع والسعادة .

وقد تتجه الخدمات النفسية الى الجماعات حين تستهدف تماسك الجماعة وازالة أسباب التوتر والصراع بين أفرادها . فالتوجيه الجمعى فى مجالات التربية والعمل والعلاقات الاجتماعية يرمى الى توجيه الجماعات الى أقصى ما يمكن لها من نمو من حيث تنمية العلاقات بين أفرادها وازالة أسباب القلق التى تعوق بالانتاج والتوافق والرضا والاشباع .

وتستهدف توجيه الطلاب نحو الدراسة والحياة الاجتماعية الملائمة ،
وتوجيه العاملين وأصحاب العمل نحو زيادة الانتاج وتحسينه والتقليل من
تكاليفه ، وكذلك الخدمات النفسية العسكرية التى تقوم على خدمة المجهود
الحربى عن طريق انتقاء المجندين ، وتوزيعهم على الاسلحة المختلفة ورفع
معنوياتهم وعلاج حالات الاضطراب النفسى التى تعترى الضباط والجنود
اثناء القيام بواجباتهم العسكرية .

كل هذه خدمات نفسية جمعيه ، اى تستهدف خدمة الجماعات وفئات
المواطنين . وهى لا تختلف عن الخدمات الفردية الا من ناحية ان الفردية
تتجه الى خدمة الافراد دون الجماعات . ومع ذلك فمن الضرورى ان
نشير الى ان الصلة بين الخدمات الفردية والخدمات الجمعية وثيقة اذ
انهما تقومان على اساس تطبيق نفس المبادئ والقوانين النفسية .



● الحاجات الاساسية للفرد (١) :

تصنف الحاجات الاساسية الى :

- ١ - الحاجات الفسيولوجية (البيولوجية) او الأولية .
- ٢ - الحاجات الاجتماعية النفسية او الثانوية .

ومن امثلة الحاجات الفسيولوجية الجوع والعطش والراحة وما اشبه ،
وهذه الحاجات ضرورية لبقاء الانسان وحفظ النوع لذا فهى شائعة بين
جميع البشر ، ولكنها تظهر بدرجات متفاوتة . فالطفل يحتاج الى كمية
من النوم اكثر من حاجة الشخص الراشد . وتتعدل هذه الحاجات
الفسيولوجية عن طريق الخبرة والممارسة الاجتماعية (مثال : تناول
وجبات محددة فى الصيام) .

اما الحاجات الثانوية فانها اكثر غموضا من الأولية لانها تمثل
حاجات عقلية ومعنوية واجتماعية بدلا من الحاجات الوظيفية للجسم .
وتنمو هذه الحاجات الثانوية وتتطور وفقا للنضج العقلى للشخص .
ومن امثلة الحاجات الثانوية : المنافسة ، وتحقيق الذات والانتماء والاعتراف

(١) سيد عبد الحميد مرسى ، العلوم السلوكية فى مجال الادارة والانتاج
(ط ٢) . (القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٨٤) ، ص ٣٣ - ٣٧ .

والتقدير . وتختلف الحاجات الثانوية وتتنوع من شخص الى آخر بدرجة تفوق تلك التى نراها فى الحاجات الفسيولوجية ، بل قد نراها متضادة فى شخصين (مثال : اشباع الحاجة الى تحقيق الذات) . وتتميز الحاجات الثانوية بالخصائص الآتية :

- ١ - انها شديدة التأثير بالخبرة التى يمر بها الفرد .
- ٢ - انها تتنوع فى النمط والكثافة من شخص الى آخر .
- ٣ - انها تتغير فى داخل الفرد ذاته .
- ٤ - انها تعمل فى اطار الجماعة ولا تعمل منفردة .
- ٥ - انها تختفى عن الادراك والمعرفة الواعية الظاهرة .
- ٦ - انها مشاعر غامضة وليست ملموسة كالحاجات الفسيولوجية .
- ٧ - انها تؤثر على السلوك بصفة عامة .

وعلى الرغم من تصنيف الحاجات الى اولية وثانوية فان هذا التصنيف لاغراض المناقشة والدراسة فقط ، ولكنها فى واقع الحياة لا تنفصل بعضها عن البعض الآخر فى كيان الفرد . ولكى ندرك اهمية الدور الذى يقوم به العمل فى حياة الفرد يجب ان نفهم أولا الفرد وحاجاته الأساسية . فلقد اتضح خطأ الفكرة التى تقول بأن الانسان يعمل لمجرد الحصول على القوت فقط ، ويكفى للتدليل على خطأ هذه الفكرة ان تذكر انه كان من الواجب - تصديقا لهذا الراى - ان يتوقف العمل وينتهى بمجرد حصول الفرد على « لقمة العيش » . واذا نظرنا حولنا نجد ان الانسان لم يقم ببناء حضارته بهذه الوسيلة البسيطة التى تستهدف مجرد الحصول على القوت . وناقش كثير من العلماء والباحثين الدوافع والحاجات الأساسية التى يشتمل عليها موقف العمل . ومن رواد هؤلاء العلماء « مازلو Maslow » الذى يرى ان الفرد كل متكامل منظم ، وان دراسة دوافع الفرد وتصنيفها يجب ان تكون على اساس انساني وان تتحرر من الدراسات التى جرت على الحيوان . ويجب ان يتبع هذا التصنيف اهداف الانسان بدلا من مجرد وضعها على اساس الدوافع الفطرية فقط . وهذه الدوافع الأساسية او الحاجات هى فى الغالب لا شعورية . ومن الجلى ان الموقف الذى يتفاعل فيه الفرد مع بيئته يجب ان يوضع بأكمله فى الاعتبار ، وعلى الرغم من ان الدوافع هى التى تثير السلوك وتسببه الا ان هذا السلوك يتأثر عادة بعوامل بيولوجية وثقافية وموقفية .

ومن وجهة النظر المهنية ، فقد نظم « مازلو » الحاجات الأساسية بطريقة هرمية بالنسبة لقوة هذه الحاجات وفعاليتها . ويلاحظ أن كل حاجة من الحاجات الأساسية لا تعلن عن نفسها الا اذا اشبعت الحاجة التي قبلها في الترتيب الهرمي . والحاجات الأساسية هي :

- ١ - الحاجات البيولوجية (الفسيولوجية) .
- ٢ - الحاجة الى الأمن .
- ٣ - الحاجة الى الانتماء .
- ٤ - الحاجة الى الاعتراف والتقدير .
- ٥ - الحاجة الى المعلومات والفهم .
- ٦ - الحاجة الى تحقيق الذات .

وقد وضعت الحاجات بهذا الترتيب حسب اهميتها وفعاليتها . ويبحث الشخص اولا عن اشباع حاجاته البيولوجية ، ثم يعمل على اشباع الحاجة الى الأمن ثم الانتماء . وهكذا الى آخر قائمة الحاجات وسنشرح هذه الحاجات بايجاز .

● الحاجات البيولوجية (الفسيولوجية) :

تعتبر هذه الحاجات نقطة البدء في نظرية الدوافع ، وهي تختلف في طبيعتها عن الحاجات الأخرى ، اذ تبدو أعراضها جسمية بدرجة كبيرة . فالجوع مثلا يبدو مكانه في المعدة ، ولكن الواقع انه في حالة الجوع الشديد تتغير معظم انسجة الجسم وتصبح في حاجة شديدة الى الاشباع ، وينطبق نفس القول على حالة العطش . والحاجات البيولوجية هي اكثر الحاجات فاعلية بالنسبة للفرد وتؤثر على سلوكه بدرجة كبيرة . فالشخص الجائع مثلا نجده يبحث عن الراحة بالدرجة التي تبعثها البروتينات والفيتامينات التي يحتاج اليها جسمه . وعندما لا تشبع احدى الحاجات البيولوجية فان الانسان يميل الى الخضوع لسيطرة الحاجة بدرجة تخبو معها اية حاجة اخرى وتختفى من تفكيره حتى يشبع الحاجة الفسيولوجية .

١ - الحاجة الى الامن :

تظهر اهمية هذه الحاجة بمجرد اشباع الحاجات البيولوجية وخاصة بالنسبة للكبار . كما تظهر هذه الحاجة عند الأطفال عندما يغيب عنهم

ابواهم او عند تعرضهم للخوف . وتدفع « الحاجة الى الأمن » الناس الى الحرص والحذر ، وهى التى تثير فينا الرغبة لتملك المال والعقارات والادخار ، هذا علاوة على الأمن الروحى الذى تبعثه الطقوس الدينية .

٢ - الحاجة الى الانتماء :

اذا ما اشبعت الحاجات البيولوجية والحاجة الى الأمن اشباعا طيبا تبرز حينئذ الحاجة الى العطف والانتماء . فيشعر الشخص شعورا قويا لم يسبق ان احس به بأنه يفقد الصديق او الرفيق او القرين . ويرغب فى ان يتخذ مكانا فى جماعته ويسعى لتحقيق اهدافه فى ظل الجماعة . وأن تعطيل اشباع هذه الحاجة هو السبب الأساسى لحالات عدم التوافق وسوء التكيف .

٣ - الحاجة الى الاعتراف والتقدير :

توجد لدى الكثيرين الحاجة او الرغبة فى تقدير انفسهم تقديرا عاليا مع احترام الذات ، كما توجد لديهم الرغبة فى ان يقدرهم الآخرون . ويؤدى اشباع الحاجة الى التقدير الى الاحساس بالثقة بالنفس والقوة والمقدرة والكفاية والنفع بالنسبة للمجتمع . ومن ناحية اخرى فان تعطيل هذه الحاجة يؤدى الى تثبيط العزيمة او الى اتجاهات تعويضية او الشعور بالاخفاق الذى قد يؤدى الى الصراع النفسى . وقد تدفع هذه الحاجة الأفراد الى محاولة الظهور بثتى الوسائل فمنهم من يحتكر الحديث فى أى مجلس دون ان يتيح فرصة الحديث لغيره حتى ترمقه الأعين طول الوقت ، كما تدفع آخرين الى بذل جهودهم للتفوق على أقرانهم فى العمل حتى تلتفت اليهم الأنظار مقرونة بالاعجاب والتقدير .

٤ - الحاجة الى المعلومات والفهم :

لهذه الحاجة تأثيرها على الفرد من حيث فهمه لكل ما يتعلق بحياته . . ويلاحظ ان الطفل فى خلال مراحل نموه يقوم بتجميع الموضوعات التى تمكنه من الحصول على المعلومات ، ثم يبدأ فى محاولة الفهم ، ونراه يحاول تفسير الظواهر التى يراها حوله . والحاجة الى المعلومات هى التى تسبب الشعور بالاحباط لدى التلاميذ عندما تحول قلة المعلومات دون فهمهم للمواد التى يدرسونها ، وخاصة اذا لم ترتبط ارتباطا مباشرا بخبراتهم . اننا بحاجة الى ان نفهم العالم الذى نعيش فيه والى فهم انفسنا ايضا حتى نستطيع تحقيق عملية التكيف والتوافق .

٥ - الحاجة الى تحقيق الذات :

المقصود بهذه الحاجة هو أن كل ما يستطيع الانسان أن يحققه يجب أن يعمل على تحقيقه حتى يصبح سعيدا ، أى أن يختار الانسان الدراسة أو العمل الذى يلائمه فى حدود قدراته وامكانياته ويحاول تحقيق اهدافه فى هذا المجال ، ولذا تختلف طريقة اشباع هذه الحاجة من فرد الى آخر وفقا لامكانيات كل فرد . وتبرز الحاجة الى تحقيق الذات بوضوح بعد اشباع الحاجات الأساسية السابقة .

وهذه الحاجات الأساسية ، وان كانت فطرية فى طبيعتها ، الا انها لا تؤدى الى السلوك الغريزى الذى نشاهده فى الحيوانات ، فهى تختلف عنه من حيث مرونة السلوك وملاءمة الظروف وتعديلها لتحقيق الاهداف . وهنا نرى ان الانسان يحاول ان يشبع الحاجات الأساسية بوسائل وانماط مختلفة من السلوك . ومهما بلغت الحاجات الأساسية من القوة والسيطرة فانه يمكن تعديلها بصفة عامة ، عدا الحاجات الفسيولوجية اذ لا يمكن تعديلها الا بنسبة طفيفة . وتختلف قوة هذه الحاجات وفعاليتها من شخص الى آخر ، والشخص الذى يستطيع اشباع هذه الحاجات يمكنه ان ينظم حياته ويتكيف مع الظروف المحيطة به .

* * *

● الحاجات المختلفة التى أدت الى نشأة الخدمات النفسية :

ظهرت الحاجات المختلفة الى الخدمات النفسية بصورة واضحة نتيجة التطور الذى تناول المجتمع ، فادى الى اختلاف الظروف التى يعيش فيها الفرد وتعدد النظم الاجتماعية التى يخضع لها ونمو عمليات التطبيع الاجتماعى التى يمر بها حتى يصبح عضوا نافعا فى الجماعة التى ينتمى اليها . وقد صاحب هذا تعدد الالتزامات والمطالب المفروضة على الفرد ، وتعدد اساليب اشباعها ، ثم تعدد اساليب التوافق التى يجب على الفرد تعلمها واتباعها . وسنشير الى بعض نواحي التطور التى طرأت على الأسرة والعمل والحياة الاجتماعية بصورة عامة .

١ - التغييرات التى طرأت على الأسرة :

ليس من الميسور حصر التغييرات التى طرأت على الأسرة على مر العصور ، فمن الملاحظ ان هذا التغير قد تناول تكوينها ووظائف افرادها

وصلاتهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض الآخر . فلقد كانت الأسرة كبيرة تشمل الأب والأم والأبناء وزوجاتهم والأتباع وغيرهم . وكان رب الأسرة ، بمساعدة أعضائها ، يقدم للأسرة احتياجاتها ، وكانت تربية الأطفال وتوجيههم من الناحية المهنية والاجتماعية والدينية تقع على عاتق أفراد الأسرة ، أو على عاتق أفراد يتصلون بها اتصالا وثيقا . وكانت أهداف التربية فى إطار الأسرة محدودة ، كما كان مجال الاختيار بالنسبة للطفل ضيقا ، كما أن قيم المجتمع كانت من البساطة والوضوح النسبى بحيث كان على الطفل أن يتبع أنماطا معينة من السلوك لا يكاد يحيد عنها ..

وكان من شأن التطور الذى طرأ على الأسرة أن يؤدى الى إبعاد الأب ثم الأم - فى كثير من الأحيان - عن المنزل والأطفال ، والقضاء على تربيتهم على المدرسة ، ولهذا نشأت الحاجة الى أن تقوم المدرسة أو غيرها من المؤسسات الاجتماعية بتوجيه الأطفال وإرشادهم فى مجالات الدراسة والسلوك الشخصى والاجتماعى . هذا بالإضافة الى أن الفروق التى تنشأ بين امكانيات بعض الأسر من النواحي المادية والصحية والاجتماعية والثقافية ومطالب المجتمع الخارجى تؤدى الى مضاعفة عبء المدرسة وغيرها من المؤسسات الاجتماعية ، حتى لا ينشأ عن هذه الفروق ما يؤدى الى تخلف الأبناء أو انحرافهم أو تحديد نموهم فى النواحي المختلفة .

ولما كانت المدرسة بحكم امكانياتها فى موضع استراتيجى ممتاز فإنها أخذت على عاتقها كثيرا من المسؤوليات التى كانت تقوم بها الأسرة ، بل انها تعدت ذلك الى أن تأخذ على عاتقها أمر توجيه الأسرة واعدادها للقيام ببعض وظائفها على احسن وجه . والتوجيه التربوى والمهنى والارشاد النفسى من الخدمات النفسية التى أخذت المدرسة على عاتقها أمر القيام بها .

وهى تقوم بها عن طريق المدرسين العاديين أو الأخصائيين فى مجالات التوجيه والارشاد النفسى .

٢ - التغييرات التى طرأت على العمل :

لا شك أن التغييرات التى طرأت على الحياة المهنية تعتبر من أبعد التغييرات اثرا فى حياة الانسان .. فالانتقال من الأعمال البدائية واليدوية الى الصناعة المتقدمة والميكنة ، ومن قيام الفرد بجميع مراحل الانتاج الى تخصصه فى احدى المراحل الانتاجية وفى احدى الخطوات التى تكون

مرحلة من مراحل الانتاج ، فضلا عن التطور الذى طرا على المصنع وتنظيمه وعلاقات العمل . . كل هذا ادى الى ان تنشأ الكثير من المشكلات التى ينبغى مواجهتها حتى لا تنتشر الأمراض الصحية والاجتماعية والنفسية بين العاملين وحتى لا يقل الانتاج او ينخفض مستواه .

ويكفى ان نشير الى تعدد مجالات العمل وتباين مطالبها ، وان على الفرد ان يختار من بينها اكثرها ملاءمة له ، وان يعد نفسه للمجال الذى اختاره وان يتوافق معه . هذا فضلا عن ضرورة حساب عوامل المنافسة والفشل التى قد تعترضه نتيجة لزيادة الاقبال والتزام على بعض المهن دون غيرها بسبب ما تدره من ارباح او لما تحققه من مركز اجتماعى . وينبغى الاشارة الى التغيير السريع الذى يتناول التركيب المهنى للمجتمع ومطالبه وتأثيره على الفرد ، هذا بالاضافة الى مطالب بعض المهن فى الوقت الحاضر سواء اكانت تتعلق ببعض المسئوليات التى تضعها على عاتق العاملين او السرعة والدقة التى تتطلبها من العامل فى انجاز العمل .

٣ - التغييرات التى طرات على المجتمع بصورة عامة :

طرات على المجتمع بصورة عامة تغييرات كبيرة نتيجة للتطور التكنولوجى الذى يمر به الانسان والمجتمع ، فاسلوب الحياة التى يعيشها الفرد ، والعلاقات الانسانية السائدة بين الافراد ، والنظم التى تعيش فيها الجماعة قد تغيرت تغيرا كبيرا . وقد نشأ عن التغير التكنولوجى السريع والتغير الثقافى والحضارى والاجتماعى الذى يحاول ان يلاحقه كثير من المشكلات النفسية التى تحتاج الى علاج . وان نظرة واحدة الى بعض وسائل الترفية التجارية مثل السينما توضح لنا مدى المشكلات التى تنشأ عنها نتيجة لرغبة الاحداث والشبان فى مشاهدتها ثم الاثر بها وما ينشأ عن ذلك من بعض النتائج الضارة .

وقد ادت الحياة الحديثة كذلك الى القاء اعباء نفسية انفعالية او عقلية جسيمة على الافراد ، فقد اصبح العمل فى العصر الحديث اكثر تطلبا للمجهود النفسى العقلى فى حين ان العمل فى العصور السابقة كان يقوم على المجهود الجسمى مع ما فيه من شتى النزعات ، بينما ان المجهود النفسى الانفعالى او العقلى يكلف الفرد الشئ الكثير من رضائه وسعادته .



تطور الخدمات النفسية الفردية

فى النصف الاول من القرن العشرين نما علم النفس نموا عظيما مطردا كما تشهد بذلك المؤلفات العديدة التى ظهرت فى مختلف فروع علم النفس . . فعلم النفس التجريبيى بدأ خطواته الاولى فى المانيا وانجلترا وامريكا فى اواخر القرن التاسع عشر ، ثم ما لبث ان اخذ ينمو بسرعة مع انشاء معامل علم النفس فى الجامعات لدراسة الظواهر النفسية المتنوعة . وفى نفس الوقت كان القياس النفسى ، باعتباره فرعاً قائماً بذاته ، قد اخذ ينفصل عن علم النفس التجريبيى واصبح يتناول موضوعاته بأسلوب خاص معتمدا اساسا على الوسائل الاحصائية . ومن ثم نشأت حركة القياس النفسى التى تناولت شتى مظاهر الحياة النفسية .

ومع نمو الناحية النظرية نمت ايضا الناحية التطبيقية فى جميع الميادين التى يمكن استخدام علم النفس فيها ، سواء اكان ذلك فى ميدان التربية والتعليم او فى مجال الصناعة او التجارة او ادارة الأعمال او فى القوات المسلحة او فى ميدان الأمراض النفسية . ولقد كانت مطالب استخدام مبادئ علم النفس وقواعده فى ميادين الحياة المختلفة قوية ملحة الى درجة ان بعض المتخصصين فى الميادين التطبيقية لعلم النفس اخذوا على عاتقهم بالاضافة الى التطبيق الكشف عن القوانين التى تحكم الظواهر النفسية التى ندرسها . فعلم النفس التربوى مثلا لم يعد محصورا فى تطبيق مبادئ علم النفس فى ميدان التربية ولكنه أصبح يقوم بدراسة بعض الظواهر النفسية المتعلقة بالتربية دراسة شاملة وعميقة . وليست دراسة سيكولوجية المواد الدراسية المختلفة كالقراءة او دراسة سيكولوجية النمو او الصحة النفسية فى المدرسة الا نوعا من الدراسات الشاملة العميقة التى يتعرض لها علم النفس التربوى ، فيصل من دراسته هذه الى قوانين ومبادئ يمكن ادماجها فى مجموعة القوانين والمبادئ التى يتضمنها علم النفس العام او النظرى .

والخدمات النفسية الفردية هى فى الواقع تطبيق للقوانين والمبادئ السيكلوجية فى خدمة الفرد ، والخدمات التى يمكن أن نقدمها للفرد متعددة

ومتنوعة ، على انه من الممكن ان نشير الى اهم الخدمات التي تقدم للفرد من الناحية النفسية وهى :

- ١ - التوجيه التربوى والمهنى .
- ٢ - الارشاد النفسى .
- ٣ - العلاج النفسى .

وهذه الخدمات قد تقوم فى داخل المدرسة كما هو الحال فى التوجيه التربوى والارشاد النفسى ، او خارجها كما هو الحال فى التوجيه المهنى او العلاج النفسى .

واحيانا تقدم الخدمات فى مراكز خاصة خارج المدرسة ولكنها مرتبطة بها ارتباطا قويا ، كما هو الحال فى مكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية اذ تقدم الخدمات النفسية لطلاب المدارس المرتبطة بها .

● نشأة التوجيه التربوى والمهنى :

الواقع ان التوجيه المهنى سبق التوجيه التربوى فى نشاته والبحوث التى اجريت فيه ، كما تقدم فى اسلوبه ووسائله والهيئات المهتمة به والمجلات العلمية المخصصة له . وقد بدأت حركة التوجيه المهنى بالولايات المتحدة الأمريكية فى عام ١٩٠٨ عندما نشر « فرانك بارسونز Frank Parsons » مؤسس حركة التوجيه المهنى تقريره عن التوجيه المهنى . وقد اعطى بارسونز هذه الحركة اهمية اجتماعية ، كما انه دعا الى اتباع اساليب معينة فى التوجيه المهنى والى ادخاله فى المدارس العامة باعتبار ان من وظائفها اعداد الشباب للحياة المهنية ، وتوجيههم الى المهن الملائمة لهم . وأنشئ اول مكتب للتوجيه المهنى فى مدينة بوسطن تحت ادارة بارسونز .

وقد كان بارسونز يعتقد ان التوجيه الفردى هو الاساس فى عملية التوجيه المهنى ، رغم انه لم يستبعد الاستفادة من عملية التوجيه الجمعى فى صورة اعطاء بيانات عن المهن المختلفة ومطالبها . ومن اهم ما قام به بارسونز هو دعوته الى ان اختيار المهنة ينبغى ان يتم على اساس من التحايل العلمى الذى يشترك فيه الموجه ، كما اهتم ايضا بعملية التتبع وجمع المعلومات المختلفة عن المهن . وكان اثر بارسونز عظيما فى عملية

التوجيه المهني ، ولا زلنا نلمس هذا الأثر حتى الآن على الرغم من التقدم الكبير الذى حدث فى الوسائل والطرق المستخدمة فى عملية التوجيه المهني .

وقد انتشرت فكرة التوجيه المهني بسرعة فى الولايات المتحدة الأمريكية بعد ذلك . وادى ذلك الى انشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني (National Vocational Guidance Association) فى امريكا وهى التى اخذت على عاتقها تنظيم التوجيه المهني وجمع المشتغلين به واصدار مجلة خاصة بالتوجيه تسمى حاليا (The Personnel & Guidance J .) وقد انضمت عدة هيئات من المهتمة بالتوجيه وكونت جمعية واحدة هى (A.P.G.A.) . وفى عام ١٩٣٩ أنشئ مكتب المعلومات المهنية والتوجيه فى ادارة التربية المهنية بوزارة التربية الأمريكية . وقام هذا المكتب بالعمل على ادخال التوجيه المهني فى المدارس والمراحل التعليمية المختلفة . وعقب الحرب العالمية الثانية ازداد الاهتمام بالتربية المهنية للحصول على العمال المهرة اللازمين للمجهود الحربى ، ثم انشئت عدة مكاتب للتوجيه المهني للاحاق الجنود المسرحين بالأعمال التى تناسبهم .

وفى انجلترا بدأ الاهتمام بالتوجيه المهني فى نفس الوقت الذى بدأ الاهتمام به فى امريكا ، ففي عام ١٩٠٩ صدر قانون تنظيم العمل وبمقتضاه تكونت مكاتب توجه لمساعدة الشبان فى اختيار المهن الملائمة لهم . وفى عام ١٩٢١ تولت السلطات التربوية بصورة رسمية مهمة التوجيه والارشاد لتلاميذ المدارس المختلفة . وفى ذلك الوقت أنشئ « المعهد القومى لعلم النفس الصناعى » (Aational Institute of Industrial Psychology) وقام بعدد كبير من الأبحاث فى ميادين الصناعة والعمل والتوجيه المهني ، كان لها اهميتها واثرها . وقد كان تطور التوجيه المهني فى البلاد الأخرى مشابها لما حدث فى الولايات المتحدة الأمريكية بانجلترا ، مع بعض الاختلافات بسبب الظروف الخاصة بكل دولة .

أما التوجيه التربوى ، فكانت أول محاولة بشأنه عام ١٩١٤ حين نشر « ترومان كيلى Truman Kelley » رسالة عن التوجيه التربوى بكلية المعلمين جامعة كولومبيا للحصول على الدكتوراة وكان هدف التوجيه التربوى فى هذه الرسالة هو وضع أساس علمى لتصنيف طلبة المدارس الثانوية ، مع وضع الأساس الذى يمكن بمقتضاه تحديد احتمال نجاح الطالب فى دراسة من الدراسات أو مقرر من المقررات التى تدرس له ، وكان

هدف التوجيه التربوي في هذا البحث محددًا في مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة التي تلائمه وفقا لاحتمال نجاحه . وكان الباحث يرى ان هذه خطوة سابقة للتوجيه المهني الذي يأتي فيما بعد . وقد نشر «بروور Brewer» مقالا عام ١٩١٨ ذكر فيه ان التوجيه التربوي هو المجهود المقصود الذي يبذل في سبيل نمو الفرد من الناحية العقلية وان كل ما يرتبط بالتدريس او التعلم يمكن ان يوضع تحت التوجيه التربوي . وفي كتابه الذي نشره عام ١٩٣٢ بعنوان «التربية كتوجيه» (Education as Guidance) يرى ان هناك فرقا بين عبارتي « التربية كتوجيه » و « التوجيه التربوي » فهو يقصد بالأولى ضرورة توجيه التلاميذ بالمدارس في جميع نواحي نشاطهم ، اما الثانية فيقصد بها ناحية محدودة من التوجيه تهتم بنجاح التلميذ في حياته المدرسية .

ويلاحظ ان كثيرا من رجال التربية يخلطون بين التوجيه التربوي كعملية تستهدف مساعدة الطالب في مراحل التعليم المختلفة على اختيار نوع الدراسة الملائمة له او التغلب على الصعوبات التي تواجهه ، والتربية باعتبارها توجيهها للفرد في مختلف نواحي نشاطه الدراسي والاجتماعي والخلقي والديني والرياضي وغيرها من نواحي النشاط المختلفة .

ويعتبر كثير من رجال التوجيه ان التوجيه التربوي خطوة من خطوات التوجيه المهني او انه نوع من الخدمة الفردية للطلبة يطلق عليها اسم « الشؤون الطلابية » (Student Personnel Work) والواقع ان التوجيه التربوي كفرع قائم بذاته من التوجيه قد اهمل اهمالا كبيرا مما جعل بعض علماء النفس المهتمين بالتوجيه التربوي يقولون بان هذا النوع من التوجيه رغم اهميته ، قد اهمل اذا ما قورن بالتوجيه المهني . وبدا الاهتمام به اخيرا عندما ادرك الكثيرون من رجال التربية اهمية التوجيه التربوي في ميدان التربية .

* * *

● نشأة الارشاد النفسي :

نشا « الارشاد النفسي Counseling » نتيجة لالتقاء عدة تيارات فكرية اهمها التوجيه التربوي والمهني والعلاج النفسي والصحة النفسية والخدمة الاجتماعية . وتشترك هذه التيارات جميعها في انها تهتم اهتماما واضحا بالفرد من ناحية تكيفه للحياة المهنية او المدرسية او الاجتماعية او

الشخصية . وقد ادى ذلك الى ظهور ميدان جديد فى علم النفس التطبيقى هو ميدان « الاستشارة النفسية » أو « الارشاد النفسى » ، وهو يهتم بالفرد السوى لمساعدته للتغلب على المشكلات التى تواجهه والتى لا يستطيع ان يتغلب عليها بمفرده . ويهتم الارشاد النفسى بالفرد وليس بالمشكلة التى يعانى منها ، باعتبار انه يستطيع ان يعالج مشكلاته اذا لم يكن مضطربا انفعاليا . ويؤكد الارشاد النفسى ناحية التعلم باعتبار ان مقابلة الاستشارة والارشاد ينبغى ان تكون موقفا تعليميا بحيث يستطيع الفرد القيام بحل مشكلاته فى الحاضر والمستقبل نتيجة النمو الذى يحدث له اثناء عملية الارشاد وما يتضمنه هذا النمو من تعديل فى اتجاهاته وقيمه واستبصاره .

ولقد كان السبب الذى ادى الى نشأة الاستشارة النفسية نتيجة لالتقاء التيارات الفكرية السابق ذكرها ، انها تشترك جميعا فى المقابلة الشخصية (Interview) من حيث انها مواجهة بين شخصين أحدهما يطلب المساعدة والآخر مهيا لان يقدم له هذه المساعدة التى يطلبها ، سواء اكانت المشكلة التى تتطلب الحل ترتبط بالحياة الدراسية أو المهنية أو الاجتماعية أو الشخصية للفرد . كما ان الاستشارة النفسية قد نشأت ايضا نتيجة للشعور الذى ساد بين المشتغلين بالخدمات النفسية الفردية بأن المشكلة التى يعانى منها الفرد ، ايا كان مظهرها ، لا ترجع - فى معظم الأحيان - الى مشكلة موضوعية خارجة عنه ، بل انها ترجع الى مشكلة شخصية ذاتية يتطلب حلها عادة تعديلا فى اتجاهاته وقيمه وعاداته السلوكية وتصوره لنفسه ولغيره وطرق تفكيره واستبصاره واساليب سلوكه وادراكه لدوافعه وامكاناته الجسمية والعقلية والشخصية .

كل هذا ادى الى نشأة الارشاد النفسى ، كما ادى ايضا الى تباين وجهات نظر المشتغلين به . فالبعض يؤكد ان المشكلات التى يعالجها الارشاد النفسى تتضمن جميع المشكلات التى يمكن ان يعانى منها الفرد ما دامت ذات صبغة انفعالية بسيطة . وبذلك يصبح الارشاد النفسى فى نظرهم شاملا لجميع ألوان المساعدات التى تعين الفرد للتغلب على جميع الصعوبات المتعلقة بالحياة المدرسية أو المهنية أو الاجتماعية أو الشخصية . فى حين ان البعض قصرها على المشكلات الانفعالية دون غيرها . وجعلها آخرون صنوا ومرادفا للعلاج النفسى كما فعل « روجرز Rogers » . غير ان الباحثين المعتدلين يذهبون الى ان الارشاد النفسى والعلاج النفسى يشتركان فى الأساليب التى يستخدمانها لتحقيق أهدافهما ، ولكنهما يختلفان فى درجة

الصعوبة الانفعالية التي يعالجها كل منهما وعمقها ودرجة التحليل الذي يقوم المرشد او المعالج النفسى لشخصية الفرد الذى يطلب المساعدة .
ويضاف الى ذلك ان الارشاد النفسى يهتم بالفرد اهتماما يفوق الاهتمام بالمشكلة ، اذا ما قورن بالتوجيه ، وانه يهتم بالنواحي السوية فى الفرد اكثر من النواحي الشاذة منه اذا ما قورن بالعلاج النفسى .



● نشأة العلاج النفسى :

ترجع نشأة العلاج النفسى الى عهود سابقة ، غير ان ازدهاره وانتشاره كان فى بداية القرن العشرين عندما قام « فرويد » بنشر نظرية التحليل النفسى باعتبارها نظرية فى النفس البشرية وطريقة فى علاج الأمراض النفسية . وقد اشار فرويد الى اهمية الدوافع اللاشعورية ، والى ان الأمراض النفسية ليست الا وسائل تكيف يقوم بها الفرد لمواجهة مواقف صعبة لا يمكنه ان يواجهها صراحة بالطريقة السوية . وقد تركت هذه النظرية اثرا كبيرا فى سائر فروع الخدمات النفسية . . فقد اثرت نظرية التحليل النفسى فى سائر فروع التوجيه والارشاد النفسى سواء فيما يتعلق بالأسس التى تقوم عليها هذه الخدمات او الوسائل التى تتبعها فى تحقيق اهدافها . فاهتم الموجهون المهنيون والتربويون بالدوافع اللاشعورية التى تؤثر فى تكيف الفرد فى الدراسة والعمل وفى اختياره لمهنته ، كما ادت الى الاهتمام بعملية الارشاد النفسى والعلاقات القائمة بين المرشد والعميل ، كما انها اثرت فى نظرة الاخصائى الاجتماعى لسلوك العميل وفى طرق مواجهته للمشكلات واساليب تفاعله مع الموقف .

ولكن الأمر - فى العلاج النفسى - لم يقتصر على المحللين النفسيين ، فسرعان ما دخل المختصون فى سيكولوجية التعلم وفى علم النفس الاجتماعى فى الميدان نتيجة لأوجه التشابه التى لاحظوها بين نشأة الأمراض النفسية واكتساب اساليب السلوك المختلفة من ناحية ، ونتيجة لما لاحظوه من اثر الظروف الاجتماعية والاقتصادية فى نشأة الأمراض والانحرافات النفسية . وقد كان من اثر ذلك ان ظهرت اساليب من العلاج تختلف عن الأساليب المعروفة لدى مؤسسة التحليل النفسى اختلافا قد يكون بسيطا فى بعضها وقد يكون كبيرا فى البعض الآخر . وظهرت اساليب مدرسة العلاج غير الموجه (Rogers — Slef — Concept) كما ظهرت اساليب العلاج التى تعتمد على التعلم (Miller & Dollard) وغيرها .

وكان دخول الأخصائيين النفسيين فى ميدان العلاج النفسى سببا فى تنوع الأسس التى تفسر على أساسها الأمراض النفسية ، كما كانت أيضا سببا فى اخضاع كثير من الظواهر المرضية والعلاجية للأساليب التجريب والبحث الاحصائى ولتفسير نتائجها فى اطار النظريات العامة . وبعد ان كانت نظرية التحليل النفسى بعيدة عن علم النفس أصبحت جزءا منه وداخلته فى اطاره .

وتقوم بالعلاج النفسى مؤسسات متنوعة قد يكون بعضها قاصرا عليه وبعضها يقوم به على اساس انه احدى وظائفها الأساسية أو الفرعية . وقد تكون هذه المؤسسات طبية فى أساسها ، أو تربوية أو اجتماعية أو سيكولوجية ، فنجد ان العلاج النفسى يتم احيانا فى مؤسسات خاصة به و احيانا يتم فى المؤسسات الطبية بالمستشفيات العامة أو الخاصة ، و احيانا يتم فى مؤسسات تربوية كالعيادات النفسية الملحقه بكليات التربية والملحقه باقسام علم النفس ، أو فى مؤسسات اجتماعية كمؤسسات التأهيل أو مكاتب رعاية الأحداث ومكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية . ويقوم بالعلاج النفسى اطباء تخصصوا فى الطب النفسى أو اخصائيو نفسيون مدربون ومؤهلون .

مما سبق يمكن تلخيص ما ذكرناه بشأن الخدمات النفسية الفردية الأساسية فيما يلى :

١ - التوجيه التربوى والمهنى :

وهو يتضمن المساعدة الفردية التى يقدمها الموجه للفرد الذى يحتاج لمساعدته . حتى ينمو فى الاتجاه الذى يجعل منه مواطنا ناجحا قادرا على ان يحقق ذاته فى الميادين الدراسية والمهنية أو غيرها ، وأن يتوافق فيها بدرجة تحقق له الشعور بالرضا والسعادة .

ويمكن القول بأن مهمة الموجه هى مساعدة الفرد على دراسة مشكلته التربوية أو المهنية وتحليلها . وأن يجمع المعلومات التى تتصل بهذه المشكلة سواء اكانت هذه المعلومات متصلة بالتلميذ نفسه أو بالبيئة المحيطة به ، ثم تنظيم هذه المعلومات وتقديمها للتلميذ ، ثم مساعدته على أن يفكر فى الحلول المختلفة لهذه المشكلة ، وبعد ذلك يترك له حرية اختيار الحل الذى يناسبه والذى ارتضاه لنفسه فيعدله أو يغيره ، وهنا أيضا يجد الفرد أن الموجه مستعد لمعاونته على إعادة النظر فى الحلول التى سبق أن أقر ملاءمتها للموقف . وعلى ذلك يمكن تلخيص مهمة الموجه فى أنها تبصير

الطالب بالمشكلة التى يعانيتها ثم اشارة الطريق امامه حتى يضع لها بنفسه بعض الحلول المقابلة للتعديل حسب الظروف .

٢ - الارشاد النفسى :

يقصد بالارشاد النفسى تلك العملية التى تتم بين فردين احدهما قلق مضطرب بسبب بعض المشكلات الانفعالية التى لا يستطيع ان يواجهها او يتغلب عليها بمفرده ، والثانى اخصائى يستطيع بحكم اعداده المهنى وخبرته العملية ان يقدم المساعدات الفنية التى تمكن الفرد من ان يصل الى حل لمشكلاته . والمشكلات التى يتعرض لها الارشاد النفسى هى المشكلات التى لم تصل بعد بالفرد الى حد الانحراف الذى يهتم به العلاج النفسى والتى تظهر فى الامراض النفسية على اختلاف انواعها .

واذا حللنا هذا التعريف بشئ من الدقة نجد ان الهدف الأول من الارشاد النفسى هو مساعدة الفرد الذى يطلب المساعدة كى يتغلب على مشكلاته او ان يخفف منها بقدر الامكان . وهى فى ذلك تتفق من حيث الهدف مع التوجيه ، غير ان الارشاد النفسى بمعناه المحدود يختلف عن التوجيه فى انه - اى الارشاد - اكثر تأكيدا للعملية التعليمية التى يجب ان يمر بها الفرد اثناء عملية الارشاد ، حيث يتم تنظيم الموقف الاستشارى بحيث يصبح موقفا تعليميا يودى بالفرد الى تنمية الاستبصار ، سواء اكان ذلك فيما يتعلق بدوافعه وافكاره وقيمه او فيما يتعلق بانماط سلوكه واساليبه فى التعامل مع الآخرين او مع نفسه ، والارشاد النفسى من هذه الناحية يتفق مع العلاج النفسى .

وينبغى ان يلم المرشد النفسى بالاساليب والمهارات التى تمكنه من تحقيق هذا الهدف . وهو بهذا المعنى ينبغى ان يكون ملما الماما كافيا بعلموم مختلفة تتعلق باوجه النشاط الانسانى مثل علم النفس وعلم الاجتماع والتربية والعلاقات الانسانية والاقتصاد ، وبعبارة اخرى يكون ملما بكل النواحي التى تمس حياة الانسان وتكيفه وانحرافه . ويتميز الارشاد النفسى بأنه يتركز حول الفرد اكثر مما يدور حول المشكلة التى يعرضها ، بمعنى ان حل المشكلة الراهنة فى ذاته ليس خدمة استشارية بالمعنى الصحيح ، وانما الخدمة الاستشارية الحقيقية تتمثل فى الاستبصار الذى يحققه المرشد للفرد بما يساعده على ان يغير من مشاعره واساليب سلوكه ومن اتجاهه بالنسبة لموضوع المشكلة ، مما يكفل له الراحة والرضا والقدرة على مواجهة المشكلات بطريقة سليمة .

وإذا ما تساءلنا عن الفرق بين التوجيه والارشاد النفسى ، نجد أن الفرق بينهما ضئيلة وأن البعض ينكر هذه الفروق ، ويعتبر الارشاد النفسى نوعا من التوجيه . ومن الممكن القول ان الفرق بينهما فرق فى المجال والدرجة التى يتناول بها كل منهما الفرد . . ففى حين يتسع المجال فى التوجيه بحيث يشمل التوجيه التربوى أو المهنى والتوجيه الجمعى ، نجد ان الارشاد النفسى قاصر على النواحي المتعلقة بحياة الفرد الانفعالية والاجتماعية ، وهى الخبرات التى يمر بها الفرد عند تفاعله مع بيئته والتى تسبب له فى بعض الأحيان قلقا واضطرابا واضحين . أما من ناحية الدرجة فاننا نجد أن التوجيه أثناء معالجة اتجاهات الفرد وقيمه ومشكلاته النفسية لا يصل فى تعمقه ويحثه الى الدرجة التى يصل اليها الارشاد النفسى . ويرى البعض ان الارشاد النفسى خطوة من خطوات التوجيه التربوى أو المهنى ، ولكن الاستشارة أو الارشاد النفسى المقصود فى هذا المجال لا يتجاوز تخفيف حالات القلق والاضطراب النفسى البسيط لدى الفرد .

٣ - العلاج النفسى :

هو كما يعرفه البعض عبارة عن نوع من علاج المشكلات ذات الطبيعة الانفعالية الحادة أو العنيفة ، وفيه يقوم شخص معد اعدادا فنيا بايجاد علاقة مهنية مع المريض بقصد ازالة الاعراض النفسية الموجودة لديه وتعديلها أو منع ظهورها ، وذلك لتغيير اساليب السلوك المضطربة التى يعبر بها عن مشكلاته الانفعالية والعمل على نمو شخصيته وتطورها . ويذهب البعض الآخر الى ان العلاج النفسى يتضمن جميع الاساليب التى تؤثر على المريض فتجعله يغير من تفكيره وشعوره وسلوكه بما يتفق مع اساليب التفكير والتعور والسلوك السليمة السوية . ويرى آخرون ان العلاج النفسى هو تلك العملية التى يساعد بها المعالج النفسى مريضه على أن يتحرر من قلقه ومشاعره التى تقف عقبة فى سبيل تحقيق أقصى تكيف شخصى له ، وهذا التحرر يؤثر فى سلوكه فى اهم مجالات الحياة البشرية مثل العلاقات الانسانية والاجتماعية والعمل .

وإذا رجعنا الى تعريف الارشاد النفسى نجده يشترك مع العلاج النفسى فى الشئ الكثير الى الدرجة التى جعلت بعض الباحثين يذهبون الى انهما ليسا سوى عملية واحدة ، الا أن البعض الآخر يذهب الى التفرقة بينهما .

ومن الممكن ان نتصور انهما طرفان لامتداد واحد وان الفرق بينهما هو في درجة المشكلة الانفعالية التي يعانيتها الفرد وفي التحليل الذي يقوم به المعالج ومدى التغير الذي يتناول الشخصية المعتلة بأكملها .

ومما سبق يمكن أن نضع ثلاث عمليات على امتداد واحد هي :
التوجيه - الارشاد النفسي - العلاج النفسي .

وعلى ذلك فالتوجيه والارشاد والعلاج النفسي ليست سوى درجات في عملية واحدة تستهدف مساعدة الفرد على ان يتغلب على مشكلاته .
وتتميز هذه العملية في التوجيه بالاتساع وبمعالجة المشكلات على مستوى سطحى نسبيا بحكم طبيعة هذه المشكلات ، في حين يتميز الارشاد النفسي بأنه يتناول مشكلات اقل تنوعا وهى مشكلات سوء التوافق بشيء من التعمق .
اما العلاج النفسي فانه يتناول مشكلات الانحراف النفسى العميقة بطريقة اكثر تعمقا اذ يتناول التكوين الاساسى للشخصية بالتعديل والتغيير .

* * *

● الاسس العامة التى تقوم عليها الخدمات النفسية الفردية :

تقوم الخدمات النفسية الفردية على عدة افتراضات مسلم بها من جانب الأخصائيين النفسيين ، وتمثل هذه الافتراضات اسسا عامة ينبغى ان يأخذ بها الأخصائى النفسى فى عمله فى ميدان الخدمة النفسية الفردية واهم هذه الاسس هى :

اولا - ثبات السلوك الانسانى الى حد ما :

تقوم الخدمات السيكولوجية على اساس ان السلوك الانسانى ثابت نسبيا ، اى ان سلوك الفرد فى المستقبل يشبه الى حد كبير سلوكه فى الماضى ، وانه من الممكن التنبؤ - الى حد ما - بما يكون عليه سلوك فرد ما فى المستقبل نتيجة لملاحظة سلوكه فى الماضى وفى الحاضر . ويعتمد هذا الاساس على :

١ - الدراسة النفسية للأفراد الذين يتميزون بخصائص معينة فى الوقت نفسه نجد ان سلوكهم فى المستقبل يتخذ اساليب معينة . ويمكن القول بان الشخص الذى يتميز بنفس الخصائص يتخذ سلوكه فى المستقبل نفس الاساليب التى اتخذها الأفراد المشابهون له . ويقوم هذا التنبؤ على اساس احصائى ، اى على اساس الاحتمالات التى يمكن التوصل اليها عن طريق الاستنتاج .

٢ - الدراسة النفسية لتاريخ الفرد واستنتاج أسلوب حياته عن طريق دراسته الحالية ، اى ان الفرد الذى يتخذ اسلوبا معيناً في الحياة في الماضي يتابع هذا الأسلوب في المستقبل م لم تطرأ ظروف تضطره الى ان يغير أسلوب حياته (مثال : المنافسة ، والتعاون) .

ثانيا - مرونة السلوك الانساني وقابليته للتعديل :

بدون هذا الافتراض يصبح اى مجهود تربوى او اجتماعى في سبيل توجيه الافراد او ارشادهم او تغيير اساليب سلوكهم مجهوداً ضائعاً . وهذه المرونة لا تتناول السلوك كمظهر خارجى بل تظهر ايضا في التنظيم الاساسى للشخصية . فتغير السلوك لا يأتى اعتباطاً ، بل وفقاً لقوانين التعلم التى بمقتضاها اتخذ سلوك الفرد اسلوباً ونمطاً معيناً . ويرى البعض ان التغيير الذى يتناول السلوك الانساني انما ينشأ اساساً نتيجة للتغير الذى ينشأ فى نظرة الانسان لذاته او تصوره لذاته ، حيث ان هذا التصور هو العامل الاساسى الموجه لجميع اساليب السلوك . غير انه من الضرورى ان نذكر ايضا ان تغير تصور الانسان لذاته قد ينشأ ايضا نتيجة لتعديل اساليب السلوك التى يتبعها الانسان .

ان ثبات السلوك وقابليته للتعديل هما المحور الذى تدور حوله الخدمات النفسية جميعها . ان ثبات السلوك يقدم لنا اساساً للتنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد فى المستقبل كما ان مرونته او قابليته للتعديل هى الأساس الذى تقوم عليه الخدمات النفسية فيما يتعلق بمحاولتها توجيه الافراد وارشادهم والعمل على زيادة تفكيرهم وتوافقهم مع الظروف المحيطة بهم .

ثالثاً - فردية السلوك :

مع مراعاة الثبات النسبى للسلوك ومرونته يجب التسليم بفرديته كذلك ، فسلوك كل فرد يختلف بدرجة ما عن غيره ، فلكل فرد أسلوبه الخاص الذى يتبعه فى نموه وفى تطور هذا النمو ومستوياته ، كما لكل فرد أسلوبه الخاص الذى يتبعه فى المواقف المختلفة . ولا يمكن التغاضى عن فردية السلوك ، بل ان معرفتها وتحديدها شرط اساسى لنجاح الخدمة النفسية الفردية ، مما يستلزم فهماً دقيقاً للفرد والاعتراف بتميزه عن غيره بخصائص معينة .



● الخلاصة :

يمكن تلخيص ما تم مناقشته في النقاط الآتية :

١ - تستهدف الخدمات النفسية خدمة الفرد عن طريق تطبيق المبادئ النفسية في المجالات المختلفة للحياة . وهناك تغيرات طرأت على الأسرة والمجتمع نتيجة التطور التكنولوجي الذي يمر به المجتمع .

٢ - في النصف الأول من القرن العشرين نما علم النفس نموا مطردا ، فبدأ علم النفس التجريبي خطواته الأولى في ألمانيا وإنجلترا وأمريكا . ومع نمو الناحية النظرية نمت أيضا الناحية التطبيقية في جميع الميادين سواء في مجال التربية والتعليم أو في مجال الصناعة أو التجارة أو إدارة الأعمال أو في القوات المسلحة أو في العلاج النفسي . وأهم الخدمات النفسية التي تقدم للفرد هي : التوجيه التربوي والمهني ، والارشاد النفسي ، والعلاج النفسي .

٣ - ان التوجيه المهني قد سبق التوجيه التربوي في نشأته والبحوث التي أجريت فيه ، كما تقدم في أسلوبه ووسائله والهيئات المهتمة به والمجلات العلمية المخصصة له . وبدأت حركة التوجيه المهني بالدعوة إلى اتباع الأسلوب العلمي في التوجيه المهني وإدخاله في المدارس العامة باعتبار أن من وظائفها أعداد الشباب للحياة المهنية وتوجيههم للمهن الملائمة لهم . وانتشرت فكرة التوجيه المهني بسرعة في الولايات المتحدة الأمريكية مما أدى إلى نشأة الجمعية القومية للتوجيه المهني ، ثم تعددت الجمعيات ، وانتشر أيضا في إنجلترا وفي دول أوروبا .

٤ - بدأت أهداف التوجيه التربوي بوضع أساس علمي لتصنيف طلبة المدارس الثانوية مع وضع أسس لتحديد احتمال نجاح الطالب في دراسة من الدراسات ، وكان هدف التوجيه التربوي محددا في مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة التي تلائمهم وفقا لاحتمال نجاحه . ويعتبر الكثيرون أن التوجيه التربوي خطوة من خطوات التوجيه المهني .

٥ - نشأ الارشاد النفسي نتيجة لالتقاء عدة تيارات فكرية أهمها التوجيه التربوي والمهني ، والعلاج النفسي ، والصحة النفسية ، والخدمة الاجتماعية ، حيث أنها تهتم اهتماما واضحا بالفرد من حيث تكيفه في شتى

مجالات الحياة ، مما أدى الى ظهور ميدان الاستشارة النفسية او الارشاد النفسى . وتشترك هذه التيارات الفكرية ايضا فى استخدام المقابلة الشخصية ، كما ان هناك اعتقاد سائد بان المشكلة التى يعانى منها الفرد لا تخرج عن كيان الفرد فى معظم الأحوال .

٦ - بدأ ازدهار العلاج النفسى فى بداية القرن العشرين عندما نشر فرويد نظريته فى التحليل النفسى باعتبارها نظرية فى النفس البشرية وطريقة فى علاج الأمراض النفسية . و اشار فرويد الى اهمية الدوافع اللاشعورية وان الأمراض النفسية ليست سوى وسائل تكيف يقوم بها الفرد لمواجهة مواقف صعبة لا يمكنه ان يواجهها صراحة بالطريقة السوية .

٧ - يمكن القول بأن التوجيه والارشاد والعلاج النفسى ليست سوى درجات فى عملية واحدة تستهدف مساعدة الفرد فى التغلب على مشكلاته . وتتميز هذه العملية فى التوجيه بالاتساع ومعالجة المشكلات على مستوى سطحى نسبيا ، فى حين يتميز الارشاد النفسى بأنه يتناول مشكلات أقل تنوعا بشئ من التعمق والاستبصار ، اما العلاج النفسى فيتناول مشكلات الانحراف النفسى العميقة فيتناول التكوين الأساسى للشخصية بالتعديل والتغيير .

٨ - تقوم الخدمات النفسية على عدة افتراضات ينبغى الأخذ بها واهم هذه الافتراضات والأسس هى : ثبات السلوك الانسانى الى حد ما ، ومرونة السلوك الانسانى وقابليته للتعديل ، وفردية السلوك .

الفصل الخامس

اسس التوجيه والارشاد النفسى

التوجيه عملية انسانية تتضمن مجموعة من الخدمات التى تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم انفسهم وادراك المشكلات التى يعانون منها ، والانتفاع بقدراتهم ومواهبهم فى التغلب على المشكلات التى تواجههم ، بما يؤدى الى تحقيق التوافق بينهم وبين البيئة التى يعيشون بها حتى يبلغوا اقصى ما يستطيعون الوصول اليه من نمو وتكامل فى شخصياتهم . ويقوم التوجيه على اساس المبدأ الذى ينادى بأن من حق كل فرد ان يختار الأسلوب الذى ينتهجه فى حياته طالما ان هذا الاختيار لا يتدخل فى حقوق الآخرين ولا يطغى عليهم . ومن الضرورى تنمية قدرات الفرد ومعارفته على استغلالها فى ادارة شئون حياته والتغلب على مشكلاته . ومن الوظائف الاساسية للتربية اتاحة الفرصة للفرد حتى ينمى قدراته ويستغلها لتحقيق التوافق للدراسة والبيئة التى يعيش فيها ، وعلى ذلك فالتوجيه جزء متكامل من التربية يتركز اساسا على هذه الوظيفة . ولا يعمل التوجيه على اختيار أى طريق يسير فيه الفرد ، بل انه يساعد الفرد على ان يقوم بالاختيار بنفسه بالطريقة التى تؤدى الى تنمية قدراته بحيث يستطيع ان يتخذ القرار الملائم دون مساعدة من الآخرين .

ويقوم التوجيه على اساس وجود مكان فى العالم لكل فرد فى الميدان التعليمى والمهنى والاجتماعى . كما يركز على المبدأ القائل بأنه على الرغم من تشابه الأفراد فى نواح شتى الا انه يجب ان ننظر بعين الاعتبار الى الفروق الفردية التى تستلزم ان يقوم كل فرد بنشاطه فى ناحية معينة تعتبر انطب النواحى التى تتفق مع قدراته واستعداداته وميوله وخبراته . ويستهدف التوجيه خدمة الفرد عن طريق تطبيق مبادئ الخدمة النفسية . . وقد تكون هذه الخدمة توجيهها تربويا يرمى الى تحقيق تكيف الطالب فى دراسته ، وقد تكون توجيهها مهنيا يعمل على توافقه لمهنته ، وقد تكون ارشادا نفسيا يؤدى الى تكيفه مع نفسه ومع غيره ومع بيئته .

ولا يعنى التوجيه اعطاء تعليمات او توجيهات محددة للفرد ، او املاء

وجهة نظر معينة عليه ، كما لا يعنى التوجيه ان يحمل الموجه اعباء الفرد ومسئوليته . ولكنه يستهدف تقديم العون والمساعدة . . وهذه المساعدة يقدمها اخصائيون نفسيون مؤهلون مدربون الى شخص آخر فى اية مرحلة من مراحل النمو ، بحيث يتمكن الفرد من تدبير شئون حياته وتعديل افكاره وقيمة واتجاهاته ، وتساعدته على اتخاذ القرارات التى تلائمة وتناسب الموقف الذى يواجهه . وقد تقدم هذه المساعدة بطريقة مباشرة او غير مباشرة ، كما قد تقدم لفرد واحد او لجماعة من الافراد .

ومعنى ذلك ان التوجيه يتصل بجميع الجوانب الشخصية للفرد ، سواء اكانت عقلية او انفعالية او اجتماعية ، وعلى ذلك فهو يهتم باتجاهات الفرد وانماطه السلوكية ، وينشد مساعدته على تكامل اوجه نشاطه مستخدما طاقاته الاساسية والفرص المتاحة له فى بيئته . وقد تستهدف خدمات التوجيه مساعدة الفرد على تحقيق التوافق فى مجال خاص من النشاط كالتكيف للمنهج الدراسى مثلا . . فالتكيف للبرنامج الدراسى يتطلب الاهتمام بعدة عوامل منها : صحة التلميذ وامكانياته العقلية واتجاهه نحو الدراسة بوجه عام او نحو ميدان خاص من ميادين التعلم ، ومقدار الوقت الذى يمكن تخصيصه للدراسة ، وخطط الفرد للمستقبل الدراسى والمهنى ، ومدى تعاون الاسرة لتحقيق الصحة النفسية للتلميذ . وهكذا نجد ان التوجيه عبارة عن مجموعة من الخدمات الفنية والمساعدات الخاصة من بينها اوجه النشاط التى تجعل البرنامج المدرسى اكثر فاعلية وجدوى فى مقابلة حاجات التلاميذ كافراد . ولذلك يرسم التوجيه مجموعة من الخطط تستهدف ما ياتى :

- ١ - الكشف عن الحاجات الحقيقية لدى التلاميذ والمشكلات التى يتعرضون لها .
- ٢ - استخدام المعلومات المتجمعة عن التلاميذ لتكييف التعليم وتعديله بحيث يشبع الحاجات المختلفة للتلاميذ .
- ٣ - مساعدة التلاميذ على فهم انفسهم فى مراحل النمو المختلفة ، والوصول بنمو كل تلميذ الى مستوى افضل .
- ٤ - امداد التلاميذ بمجموعة من الخدمات مثل التعريف بالبيئة المدرسية ، والمقابلة الفردية ، والارشاد النفسى ، والتوجيه الجمعى ، والتزود بالمعلومات ، ومساعدتهم على وضع الاهداف الدراسية والمهنية

المستقبل ، ومعاونتهم على الالتحاق بالعمل الملائم بعد اتمام دراستهم ومتابعة الخريجين ، ودراسة حالات المتخلفين دراسيا .

٥ - تخطيط الأبحاث التي تستهدف تقويم برامج التوجيه والارشاد النفسى .

نخلص مما تقدم بان التوجيه هو المساعدة التي يقدمها شخص لآخر كى يستطيع ان يختار طريقا معيناً ويتخذ قرارا خاصا يحقق له التوافق ويساعده على حل مشكلاته . ويستهدف التوجيه مساعدة الفرد على النمو والاستقلال فى حياته وتنمية قدراته على تحمل مسؤولياته الشخصية والاجتماعية . وهو خدمة تشمل شتى جوانب حياة الفرد ولا تقتصر على جانب معين من حياة الفرد العائلية او التعليمية أو غيرها . وهو يتوافر فى جميع مراحل الحياة - فى المنزل والمدرسة والعمل والأنشطة الاجتماعية ، ويلحق الفرد فى شتى مراحل نموه من الطفولة حتى الشيخوخة .

* * *

● علاقة التوجيه بالتربية :

على مر السنين نشأت عدة وجهات نظر تؤيد أو تعارض علاقة التوجيه بالتربية . وقد يرجع هذا الاختلاف فى وجهات النظر الى اختلاف معنى كلمة « تربية » . فقد تستخدم كلمة « تربية » لتعنى : (١) عملية التغير التي تحدث فى الفرد ، أو (٢) التعليم ، أو (٣) جهود المجتمع لتوجيه الفرد حتى يستطيع ان يحيا حياة اجتماعية مثمرة تحقق له الاشباع الذاتى ولكى نحقق فى العلاقة بين التوجيه والتربية بعمق واستبصار علينا ان نختبر كلا من هذه التعاريف :

١ - التربية هى عملية التغير التي تحدث فى الفرد :

تؤكد وجهة النظر هذه ان التربية بالضرورة عملية تحدث فى داخل الفرد ذاته ، تؤدي الى احداث تغيير فى الفرد ، أو بمعنى أدق يغير بها الأفراد أنفسهم . فعند الولادة نجد الكائنات البشرية عديمة الحيلة ، اذ يجب تغذيتها ورعايتها وحمايتها لأجل المحافظة على حياتها ، ولضمان نموها بطريقة طبيعية . والانسان اقل من الحيوانات الأخرى من حيث التوافق مع بيئته الطبيعية . فيجب ان يتعلم كيف يمشى وكيف ياكل ، وغير ذلك من نواحي التوافق الضرورية كى يستطيع ان يتلاءم مع بيئته الطبيعية .

ومن الضروري ان تتكون لديه العادات وتنمو المهارات والمعلومات وحقائق الحياة قبل ان يواجه الحياة بمفرده . وحيث ان الطفل بطبيعته ليس متلائما مع بيئته الطبيعية فمن الضروري ان تحدث له التغيرات التى تساعده على التوافق مع البيئة .

وإذا صدق هذا على البيئة الطبيعية للفرد ، فانها اكثر ضرورة بالنسبة لبيئته الاجتماعية ، فلقد بقيت البيئة الطبيعية للانسان صامدة على حالها دون تغيير لقرون عديدة ، فلم تتغير قامة الانسان ، او تكوينه الجسمى منذ آلاف السنين . ولكن على الرغم من ان الانسان لم يتغير بالضرورة ، فان بناء المجتمع أصبح معقدا بدرجة كبيرة . ولقد فاقت المطالب الاجتماعية تلك المطالب الطبيعية للانسان بدرجة كبيرة ، بحيث نجد ان الهوة كبيرة بين الجوانب الاجتماعية للطفل وتلك الجوانب الخاصة بالراشد ، مما يتعذر معه عبور تلك الهوة او الثغرة دون مساعدة . وبتقدم المدنية تزداد هذه الثغرة اتساعا ، والطريقة التى تساعد الطفل على عبور هذه الثغرة ، اى ان يرفع نفسه من مستواه الاجتماعى الى مستوى الراشد هى من خلال التربية . ويتحقق هذا من خلال تغييرات معينة يقوم بها الفرد بحيث تصبح افعاله ملائمة للمواقف التى تواجهه ومرغوبا فيها اجتماعيا . وتستلزم هذه التغيرات سنوات عديدة كى يتحسن مستواها مع استخدام وسائل معينة لتنميتها وتطويرها . وعلى ذلك « فالتربية » هى تلك العملية التى من خلالها يقوم الفرد باحداث هذه التغيرات الضرورية .

ومن وجهة النظر هذه فان التربية بالضرورة عملية فردية . فهى عبارة عن نوع من التغيير الذى يحدث فى الفرد نتيجة لشيء معين يقوم به ، اى هى تغير فى الأداء يحدث نتيجة لبناء عالم من المشاعر والشعور الواعى . فكل فرد يبنى لنفسه العالم الذى يعيش فيه . فتصوراته وذكرياته وافكاره ومشاعره وقيمه ومثله تتشكل من خلال خبراته - اى من خلال ادائه وما يفعله هو بنفسه . فهى تخصه وحده ولا يشاركه فيها احد ، كما لا يستطيع كائن ما ان ينتزعها منه ضد رغبته . فاذا ما نظرنا الى التربية من هذه الزاوية ، فلن يكون هناك توجيه ، حيث ان التوجيه يتضمن المساعدة التى يقدمها شخص الى الفرد الذى يربى نفسه .

وطالما ان الفرد حقيقة قد تربى ذاتيا ، فليس هناك توجيه . وعلى اى الحالات اذا ما فكرنا فى التربية كنتاج او حصيلة لما يقوم به الفرد ذاته - اى انه هو العنصر الفعال - فما هى علاقة التعليم بهذه العملية ؟

٢ - التربية كتعليم :

المعلم يعرف جيدا ما ينبغي ان يحققه ويدرك حدوده في هذا المجال وهو خير من يعرف ايضا الوسائل التي يحقق بها اهدافه اى خير الطرق التعليمية التي توصل المادة الدراسية للتلميذ . ولقد كان دوره في الماضى بسيطا واضحا اذا ما قورن بالحاضر ، ويتلخص فى الآتى :

(ا) فلقد كان عليه ان يحدد فى تفكيره ما ينبغي تعليمه ، ولكن هذا لم يكن بالضرورة هاما للتلميذ حتى يعرفه .

(ب) وكان عليه من خلال الكتب والمراجع والمواد الدراسية ونقاط الدرس والمشكلات وغيرها ان يعد المثيرات التي تنتج عنها الاستجابات المرغوب فيها من جانب التلاميذ .

(ج) وكان عليه ان يتأكد من ان التلاميذ قاموا بالاستجابات المطلوبة . واذا ما كانت استجابات التلميذ مخالفة لما يتوقعه المعلم او يرغب فيه فانه كان يضطر لاستخدام وسائل العقاب او غيره من الوسائل لتصحيح الاستجابة .

(د) كان عليه ان يختبر المحصول الناتج من التعليم والعبارات والعادات والاتجاهات وغيرها حتى يتأكد من تحقيق الاهداف التي وضعها . كل هذا جعل المعلم العنصر الدينامى الفعال فى عملية التعليم . ولا يزال هذا النظام معمولا به فى بعض المؤسسات التعليمية ، وهو موجه نحو قسر التلميذ واجباره على ان يتعلم . وفى كثير من الأحيان يعتبر الدارس عنيدا ولا يشارك بايجابية او غير مهتم بالتعليم .

ان التعليم المثير الفعال يستلزم بالاضافة الى الاستجابة المثمرة ان ينتقى الفرد مجموعة من المثيرات التي يرغب فيها ويستجيب لها بطريقة مرغوب فيها اجتماعيا . وقد يستجيب التلميذ للموقف الواحد بوسائل عديدة مختلفة . فعندما يدرس مثلا حاصلات احدى الدول الافريقية ، فانه قد يغرق فى احلام اليقظة ويتصور نفسه فى رحلة الى هذه البلاد حيث يحضر معه هذه الحاصلات . فهناك استجابات عديدة تستهوى التلميذ بخلاف تلك التي يرغب فيها المعلم ويلح فى طلبها .

ولحسن الحظ فان طرق التعليم الحديثة اكثر فاعلية وتأثيرا . وفي ظل النظم الحديثة يعتبر التعليم عملية مساعدة للتلميذ حتى يتعلم . وفي اطار هذا النظام نجد التلميذ هو العنصر الايجابي الفعال . وهنا ايضا نجد المعلم يحدد الى درجة كبيرة الاهداف التي يسعى لتحقيقها ، ولكن يدخل هنا تعاون التلميذ ، ويقوم المعلم بمساعدة التلميذ على فهم الاهداف والمنجزات وان يتقبلها بنفسه . وهذه المساعدة هي عملية توجيه . واذا ما استطاع التلميذ ان يختار اهدافه واستطاع بعد فهم الوسائل وتقبلها ان يعرف ما ينبغي عليه اداؤه بنفسه لتحقيق الاهداف ، حينئذ ينتحى المعلم جانبا ، فليست هناك ضرورة للتعليم أو التوجيه . وحينما يساعد المعلم التلميذ على الاختيار ، انشاء عملية التعلم ، فهناك مكان لعملية التوجيه .

وهناك طريقة اخرى يدخل بها التوجيه في عملية التعلم . فالمعلم يقوم بتحديد الاهداف التي يعمل التلميذ على تحقيقها والمنجزات التي يقوم بها، ولكن وسائل التحقيق تختلف من تلميذ الى آخر . والمعلم الكفاء هو الذى يداب على محاولة مساعدة التلميذ لاختيار انبى وسيلة تلائم . وعندما يختار المعلم الطريقة التى يسير عليها التلميذ ، نجد عملية تعلم ولكنها ليست توجيهيا ، ولكن عندما يساعد المعلم التلميذ على اختيار الطريقة فانه تنشأ حينئذ عملية توجيه . وعندما يحتاج التلميذ الى مساعدة لتحقيق المنجزات الملتزم بها فان من وظيفة المعلم ان يقدمها له ، وتكون هذه المساعدة عادة فى شكل مقترحات أو مراجع أو أسئلة معينة وحوافز وغيرها مما يساعد التلميذ على التعلم . وهذا هو التعليم ، وقد يكون توجيهيا أو لا يكون . ولكن اذا كان مفهوم التعليم هو مساعدة الدارس على اختيار اهداف أو وسائل أو طرق للأداء والانجاز فانه يصبح توجيهيا .

٣ - التربية كنشأة اجتماعية :

يبدل المجتمع جهودا واعية لتوجيه نمو الفرد من النواحي العضوية والعقلية والانفعالية والخلقية حتى يستطيع ان يحيا حياة مؤثرة اجتماعيا ومشبعة للفرد ذاته . وفى اطار هذا المفهوم الواسع للتربية نجد ان التربية والتوجيه يترباطان الى حد كبير . ويبدو ان هذا المفهوم للتربية يجعل التوجيه مرادفا للتربية ، وخاصة عندما يؤكد النمو الذاتى للفرد مع تأكيد حاجات المجتمع ، حيث ان التربية تعتبر مجهودا واعيا ، يبذله المجتمع لمساعدة الفرد .

والعبارة الهامة في الجملة السابقة هي « مساعدة الفرد » ، وقد لا يكون الدور الفعال للمجتمع في التربية هو « المساعدة » بمعناها الحقيقي . فعندما يقرر المجتمع ما ينبغي تعليمه فقط دون بذل الجهد لمساعدة الفرد ، فلا وجود للتوجيه هنا ، حيث ان دور الفرد في هذا الصدد يعتبر سلبيا . والبيئة الطبيعية والاجتماعية التي يتم اختيارها وتنظيمها من قبل المجتمع بهدف التأكد من ان الطفل سينمو على احسن وجه - بما في ذلك المنهج الدراسي ، والكتب الدراسية والمكتبات والمعامل وتنظيم النشاط المدرسي - يعتبر كل هذا وسائل للتأكد من نمو التلميذ بطريقة معينة . وبالإضافة الى ذلك فان تنمية المهارات والعادات وتشكيل الميول والاهتمامات والاتجاهات ، هي عناصر قوية في موقف التنشئة الاجتماعية . ويعتبر كل هذا على احسن احتمالاته نوعا من المساعدة الكلية المقررة ، بل انها لا تعتبر مساعدة حقيقية لأن المساعدة تتضمن الفعل المستقل من جانب الفرد ، اى يقوم هو بإدارة شئون حياته بنفسه .

ان المفهوم الواسع للتربية ينضمن التوجيه فقط عندما تراعى وجهة النظر التربوية ان تنقل دور الفرد ووظيفته في ادارة شئون حياته . وعندما يقتصر الموقف على مجرد تأكيد اهداف المجتمع فاننا نحصل على التربية ، ولكن دون توجيه ، لأن التوجيه يتضمن المساعدة في عملية الاختيار واتخاذ القرار . . . واذا وصعنا في اعتبارنا حياة الفرد بأكملها ، يمكن القول بان هدف التوجيه هو مساعدة الفرد على الكشف عن حاجاته وتقويم امكانياته ، وتنمية اهداف حياته تدريجيا بحيث تكون مشبعة للفرد ومقبولة اجتماعيا ، ووضع خطط العمل او الفعل الذى يؤدي الى تحقيق هذه الأهداف وان يسير فى طريق تحقيقها . وتؤكد هذه العبارة ان يضع التوجيه فى اعتباره تنمية الفرد بأكمله وهو يؤدي وظيفته فى المجتمع فى الحاضر وفى المستقبل . ولهذا المفهوم اهمية حيث انه يؤكد وحدة الفرد وكيانه ويوضح استحالة فصل اى جانب من حياة الفرد عن الجوانب الأخرى . ومن اهم جوانب الجهود التى نبذلها لتربية الأفراد هي المساعدة التى نقدمها من حيث ارتباطها باختيار الفرد لأهداف حياته وتنمية هذه الأهداف . ومن وجهة النظر هذه نجد ان التوجيه والتربية يشتركان فى الهدف واهيانا فى الوسائل المستخدمة الى حد ما .

نخلص مما تقدم بان التربية تتعامل مع المدى الواسع للتنمية البشرية . وهى من ناحية تعتبر الجهد الواعى الذى يبذله المجتمع من أجل تغيير الفرد وتنميته بحيث يستطيع ان يتوحد مع المجتمع ويتخذ مكانه

اللائق به ويدعمه باذلا أقصى جهده في هذا السبيل . ومن ناحية أخرى فالتربية هي الجهود الواعى الذى يبذله الفرد من اجل التوافق مع بيئته الطبيعية والاجتماعية وتدعيم هذا التوافق وبذل أقصى طاقته في هذا الصدد . . . وهنا نجد قوتين ، الفرد والمجتمع اللذان يعملان من اجل هدف موحد . . . وعندما يقرر المجتمع فقط ما الذى ينبغى تعليمه وكيف يتم هذا التعليم ، دون ان يعمل شيئا من اجل الحصول على تعاون الفرد من حيث اختيار الأشياء التى ينبغى تعلمها والوسائل التى نستخدم ، فلن يكون هنا توجيه ، حيث لم يقم الفرد باى اختيار من جانبه . وقد بذل المجتمع بوجه عام ، والمعلم بوجه خاص ، جهدا كبيرا للتأثير على الفرد ، حيث ان الاختيار السديد الذى يقوم به الفرد مستقبلا يعتمد الى حد كبير على العادات والاتجاهات التى تتشكل في مرحلة الطفولة . وقد يعتبر هذا عملية تربوية ناجحة ، ولكنه ليس توجيهيا ، ومن ناحية أخرى فقد يحاول الفرد جاهدا ان يحدد لنفسه هدفا دون مساعدة من الغير . وعندما يقوم الفرد بذلك ، فلن يكون هناك توجيه . وعلى الرغم من ان التربية غالبا ما تتخذ مكانها من خلال الجهود التى يبذلها الفرد وحده ، فان الموقف لم يتغير ، فهذه تربية وليست توجيهيا . ان التوجيه لا يبرز ولا يعلن عن وجوده الا عندما يتعاون الفرد مع من يساعده في تحديد اهدافه واختيار الوسائل التى تؤدى الى تحقيقها . وكل توجيه هو عملية تربية ، ولكن بعض الجوانب من العملية التربوية لا تعتبر توجيهيا ، فاهدافها مشتركة او متماثلة وهى نمو الفرد ولكن الوسائل التى تستخدم في التربية ليست بالضرورة هى تلك المستخدمة فى التوجيه .



المبادئ والاسس التى يقوم عليها التوجيه والارشاد النفسى

تستند عملية التوجيه والارشاد النفسى الى مجموعة من الاسس والمبادئ والمسلمات ، تكون في مجموعها فلسفة التوجيه التى يجب ان يدركها المشتغلون بهذه العملية ، بحيث يمكن ان تصبح دستورا فلسفيا ونفسيا واجتماعيا وفنيا واخلاقيا للقائمين بخدمات التوجيه والارشاد النفسى .

اولا - الاسس الفلسفية لعملية التوجيه :

يستند التوجيه اساسا الى فلسفة ديمقراطية ، على اساس منح الحرية للفرد حتى يستفيد من المعلومات ويختار من بين الفرص العديدة

ويتخذ قراراته النى تمس حياته ومستقبله . ومعنى ذلك ان التوجيه لا يمنح للفرد ، وانما ينمو لديه ذاتيا ، فهو يبدأ من الفرد ولل فرد وبالفرد . وهو فى ذلك لا يؤمن بفلسفة فردية متطرفة لا تضع اعتبارا للمجتمع ، ولكنه يقدر أهمية الفرد مرتبطا بالمجتمع ، أى ان الفرد يجب أن يحقق رغباته ويشبع حاجاته فى حدود ما يرسمه المجتمع والثقافة التى يعيش بها ، رأى خروج عليها فى سبيل ارضاء المطالب الفردية من شأنه ان يهدد أمن الفرد وسعادته وتوافقه .

وإذا كان الهدف من التوجيه والارشاد النفسى هو ان يحقق الفرد ذاته فى مختلف المجالات فان ذلك يدعو الى القول بأن عملية التوجيه ليست اكراها او امرا او عطا ، فهذه الأساليب لا تحترم ذاتية الفرد ، بل تضعها تحت وصاية الآخرين فتضع لها الأهداف وتحدد لها وسائل تحقيقها . وعلى ذلك يجب احترام حرية الفرد الذى يقدم له الوجه المساعدة حتى يتفهم نفسه ويتعرف على امكانياته ويكشف عن مواهبه ، كما يجب العمل على احترام حق الفرد فى تحديد أهدافه ووضع الخطط التى تحقق هذه الأهداف .

ومعنى هذا ان التوجيه يقوم على عبدا مؤداه ان الانسان حر بحيث يمكنه ان يحدد اهدافه ويعمل على تحقيقها ، ووظيفة الوجه ليست فى جوهرها سوى مساعدة الفرد على القيام بذلك بتقديم المعونة الفنية التى تساعده على تحقيق الغرض الذى ينشده . ويمكن ان يتفرع عن ذلك مبدأ مؤداه ان كل فرد يحتاج الى مساعدة ما لحل مشكلاته المختلفة وفقا لظروف حياته ، وله الحق فى طلب هذه المساعدة عندما يعترضه موقف لا يستطيع ان يواجهه بنجاح الا اذا توافرت له هذه المساعدة ، ولا بد ان يشعر الفرد اولا بحاجته الى المساعدة حتى تاتى ثمارها ، كما لا بد ان يثق فى فاعلية التوجيه وانه يقدم له المعونة اللازمة للتغلب على مشكلاته .

ثانيا - الأسس السيكولوجية لعملية التوجيه :

تعتمد عملية التوجيه أيضا على مجموعة من المبادئ والمسلمات النفسية المشتقة من دراسة الطبيعة البشرية . ويمكن تلخيص هذه الأسس النفسية فى الآتى :

١ - على الرغم من ان الكائنات البشرية تتشابه فى بعض النواحي ، الا ان هناك فروقا واضحة بين الأفراد سواء فى قدراتهم أو استعداداتهم أو

ميولهم ، كما ينبأون من حيث القوة الجسمية والصحة العامة ،
ويتميزون في النواحي الشخصية الأخرى .

٢ - يوجد في داخل الفرد الواحد ألوان شتى من الاختلاف في خصائصه
الجسمية والنفسية والعقلية فهذه الخصائص ليست ثابتة . كما أنها في نموها
لا تسير بخطى متشابهة أو متوازية فكثيرا ما تسرع بعض الخصائص على
غيرها في معدل النمو ، كتقدم النمو العقلي على النضج الاجتماعي مثلا ،
بالإضافة الى ما يطرأ على الفرد من تغيير عند انتقاله من مرحلة نمو الى
مرحلة أخرى .

٣ - تؤثر جوانب الشخصية المختلفة بعضها على البعض الآخر ،
ولذلك لا بد من مراعاة نمو الشخصية الانسانية نموا متكاملأ ، حيث تؤثر
أبعادها المختلفة في سلوك الفرد سواء أكان ظاهرا أو كامنا .

٤ - تنشأ لدى الفرد في كل مرحلة من مراحل نموه العضوى والنفسى
كثير من الحاجات التى تتطلب الأشباع ، ولا بد أن يراعى في أشباعها
مستوى نضج الفرد والأصول الثقافية التى نشأ فيها ، وفي حدود القيم
والاتجاهات السائدة في بيئته .

٥ - تعتبر عملية التوجيه والإرشاد النفسى عملية تعلم ، لأن الفرد
يكتسب فيها اتجاهات وعادات وقيم ومظاهر سلوكية جديدة ، ويغير من
وجهة نظره نحو نفسه ونحو الناس والأشياء والمبادئ ويتعلم طرقا جديدة
لمعالجة ما يعترضه من مشكلات ، ويتزود بالمعلومات اللازمة لمواجهة
الظروف التى تطرأ عليه ، وتتاح له فرص الاختيار ورسم الخطط والأهداف
وتتهدى له الظروف لتطبيق ما يتعلمه وتعميمه فى كثير من المواقف الجديدة التى
قد تواجهه على أساس من قوانين انتقال أثر التعلم .

ثالثا - الأسس التربوية والاجتماعية لعملية التوجيه :

تقوم عملية التوجيه على عدة أسس ومبادئ تربوية واجتماعية يمكن
أن نوجزها فيما يأتى :

١ - تختلف عملية التوجيه بمعناها الفنى عن عملية التعليم بمعناها
الضيق المحدود ، فبينما يهتم التعليم بالمواد الدراسية ، نجد عملية التوجيه
تهتم بأشباع حاجات التلاميذ التى تنشأ فى مجالات الحياة المختلفة وفى

إبعاد النمو المختلفة . ومع ذلك فإن العمليتين تكمل كل منهما الأخرى ، حيث تساعد عملية التوجيه على جعل التعليم أكثر فاعلية ، وتنبه المنهج وطريقة التدريس الى العمل على تحقيق التكيف الفردى والاجتماعى لأفراد المجتمع المدرسى .

٢ - تختلف عملية التوجيه عن معنى النشاط المدرسى والمنهج ، لأنها تستند الى خدمات قائمة على اسس واهداف واضحة وهى ليست جزءا من المنهج المدرسى على اية حال ، بل ان خدمات التوجيه تستغل المنهج والنشاط المدرسى لتحقيق اهدافها ، كما تقوم بدور فعال فى تعديل المنهج وتخطيط برامج النشاط بما يساعد على تحقيق اهداف التوجيه .

٣ - ان تنفيذ خدمات التوجيه من مسئولية الاخصائيين المؤهلين المدربين المعدين للقيام بها . ولنا نذكر دور جميع المتصلين بالتلميذ فى الأسرة والمدرسة والمجتمع فى تقديم التسهيلات التى تجعل البرنامج الارشادى اكثر فاعلية وفائدة . وهذا يتطلب ضرورة تعاون اخصائى التوجيه مع الاخصائى الاجتماعى والطبيب والمدرسين والمسؤولين عن تنظيم النشاط المدرسى ، بالاضافة الى التعاون مع الهيئات المتصلة بالمدرسة كمكتب الخدمة الاجتماعية المدرسية والصحة المدرسية والعيادات النفسية .

٤ - لابد من الاهتمام بالتلميذ كعضو فى جماعة ، فالى جانب الاهتمام به كفرد تقدم له وحده خدمات التوجيه فى صورة التوجيه الفردى ، نجد ان خدمات التوجيه تهتم به ايضا باعتباره يعيش فى جماعات مختلفة كالأسرة والجيران والأصدقاء والمجتمع المحلى والقومى والعالمى . وعلى ذلك لابد من تخطيط خدمات فى التوجيه الجمعى ، ومن الضرورى ان يفهم الفرد دوره ووظيفته ومكانته فى الجماعات والمؤسسات التى ينتمى اليها . وتعتبر عملية التفاعل بين الفرد والمجتمع هذه هى المحور الاساسى لعملية التوجيه والارشاد النفسى .

٥ - تعتبر المدرسة اكثر المجالات الاجتماعية اهمية من حيث قدرتها على تقديم المساعدة للطفل أو المراهق أو الشاب ، سواء عن طريق خدمات التوجيه المنظمة بواسطة اخصائيين مدربين او عن طريق تعديل المناهج وطرق التدريس وتحسين الجو المدرسى ، بحيث تصدر هذه التعديلات عن وجهة نظر توجيهية .

٦ - لابد من مشاركة الآباء ورفادة المجتمع الذى يعيش فيه التلميذ فى

عملية التوجيه ، بحيث تؤدي هذه المشاركة الى تنسيق التعاون بين المدرسة - باعتبارها المؤسسة المسؤولة عن التربية الرسمية فى الدولة - وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى المسؤولة عن تربية الطفل تربية غير مقصودة .

رابعا - الأسس الفنية والأخلاقية لعملية التوجيه :

هناك بعض الأسس والمبادئ مشتقة من طبيعة عملية التوجيه والارشاد النفسى ، ومن المجال الذى يعمل فيه الموجه او المرشد النفسى ، وتتلخص هذه الأسس فى الآتى :

١ - يجب على الموجه ان يبحث مشكلة الفرد من جميع زواياها وان يستخدم كل ما لديه من وسائل وامكانيات لمساعدته على حلها .

٢ - على الموجه ان يكون مرنا فى اتباع الوسيلة التى تتفق مع حاجات الفرد وصفاته وطبيعة المشكلات التى تواجهه . وهذا يعنى ان يكون الموجه متمكنا من مختلف الوسائل فى بحث المشكلات وتشخيصها وعلاجها ، بحيث لا يتعدى اختصاصه الى اختصاصات غيره من الاطباء النفسيين والمعالجين النفسيين وغيرهم .

٣ - يجب على الموجه ان يحافظ على سر مهنته ، ولذا فعليه ان يعنى بوضع سجلات الحالات وتقاريرها فى مكان أمين ، ولا يذيع اية معلومات تتعلق بالأفراد الذين يرشدهم الا فى اطار الاجتماعات المهنية مع الأخصائيين حتى يحصل للأفراد على مساعدات معينة يحتاجون اليها كالمساعدات الاجتماعية او الطبية او الطبية النفسية .

٤ - ينبغى ان يبذل الموجه كل جهده لكى يزيد من فهم العميل لنفسه وللعالَم الذى يعيش فيه . وهنا نجد ان عملية التوجيه لا تقتصر على المشكلة التى يواجهها الفرد ولكنها تمتد الى سائر مظاهر شخصيته . فالواقع ان المشكلة التى يعانيتها الفرد ليست فى معظم الأحيان سوى نتيجة للنقص الذى يعانیه فى ناحية من نواحي تكيفه تجعله غير قادر على معالجة هذه المشكلة كما يعالجها الآخرون . وينشأ هذا النقص عادة من فشل الفرد فى ادراك ذاته والعالَم المحيط به على حقيقتها .

٥ - على الموجه ان يساعد العميل على ان يتقبل ذاته كما هى على حقيقتها . فعندما تتجمع لدى الموجه والعمليل أجزاء صورة العميل

المكونة من قدراته واستعداداته وميوله ومكونات شخصيته ، وعندما تتضح معانيها فيما يتعلق بالمستقبل ، يصبح من الضروري للموجه أن يبذل أقصى جهده كى يساعد العميل على أن يتقبلها بالرضا . وان فشل الموجه فى هذا الشأن يعود بآثار سيئة على عميله ، اذ ان ذلك يقوى اتجاهات العميل السلبية نحو نفسه ، مما يسبب الاكتئاب والشعور بالنقص وكراهية الذات واحتقارها .

٦ - ينبغى ان يكون القرار النهائى فى اية عملية توجيه صادرا عن العميل وبناء على اختياره الحر وعلى مسؤوليته . فعندما يصل الموجه مع العميل الى المرحلة التى تتضح فيها للعميل جميع امكانياته وجميع احتمالات النجاح والفشل بالنسبة لبدائل الحلول المختلفة ، يصبح من واجب الموجه ان يترك الفرصة للعميل حتى يتخذ من القرارات ما يراه ملائما له دون اى ضغط او الزام ، وان يتحمل نتيجة ذلك . وليس معنى هذا المبدأ ان يترك للعميل اتخاذ اى قرار ولو كان ضد مصلحته ، ولكن المقصود فى هذه الحالة ان يتدخل الموجه بالقدر المعقول حتى يبصر العميل بالأضرار التى قد يتعرض لها نتيجة لهذا القرار ، دون ان يعرض حرية العميل او تكامله لآى خطر .

٧ - ينبغى ان تتغير طرق التوجيه وفقا لحاجات العميل . فالموجه - بحكم عمله - يقابل شخصيات مختلفة تتميز كل منها بصفات معينة . فالبعض قد يكون سهلا فى تقبل التوجيه ، والبعض الآخر يصعب عليه ان يلجا الى التوجيه . كما ان المشكلات تختلف فى طبيعتها من فرد الى آخر . فالبعض يتقدم بمشكلة محدودة يطلب من الموجه ان يساعده على حلها كما فى حالة اختيار نوع الدراسة التى يود ان يتابعها او العمل الملائم له ، وفى بعض الأحيان تكون المشكلة التى يتقدم بها غير محدودة ، كما فى حالة عدم الرغبة فى الاستذكار او عدم التحمس للعمل ، وعادة تخفى هذه المشكلات غير المحدودة مشكلات أخرى اعمق فى علاجها واصعب . ففى الحالة الأولى مثلا نجد الموجه يلجا الى القياس النفسى لتحديد نوع الدراسة او نوع العمل الملائم للعميل ، أما فى الحالة الثانية فنجده يلجا الى المقابلة الشخصية للتوصل الى عوامل التعطيل التى تقف امام العميل فى دراسته او فى قيامه بعمله . وعلى ذلك فمن الضرورى ان يكون الموجه متمكنا من الوسائط المختلفة المستخدمة فى علاج المشكلات التى تعرض عليه .

٨ - ينبغي تحويل العميل الى الاخصائيين الاخرين اذا ما تطلب الامر ذلك . فمن الضروري ان يحول الموجه عميله الى جهة الاختصاص اذا ما تكشف له انه يشكو من مشكلة تخرج عن حدود امكانياته وتخصصه وان يقوم بهذا التحويل فى الحال ، وذلك حفظا لمصلحة الموجه والعميل ، كما فى حالة الشك فى وجود مرض عقلى او نفسى او عضوى .

* * *

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى النقاط الآتية :

١ - التوجيه عملية انسانية تتضمن مجموعة من الخدمات التى تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم انفسهم وادراك المشكلات التى يعانون منها والانتفاع بقدراتهم ومواهبهم فى التغلب على المشكلات التى تواجههم ، بما يودى الى تحقيق التوافق بينهم وبين البيئة التى يعيشون بها حتى يبلغوا اقصى ما يستطيعون الوصول اليه من نمو وتكامل فى شخصياتهم . ويستهدف التوجيه خدمة الفرد عن طريق تطبيق مبادئ الخدمة النفسية ، وقد تكون هذه الخدمة توجيهها تربويا يرمى الى تحقيق تكيف الطالب فى دراسته ، او تكون توجيهها مهنيا تعمل على توافقه لمهنته ، وقد تكون ارشادا نفسيا يودى الى توافقه مع نفسه ومع غيره ومع بيئته .

٢ - يتصل التوجيه بجميع الجوانب الشخصية للفرد ، سواء اكانت عقلية او انفعالية او اجتماعية ، وعلى ذلك فهو يهتم باتجاهات الفرد وانماطه السلوكية . والتوجيه عبارة عن مجموعة من الخدمات الفنية والمساعدات الخاصة من بينها اوجه النشاط التى تجعل البرنامج المدرسى اكثر فاعلية فى مقابلة حاجات التلاميذ .

٣ - ان المفهوم الواسع للتربية يتضمن التوجيه فقط عندما تراعى وجهة نظر التربية ان تتقبل دور الفرد ووظيفته فى ادارة شؤون حياته . واذا وضعنا فى اعتبارنا حياة الفرد باكملها يمكن القول بان هدف التوجيه هو مساعدة الفرد فى الكشف عن حاجاته وتقويم امكانياته وتنمية اهداف حياته تدريجيا بحيث تكون مشبعة للفرد ومقبولة اجتماعيا .

٤ - تستند عملية التوجيه والارشاد النفسى الى مجموعة من الاسس والمبادئ تكون فى مجموعها فلسفة التوجيه التى يجب ان يدركها المشتغلون

بهذه العملية ، بحيث يمكن ان تصبح دستوراً فلسفياً ونفسياً واجتماعياً
وقنياً واخلاقياً للقائمين بخدمات التوجيه والارشاد النفسى . . فالتوجيه
يستند اساساً الى فلسفة ديمقراطية على اساس منح الحرية للفرد كى
يستفيد من المعلومات ويختار من بين الفرص العديدة المتاحة ويتخذ
قراراته فيما يتعلق بشئون حياته . وتتلخص الاسس النفسية لعملية التوجيه
فى : الايمان بمبدأ الفروق الفردية ، وتنوع خصائص الفرد وعدم ثباتها ،
وضرورة اشباع الحاجات الأساسية للفرد ، وأعتبار عملية التوجيه والارشاد
النفسى عملية تعلم .

وتقوم عملية التوجيه على عدة اسس تربوية واجتماعية تتلخص فى :
اختلاف عملية التوجيه بمعناها الفنى عن عملية التعلم بمعناها الضيق
المحدود ، كما تختلف عن معنى النشاط المدرسى والمنهج ، كما ان تنفيذ
خدمات التوجيه هى من مسئولية الأخصائين المؤهلين المدربين ، ولا بد من
الاهتمام بالتلميذ كعضو فى جماعة ، ولا بد من مشاركة الآباء وقادة
المجتمع الذى يعيش فيه التلميذ فى عملية التوجيه .

اما عن الاسس الفنية والأخلاقية لعملية التوجيه فهى تتلخص فى
الآتى : ضرورة بحث مشكلة الفرد من جميع زواياها ، ومرونة الموجه ،
والمحافظة على سر المهنة ، وبذل الجهد لمساعدة الفرد على فهم نفسه وبيئته
وتقبل ذاته على حقيقتها ، كما ينبغى ان يترك للفرد اتخاذ القرار
النهائى بنفسه وعلى مسئوليته ، وان تتغير طرق التوجيه وفقاً لحاجات
الفرد ، مع تحويل الحالات الى التخصصات الأخرى عندما يتطلب الأمر
ذلك .

الفصل السادس

نظريات التوجيه والارشاد النفسى

● مدخل :

لا يوجد علم واحد مستقل تماما عن غيره من العلوم ، فجميع العلوم يتصل بعضها ببعض الآخر اخذا وعطاء ، ورغم هذا يبقى لكل علم كيانه المتميز .

والتوجيه والارشاد النفسى هو احد العلوم الانسانية التى تستهدف خدمة الانسان واسعاده ، وهذا هدف مشترك بين مختلف العلوم ، وان اتخذ كل منها اسلوبه المتخصص لتحقيق هذا الهدف المشترك تحت اسم أو عنوان مختلف مثل : الارشاد النفسى والعلاج النفسى والتربية والخدمة الاجتماعية ، وغير ذلك من العلوم والتخصصات المختلفة .

والناس ، عندما يواجهون مشكلات الحياة المختلفة ، قد يلجأون الى الطبيب ، أو المعلم ، أو الأخصائى الاجتماعى ، أو المرشد النفسى ، أو المعالج النفسى ، أو المحامى ، أو عالم الدين ، ومن فى حكمهم ، لمعاونتهم فى التغلب على مشكلات حياتهم اليومية . ويستخدم معظم هؤلاء مصطلح التوجيه والارشاد عندما يتحدثون عن الخدمات التى يقدمونها .

ومن الضرورى تحديد الصلة أو العلاقة بين التوجيه والارشاد النفسى وبين بعض العلوم الانسانية الأخرى التى يأخذ منها ويعطيها من حيث الأهداف المشتركة والأساليب المتداخلة ، وفى نفس الوقت اظهار اهم الفروق الجوهرية بين التوجيه والارشاد وبين هذه العلوم .

وسنناقش العلاقة بين التوجيه والارشاد النفسى والعلوم الأخرى فيما ياتى(١) :

(١) حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى . (القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٧) ص ١٥ - ٢٥ .

١ - التوجيه والارشاد النفسى وعلم النفس :

يهتم علم النفس بصفة عامة بدراسة السلوك فى سوائه وانحرافه ، وهو اهم الموضوعات التى يدرسها المرشد النفسى عند اعداده مهنيا . والتوجيه والارشاد النفسى هو أحد فروع « علم النفس التطبيقي » ، كما يستفيد من « علم النفس الاكلينيكي » (العلاجى) فى التعرف على الشخص السوى وغير السوى نفسيا ، وفى معرفة الدرجات المتقدمة من الاضطراب النفسى مثل العصاب .

ونلخص ارتباط التوجيه والارشاد النفسى بالفروع المختلفة لعلم النفس فى الآتى :

- يستفيد الارشاد النفسى من « علم نفس النمو » فى معرفة مطالب النمو ومعايره التى يرجع اليها فى تقييم نمو الفرد ، والاهتمام برعاية النمو السوى فى كافة مظاهره الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية . كما يؤكد الارشاد النفسى اهمية مساعدة الفرد فى تحقيق النضج النفسى ، وهو هدف مشترك مع « علم نفس النمو » .

- ويستفيد الارشاد النفسى من « علم النفس الاجتماعى » الذى يدرس السلوك الاجتماعى كاستجابات لمثيرات اجتماعية . وفى الارشاد الجماعى بصفة خاصة من دراسة سيكولوجية الجماعة وبنائها ودينامياتها والعلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعى ومعايير السلوك فى الجماعة وتوزيع الأدوار فيها .

- ويستفيد الارشاد النفسى من « علم النفس التربوى » الذى يهتم بالتعلم واكتساب السلوك والعادات ، واهمية التدعيم والتعيم وغيرها من قوانين التعلم . كما يهتم علم النفس التربوى بالدافعية والقدرات . وعملية الارشاد فى جوهرها عملية تعلم ، حيث تستهدف تعديل سلوك الفرد .

- ويستفيد الارشاد النفسى من « علم النفس العام » فى دراسة الدوافع والانفعالات والسلوك والشخصية وغيرها .

- وعند دراسة الحالة فى الارشاد النفسى يحتاج المرشد الى « القياس النفسى » ، حيث تطبق الاختبارات النفسية فى مجالات القدرات والاستعدادات والشخصية وغيرها من المقاييس .

٢ - التوجيه والارشاد وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية :

ان الصلة وثيقة بين التوجيه والارشاد وعلم الاجتماع ، نظرا لاهتمام كل منهما بالسلوك الاجتماعى والقيم والتقاليد والعادات والمعايير الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية . وتعتمد طريقة « الارشاد الجماعى » على مفاهيم اساسية فى علم الاجتماع ..

- فيهتم المرشد النفسى بدراسة الأسرة باعتبارها اقوى العوامل الاجتماعية تأثيرا على الفرد وفى التنشئة الاجتماعية للفرد . كما يهتم المرشد بمعرفة « الطبقة الاجتماعية » التى ينتمى اليها الفرد واسلوب حياته فى اطار الطبقة الاجتماعية التى ينتمى اليها ، والحراك الاجتماعى الرأسى من طبقة الى اخرى ، حيث ان كل هذا يؤثر فى حياة الفرد .

- ويهتم المرشد النفسى بدراسة نظام الحياة فى الريف والحضر والبدو ، حيث توجد فروق بين الأشخاص بحكم نشاطهم فى كل من هذه البيئات ، فنرى المرشد النفسى يهتم بدراسة الحياة فى البيئات المختلفة .

- ويشترك الارشاد النفسى و « الخدمة الاجتماعية » فى ان كلا منهما خدمة ميدانية فى مجال مواجهة المشكلات الانسانية . ويستعير الارشاد النفسى من الخدمة الاجتماعية اساليب هامة مثل دراسة الحالة والمقابلة . ويشترك المرشد والأخصائى الاجتماعى فى تقديم الخدمات التى تتناول البيئة الاجتماعية بالتعديل حتى يسهل حل المشكلات ، ويشتركان معا فى الاهتمام بمشكلات الأسرة والدراسة والعمل .

٣ - التوجيه والارشاد والعلوم الطبية :

يتضمن الارشاد النفسى « عملية علاجية » ، ويرتبط العلاج عند الناس بالطب . والارشاد النفسى ملء بالمصطلحات المشبعة بالمعنى الطبى مثل : التشخيص والعلاج ، وهذه المصطلحات مشتركة بين الارشاد النفسى والطب النفسى .

وهناك قدر كبير من المعلومات الطبية لابد ان يحيط بها المرشد والمعالج النفسى والموجه المهنى ، خاصة فى مجال التأهيل المهنى . فمن واقع خبرة المؤلف لأكثر من ربع قرن فى مجال التوجيه المهنى والارشاد النفسى للمعوقين ، وعملا « بمفهوم الفريق » (Team Concept)

فى التاهيل كان التعاون وثيقا بين الأطباء والمرشد النفسى خاصة عند وضع خطة تاهيل كل معوق (٢) .

٤ - التوجيه والارشاد وعلم الاقتصاد :

التوجيه المهنى من اهم مجالات التوجيه ، حيث يهتم الموجه بمعاونة الفرد فى العالم المهنى والاقتصادى تعريفا واختيارا واعدادا وتشغيلا وتوافقا . ومن ثم فهو يهتم بدراسة فرص العمل والتغيرات التى تطرا على المهن فى اطار النمو العلمى والتقدم التكنولوجى الحديث فى عالم اقتصاديات العمل .

ومن الناحية الاقتصادية البحتة فان الارشاد النفسى يرتبط بالاقتصاد كضرورة ملحة حتى لا تحدث خسارة قومية فى « القوى البشرية » التى تستثمر اثناء مراحل التعليم المختلفة وتوجيهها الى الدراسات التى تستلزمها خطة التنمية بالدولة .

٥ - التوجيه والارشاد والدين :

من اهم طرق الارشاد النفسى « الارشاد الدينى » الذى يدخل الدين فى ديناميات عملية الارشاد ، لأن العقيدة الدينية السليمة تعتبر دعامة اساسية للسلوك السوى والصحة النفسية السليمة . وقد اجمع المرشدون النفسيون على اخلاف اديانهم على ان الارشاد الدينى طريقة ارشادية تقوم على اساس ومفاهيم ومبادئ واساليب دينية روحية اخلاقية .

ولا بد ان يلم المرشد النفسى الماما كافيا بمفاهيم اساسية دينية مثل : طبيعة الانسان كما حددها الله ، واسباب الاضطراب النفسى فى راي الدين مثل ارتكاب الذنوب والضلال والصراع وضعف الضمير ، واعراض الاضطراب النفسى فى نظر الدين مثل : الانحراف والشعور بالاثم والخوف والقلق والاكتئاب ، والوقاية الدينية من الاضطراب النفسى مثل : الايمان والسلوك الدينى والسلوك الأخلاقى ، وخطوات الارشاد النفسى الدينى مثل : التوبة والاستغفار والتعلم والدعاء وابتغاء رحمة الله والصبر والتوكل على الله . ان الارشاد النفسى بحاجة الى المرشد الذى يعرف الله ويخشاه ويراقبه فى عمله .

(٢) يرجع الى الفصل السابع عشر من الكتاب لمزيد من التفاصيل .

٦ - التوجيه والارشاد النفسى والعلاج النفسى :

يعتبر كل من التوجيه والارشاد والعلاج النفسى توأمين ، وعلى الرغم من انهما ليسا توأمين متماثلين فانهما متشابهان الى حد كبير . وهذا يعنى ان اوجه الاتفاق بينهما اكثر من اوجه الاختلاف ، وعناصر الائتلاف والتقريب اكثر من عناصر التفرقة والتباعد .

وفيما يلى اهم « عناصر الاتفاق » بين الارشاد النفسى من ناحية والعلاج النفسى من ناحية اخرى :

- كلاهما عملية مساعدة وخدمة الفرد نفسيا بهدف تحقيق فهم النفس وتحقيق الذات وحل المشكلات وتحقيق التوافق النفسى والصحة النفسية .

- المعلومات المطلوبة لدراسة الحالة ووسائل جمعها واحدة فى كل منهما .

- يشتركان فى الاستراتيجيات الانشائية والوقائية والعلاجية ، كما يشتركان فى الأسس التى يقومون عليها . ويستخدمان لغة واساليب مشتركة .

- يضم علم النفس العلاجى كلا من الارشاد العلاجى والعلاج النفسى ، وينطوى على مفاهيم ومهارات مشتركة بين عمليات الارشاد النفسى والعلاج النفسى .

- يلتقى كل منهما مع الآخر فى الحالات الحدية (Boarderline Cases) بين السوية واللاسوية او بين الأصحاء والمرضى .

ويوضح الجدول رقم (١) اهم عناصر الاختلاف بين الارشاد والعلاج النفسى :

العلاج النفسى	الارشاد النفسى
<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بمرضى العصاب أو الذهان أو ذوى المشكلات الانفعالية الحادة . 	<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بالأسوياء الذين لم تظهر لديهم أنماط عصابية واضحة .
<ul style="list-style-type: none"> - المشكلات أكثر خطورة وعمقا ، ويصاحبها قلق عصابى . 	<ul style="list-style-type: none"> - المشكلات أقل خطورة وعمقا ، ويصاحبها قلق عادى .
<ul style="list-style-type: none"> - التركيز على اللاشعور . 	<ul style="list-style-type: none"> - حل المشكلات على مستوى الوعى .
<ul style="list-style-type: none"> - المعالج هو المسئول عن إعادة تنظيم شخصية العميل . 	<ul style="list-style-type: none"> - العميل يعيد تنظيم شخصيته بنفسه .
<ul style="list-style-type: none"> - يقوم المعالج بالدور الأكبر فى عملية العلاج . 	<ul style="list-style-type: none"> - تقع على العميل مسئوليات وواجبات فى الاختيار بين البدائل ووضع الخطط واتخاذ القرارات وحل مشكلاته .
<ul style="list-style-type: none"> - المعالج يعتمد أكثر على المعلومات الخاصة بالحالات الفردية . 	<ul style="list-style-type: none"> - المرشد يبرز نقاط القوة عند العميل ويستخدمها فى المواقف الشخصية والاجتماعية .
<ul style="list-style-type: none"> - تدعيمى بتركيز خاص . 	<ul style="list-style-type: none"> - تدعيمى تربوى .
<ul style="list-style-type: none"> - يستغرق وقتا طويلا . 	<ul style="list-style-type: none"> - قصير الأمد عادة .
<ul style="list-style-type: none"> - تقدم خدماته عادة فى العيادات النفسية والمستشفيات النفسية والعيادات الخاصة . 	<ul style="list-style-type: none"> - تقدم خدماته عادة فى المدارس والمعاهد والجامعات والمؤسسات الاجتماعية .

جدول رقم (١) - أهم عناصر الاختلاف بين الارشاد والعلاج النفسى

● مفهوم النظرية (٣) :

« النظرية » هي أكثر من مجرد رأى ، أو تأمل ، أو ذكر وتقرير موقف ، أو وجهة نظر . فهي أكثر من تجميع مبادئ أو طرق ووسائل ، أو تلخيص جوانب معرفية أو مبادئ أو وسائل مشتقة من الخبرات والبحوث ... فـ « النظرية » (Theory) هي محاولة لتنظيم المعرفة وتكاملها ، ولرد عن السؤال : لماذا ؟ . فالنظرية تنظم الحقائق والمعرفة فى احد المجالات أو الميادين ، وتفسرها وتعلنها فى شكل قوانين أو مبادئ . ومن شأن التنظيم أو الترتيب لما نعرفه أن يتيح أو ييسر الوصف المنظم الذى يؤدي الى استخلاص الشرح والتفسير والتنبؤ بطريقة تجعل اختبارها ميسورا . فالنظريات توضع لخدمة هذه الأغراض ، ولا تنشأ فى فراغ بانتظار من يكشف الستار عنها .

وتتميز النظرية الشكلية ببعض الخصائص . . فهي أولا ، تتضمن مجموعة من القضايا أو الفروض المعلنة ، التى ينبغى أن تكون ثابتة داخليا . وثانيا ، هناك مجموعة من التعاريف للمصطلحات أو المفاهيم الخاصة بالنظرية ، ومن شأن هذه التعاريف ان تربط المفاهيم بالبيانات المتاحة من المشاهدة أو الملاحظة أو العمليات ، وبذا تتيح الفرصة لدراسة المفاهيم من خلال البحث والتجريب . وثالثا ، فان المصطلحات أو المفاهيم تحمل نوعا من العلاقة بعضها ببعض الآخر ، وتشتق هذه العلاقات من مجموعة من القواعد المنطقية ، أى علاقات السببية . ورابعا ، ومن خلال هذه التعاريف والعلاقات تنشأ الفروض أو تستنبط .

ولا يمكن تقييم مدى صحة النظريات وصدقها الا اذا وضعت موضع الاختبار ، وهناك بعض المعايير المقترحة لتقييم النظرية عموما ، تتلخص فى الآتى (٤) :

C. Patterson; **Theories of Counseling and Psycho-** (٣)
therapy, « Fourth Ed . » . (N.Y. :Harper & Row, 1986) , pp.
XIX - XXI .

C. Hall and G. Lindzey ; **Theories of Personality** (٤)
« 2 nd. ed. » . (N.Y. : Wiley, 1970) .

١ - الأهمية (Importance) :

فالنظرية ينبغي ان تكون عديمة الفائدة او تافهة ، بل تكون ذات نفع ودلالة . فمن المفيد ان تكون النظرية ذات فائدة عملية وقابلة للتطبيق فى مواقف مختلفة ، ولا تكون قاصرة على مواقف معينة ومحددة . وينبغي ان تكون ذات نفع وارتباط بالحياة او بالسلوك الواقعى . ولا شك فى ان درجة الأهمية يصعب تحديدها او تقييمها لتعرضها للغموض والذاتية ، فان تقبل النظرية من جانب ذوى الخبرة الأكفاء او الاعتراف بها فى البحوث والدراسات المتخصصة قد تكون دليلا على اهميتها .

٢ - الدقة والوضوح (Preciseness & Clarity) :

ينبغي ان تكون النظرية مفهومة ، وثابتة فى مضمونها ومكوناتها ، ولا يشوبها لبس او غموض . ويمكن اختبار مدى وضوح النظرية من خلال سهولة ارتباطها بالبيانات المتاحة او بالتطبيق العملى ، او سهولة تكوين الفروض او استخلاص التنبؤات منها وتحديد الوسائل التى تختبر بها هذه التنبؤات .

٣ - البسطة او الاقتصاد فى الجهد (Simplicity or Parsimony) :

يعتبر الاقتصاد فى الجهد خاصية للنظرية الجيدة منذ سنوات عديدة . وهذا يعنى ان النظرية تتضمن النذر اليسير من التعقيد والقليل من الافتراضات . ويقترح فى هذا الصدد ان للاقتصاد فى الجهد اهميته فقط عند اشباع معايير « الشمول » و « الثبوت » .

٤ - الشمول (Comprehensiveness) :

ينبغي ان تكون النظرية كاملة ، بحيث تغطى موضوعات الاهتمام وتتضمن كافة البيانات فى مجال التخصص الذى تتناوله .

٥ - القابلية للتنفيذ (Operationality) :

ينبغي ان تكون النظرية خاضعة للاجراءات التى تنشد اختبار ما تعرضه من مقترحات او تنبؤات ، وعلى ذلك فمن الضرورى ان تكون مفاهيمها دقيقة وواضحة بالدرجة التى تسمح بقياسها . وعلى ذلك فمن المفيد ان يبدأ بتحديد المفهوم وتعريفه ، ثم تحديد طريقة قياسه سواء

كانت سيتم اختيارها من الوسائل المتاحة أم سيجرى اعدادها خصيصا لهذا الغرض . وليس من الضروري ان تكون جميع المفاهيم الخاصة بالنظرية قابلة للتطبيق او التنفيذ ، فقد تستخدم بعض المفاهيم لتوضيح علاقات وتنظيمات فيما بين المفاهيم المختلفة .

٦ - الصدق التجريبي او القابلية للتحقيق

(Empirical Validity or Verifiability) :

تتميز المعايير السابق ذكرها بانها منطقية بطبيعتها وانها لا ترتبط مباشرة بمدى صدق النظرية او صحتها . وعلى اى الحالات ، فانه يجب دعم النظرية من خلال الخبرة والتجريب الذى يعمل على تأييدها واثباتها ، بمعنى انه - بالاضافة الى ثباتها وقدرتها على تاييد ما هو معروف بالفعل ، فمن الضروري ان تاتى لنا بشىء او معرفة جديدة . وعلى اى الحالات ، فان النظرية التى لا تدعمها التجربة قد تؤدى - بطريق غير مباشر - الى معرفة جديدة من خلال اثاره تنمية نظرية قائمة او تطويرها .

٧ - الفائدة / الجدوى (Fruitfulness) :

ويقصد بها مدى قدرة النظرية على ان تؤدى الى التنبؤ القابل للاختبار ، بما يؤدى بدوره الى تنمية معارف جديدة . وتصبح النظرية مفيدة او ذات جدوى ، حتى اذا لم تؤد الى تنبؤات معينة ، فهى قد تستثير التفكير بما يؤدى الى تنمية افكار جديدة او نظريات ، وحيانا تؤدى الى عدم الثقة فى آراء الآخرين او معارضتهم .

واذا طبقنا هذه المعايير على مجال الارشاد النفسى او العلاج النفسى فقد لا نجد نظرية واحدة نستطيع ان تواجه كل هذه المعايير ، او فى مجال الشخصية او التعليم . فالنظريات القائمة لا زالت فى مرحلة بدائية لم تصل بعد الى الدرجة التى تتطلبها المعايير السابق ذكرها . ومعظم نظريات الارشاد النفسى لا تقدم بطريقة شكلية على الرغم من ان بعضها محاولات للصياغة فى شكل مجموعة من الفروض المترابطة او المتصلة بعضها ببعض الآخر . وفى كثير من الحالات نجد المفاهيم النظرية ضمنية اكثر منها صريحة . وتتراوح التعبيرات الصريحة فى الارشاد النفسى ما بين وجهات نظر معينة تختص بجانب معين فى عملية الارشاد النفسى او علاقات الارشاد ، الى عروض عامة .



● أهمية نظريات التوجيه والارشاد النفسى :

يقوم الارشاد النفسى على نظريات علمية ، ويبدأ البحث العلمى من دراسة الظواهر النفسية والفروض ويمر بالدراسات التجريبية التى تعطى نتائج وحقائق وقوانين تلخصها نظرية .. وليس معنى هذا ان النظرية هى نهاية المطاف ، وان العلم ينتهى والبحث العلمى يتوقف بمجرد الوصول الى نظريات . ولكن عند التوصل الى نظرية تبدأ الحلقة من جديد وتخضع النظرية للبحث العلمى المستمر .

ان العلم يتطور ، والنظريات السابقة والحالية ترتبط باسما علماء معينين توصلوا اليها .. فاننا نعرف « نظرية الذات » لكارل روجرز ، ونظرية « التحليل النفسى » لفرويد ، ونظرية « السلوك او التعلم » لميلر ودولارد .. وهكذا . واننا ندرك ان الاساليب العلمية التى استخدمها هؤلاء تتطور ، وامكانات البحث العلمى تنمو وتتطور وتتغير وتستجد اساليب حديثة تنير الطريق وتوسع مجال الرؤية وتضاعف امكانات البحث والكشف العلمى .

ولا شك ان المرشد النفسى ينبغى ان يقوم بعمله فى ضوء نظرية نفسية معينة ، والنظرية النفسية اطار عام يضم مجموعة متكاملة من الحقائق والقوانين التى تفسر الظواهر النفسية .

ويهتم الارشاد النفسى بدراسة السلوك وفهمه وتفسيره والتنبؤ به وتعديله ، ومن ثم لابد من دراسة النظريات التى تفسر السلوك وكيفية تعديله . وتفيد دراسة نظريات الارشاد النفسى فى فهم العملية الارشادية وكذا فهم اوجه الشبه والاختلاف بين طرق الارشاد .

وما يهمنا فى دراسة نظريات الارشاد هو ما يتعلق بعملية التوجيه والارشاد نظريا وعمليا ، دون الدخول فى تفاصيل النظريات وتطورها . فالهم هو معرفة خلاصة هذه النظريات واهميتها بالنسبة للتوجيه والارشاد النفسى .

ان اتباع نظرية واحدة والتمسك بها لدرجة التعصب يعتبر نوعا من الجمود فى التفكير غير المرغوب . فاننا لا شك ندرك ان اية نظرية لا تخلو من نقد ، كما لا توجد قوانين عامة للسلوك البشرى تنطبق على جميع الناس بصدق وامانة . والمرشد حين يتعامل مع مشكلات انسانية

معقدة لابد ان يرسى عمله على اساس من نظريات عدة وليس قياما على نظرية واحدة بعينها ، لانه لا وجود لمثل هذه النظرية الواحدة الشاملة بخصوص السلوك البشرى .

وستناقش فيما يلى عددا من النظريات الهامة التى ترتبط ارتباطا مباشرا بطرق الارشاد النفسى ، وسنعرضها حسب تسلسل ظهورها (٥) . .

نظرية السمات

تقول هذه النظرية ان لكل فرد « سمات » (Traits) شخصية ثابتة يمكن ان تلاحظ فيه ، كما يمكن ان نفرق بين شخص وآخر او ان نميز بين الأشخاص بعضهم والبعض الآخر على اساس من هذه السمات . ومن ناحية أخرى فان هذه السمات - الى جانب ثباتها - عامة ، بمعنى ان الشخص يمكن وصفه بشكل عام وبدرجة كبيرة من الثبات ، بانه كذا او كذا من السمات المختلفة التى يمكن ان نسندها اليه . ولكى يفسر اصحاب هذه النظرية هذا الثبات وهذه العمومية فى سمات الشخصية ، فقد افترضوا وجود استعدادات معينة عند الفرد ، وهى استعدادات عامة شاملة معقدة ومتداخلة ، اهم ما تتميز به هو الثبات والاستمرار . وتعتبر هذه الاستعدادات عن تهيؤ الفرد للعمل او للسلوك او للتصرف بشكل معين . وتعتبر هذه الاستعدادات - عند اصحاب هذه النظرية - اهم مكونات الشخصية .

واهم من قالوا بهذه النظرية « جوردون البورت Gordon Aliport » ، وقد عرف « السمة » بانها « نظام عصبى مركزى عام (خاص بالفرد) يعمل على جعل المثيرات المتعددة متساوية وظيفيا ،

(٥) استعان المؤلف بالراجع الآتية فى تلخيص النظريات :
(١) محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى ،

١٩٥٩

(ب) هول ولندزى (ترجمة فرج أحمد وآخرين) ، نظريات الشخصية ، ١٩٧١

(ج) حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى ، ١٩٧٧

(د) B. Wolman (ed.) ; Handbook of Clinical Psychology. (د)
(N. Y. McGraw — Hill, 1965) , ch. 13 — 15 .

كما يعمل على اصدار وتوجيه اشكال متساوية من السلوك التكيفي والتعبيري» (٦) .

والفكرة البارزة فى هذا التعريف ، والتي تتضمنها نظرية السمات عموما ، هى محاولة تفسير السلوك الظاهري ، عن طريق افتراض وجود « استعدادات » معينة عند الكائن الحي ، وهذه الاستعدادات هى المسئولة عن سلوكه ، كما انها المسئولة عن الثبات الذى نلاحظه ظاهريا على سلوك الفرد . فنظرية السمات اذن تتضمن فكرتين اساسيتين : الأولى ، هى فكرة وجود استعداد مستقل عن الظروف الخارجة ، مستقل عن ظروف التعلم او البيئة . والثانية ، هى فكرة العمومية او الثبات فى السلوك الفردى ، والفكرتان مرتبطتان ببعضهما اشد الارتباط . وتقسّم السمات بصفة عامة على النحو التالى :

- ١ - سمات مشتركة (Common, Dominant) : يتسم بها الأفراد جميعا او على الأقل جميع الأفراد الذين يشتركون فى خبرات اجتماعية معينة .
- ٢ - سمات فريدة (Unique) : لا تتوافر الا لدى فرد معين ، ولا توجد على نفس الصورة تماما عند الآخرين .
- ٣ - سمات سطحية (Surface) : وهى السمات الواضحة الظاهرة .
- ٤ - سمات مصدرية (Source) : وهى السمات الكامنة التى تعتبر أساس السمات السطحية .
- ٥ - سمات مكتسبة (Acquired) : تنتج عن فعل العوامل البيئية ، وهى سمات متعلمة .
- ٦ - سمات وراثية (Native) : وهى سمات تكوينية تنتج عن العوامل الوراثية ولا تحتاج الى تعليم .
- ٧ - سمات دينامية (Dynamic) : وهى تهيبء الفرد وتدفعه نحو الاهداف .
- ٨ - سمات قدرة (Ability) : تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الاهداف .



G. Allport; Personality (N. Y. : Holt, 1937.) (٦)

● تطبيقات نظرية السمات فى الارشاد النفسى :

تعتبر نظرية السمات أنها الأساس النظرى الذى تقوم عليه طريقة « الارشاد المباشر » (Directive Counseling) وأشهر من طبقوا هذه النظرية فى الارشاد النفسى « وليامسون Williamson » رائد طريقة الارشاد المباشر .

ومن الافتراضات الأساسية فى نظرية السمات فيما يتعلق بالارشاد المباشر ما يأتى :

- ١ - أن عملية الارشاد النفسى أساسا عملية عقلية معرفية .
- ٢ - أن سوء التوافق لدى الأشخاص العاديين يترك جزءا كبيرا من العقل قادرا على استخدامه فى التعلم .
- ٣ - أن المرشد مسئول عن تحديد المعلومات المطلوبة وجمعها وتحليلها وتقديمها الى المسترشد (العميل) .
- ٤ - أن المرشد لديه معلومات وخبرة وقدرة كافية على تقديم النصح وحل المشكلات بطريقة الارشاد المباشر . ومن ثم ينظر الى المرشد نظرة المعلم الذى يوجه عملية التعلم لدى المسترشد .
- ٥ - تهتم نظرية السمات بالتشخيص النفسى واستخدام طرق الارشاد التى تناسب اختلاف الشخصية من فرد الى آخر . وتهتم كذلك بتحليل العميل وتطبيق المقاييس النفسية التى تعطى تقديرات كمية لسمات الفرد بما يفيد عمليا فى اختياره التربوى والمهنى .
- ٦ - يعتبر البعض أن تقدير سمات الشخصية يحتل مكانا هاما فى عملية الارشاد .



● نقد نظرية السمات :

على الرغم من الاسهامات الواضحة لنظرية السمات فى الارشاد النفسى فإنه يوجه اليها بعض الانتقادات واهمها :

- ١ - أنه لا يوجد اتفاق عام حول معانى السمات .

٢ - تركيز النظرية على سلوك الشخص ، ولكنها لا تحدد كيف يسلك او لماذا يسلك سلوكا معيناً دون غيره ، ولم توضح الدور الهام الذي تقوم به الدافعية فى السلوك .

٣ - لا تمكن النظرية من تقديم وصف كامل للشخصية على كل ابعادها .

٤ - هناك شك فى قيمة النظرية بالنسبة لميدان الارشاد النفسى من حيث وحدة الشخصية وتكاملها وضرورة فهمها .

نظرية التحليل النفسى

يفترض (فرويد Freud) مؤسس مدرسة التحليل النفسى ان الجهاز النفسى يتكون من « الهو (Id) » و« الأنا » (Ego) و« الأنا الأعلى » (Super - ego) « فالهو » عبارة عن منبع الطاقة الحيوية والنفسية ومستودع الغرائز او الدوافع الفطرية التى تسعى الى الاشباع فى اية صورة وبأى ثمن ، وهو الصورة البدائية للشخصية قبل ان يتناولها المجتمع بالتهذيب . « والأنا الأعلى » هو مستودع المثاليات والأخلاقيات والضمير والمعايير الاجتماعية والقيم الدينية ، ويعتبر بمثابة سلطة داخلية او رقيب نفسى . اما « الأنا » فهو مركز الشعور والادراك الحسى الخارجى والداخلى والعمليات العقلية ، والمشرف على الحركة والارادة ، والمتكفل بالدفاع عن الشخصية وتوافقها ، وحل الصراع بين مطالب « الهو » و« الأنا الأعلى » وبين الواقع ، ولذلك فهو محرك منفذ للشخصية ويعمل فى ضوء مبدأ الواقع من أجل حفظ الذات وتحقيقها والتوافق الاجتماعى .

ويرى « فرويد » ان الجهاز النفسى لابد ان يكون متوازناً حتى تسير الحياة سيرا سوياً ، ولذلك يحاول « الأنا » حل الصراع بعد « الهو » و« الأنا الأعلى » ، فاذا نجح كان الشخص سوياً ، واذا اخفق ظهرت اعراض « العصاب » (Neurosis) .

وفيما بعد اسهم « الفرويديون المحدثون » (Neo - Freudians) بآراء جديدة تتلخص فى الآتى :

١ - اضاف « يونج Jung » اهمية « الذات » (Self) كجهاز مركزى للشخصية يضى عليها وحدتها وثباتها وتوازنها ، وانها تحرك السلوك وتنظمه . واهتم يونج بمفهوم «الشخصية المقنعة» (Persona) التى هى بمثابة قناع يلبسه الشخص للتوافق مع البيئة الاجتماعية . واهتم كذلك بدراسة الأنماط النفسية وهى : النمط الانبساطى ، والنمط الانطوائى ، وفروعهما التفكيرى والوجدانى والحسى والالهامى .

٢ - تحدث « آدلر Adler » عن « مفهوم الذات » ومفهوم الآخرين و « الذات المبتكرة » (Creative Self) وهى العنصر الدينامى النشط فى حياة الشخص ، وتبحث عن الخبرات التى تنتهى بتحديد اسلوب حياة الشخص .

٣ - وقدمت « هورنى Horney » مفهوم « الذات الدينامى » ، وتعتقد ان الشخص يناضل فى الحياة من اجل تحقيق ذاته . وتحدثت عن الذات المثالية ، والذات الواقعية ، وترى ان العصاب ينشا عن بعد الشخص عن ذاته الحقيقية والسعى وراء صورة مثالية غير واقعية .

٤ - وتحدث « رانك Rank » عن « نمو الذات » من الطفولة وجهود الفرد الدائمة من اجل تحقيق ذاته وتاكيدها وتقبلها . ويرى ان تطور الفرد يمر بثلاث مراحل هى : الشخص العادى ، ثم العصابى ، ثم المتوافق .

٥ - ويعتقد « سوليفان Sullivan » ان « جهاز الذات » ينمو بطريقة يحفظ نفسه ضد القلق الذى يعتبر نتاجا للتفاعل الاجتماعى . ويعتبر ان « دينامية الذات » تلعب دورا هاما فى تنظيم السلوك وفى تحقيق الحاجة الى التقبل .

٦ - ويرى « فروم Fromm » ان الشخصية هى مجموعة السمات النفسية والجسدية الموروثة والمكتسبة التى تميز الفرد وتجعل منه شخصا فريدا . ويؤكد دور الأسرة فى اكساب للشخص « الخلق الاجتماعى » مع احتفاظه بما اسماه « الخلق الفردى » .

● تطبيقات نظرية التحليل النفسى فى التوجيه والارشاد النفسى :

يعتبر التحليل النفسى نظرية نفسية عن ديناميات الطبيعة البشرية . وعن بناء الشخصية ، ومنهج بحث لدراسة السلوك البشرى ، وهو أيضا طريقة علاج ..

و « المرض » - فى رأى « فرويد » من اهم اسباب الصراع بين الغرائز والمجتمع . وتقرر « هورنى » ان الصراع لا يقتصر تفسيره على الناحية الغريزية فقط ولكنه يرتبط بالحاجة الى الأمن كذلك ، وينشأ « الصراع الاساسى » - فى رأيها - بسبب تعارض رغبات الفرد واتجاهاته ، وكذلك تعتقد بوجود « صراع داخلى مركزى بين الذات الحقيقية والذات العصابية » .

و « العصاب Neurosis » - فى رأى « فرويد » - يرجع الى عوامل حيوية ، والقلق لب العصاب ومحوره ، ويرى انه لا يوجد عصاب نفسى بدون استعداد عصابى منذ الطفولة . ويرى « يونج » ان العصاب محاولة غير ناضجة مع الواقع ، ويرجع الى الذكريات المكبوتة فى اللاشعور والى مشكلات الفرد التى لم تحل بعد . ويعتقد « آدلر » ان العصاب ينشأ عن خطأ الفرد فى ادراكه ببئته وتفسيرها وصعوبة اتخاذ اسلوب حياة مناسب والخوف من الاحباط والفشل فى تحقيق اهداف الحياة . وتقرر « هورنى » ان القلق هو اساس العصاب ، وان هناك ثلاثة اتجاهات عصابية : الاتجاه الأول يتميز بالتحرك نحو الناس ، والثانى يتميز بالتحرك بعيدا عن الناس ، والثالث يتميز بالتمركز حول الذات . ويعتقد « رانك » ان العصابى هو ذلك الشخص الذى لا ينجح فى التغلب على « صدمة الميلاد » (Birth Trauma) التى تصيب الفرد عند الولادة حيث يعتبر وكأنه انفصال عن السعادة الاساسية التى كان فيها وهو فى رحم امه ، وتكمن هنا « باكورة القلق » ، ويحاول الفرد التغلب على صدمة الميلاد ، واذا فشل أصبح عصابيا .

ويرى « فروم » ان العصاب هو احد مظاهر الفشل الاخلاقى ، وان العرض العصابى يكون فى كثير من الحالات تعبيرا عن نزاع اخلاقى . وتمثل الاعراض العصابية - غالبا - تعبيرات عن مشاكل الانسان الحديث الذى يعيش فى عصر القلق . وعلى العموم فان العصاب هو اكثر الامراض النفسية قابلية للعلاج من خلال التحليل النفسى .

و « **الذهان Psychosis** » - فى رأى فرويد - صورة خطيرة لاضراب السلوك تظهر تغير مرضية فى ادراك الواقع والسيطرة على الذات . ويرجع « أدلر » الذهان - سواء اكان فصاما أو ذهان للهوس والاكتئاب - الى خليط من اسباب نفسية وجسمية .

اما عن « خطوات التحليل النفسى » (**Psychoanalysis**) - التى

تدخل ضمن الخطوات العامة فى عملية الارشاد النفسى - فمن أهمها « العلاقة العلاجية » الدينامية بين العميل والمرشد المعالج التى يسودها التقبل والتفاعل الاجتماعى السليم ، و « التطهير أو التفريغ الانفعالى » (**Catharsis**) للأشياء المكبوتة سواء اكانت أحداث أو خبرات أو دوافع أو صراعات بمصاحباتها الانفعالية بما يؤدى الى اختفاء اعراض العصاب . و « التداعى الحر » أو « الترابط الطليق » (**Free Association**) للكشف عن الأشياء المكبوتة فى اللاشعور عن طريق اطلاق العنان بحرية للأفكار والخواطر والاتجاهات والصراعات والرغبات والاحساسات ، مع الاستفادة من فلتات أو زلات اللسان وتفسير ما يكشف عنه التداعى الحر . ويتضمن التفسير ايضاح ما ليس واضحا والشرح بأسلوب منطقى صحيح وبلغة علمية يفهما العميل . ويعتبر التعليم وبناء العادات تدريجيا وتوجيه العميل خطوة هامة ، وهكذا نجد ان التحليل النفسى والارشاد النفسى يشتركان فى هذه الخطوات .

وبالاضافة الى ذلك ، يهتم كل من التحليل النفسى والارشاد النفسى باعادة التوازن بين اركان الشخصية ، وحل الصراعات ، واعادة غرس القيم والمبادئ ، ومعرفة هدف العميل فى الحياة وتنمية مفهوم ايجابى عن الذات لديه ، والتقليل من حدة القلق ، وتكوين الارادة الايجابية ، وتغيير الوسط الاجتماعى .

يتضح مما سبق انه طرا على نظرية التحليل النفسى الكلاسيكى - كما وضعها فرويد - بعض التعديلات التى اجراها « الفرويديون المحدثون » (**Neo - Freudians**) ، والتى تناسب الارشاد النفسى .

وقد ركز هؤلاء على تقصير مدة العلاج النفسى . ومن اهم التعديلات فى نظرية التحليل النفسى ما يسمى « التحليل النفسى التوزيعى » (**Distributive Psychoanalysis**) الذى اتى به « أدولف ماير Meyer » وهو يتضمن الفحص والتحليل الموجه لخبرات العميل مع التركيز على

امكانيته ومساعدته على اتخاذ قرارات عملية تختص بمستقبله . ومن هذه التعديلات أيضا « العلاج التدميمي / المساند » (Supportive Therapy) الذى يتعامل مع الجزء السوى من الشخصية وينميه ويدعمه ويعزز دفاعات العميل السوية ، ويستخدم أساليب مثل الإيحاء والحث والتعزيز ، ولا يتتبع صراعات العميل بعمق ، ويستخدم هذا الأسلوب عادة مع العملاء الذين يعانون الحساسية النفسية ولا تتطب حالاتهم التحليل النفسى العميق . ومن التعديلات التى ظهرت فى شكل التحليل النفسى المختصر ما جاءت به « هورنى » التى تتغاضى عن ماضى العميل وتركز على دراسة الاضطراب النفسى فى وضعه الحاضر . ومنها أيضا ما جاء به « الكسندر Alexander » الذى يركز على تهيئة جو آمن مرن يستطيع العميل من خلاله تعديل عاداته السلوكية المرضية بسرعة . ويلاحظ ان استخدام اية صورة معدلة من التحليل النفسى فى مجال الارشاد النفسى يجب ان تقتصر ممارستها على المرشد العلاجى / الاكلىنيكى المتخصص .

ويكاد يكون المجال الرئيسى للارشاد النفسى الذى يطبق فيه التحليل النفسى هو « الارشاد العلاجى » (Clinical Counseling) .

* * *

● نقد نظرية التحليل النفسى :

التحليل النفسى - كنظرية وكطريقة علاج - له مزايا عديدة اهمها : الاهتمام بعلاج اسباب المشكلات والاضطرابات، وتناول الجوانب اللاشعورية الى جانب الشعورية فى الحياة النفسية للعميل ، وتحرير العميل من دوافعه المكبوتة واعلاؤها واستثمار طاقاتها ، والاهتمام بالسنوات الأولى من حياة العميل ، والاهتمام باثر البيئة الثقافية والاجتماعية للفرد فى نموه وسلوكه ، والعودة بالشخصية المضطربة الى حالة من التكامل والنضج ومواجهة الواقع والاستمتاع بالحياة .

ورغم هذا فقد لاقى الاتجاه التحليلى بصفة خاصة فى مجال الارشاد النفسى معارضة ونقدا شديدين على اساس ما يلى :

- ١ - ان التحليل النفسى يهتم اساسا بالمرضى والمضطربين نفسيا اكثر من اهتمامه بالأصحاء والأسوياء .
- ٢ - انه عملية طويلة شاقة ومكلفة فى الوقت والجهد والمال ، ويحتاج الى خبرة واسعة وتدريب مكثف قد لا يتوفر الا لعدد قليل من الأخصائيين .

- ٣ - ان بعض المشتغلين بالارشاد والعلاج النفسى يرون - فى تعصب - ان التحليل النفسى هو الطريقة المثلى وأنه يعلو على كل الطرق الأخرى .
- ٤ - ان بعض المشتغلين بالارشاد والعلاج النفسى يحملون اتجاهها سالبا نحو التحليل النفسى ويسقطونه من حسابهم ويبررون ذلك بأسباب كثيرة ونقد موجه الى شخص فرويد .



نظرية المجال

ترتبط نظرية المجال فى علم النفس باسم « كيرت ليفين Lewin » وقد تآثر فى نظريته « بعلم نفس الجشطالت (Gestalt Psychology) التى نادى بها « فرتيمر Wertheimer » و « كوهلر Kohler » و « كوفكا Koffka » . والفكرة الأساسية فى « علم نفس الجشطالت » هى ان ادراك موضوع ما يحدده المجال الادراكى الكلى الذى يوجد فيه ، وان الكل ليس مجرد مجموع الأجزاء ، وان الجزء يتحدد بطبيعة الكل ، وان الأجزاء تتكامل فى وحدات كلية .

وتؤكد « نظرية المجال » التى نادى بها « ليفين » ان السلوك هو وظيفة المجال الذى يوجد فى وقت حدوث السلوك ونتيجة لقوى دينامية محركة . ويبدأ التحليل بالموقف ككل ، ومن الموقف الكلى تتمايز الأجزاء المكونة . ويؤكد ليفين اهمية قوى المجال الدينامية التى تسهم فى تحديد السلوك . ويعرف المجال بأنه نتاج الوقائع الموجودة معا والتى تدرك على أنها تعتمد بعضها على البعض الآخر .

● المفاهيم الأساسية لنظرية المجال :

يرسم « ليفين » خريطة عقلية معرفية توضح نظرية المجال ومفاهيمها الأساسية . وفيما يلى أهم مفاهيم نظرية المجال :

- ١ - **الشخص** : هو كيان محدود داخل المجال الخارجى الأكبر منه . والشخص له خاصيتان هما « الفصل » عن المجال و « الوصل » مع المجال . وبمعنى آخر « التفاضل او التمايز » و « التكامل » ، أى ان الشخص يكون منفصلا عن المجال الكلى الأكبر ، ومندمجا فى نفس الوقت داخل هذا المجال الكلى ، وهذا هو واقع الشخص . ويذهب « ليفين » الى ان بناء

الشخص هو بناء متفاضل متمايز أى ينقسم الى أجزاء منفصلة وملتصدة فى نفس الوقت .

٢ - **المجال النفسى** : يوجد الشخص فى مجال نفسى او بيئة نفسية خارج حدوده . ويحدث تفاعل بين الشخص ومجاله النفسى ، وهما - أى الشخص ومجاله النفسى - يعتمدان بعضهما على البعض الآخر داخل « حيز الحياة » (Life Space) .

٣ - **حيز الحياة** : هو المجال النفسى الكلى الذى يحتوى على مجموع الوقائع الممكنة التى تحدد سلوك الفرد فى وقت محدد مثل حاجاته وخبراته وامكانيات سلوكه كما بدركه ، أى ان السلوك هو وظيفة حيز الحياة . ويحيط بحيز الحياة « غلاف غريب » لا حدود له ، به وقائع غير نفسية تؤثر فى البيئة النفسية فى حيز الحياة فتؤثر بدورها فى الشخص ، وقد اطلق عليه « ليفين » اسم « العالم المادى » . وفى نفس الوقت فان المجال النفسى به وقائع تؤثر فى العالم المادى ، أى ان الحدود الفاصلة بين حيز الحياة والعالم الخارجى تنسم بخاصية « النفاذية » . فقد تغير واقعة من وقائع العالم المادى مسار الأحداث فى حيز الحياة وفى المجال النفسى للشخص ، واننا نجد ذلك فى الحياة اليومية . . . فقد يؤدى لقاء عارض او حديث هاتفى غير متوقع او حادث مفاجىء الى تغيير حياة الشخص .

٤ - **المجال الموضوعى** : او « البيئة الموضوعية » يضم كل الامكانيات التى تخرج من المجال السلوكى للشخص والتى ليست فى حيز الحياة . وهذا المجال الموضوعى رغم انه ليس جزءا من حيز الحياة فانه يؤثر على الفرد . . . مثال ذلك نظام التعليم فى الدولة الذى يخرج من حيز حياة التلميذ ولكنه يؤثر عليه لأنه يحدد نوع التعليم الذى يتلقاه فى المدرسة .

٥ - **المناطق** : ينقسم المجال الكلى الى مناطق ، وتحتوى كل منطقة على وقائع او حقائق (Facts) والذى يحدد عدد المناطق هو عدد الوقائع النفسية المنفصلة التى توجد فى أى وقت معين . . . فقد يكون هناك منطقتان رئيسيتان فقط فى حيز الحياة . واذا احتوى المجال على واقعتين هما واقعة العمل وواقعة اللعب تنقسم منطقة المجال الى واقعتين فرعيتين واحدة للعمل واخرى للعب . واذا كان هناك انواع مختلفة من وقائع العمل مثل واقعة العمل الحكومى وواقعة العمل الحر تنقسم منطقة العمل

الى منطقتين جزئيتين ، وهكذا بالنسبة للعب . وبالنسبة للشخص قد يحتوى على واقعتين هما واقعة التوتر وواقعة الفزع ، فتنقسم منطقة الشخص الرئيسية الى منطقتين فرعيتين واحدة للتوتر وواحدة للفزع ، وهكذا يتحدد عدد المناطق فى الشخص بعدد الوقائع الشخصية الموجودة فعلا . وتسمى الوقائع الأساسية للمنطقة الشخصية الداخلية باسم « الحاجات » .

٦ - **الاتصال بين المناطق :** هناك حدود بين المناطق من خصائصها « النفاذية » وتبادل الاتصال . وتتصل المناطق عن طريق الاتصال بين الوقائع الواقعة فى كل منهما بالأخرى ، ويحدث بينهما تفاعل وتأثير متبادل ينتج عنه « حدث Event » . فالكتاب واقعة والشخص واقعة ، بينما قراءة الشخص فى الكتاب حدث . ويتوقف مدى اتصال المناطق على عاملين هما عامل « القرب - البعد » وعامل « المرونة - الجمود » . ومعنى ذلك أن الحدود بين المناطق قد تكون قابلة للنفاذية بدرجة كبيرة ، وقد تكون جامدة مقاومة للنفاذية . ويتأثر مدى الاتصال - وبالتالي التأثير المتبادل - بين حيز الحياة والعالم الخارجى بصلابة أو ضعف الحدود الفاصلة بينهما . . فاذا كانت الحدود صعبة النفاذية كان الاتصال والتأثير المتبادل صعبا وضئيلا ، ويكون الشخص متقوقعا ومنعزلا داخل مجاله النفسى واتصاله بالواقع المادى ضئيل - كما فى حالة الفصام . واذا كانت الحدود سهلة النفاذية كان الاتصال والتأثير المتبادل سهلا ووثيقا . ويلاحظ أن نظام الاتصال بين المناطق يمثل مواقف مؤقتة متغيرة دائما ، فمن الممكن أن يضعف حد صلب ويتصلب حد ضعيف ، كما يمكن أن يتحول وسط مرن الى وسط جامد وبالعكس . وعلى ذلك فإن الواقع النفسى يتغير دائما . . ومن ثم فإن « ليفين » لا يثق فى السمات الثابتة أو العادات الجامدة فى الشخصية .

٧ - **الحركة والاتصال :** من الخواص الهامة للمجال النفسى أنه يحدث بداخله حركة واتصال دائما من وإلى وبين المناطق المختلفة . وتحدث الحركة والاتصال كنتاج للتفاعل بين الوقائع ، وقد أطلق « ليفين » على هذا اسم « مبدأ الارتباط » .

٨ - **اعادة بناء حيز الحياة :** عن طريق الحركة والاتصال ونتيجة للتفاعل بين الوقائع يتغير بناء حيز الحياة . وفى حيز الحياة قد يتزايد عدد المناطق أو يتناقص حسب زيادة الوقائع أو نقصانها ، وقد يتغير وضع

المناطق بالنسبة لبعضها البعض . . فقد تقترب منطقتان كانتا بعيدتين بعضهما عن البعض الآخر أو العكس ، وقد يتغير حد مرن الى جامد أو العكس . . وهكذا يمكن استغلال هذه التغيرات المحتملة فى اعادة بناء حيز الحياة .

٩ - **الواقع** : تحدث « ليفين » عن الواقعية واللاواقعية . . فالواقعية تتضمن حركة فعلية ، واللاواقعية تتضمن حركة تخيلية . . فمثلا يستطيع الشخص ان يحل مشكلة حلا واقعيا ، او يحلها حلا لا واقعيا فى حلم يقظة .

١٠ - **الزمن** : يذكر « ليفين » ان السلوك لا يتأثر بالماضى ، ويقرر ان الوقائع الحاضرة وحدها هى التى تستطيع ان تحدث سلوكا حاضرا ، اما الوقائع الماضية فلا تؤثر فى الحاضر . فوقائع الطفولة لا تؤثر على سلوك الرائد ما لم يظل وجودها مؤثرا طوال مرحلة النمو من الطفولة الى الرشد . وعلى ذلك فان اتجاهات الشخص ومشاعره وافكاره الباقية عن الماضى والحاضر وآمال المستقبل قد يكون لها تأثير على سلوكه الحاضر ، ولذا فانه يجب تمثيل الحاضر بوصفه محتويا على الماضى والمستقبل النفسى .

١١ - **ديناميات الشخصية** : يشبه « ليفين » بناء حيز الحياة بالخريطة الجغرافية ، باعتبار ان الخريطة الجغرافية الجيدة تحتوى على جميع المعلومات التى يحتاج اليها الشخص لتدله على الطريق الصحيح . كذلك فان البناء الجيد لحيز الحياة - اى الشخص ومجاله - لابد ان يحتوى على الوقائع اللازمة لتفسير السلوك المحتمل للشخص . ولكن كما ان الخريطة لا تحدد اى طريق سيسلكه الشخص ، كذلك فان بناء - الحياة لا يحدد كيف سيسلك الشخص بالفعل . ويحدد « ليفين » خمسة مفاهيم اساسية فى دينامية الشخصية :

(ا) **الطاقة** : يفترض « ليفين » ان الشخص نظام مغقد من الطاقة ، والطاقة التى تقوم بالأعمال النفسية هى « الطاقة النفسية » . وهى تنطلق عندما يحاول الجهاز النفسى - اى الشخص - العودة الى التوازن بعد ان طرا عليه حالة انعدام التوازن الناجم عن التوتر فى جزء من اجزاء الجهاز النفسى ، سواء اكان ذلك نتيجة مثير خارجى او تغير داخلى . وعندما يزول التوتر ويتم التوازن داخل الجهاز النفسى يتوقف توليد الطاقة وتسود الراحة النفسية .

(ب) **التوتر** : هو حالة يكون عليها الشخص نتيجة نقص التوازن .
ومن خواص التوتر ان حالة التوتر فى منطقة معينة تتجه الى العبور الى المناطق المجاورة حتى تحدث حالة من تساوى التوتر داخل النظام الكلى .
ومن خواصه ايضا انه اذا كانت الحدود ضعيفة بين المناطق فان التوتر ينتقل بسهولة وسرعة من منطقة الى باقى المناطق ، وعلى العكس من ذلك اذا كانت الحدود صلبة بين المناطق .

(ج) **الحاجة** : يسبب ازدياد التوتر فى منطقة شخصية استثارة الحاجة التى تكون فسيولوجية بطبيعتها - كالجنس - او نفسية - كتأكيد الذات . ويؤكد « ليفين » ان حاجات الشخص تحددتها العوامل الاجتماعية .
ويلاحظ ان مفهوم الحاجة يربط بين جميع المفاهيم الدينامية الأخرى ،
فالحاجة تطلق القوة وتزيد التوتر وتعطى القيمة .

(د) **القيمة** : يقصد بها قيمة منطقة فى المجال النفسى ، والقيمة ايجابية وسلبية ، وتحديد القيمة امر ذاتى من وجهة نظر الشخص نفسه .
والمنطقة التى يضى عليها الشخص قيمة ايجابية هى التى تحتوى على طعام بالنسبة للشخص الجائع ولها جاذبية خاصة . اما السلبية فهى التى تحتوى على موضوع يزيد التوتر ويهدد بالأذى .

(هـ) **القوة الموجهة (Vector)** : يحدث التحرك عندما تؤثر قوة موجهة على الشخص ، وتتسق القوة مع الحاجة . وترسل القوة الموجهة دائما خارج الشخص وليس بداخله ، حيث ان القوى النفسية من خصائص المجال وليست من خصائص الشخص .
واذا كانت هناك قوة موجهة واحدة تؤثر على الشخص كانت هناك حركة واحدة فى وجهة هذه القوة ، اما اذا وجدت اكثر من قوة فان الحركة تكون محصلة هذه القوى مجتمعة .

١٢ - **التحرك** : يتحرك الشخص خلال مجاله النفسى مدفوعا بحاجة تطلق الطاقة وتستثير التوتر وتضى قيمة ايجابية على المنطقة التى فيها ما يشبع هذه الحاجة ، فيتحرك الشخص نحو منطقة اشباع الحاجة .
وقد تكون الحدود بين المناطق سهلة العبور فيتحقق الاشباع ويوزل التوتر ، وقد تكون الحدود صعبة العبور وتحول دون الاشباع ، فيحاول الشخص اتخاذ ممرات جانبية للحركة نحو الهدف وهو اشباع الحاجة .
فمثلا تكون لدى الشخص الجائع حاجة الى الطعام ويكون الهدف هو اشباع هذه الحاجة بالحصول على وجبة غداء . وهذه الحاجة تطلق

الطاقة وتستثير التوتر فى منطقة شخصية داخلية هى الجهاز العصبى ، وتضفى قيمة ايجابية على المنطقة الموجود بها الطعام ، وتوجد قوة تدفع الشخص وتوجهه وتحركه نحو الطعام . وقد يكون التحرك مباشرا وسهلا نحو الهدف ، كما قد يكون صعبا ومعوقا فيحاول الشخص اتخاذ ممر جانبى للتحرك نحو الهدف . وهكذا يمكن تفسير « التحرك » فى ضوء مفاهيم الحاجة والتوتر والقيمة والقوة .

١٣ - فقد التوازن : هو حالة عدم تساوى التوتر داخل المناطق المختلفة للشخص ، وارتفاع التوتر فى النظام كله ، وتزايد الضغط الواقع على الحدود الفاصلة بين المنطقة الشخصية - الداخلية ، والمنطقة الادراكية - الحركية . واذا تكرر حدوث ذلك تراكم التوتر الداخلى واشتد بما يحدث اندفاعا مفاجئا للطاقة فى المنطقة الادراكية - الحركية يؤدى الى احداث سلوك هياجى .

١٤ - العودة الى التوازن : ان الهدف النهائى لجميع العمليات النفسية هو اعادة الشخص الى حالة التوازن ، وهناك عدة طرق لذلك منها :

● قيام الشخص بتحريك مناسب فى المجال النفسى يؤدى الى منطقة اشباع الحاجة وتحقيق الهدف .

● قيام الشخص بتحريك بديل يؤدى الى خفض التوتر والعودة الى التوازن . ويتحقق هذا فى حالة وجود تنسيق كامل وتبادل وثيق بين حاجتين بحيث يؤدى اشباع احدها الى ازالة التوتر المصاحب للحاجة الأخرى .

● قيام الشخص بتحريك خيالى يؤدى الى خفض التوتر ، وهذا ما يحدث فى احلام اليقظة .

١٥ - نمو الشخصية : تناول « ليفين » بعض التغيرات السلوكية التى تحدث خلال النمو ، ويقول ان هذه التغيرات تنتج عن التنوع فى أنشطة الشخص وانفعالاته وحاجاته وعلاقاته الاجتماعية التى تتزايد مع نموه .

- فمع النمو يتزايد تنظيم نشاطات الشخص وفى نفس الوقت يتزايد التعقيد الذى يطرا عليه ، وتمتد مناطق النشاط مع النمو فيستطيع الشخص القيام بسلوك جديد لم يكن ممكنا من قبل .

- ومع النمو أيضا يزداد الاعتماد المتبادل للسلوك بمعنى حدوث تكامل بين الأفعال المستقلة فى شكل سلوك كلى . وتزداد درجة الواقعية واتجاه الشخص نحو الواقع والحقيقة . ويزداد التفاضل أو التمايز فى جميع جوانب المجال النفسى مع النمو . ويزداد التفاضل أو التمايز بين الماضى والحاضر والمستقبل ، وبين الواقع واللاواقع ، وبين الحقيقة والخيال ، وبين الامكان والاحتمال .

- ومع النمو يتزايد عدد الحدود الفاصلة بين المناطق وتختلف من حيث القوة ، وتصبح الحدود بين الشخص ومجاله النفسى اقوى من ذى قبل ، كما يقل تأثير المجال على الشخص عن ذى قبل .
- ومع النمو يزداد التكامل فى السلوك .

ويرى «ليفين» ان النمو عملية مستمرة يصعب تقسيمها الى مراحل منفصلة ، وان هناك تغيرات تطويرية هامة تحدث فى حوالى سن الثالثة ، وان فترة من الانسقرار النسبى تعقبها حتى المراهقة التى تعتبر مرحلة اعادة التنظيم الدينامى ، ويتم النضج والاستقرار فى الرشد .

ويشير ليفين الى ان « النكوص » (Regression) قد يحدث فى النمو ، ويعنى بذلك تغير السلوك الى شكل اكثر بدائية بصرف النظر عما اذا كان الشخص نفسه قد مارس هذا السلوك فيما مضى . ويشير ايضا الى ان « الارتداد » (Retrogression) قد يحدث فى النمو ، ويعنى العودة الى شكل مبكر من اشكال السلوك فى تاريخ حياة الشخص . ويقول « ليفين » ان « الاحباط » هو احد العوامل الهامة التى تؤدى الى النكوص والارتداد .

● تطبيق نظرية المجال فى الارشاد النفسى :

لم يتعرض « ليفين » مباشرة فى كتاباته لتطبيق نظريته فى الارشاد النفسى ، ولكنه طبق مفاهيم نظريته على دراسة السلوك فى الطفولة والمراهقة ، وديناميات الجماعة ، وحل الصراع الاجتماعى ، ومشكلات جماعات الاقليات ، واعادة التعلم . وهذا يرتبط بالارشاد النفسى بطريق غير مباشر .

وقد حاول علماء « مدرسة الجشطالت » تطبيق نظرية المجال فى ميدان الارشاد النفسى ، ومن اهم تطبيقات نظرية المجال فى الارشاد النفسى ما يأتى :

١ - عند الاستقصاء عن اسباب الاضطرابات والمشكلات النفسية يوجه الاهتمام الى امور هامة مثل :

- شخصية العميل وخصائصها المرتبطة بالاضطراب والمسببة له .
- خصائص حيز الحياة الخاص بالعميل وقت حدوث الاضطراب .
- اسباب اضطرابه نفسيا - من النواحي الشخصية والاجتماعية - والعوائق المادية والحواجز النفسية التى تحول دون تحقيق اهدافه ، والصراعات وما قد يصاحبها من اقدام وهجوم او احجام وتقنقر .

٢ - ينظر الى اعراض الاضطراب النفسى فى مجال له عدة مكونات منها :

- مجال الفرد عند بدء ردود الفعل للاضطراب .
 - مجال البيئة المادى والثقافى والاجتماعى والاقتصادى .
 - مجال المرشد النفسى او المعالج النفسى وتأثيره .
 - مجال نظرية الارشاد نظريا وعمليا .
- ٣ - فى « عملية الارشاد والعلاج » تؤكد نظرية المجال ما يلى :

- اهمية تغيير الادراك ، لأن طبيعة ما يدركه الشخص تتقرر بحالة مجاله الادراكى ، ولأن سلوكه الشخصى هو وظيفة لحالة مجاله الادراكى اثناء لحظة الادراك . والادراك يتاثر بعامل الوقت ، اذ يجب ان يكون التعرض للموقف كافيا حتى يسمح للحواس بالقيام بوظيفتها بكفاءة . وتأثر قيم الشخص واهدافه على ادراكه ، وهو يدرك عادة ما يرغب فى ادراكه . ويؤثر ادراك التهديد او الشعور به على مدى الادراك ونوعه ، اذ يؤدي التهديد الى تضيق مجال الادراك ويدفع الشخص الى الاحتفاظ بتكامل تنظيم شخصيته بالالتجاء الى حيل الدفاع النفسى المختلفة . وهكذا تحتاج عملية الارشاد النفسى الى تغيير او تعديل الادراك .

- اهمية مساعدة العميل على جعل العوائق الموجودة فى شخصيته اكثر مرونة وقل جمودا مما هى عليه ، ومساعدته فى وضع اهداف ومستويات طموح واقعية حتى لا يتعرض للاحباط ، ومساعدته فى توسيع

مجال حياته حتى تتوافر لديه المرونة ، ومساعدته على التقليل من جمود العوائق التي تحول بينه وبين تحقيق اهدافه .

- أهمية تغيير مفاهيم الفرد واتجاهاته ، وهذا يتطلب تغييرا فى ثقافته وقيمه ، كما يستلزم تهيئة جو يتيح فيه حرية الاختيار مما يساعد على تحقيق الهدف .

- أهمية التغيير التدريجى - خطوة . . خطوة - فى اعادة التعليم .

- أهمية « الاستبصار » (Insight) فى التعلم ، وفيه يؤدي البحث عن حل المشكلة الى اعادة تكوين المجال واعادة تنظيم المعلومات مما يؤدي الى حل يبدو وكأنه يأتى فجأة دون توقع . ويتم التوصل الى الاستبصار فى الارشاد والعلاج النفسى بمساعدة المرشد للعميل على استرجاع خبراته الماضية وتنظيم خبراته الحاضرة وتعديل مجاله الادراكى حتى يتم التوصل الى الحل التلقائى المفاجئ ، الذى يتغرق بعض الوقت .

● نقد نظرية المجال :

قدمت نظرية المجال العديد من المفاهيم الهامة التى افادت فى ميدان الارشاد النفسى . . فقد تزايد الانتباه الى اهمية المجال النفسى للشخص ، والى تأثير العوامل غير النفسية فى حيز الحياة . ونظرية المجال نظرية شاملة متعددة الأبعاد تتناول شبكة من المتغيرات المتفاعلة ، وقد ساعدت على جعل الاطار المرجعى الذاتى للشخص يحظى بالاحترام العلمى ، كما رفعت الانسان الى مرتبة الانسانية بوصفه مجالا معقدا من الطاقة تحركه قوى نفسية ولديه حاجات وله اهداف وآمال ومطامح وله القدرة على الاختيار والابتكار . وكذلك ادت نظرية المجال الى اجراء البحوث فى السلوك الانسانى كما يعبر عنه فى مجال نفسى اجتماعى . وهذا ما جعل نظرية المجال تحظى بمنزلة مرموقة فى علم النفس المعاصر .

ورغم هذا يوجه الى نظرية المجال انتقادات اهمها :

١ - استخدام تصورات معقدة لمواقف نفسية بسيطة .

٢ - عدم وضع قوانين محددة تلخص النظرية .

٢ - عدم امكان التنبؤ بالسلوك فى ضوء النظرية .

٤ - اهمال التاريخ الماضى للفرد على اساس ان السلوك يعتمد على الحاضر اكثر من اعتماده على الماضى أو المستقبل ، رغم ان التفسير المتكامل للسلوك الراهن والتنبؤ بالسلوك فى المستقبل يتطلب اطارا مرجعيا تاريخيا .

٥ - اساءة استخدام المفاهيم الطبيعية والرياضية مثل : مفهوم القوة الموجهة والقيمة والتوتر وغيرها ، وعدم صياغتها صياغة نفسية كاملة ، مما جعل البعض يفهمونها بمضمونها الطبيعى والرياضى .

النظرية السلوكية

(نظرية المثير والاستجابة / نظرية التعلم)

لقد وجد نقد التى نظرية السمات بأنها تعتبر السمة تكوينا ثابتا يتصف بالدوام والاستقرار ، فالشخص الذى نصفه بالخجل مثلا يتصف بهذه الصفة باستمرار . فالسمات فى راي هذه النظرية استعدادات او صفات ثابتة يتسم بها سلوك الفرد فى كل المواقف والظروف .

ولقد عارض هذا الراي اصحاب النظرية السلوكية وقالوا بان الشخصية ليس لها « بناء ثابت دائم » ، وان « السمات » ما هى الا صفات سلوكية موقفية ، اى ترتكز الى المواقف التى تعرض للفرد ، وليس على استعدادات ثابتة لديه . فليست هناك اذن سمات عامة اطلاقا ، بل كل ما هنالك هو مجموعة من العادات النوعية هى عبارة عن روابط خاصة بين مثيرات معينة من ناحية ، واستجابات متعلقة بها من ناحية اخرى . فاذا سلك شخص مثلا بشكل عدوانى فى موقف او مواقف معينة فنستنتج من هذا انه سوف يسلك على هذا النحو فى المواقف المشابهة ، ويقدر ما يكون هناك من تشابه بين المواقف المختلفة بقدر ما يكون هناك من احتمال ظهور السلوك على نفس النمط .

● المفاهيم الأساسية للنظرية السلوكية :

تقوم النظرية السلوكية على مفاهيم ومبادئ وقوانين تتعلق بالسلوك وبعملية التعلم وحل المشكلات ، استخلصت من دراسات وبحوث تجريبية قام بها أصحاب هذه النظرية وروادها ، وفيما يلي أهم هذه المفاهيم :

١ - معظم سلوك الانسان متعلم : من المبادئ الأساسية التي تركز عليها النظرية السلوكية أن معظم سلوك الانسان متعلم ، وأن الفرد يتعلم كلا من السلوك السوى وغير السوى ، ويتضمن ذلك أن السلوك المتعلم يمكن تعديله .

٢ - المثير والاستجابة (Stimulus / Response) : تقول النظرية أن كل سلوك (استجابة) له مثير ، وإذا كانت العلاقة بين المثير والاستجابة سليمة كان السلوك سويا ، أما إذا كانت العلاقة بينهما مضطربة كان السلوك غير سوى . وعلى ذلك ففي الارشاد النفسى والتربوى لابد من دراسة المثير والاستجابة وما بينهما من عوامل الشخصية جسيما وعقليا وانفعاليا واجتماعيا .

٣ - الشخصية : من وجهة النظر السلوكية ، فالشخصية هى تلك الأساليب السلوكية المتعلمة والثابتة نسبيا والتي تميز الفرد عن غيره من الناس .

٤ - « الدافع Motive » : و « الدافعية Motivation » من الأساسيات التي تركز عليها النظرية السلوكية فى التعلم ، فلا تعلم بدون دافع . والدافع طاقة كامنة قوية بدرجة كافية تحرك الفرد نحو السلوك ، والدافع اما اولى (موروث فسيولوجى) أو ثانوى (متعلم) ، وعن طريق التعلم يكتسب الفرد دوافع ثانوية تقوم على الدوافع الأولية الفسيولوجية ، وهذه تسمى « الحاجات » (Meeds) ولها صفة الدافعية وتحدد السلوك . ووظيفة الدافع فى عملية التعلم ثلاثية الأبعاد : فهو يحرك الطاقة الانفعالية الكامنة فى الفرد ، وهو يملئ على الفرد أن يستجيب لموقف معين ويهتم به ويهمل المواقف الأخرى ، كما أنه يوجه السلوك وجهة معينة ليشبع حاجة معينة عند الفرد .

٥ - التعزيز (Reinforcement) : هو التقوية والتدعيم والتثبيت عن طريق الاثابة . وقد يكون التعزيز اثابة اولية مثل اشباع دافع

فسيولوجى ، ' او قد يكون اثابة ثانوية مثل ازالة الخوف . ويؤدى التعزيز بالاثابة الى تدعيم السلوك والى النزعة لتكرار السلوك المعزز ، ويرتبط التعزيز ايضا بالآثر الطيب . وقد وضع « ثورنديك Thorndike » « قانون الأثر » كقانون رئيسى مسئول عن عملية التعلم ، ومؤاده ان الاستجابات التى لها أثر طيب تميل الى البقاء . وقد ركز « سكينر Skinner » على قيمة التعزيز ، وقال ان تعلم أى سلوك يجب ان يقسم الى خطوات صغيرة متتابعة وتعزز كل خطوة تتم بنجاح ، وكل خطوة يجب ان يتم تعلمها بدرجة صحيحة وتعزز قبل الانتقال الى الخطوة التالية . وقد طبق نموذج « سكينر » للتعلم فى الارشاد والعلاج السلوكى خاصة فى المخاوف والسلوك القهرى وفى التعلم المبرمج .

٦ - الانطفاء (Extinction) : هو ضعف السلوك المتعلم وخموده وتساؤله اذا لم يمارس ويعزز او اذا ارتبط شرطيا بالعقاب بدل الثواب . ويلاحظ ان العقاب يكف السلوك لأن الفرد يحاول دائما ان يتجنبه ، كما يلاحظ ايضا ان الاستجابات ذات الأثر المحيط تميل الى الانطفاء .

٧ - العادة (Habit) : هى رابطة وثيقة بين مثير واستجابة ، وتتكون العادة عن طريق التعلم وتكرار الممارسة ووجود رابطة قوية بين مثير واستجابة . ومعظم العادات مكتسب وليس موروثا .

٨ - التعميم (Generalization) : اذا تعلم الفرد استجابة وتكرر الموقف ، فان الفرد ينزع الى تعميم الاستجابة المتعلمة على استجابات اخرى تشبه الاستجابة المتعلمة .

٩ - التعلم واعدادة التعلم : « التعلم » هو تغير السلوك نتيجة الخبرة والممارسة . « واعدادة التعلم » (Relearning) تحدث بعد الانطفاء بتعلم سلوك جديد . « ومحو التعلم » (Delearning) يتم عن طريق الانطفاء . وهذه السلسلة من عمليات التعلم تحدث فى التربية والارشاد والعلاج النفسى ، ويلاحظ أن عمليتى « محو التعلم » و « اعادة التعلم » تحدثان فى عملية « غسيل المخ » (Brain Washing) أى محاولة محو ما تعلمه الفرد ثم اعادة تعليمه من جديد .

وتفسر النظرية السلوكية المشكلات السلوكية بأنها أنماط من الاستجابات الخاطئة او غير السوية بارتباطها بمثيرات منفرة ، ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها فى تجنب المواقف غير المرغوبة .



● تطبيقات النظرية السلوكية فى الارشاد النفسى :

من ابرز من اسهم فى تطبيق النظرية السلوكية فى مجال الارشاد والعلاج النفسى « دولارد وميللر Dollard & Miller » حيث زاوجا بين النظرية والتطبيق العملى . وهما يقبلان استخدام مفاهيم واساليب التحليل النفسى مثل مفهوم الصراع والعمليات اللاشعورية ، ولكنهما يصوغانها فى قالب مصطلحات التعلم الشرطى . وهما يعتبران السلوك العصابى سلوكا ناتجا عن صراع انفعالى عنيف مثل ما يحدث عندما يدفع الخوف الفرد الى تجنب استجابة تتعارض مع استجابة هادفة . ويؤدى الخوف والدوافع غير المشبعة لدى الفرد الى ظهور امراض عصابية فى شكل وسواس وقهر ومخاوف كوسيلة للتخلص من الخوف واشباع الدافع مؤقتا .

وحتى يمكن انطفاء الخوف ، فان الارشاد او العلاج النفسى يجب ان يهىء للعميل جوا نفسيا سليما بدلا من الجو السئ الذى كان فيه الخوف والخجل والشعور بالاثم مرتبطين بكلمات معينة ثم عمم منها . ويعزز المرشد او المعالج النفسى استجابة العميل عندما يتحدث وهو قلق بالاصغاء والتقبل والقهم والمشاركة الوجدانية واطاحة الحرية فى التعبير ومساعدة العميل على استعادة ذكرياته والتخلص من قلقه وخوفه . ويساعد انطفاء الخوف العميل على ان يصبح اكثر نشاطا وابتكارا وان يدرك امكاناته ويستخدمها فى تعامله مع العالم المحيط به

ويركز الارشاد النفسى على ما ياتى :

١ - تعزيز السلوك السوى المتوافق .

٢ - مساعدة العميل على تعلم سلوك جديد مرغوب والتخلص من سلوك غير مرغوب ، ومساعدته فى تعلم ان الظروف الاصلية قد تغيرت او يمكن تغييرها بحيث تصبح الاستجابات غير المرغوبة غير ضرورية لتجنب المواقف غير المارة التى سبق ان ارتبطت بها .

٣ - تغيير السلوك غير السوى ، وذلك بتحديد السلوك المراد تغييره والظروف التى يظهر فيها وتخطيط مواقف يتم فيها تعلم ومحو تعلم لتحقيق التغيير المنشود ، ويتضمن ذلك اعادة تنظيم ظروف البيئة

بما يؤدي الى تكوين ارتباطات شرطية جديدة فيما يتعلق بمشكلات العميل
واهدافه ، وهذا يتطلب فصل المشكلة وتخطيط مواقف تعلم تؤدي
الى ازالة الاعراض وتعديل السلوك وحل المشكلة .

٤ - الحيلولة بين العميل وتعميم قلقه على مثيرات جديدة .

٥ - ضرب المثل الطيب والقذوة الحسنة سلوكيا امام العميل من
جانب المرشد ، بامل ان يتعلم انماط مفيدة من السلوك عن طريق محاولة
محاكاة المرشد خلال الجلسات الارشادية .

ويطلق على تطبيق النظرية السلوكية عمليا فى مجال الارشاد
النفسى اسم « الارشاد السلوكى » (Behavioral Counsel) ، وفى ميدان
العلاج النفسى اسم « العلاج السلوكى » (Behavioral Therapy) .



● نقد النظرية السلوكية :

تعتبر النظرية السلوكية نظرية تجريبية موضوعية لتفسير السلوك .
ولكن وجه اليها بعض الانتقادات أهمها :

١ - تؤكد النظرية ان السلوك الملاحظ الظاهرى الموضوعى فقط
هو الذى يوضع فى الاعتبار من الناحية العلمية .

٢ - تتغاضى النظرية عن النظر الى الفرد ككل وتهمل العناصر
الذاتية فى السلوك .

٣ - تختلف مفاهيمها الأساسية ولا تتفق مع المفاهيم النظرية
والتكوينات الفرضية للنظريات الأخرى مثل نظرية التحليل النفسى .

٤ - يقول البعض بأن معظم دلائلها العلمية والتجريبية الأصلية
مبنية على البحوث على الحيوان أكثر منها على الانسان .

٥ - يتركز الارشاد السلوكى - القائم على النظرية السلوكية - على
ازالة الاعراض فى حد ذاتها بدلا من الحل الجذرى للسلوك المشكل عن
طريق التعرف على اسبابه الدينامية وازالتها ، وبذلك قد يكون مثل هذا
الارشاد وقتيا عابرا .

٦ - يتحيز الكثيرون للنظرية السلوكية ويعتبرون ان الارشاد والعلاج

السلوكى فى ضوء نظرية التعلم هو الارشاد والعلاج العلمى الذى يفضل كل ما عداه من طرق الارشاد والعلاج النفسى ويطلقون عليه « علاج التعلم » (Learning Therapy) ، وكان غيره من طرق العلاج لا يتضمن تعلمًا .

نظرية الذات

يتضمن الترجييه والارشاد النفسى دراسة الذات ومفهوم الذات . و « الذات » هى جوهر الشخصية ، و « مفهوم الذات » هو حجر الزاوية فيها وهو الذى ينظم السلوك .

وتعتبر « نظرية الذات » (Self Theory) لـ « كارل روجرز Rogers » احدث واشمل نظريات الذات ، وذلك لارتباطها بطريقة من اشهر طرق الارشاد والعلاج النفسى ، وهى طريقة الارشاد والعلاج « المتمركز حول العميل » (Client - Centered) او « غير المباشر » (Non - Directive) ، وقد بنيت هذه النظرية اساسا على دراسات « روجرز » وخبرته فى الارشاد والعلاج النفسى .

وهناك مكونات رئيسية فى نظرية « الذات » لـ روجرز ، وهذه المكونات هى : الذات ، ومفهوم الذات ، والخبرة ، والسلوك ، والمجال الظاهرى . وفيما يلى شرح لهذه المكونات والمفاهيم :

١ - الذات (Self) : تمثل الذات قلب نظرية « روجرز » ، وهو يرى أن « الذات » هى كينونة الفرد ، وهى تنمو وتنفصل تدريجيا عن المجال الادراكى . وتتكون بنية الذات نتيجة للتفاعل مع البيئة ، وتشمل الذات المدركة ، والذات الاجتماعية ، والذات المثالية . وقد تمتص قيم الآخرين ، وتسعى الى التوافق والاتزان والثبات ، وهى تنمو نتيجة للنضج والتعلم ، وتصبح المركز الذى تنظم حوله كل الخبرات .

٢ - مفهوم الذات (Self - Concept) : هو تكوين معرفى منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته . ويتكون مفهوم الذات من افكار الفرد الذاتية المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكينونته الداخلية او الخارجية . وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التى تحدد خصائص الذات كما تنعكس اجرائيا فى وصف الفرد لذاته كما يتصورها

هو - أى « مفهوم الذات المدرك » (Perceived Self - Concept)
والمدركات والتصورات التى تحدد الصورة التى يتصورها الآخرون والتى
يتمثلها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعى « مفهوم الذات الاجتماعى »
(Social Self - Concept) ، والمدركات والتصورات التى تحدد الصورة
المثالية للشخص التى يود أن يكون عليها « مفهوم الذات المثالى »
(Ideal Self - Concept)

٣ - الخبرة (Experience) : يمر الفرد فى حياته بخبرات كثيرة ،
والخبرة هى شئ أو موقف يعيشه الفرد فى زمان ومكان معين ، ويتفاعل
الفرد معها وينفعل بها ، ويؤثر فيها ويتأثر بها . والخبرة متغيرة ،
ويحول الفرد خبراته الى رموز يدركها ويقيمها فى ضوء مفهوم الذات
وفى ضوء المعايير الاجتماعية او يتجاهلها (على انها لا علاقة لها ببنية
الذات) او ينكرها او يشوهها (اذا كانت غير متطابقة مع بنية الذات) .

والخبرات التى تتفق وتتطابق مع مفهوم الذات ومع المعايير
الاجتماعية تؤدى الى الراحة والخلو من التوتر او القلق النفسى ، والخبرات
التي لا تتفق مع الذات ومفهوم الذات والتي تتعارض مع المعايير الاجتماعية
يدركها الفرد على انها تهديد ويضفى عليها قيمة سالبة ، وهى حينئذ
تؤدى الى تهديد واحباط وتوتر وقلق وسوء توافق مع تنشيط وسائل
الدفاع النفسى التى تعمل على تشويه المدركات والادراك غير الدقيق للواقع .

٤ - الفرد (Individual) : الفرد لديه دافع اساسى لتأكيد
ذاته وتحقيقها وتعزيزها ، ويتفاعل مع واقعه فى اطار ميله لتحقيق
ذاته ، ولديه حاجة متعلمة اساسية للتقدير والاعتراف (ويشمل الحب
والاحترام والتعاطف والتقبل من الآخرين) . وهذا التقدير الموجب
للذات متبادل مع الآخرين المهمين فى حياته . وتحدد حاجات الفرد
ودوافعه كما يدركها جانباً من سلوكه .

٥ - السلوك (Behavior) : هو نشاط موجه من جانب الفرد
نحو هدف لاشباع حاجاته كما يخبرها فى المجال الظاهرى كما يدركه .
ويتفق السلوك مع مفهوم الذات ومع المعايير الاجتماعية ، وبعضه لا يتفق
معها ، وعندما يحدث تعارض هنا ينشأ عدم التوافق النفسى . ويمكن
تعديل السلوك وتغييره ، ويصحبه الانفعال ، وقد يحدث نتيجة للخبرات
او الحاجات العضوية التى لم تأخذ صورة رمزية لكونها غير مقبولة .

وأحسن فهم لسئوك الفرد يكون من وجهة نظر الفرد نفسه ومن داخل
إطاره المرجعى أو مجاله الإدراكى .

وأفضل طريقة لآحداث التغيير فى السلوك هى أولا أحداث التغيير
فى مفهوم الذات . وهذا ما يحاوله المرشد النفسى فى طريقة « الإرشاد
المتركز حول العميل » أى « المتركز حول الذات » (Self - Centered) .

٦ - المجال الظاهرى (Phenomenal Field) : هو عالم الخبرة
المتغير باستمرار ، وهو مجموع الخبرات ، وهو عالم شخصى ذاتى يتضمن
المدركات الشعورية للفرد فى بيئته . ويتفاعل الفرد مع المجال الظاهرى
كما يدركه ، ويعتبر - من وجهة نظر الفرد - واقعا وحقيقة .

وقد استخدم « سينج وكومز Snygg & Combs » مصطلح « المجال
الظاهرى » - مثل « روجرز » - للإشارة الى البيئة النفسية ، ولتأكيد
فكرة أن كل سلوك انميا يتحدد بالمجال الظاهرى للكائن الحى موضوع
السلوك ، ويقسمان المجال الظاهرى الى قسمين :

- الذات الظاهرية ، وهى التى تتضمن كل الأجزاء فى المجال
الظاهرى ، والتى يراها الفرد كخاصية لذاته .

- مفهوم الذات التى تتكون من أجزاء للمجال الظاهرى تتميز عن
طريق الفرد كخصائص محددة وثابتة لذاته .

ولقد أبرز « روجرز » طبيعة مفاهيم الذات وعلاقتها المتداخلة
فى تسع عشرة قضية تتلخص فى الآتى (٧) :

١ - يوجد كل فرد فى عالم من الخبرة دائم التغيير ، ويشكل الفرد
مركز هذا العالم .

٢ - يستجيب الكائن للمجال كما يمارسه أو يدركه ، وهذا المجال
الإدراكى هو « الواقع » (Reality) .

٣ - يستجيب الكائن الحى الى المجال الظاهرى ككل منظم .

C. Rogers; Client - Centered Therapy : Its Current (٧)
Practice Implications and Theory . (N. Y. : Houghton - Mifflin,
1951) , P.P. 483 — 524 .

٤ - للكائن الحى نزعة واحدة أساسية هى ابقاء وتقوية الكائن الحى الذى يعيش الخبرة .

٥ - السلوك فى أساسه محاولة موجهة نحو هدف هو اشباع الحاجات، التى يخبرها الكائن الحى فى مجاله كما يدركه .

٦ - يصاحب الانفعال السلوك الموجه نحو هدف ويسهل له مهمته بوجه عام ، فيرتبط نوع الانفعال بتلك النواحي من السلوك التى تجد فى الطلب وذلك مقابل النواحي الاستهلاكية للسلوك ، كما ترتبط شدته بمدى الأهمية المدركة للسلوك فى الحفاظ على الكائن الحى (الفرد) وتدعيمه .

٧ - ان أحسن موقع ممكن لفهم السلوك هو من خلال الاطار المرجعى الداخلى للفرد نفسه .

٨ - يتميز جزء من المجال الادراكى الكلى بالتدرج ليكون الذات .

٩ - نتيجة للتفاعل مع البيئة يتكون بناء للذات ، وهو نمط تصورى منظم مرن من مدركات وعلاقات « الانا » وضمير المتكلم مع القيم التى ترتبط بهذه المفاهيم .

١٠ - القيم المرتبطة بالخبرات والقيم التى تشكل جزءا من بناء الذات هى فى بعض الحالات قيم يخبرها الكائن الحى (الفرد) بصورة مباشرة ، وفى بعض الحالات قيم يأخذها عن آخرين ولكن تدرك بصورة مشوهة كما لو كانت خبرت بطريقة مباشرة .

١١ - تتحول خبرات الفرد التى تحدث فى حياته (ا) الى صورة رمزية تدرك وتنظم فى علاقة ما مع الذات ، او (ب) يتجاهلها الفرد حيث لا تدرك لها علاقة ببناء الذات ، او (ج) يحال بينها وبين الوصول الى صورة رمزية او تعطى لها صورة رمزية مشوهة لأنها لا تتسق مع بناء الذات .

١٢ - تتسق معظم الطرق التى يختارها الفرد لسلوكه مع مفهومه عن نفسه .

١٣ - قد يصدر السلوك عن خبرات وحاجات عضوية لم تصل الى مستوى التعبير الرمزي ، وربما لا يتسق هذا السلوك مع بناء الذات ، وفى مثل هذه الحالات لا يكون السلوك منتما للفرد .

١٤ - ينشأ سوء التوافق النفسى حين يمنع الفرد عددا من خبراته الحسية والحشوية ذات الدلالة من بلوغ مرتبة الوعى ، ويؤدى هذا

بدوره الى الحيلولة دون تحول هذه الخبرات الى صور رمزية والى عدم انتظامها فى جشطلت بناء الذات ، ويسبب هذا الموقف قدرا كبيرا من التوتر النفسى .

١٥ - يتوافر التوافق النفسى عندما يصبح مفهوم الذات فى وضع يسمح لكل الخبرات الحسية والحشوية للفرد بأن تصبح متمثلة فى مستوى رمزى وعلى علاقة ثابتة ومتسقة مع مفهوم الذات .

١٦ - تدرك كل خبرة لا تتسق مع تنظيم او بناء الذات كتهديد ، وكلما زاد هذا النوع من المدركات ازداد الجمود فى تنظيم بناء الذات حتى يتسنى له المحافظة على بقائه .

١٧ - فى ظل ظروف خاصة تتضمن اساسا استبعاد اى تهديد للذات ، يصبح ادراك الخبرات التى لا تتسق مع مفهوم الذات امرا ممكنا ، كما يمكن مراجعة بناء الذات بشكل يسمح بتمثل هذه الخبرات وجعلها متضمنة فى بناء الذات .

١٨ - عندما يدرك الشخص ويتقبل فى بناء ذاته المزيد من خبراته العضوية يكتشف انه يستبدل جهاز القيم الحالى لديه - وهو قائم اساسا على ما استمدجه عن الآخرين واعطى له صورة رمزية مشوهة - بعملية تقييم متصلة ومستمرة .

١٩ - عندما يدرك الشخص كل خبراته الحسية والحشوية ويتقبلها فى شكل متسق ومتكامل فانه يصبح بالضرورة اكثر تفهما للاخرين واكثر تفهما لهم كاشخاص منفصلين .

* * *

● أهمية نظرية الذات فى الارشاد النفسى :

يجمع الباحثون على ان احد الاهداف الرئيسية للارشاد العلاجى تنمية « مفهوم واقعى للذات » (Realistic Self - Concept) وان معظم حالات سوء التوافق هى نتيجة للفشل فى تنمية هذا المفهوم الواقعى ورسم الخطط التى تتلاءم معه .

ويعتقد معظم الباحثين ان الارشاد النفسى يتضمن موقفا خاصا بين المرشد والعميل حيث يضح العميل مفهومه عن ذاته كموضوع رئيسى للمناقشة ، بحيث تؤدى عملية الارشاد الى فهم واقعى للذات والى زيادة التطابق بين مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات المثالى الذى يعنى تقبل الذات وتقبل الآخرين والتوافق النفسى والصحة النفسية . وتؤكد معظم الدراسات

والبحوث الارتباط والعلاقة القوية بين مفهوم الذات والتوافق النفسى ،
وأن سوء التوافق ينشأ عن ادراك تهديد للذات أو للمجال الظاهرى -
احدهما أو كلاهما - وأن الأفراد ذوى مفهوم الذات الموجب هم أفضل
توافقا من الأفراد ذوى مفهوم الذات السالب .

وفى مجال الارشاد المهنى يعتقد الباحثون أن الوعى « بمفهوم الذات
المهنى » (Vocational Self - Concept) يعتبر عنصرا هاما فى الوعى
بالذات ، وعلى الفرد أن يتصور مهنة ما على أنها مناسبة له قبل أن
يختارها مهنة لذاته .

وفى مجال الارشاد الزواجى « (Marriage Counseling)
اتضح وجود علاقة جوهرية بين مفهوم الذات الموجب والتوافق بين الزوجين ،
ويفضل أن يكون الارشاد الزواجى « متمركزا حول الشخص » (Person
Centered) وليس « متمركزا حول المشكلة » (Problem - Centered) .

● نقد نظرية الذات :

يوجه الى نظرية الذات بعض الانتقادات ، اهمها ما يلى :

١ - أن النظرية لم تبلور تصورا كاملا لطبيعة الانسان ، وذلك
لتركيزها الكامل على الذات ومفهوم الذات .

٢ - يرى « روجرز » أن الفرد له وحده الحق فى تحقيق اهدافه
وتقرير مصيره ، ولكنه نعى أن الفرد ليس له الحق فى السلوك الخاطىء .

٣ - يؤكد « روجرز » أن الفرد يعيش فى عالمه الذاتى الخاص ويكون
سلوكه وفقا لادراكه الذاتى . أى أنه يركز على الذاتية - وهو يركز
الارشاد حول العميل - وذلك على حساب الموضوعية ، كما يركز على
الجوانب الشعورية على حساب الجوانب اللاشعورية ، ولم يضع فى اعتباره
أن الانسان يستطيع أن يصل الى الحقيقة الموضوعية وأن الجوانب
اللاشعورية لها اهميتها .

٤ - يعطى « روجرز » أهمية ثانوية للاختبارات والمقاييس النفسية
كوسيلة لجمع المعلومات اثناء الارشاد النفسى ، واكتفى بان أشار الى انه
يمكن استخدام الاختبارات حين يطلبها العميل عن اقتناع بفائدتها ، وأن

المعلومات التي يحصل عليها المرشد اثناء المقابلة هي افضل المعلومات .
وقد فاته ان على المرشد ان يلجأ الى جميع الوسائل لجمع اكبر قدر من
المعلومات لنجاح عملية الارشاد النفسى .

ولا زالت « نظرية الذات » تعتبر من اهم نظريات الارشاد والعلاج
النفسى .



● تصنيف حديث لنظريات الارشاد والعلاج النفسى :

عرض « باترسون Patterson » (٨) فى أحدث مؤلفاته تصنيفا
حديثا لنظريات الارشاد النفسى والعلاج النفسى نلخصه فيما يانى :

اولا - المداخل المعرفية (Cognitive Approaches) :

وهى تلك التى تميل الى استخدام المنطق والعقل فى عملية الارشاد
او العلاج النفسى وحل مشكلات العميل وما يواجهه من صعوبات او عقبات
وتتميز هذه المداخل عادة بانها بسيطة نسبيا وخيارية ، بمعنى انها تسمح
باستخدام وسائل عديدة ومتنوعة . . ومن انصار المداخل المعرفية كل من
« اليس Ellis » و « بك Beck » ، و « ريمى Raimy »
وتستند المداخل المعرفية الى الفلسفة والمفاهيم الآتية :

١ - تنفرد الكائنات البشرية بالنواحي العقلية/المنطقية وغير العقلية
(اللاعقلية) / غير المنطقية . وعندما يفكر البشر ويسلك بطريقة منطقية /
عقلية فانهم يسعدون فى حياتهم ويصبحون اكثر فعالية وكفاية .

٢ - تعتبر الاضطرابات الانفعالية او النفسية - السلوك العصابى -
نتيجة للتفكير اللاعقلى / غير المنطقى . . فالوظائف الفكرية والانفعالية
لا تختلف أو تنفصل بعضها عن الآخر . فالانفعال يصاحب التفكير ،
والتفكير - فى الواقع - متحيز عادة ، ومتحامل ، ويحمل الصفة الشخصية
بدرجة كبيرة ، ولا عقلى .

C. Patterson ; Theories of Counseling & Psycho- (٨)
therapy. Op. Cit

٣ - ان الكائنات البشرية مهياة بيولوجيا للاتجاه نحو التفكير اللاعقلى ، وتقوم الظروف البيئية وتبنى على هذا الافتراض . والأشخاص الذين يعانون اضطرابات نفسية حادة (ذهانية) لديهم استعداد وتهيئة نحو التفكير المضطرب .

٤ - تتميز الكائنات البشرية باستخدام اللغة - وهى توصف بأنها « حيوانات لفظية » - ويحدث التفكير من خلال استخدام الرموز او اللغة . وحيث ان التفكير يواكب الانفعال بشتى صوره السوية وغير السوية ، فان التفكير اللاعقلى يظل ويستمر بالضرورة اذا ما استمر الاضطراب الانفعالى ، وهذا ما يميز الأشخاص المضطربين انفعاليا ، فهم يبقون على اضطرابهم ويحرصون على استمرار سلوكهم اللاعقلى غير المنطقى من خلال التعبير الداخلى عن افكارهم وآرائهم غير المنطقية اللاعقلية .

٥ - يرجع استمرار حالة الاضطراب الانفعالى الى التعبير الذاتى ، وهى تتحدد - لا من خلال الظروف او الأحداث الخارجية ، ولكن من المدركات والاتجاهات نحو هذه الأحداث المتضمنة فى العبارات التى تصاغ حولها . وقد استخلص « اليس Ellis » هذا الراى من الكتابات والنصوص القديمة سواء الاغريقية منها مثل : « يضطرب الناس ليس بسبب الأشياء ، ولكن بسبب الآراء عن هذه الأشياء » ، او فى رواية « هملت » ما جاء فيها : « ليس هناك شىء جيد او سىء ولكن التفكير هو الذى يجعله كذلك » .

٦ - ينبغى مهاجمة الأفكار السلبية والانفعالات الخاذلة للانسان والتصدى لها من خلال اعادة تنظيم المدركات والتفكير ، بحيث يصبح التفكير منطقيا وعقليا . ويستهدف المرشد النفسى او المعالج النفسى - من خلال عملية الارشاد او العلاج - ان يوضح للعميل ان طريقته فى التعبير الشخصى هى مصدر اضطرابه الانفعالى ، باعتبارها غير منطقية/لاعقلية ، وعلى المرشد او المعالج أن يساعد العميل على تصحيح طريقة تفكيره وتعبيره عن ذاته حتى تصبح اكثر منطقيا وفعالية ولا ترتبط بالنواحي السلبية من الانفعالات او السلوك الشخصى الهدام .

ثانيا - مداخل نظرية التعلم (Learning Theory Approaches) :

يمكن تعريف « التعلم » بأنه « تغير فى الأداء يؤدى الى تغير فى السلوك » . ويهتم كل من « الارشاد النفسى » و « العلاج النفسى » بتغير

السلوك ، وعلى ذلك فانه يتضمن عملية تعلم ، وعلى ذلك فان الارشاد النفسى او العلاج النفسى هو تطبيق لمبادئ التعلم ونظرياته .

وعلى الرغم من تقبل هذا الراى من جانب معظم المشتغلين بعلم النفس والارشاد والعلاج النفسى ، الا ان الموقف الواقعى ليس بالبساطة التى صورها الراى سالف الذكر . فان معظم مداخل الارشاد النفسى او العلاج النفسى لم تنبثق من نظريات التعلم ، على الرغم مما قد يبدو ان كل اسلوب او منهج للارشاد او العلاج متواكب مع نظرية تعلم او تفسره احدى نظريات التعلم .

ونجد فى اطار « التعلم » نظريات فرعية مثل : المثير والاستجابة والتدعيم « ميلر ودولارد Miller & Dollard » ، والعلاج السلوكى (Behavioral Therapy) « وولب Wolpe » ، ومدخل التعلم الاجتماعى (Social Learning Approach) « روتر Rotter » .

ولقد سبق ان ناقشنا نظرية التعلم فى الفقرات السابقة ، ولذا سنكتفى هنا بابرار بعض النقاط الاساسية ، اضافة الى ما سبق ذكره :

١ - خلافا للمداخل السابق ذكرها للارشاد النفسى والعلاج النفسى ، فانه على الرغم من انتشار استخدام مصطلح « نظرية التعلم » ، فان « العلاج السلوكى » او « تعديل السلوك » هو بالضرورة غير نظرى وغير نسقى . فهو منهج تجربى ، قائم على التحليل التجريبي ، كما انه مدخل استدلالى وليس مدخلا استقرائيا .

٢ - تشير الدلائل الى ان المعالجين السلوكيين اصبحوا متنوعين ويسيرون فى اتجاه ما يسمى بالارشاد النفسى او العلاج النفسى التقليدى ، وخاصة فيما يتعلق بالتعرف على اهمية علاقة المرشد النفسى بالعمل . ويبدو كذلك ان المعالجين السلوكيين صاروا اكثر اعترافا باهمية المتغيرات المعرفية والوجدانية ، بما فى ذلك الوعى والادراك والشعور . كما يبدو ان هناك تباعدا عن تطبيق الوسائل المستنبطة من بحوث المختبرات والاتجاه نحو الاعتراف بتعدد السلوك الانسانى عند مقارنته بسلوك الحيوان المشاهد فى المختبر السلوكى .

٣ - يمكن القول بان مداخل التعلم للارشاد النفسى او العلاج النفسى غير مقيدة بالنماذج الكلاسيكية او الالية الفعالة . فنجد « سولتر Salter » متمسكا بالمدخل الكلاسيكى ، ونرى « وولب Wolpe »

قل ارتباطا بالاستجابة الشرطية الكلاسيكية ، بينما نجد « دولارد وميللر Dollard & Miller » ، اللذين اثبتت اعمالها من نظرية « هل Hull » ، يؤكدان مبدا « التدعيم » ، وهكذا يسيران فى اتجاه اجرائى .

وتعتبر الأعمال الحديثة فى مجال « الشرطية الاجرائية » (Operant Conditioning) مشتقة من آراء « سكر Skinner » . وقد كان اول استخدام للشرطية الاجرائية فى الارشاد النفسى او العلاج النفسى من خلال استخدام الشرطية اللفظية فى مقابلة الارشاد او العلاج النفسى .

ثالثا - مداخل التحليل النفسى (Psychoanalytic Approches) :

ظل التحليل النفسى بتفريعاته المختلفة القلب النابض بالحركة والعمق فى العلاج النفسى على اختلاف انواعه لسنوات طويلة . ومع ظهور « العلاج المتمركز - حول - العميل » عام ١٩٤٠ الى ١٩٥٠ وكذا « العلاج السلوكى فى الستينيات أخذ تأثير التحليل النفسى يضمحل فى مجال العلاج النفسى . وينطبق هذا القول اساسا على النظرية الكلاسيكية للعلاج النفسى « فرويد » ، اما بالنسبة للفروديين المحدثين - امثال «آدلى» ، و «فروم» ، و «هورنى» ، و «يونج» ، و «رانك» ، و «سوليفان» - فان آراءهم وكتاباتهم لا زالت تلقى اهتماما كبيرا . وقد سبق مناقشة مدخل التحليل النفسى فى عملية الارشاد النفسى بشئ من الاسهاب فى مكان آخر بهذا الفصل .

رابعا - مداخل المدركات والظواهر الخارجية :

(Perceptual - Phenomenological Approaches) :

يلاحظ ان هناك العديد من المداخل الى الارشاد النفسى او العلاج النفسى ، على الرغم من اختلافها بعضها عن البعض الآخر فى جوانب كثيرة ، الا انها تستترك جميعها فى اهتمامات معينة اساسية بالمدركات او المجال الادراكى للفرد / العميل .

وتفترض هذه المداخل - صراحة او ضمنا - انه طالما كان السلوك يتقرر من خلال المجال الادراكى للفرد ، فمن الضرورى ادخال بعض التعديل على المجال الادراكى قبل محاولة تغيير سلوك الفرد . وهناك بعض الاختلافات او الفروق فى الوسائل التى تستخدم لتحقيق هذا التغيير .

ويمكن تلخيص النظريات الأساسية فى مجال « المدركات والظواهر »
فيما ياتى :

١ - تشكل الآراء السيكولوجية لـ « كيللى Kelly » المتعلقة
« بالتكوينات/المفاهيم الشخصية » (Personal Constructs) إحدى نظريات
« المدركات والظواهر » . فالمفاهيم الشخصية هى مدركات ، ومن شأن
أى تغيير يطرأ على هذه المفاهيم أن يؤدي بالتالى الى تغيير المدركات .
وتعتبر وسائل « كيللى » على درجة عالية من الناحية العقلية
والعرفية ، مما قد يعتبر سببا فى عدم توضيح نفسه كأحد المتحمسين لمدخل
« الظواهر » .

٢ - قد يمكن القول بأن « العلاج - المتمركز - حول - العميل » -
(Client - Centered Therapy) هو أول مدخل للعلاج النفسى يرتكز
بوضوح وصراحة على مبادئ « علم النفس الظاهرى »
(Phenomenological Psychology) ويهتم ضمنا بالوسائل المناسبة أو
المؤثرة الخاصة بتغيير مدركات العملاء .

ولقد تعرض « روجرز Rogers » لمناقشة الأسس الظاهرية
لأسلوبه المتعلق بالعلاج - المتمركز - حول - العميل ، ولكنه لم يسهب
أو يستفيض فى شرحه بهذا الصدد .

٣ - ومن المداخل الإدراكية فى علم النفس ما يسمى « بالتعامل »
(Transactional) ، وهو يستخدم للتعبير عن معالجة الأحداث كعمليات
تدخل فى نطاق الوقت والبيئة . وأى وقت جزئى فى هذه العملية يسمى
« بالتعامل » ويتضمن الفرد / الكائن الحى وبيئته معا . وعلى ذلك
لا ينبغى التعامل مع أنشطة البشر كأنشطة تخصهم بمفردهم ، ولكن ينبغى
النظر اليها كعمليات تفاعل بين الفرد وبيئته ولا يمكن فهم أحداها
إلا بوجود الأخرى .

ومن وجهة نظر « برن Berne » فإن تحليل التعامل يقسم
الشخصية الى ثلاثة حالات للآنا : « الوالد » ، و « الراشد » ، و « الطفل » .
فتشتق شخصية « الطفل » من الخبرات الواقعية فى مرحلة الطفولة ،
وتمثل « الوالدية » بسلوك الوالدين الفعلى وتأثيرهم من حيث التحريم
والتشجيع . ويمثل « الراشد » الواقع ويتدخل بين « الوالد » و « الطفل »
وينظم العلاقة بينهم . وهناك أربعة أوضاع رئيسية تتضمن الفرد والآخريين
هى :

(I am Ok; You are Ok) . (١) أنا بخير ، أنت بخير .

(I am Ok ; You are not Ok) (٢) أنا بخير ، أنت لست بخير

(I am not Ok; You are Ok) . (٣) أنا لست بخير ، أنت بخير .

(٤) أنا لست بخير ، أنت لست بخير .

(I am not Ok ; You are not Ok) .

٤ - ومن المداخل الادراكية / الظاهرية الشائعة للعلاج النفسى تلك المتعلقة بموضوع « الجشطلت » . وقد سبق مناقشتها ضمن نظرية «المجال» فى مكان آخر من هذا الفصل .

خامسا - المدخل الوجودى (Existential Approach) :

فى خلال عرضنا للمداخل والنظريات المختلفة المتعلقة بالارشاد النفسى او العلاج النفسى ، كنا نتنقل ما بين مفهوم للعلاج باعتباره اساسا عملية عقلية معرفية لحل المشكلات الى مفهوم آخر يهتم بالاتجاهات والمشاعر والوجدان وما ينتج عنها من تنوع الوسائل المستخدمة . ولا يقصد بهذا القول ان الكائنات البشرية هى بالضرورة غير عقلية او ان الارشاد والعلاج النفسى عمليات غير عقلية فى مداخلها ، بل يقصد ان الكائنات البشرية هى اكثر من مجرد عقول ، ولذا ينبغى ان يكون الارشاد والعلاج النفسى متعلقا بالناحية النفسية اكثر منه ارتباطا بالناحية المنطقية . ويزداد التأكيد على العلاقة الارشادية اكثر منها على الوسائل المؤثرة على العميل ، وهنا يصبح محتوى عملية الارشاد قائما على الخبرات الحالية للعميل اكثر من التركيز على مشكلة العميل .

وتهتم الفلسفة الوجودية بطبيعة الانسانية ، من واقع وجودها فى العالم الحديث ، وبمعنى هذا الوجود للفرد ذاته . وهى تنعكس على الخبرات المباشرة للفرد ، وعلى وجوده ومدى ممارسته لهذا الوجود . وتمثل اسهامات العلاج الوجودى فى النظر الى الانسان ككائن موجود ، وعلى ذلك فان الخاصية الاساسية للتحليل الوجودى فى انه يهتم بعلم الوجود ، اى النسوء والنمو ، والكينونة اى وجود الشخص بذاته جالسا امام المعالج او المرشد النفسى .

وبينما لا نجد نظرية بذاتها فى المجال الوجودى ، الا اننا نرى

جوانب عامة أو عناصر أساسية تستند إليها جميع المداخل الوجودية للعلاج أو الارشاد النفسى ، وهى تتضمن الموضوعات الآتية :

١ - ان الصفة المتميزة للبقاء الانسانى هى « الوجود » (Dasein)
اى الكائن ذاته المتواجد فى الزمان والمكان ، والذى يدرك وجوده
وكينونته ويتصرف على أساس هذا الوجود .

ويختلف البشر عن الحيوان بقدرتهم على وعى انفسهم وادراك
ذواتهم ، كما يدركون الأحداث التى تؤثر عليهم فى الماضى والحاضر
والمستقبل كمتصل مستمر . وهذا ما يجعل الاختيار واتخاذ القرار ممكنا . .
وعلى ذلك فالانسان مسئول او مكلف لأن لديه حرية الاختيار . . ومن هذا
المنطلق يمكن القول بان الانسان حر ، وان المؤثرات الخارجية قد تحد أو
تقيّد تصرفاته ولكنها لا تقرر سلوكه . فالانسان هو المخلوق المدرك وبالتالي
المسئول عن بقائه واستمرار وجوده .

٢ - ينادى الوجوديون بالرأى القائل بأنه يستحيل ان نفكر فى
الشخص والعالم منفردا كل منهما عن الآخر ، ونجد بعض التعبيرات مثل :
« المشاركة » (Participation) ، و « الحضور » (Presence)
و « الوجود » (Dasein) ، تعبر عن هذا الرأى .

وتعيش الكائنات البشرية فى ثلاثة عوالم بطريقة متآنية : « العالم
البيولوجى » (Umwelt) دون اى ادراك او وعى ذاتى ، « عالم
العلاقات » (Mitwelt) اى الالتقاء بالأشخاص الآخرين ويتضمن
الادراك المتبادل ، و «عالم الذاتية» (Eigenwelt) وهو الوجود ذاته .

٣ - الانسان ليس كيانا ثابتا متوقفا عن الحركة ، ولكنه فى حالة
مستمرة من التحول والحركة والتغير ، التى تشكل « الكينونة » (Being) .
ويحقق الانسان ذاته من خلال المشاركة المستمرة فى عالم ملء بالأشياء
والأحداث ، حيث يلتقى بالآخرين ويشاركهم الحوار وتبادل الآراء
والأفكار . ويعتبر العلاج النفسى لقاء او حوارا حيث يتمكن العميل - من
خلاله - ان ينمى عادات وصفات انسانية معينة . وعلى ذلك فالكينونة
ليست مجرد شىء يعطى مرة واحدة فقط ، ولكنها دائمة النمو والوجود .

٤ - تدرك الكائنات البشرية انه فى المستقبل القريب او البعيد لن
يكون لها وجود ، اى تصير الى فناء . فالوجود يتضمن فكرة عدم
الوجود ، وفكرة البقاء تتضمن عدم البقاء أو الفناء . وتؤمن الوجودية

بان الموت يمنح الحياة واقعية ومعنى ، باعتباره الحقيقة الوحيدة المطلقة فى الحياة . فالبشر يدركون أنهم سيموتون يوما ما ، وهذا امر حتمى عليهم مواجهته . والبشر قادرين على اختيار عدم الوجود فى اية لحظة ، اذ يمكنهم اللجوء الى الوحدة والانفراد أو السلبية المطلقة ، أو فقد الأهمية الذاتية ، أو الحياة الهامشية (Marginal) ، أو الاغتراب والتباعد ، أو الخواء .

٥ - يعتبر التهديد بعدم البقاء مصدرا للقلق السوى ، والعدوان والاعتداء . وهو سوى لأن هذا التهديد موجود دائما لدى جميع الأفراد . وتنبعث شرارة القلق فى ذروة تحقيق الفرد لذاته ، أى لحظة شعوره بقيمة ذاته وأهميتها ، حيث يسود شعور بفناء هذه الذات وفقد الوجود ذاته . وهذا يتضمن صراعا بين الوجود وعدم الوجود ، أى بين الطاقة والحيوية القائمة لدى الفرد من جهة وفقد الاحساس بالأمن النفسى من ناحية أخرى .

٦ - لا يتاثر الوجود بالاحتواء الاجتماعى والمعايير الأخلاقية . فان تقدير الذات المستند الى الشعور بالوجود أو الكينونة ليس مجرد انعكاس لوجهات نظر الآخرين عن الفرد . وعلى الرغم من انه يتضمن العلاقة والاتصال الاجتماعى، الا انه يفترض سلفا «الدنيا الذاتية» (Eigenwelt) المتعلقة بتوحد الذات وتميزها . وعلى ذلك ، يمكن القول بان كل فرد ليس نسخة مطابقة من الظروف والضغوط الاجتماعية السائدة . فكل انسان فريد منفرد فى صفاته وسلوكه و متميز فى تصرفاته .

٧ - ان لدى الكائنات البشرية القدرة على تجاوز المواقف الحالية والسمو عليها ، بمعنى تجاوز الماضى ، وهذه القدرة متضمنة فى التعبير « يوجد » (Exist) . فالبشر يمثلون التجاوز والسمو من حيث مفهومهم للممكن ، وجلب الماضى والمستقبل لتستند الى الحاضر ، والتفكير باستخدام الرموز ، وفى رؤية أنفسهم كما يراهم الآخرون ، وفى ادراك ذواتهم فى وجودها وعملها وتعرفها واستمرارها وفعلها ، فالشعور أو الاحساس بالذات يتضمن التجاوز والسمو . وتعتبر القدرة على التجاوز اساس الحرية ، حيث تتيح الفرصة للاختيار . وعلى أى الحالات ، فهناك حدود للحياة والكينونة ينبغى تقبلها .

٨ - ان الانسان المتحضر فى عصرنا الحديث - سواء اكان سويا أم عصابيا - يتميز بالاغتراب عن العالم والمجتمع المحلى . ولا شك ان

المعالجين النفسيين والمرشدين النفسيين لا تواجههم حالياً مشكلات أو أعراض مرضية من النوع الذى كان شائعاً أيام أن كان « فرويد » يضع نظرياته فى التحليل والعلاج النفسى . فلقد أصبحت الشكاوى الحالية تدور حول الشعور بالانفراد والعزلة ، وفقد الذاتية ، والانفصال عن الآخرين والمجتمع . فلقد ابتعد الفرد عن عالمه وأصبح لا يشعر بالانتماء الى هذا المجتمع الذى يعيش فيه بل أصبح غريباً عنه ولا مأوى له فى عالم لم يختاره أو يصنعه لنفسه وأصبح لا يشعر بأى انتماء اليه .

وهناك ثلاثة مفاهيم متميزة للعلاج النفسى الوجودى :

١ - مفهوم « العصاب الوجودى » (Existential Neurosis) حيث تكون الاضطرابات الانفعالية نتيجة لعدم القدرة على ادراك معنى للحياة .

٢ - مفهوم « العلاقة العلاجية » كمواجهة أو علاقة جديدة تفتح آفاقاً جديدة .

٣ - مفهوم « نقطة العلاج » (Kairos) وهى النقطة الحرجة حيث يصبح المريض أو العميل مستعداً لتلقى العلاج وحيث يصبح التقدم السريع والشفاء العاجل ممكناً .

● أوجه الشبه والاختلاف بين نظريات الارشاد النفسى :

يوجد بين نظريات التوجيه والارشاد أوجه شبه وأوجه اختلاف يحسن الاحاطة بها ، وان كانت أوجه الشبه أكثر من أوجه الاختلاف . ويرى البعض أن نظريات الارشاد النفسى تختلف بعضها مع البعض الآخر ولكن دون تعارض ، فالأسس واحدة خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين المرشد والعميل . وعلى العموم فإن سبب الاختلاف أساساً هو أن كل نظرية تقوم على ملاحظات ودراسات تجريبية وممارسات كLINIكية تختلف عن الأخرى . ولكن المهم هو أن معرفة أوجه الشبه والاختلاف بين النظريات تفيد فى أن هذه النظريات مجتمعة تعلمنا الكثير وان كلا منها منفردة تعلمنا شيئاً (٩) .

(٩) حامد زهران ، مرجع سابق ، ص ١٣٦ .

● أوجه الشبه بين نظريات الارشاد النفسى :

فيما يلى أوجه الشبه بين نظريات الارشاد النفسى :

- ١ - تسعى جميع النظريات نحو شىء واحد فى الواقع ، كما ان طرق الارشاد التى ترتبط بها تؤدى الى نفس الهدف ، وهو تحقيق الذات .
- ٢ - تحاول كل النظريات فهم كيف ينشا القلق وكيف تهب وسائل الدفاع النفسى واساليب التوافق وكيف يمكن تعديل السلوك .
- ٣ - ان البيئة والمجال النفسى أو عالم الخبرة الشخصية مهم جنباً الى جنب مع البيئة الاجتماعية وعالم الواقع .
- ٤ - ان الفرد لديه دوافع وحاجات وقوى حيوية تتحكم فى سلوكه .
- ٥ - ان الماضى يشير الى الحاضر ويؤثر فى المستقبل .
- ٦ - ان التعلم خطوة أساسية من أجل تحقيق التوافق النفسى عن طريق تغيير السلوك .
- ٧ - ان اهم ما فى عملية الارشاد النفسى هو العلاقة الارشادية التى تتسم بالجو النفسى المتقبل السمع الخالى من التهديد ، الذى يحرر قوى النمو والتوافق لدى الفرد لتحقيق الصحة النفسية .



● أوجه الاختلاف بين نظريات الارشاد النفسى :

- ١ - بعض النظريات نشا فى العيادات النفسية ، وبعضها خرج من المختبرات النفسية ، وبعضها نتج عن الدراسات الاحصائية .
- ٢ - يوجد اختلافات حول الأهمية النسبية للمحددات الشعورية واللاشعورية للسلوك .
- ٣ - تختلف النظريات حول أهمية الدور الذى يلعبه التعزيز وعضوية الجماعة وخبرات الحياة الماضية - خاصة فى مرحلة الطفولة - فى تحديد السلوك .

٤ - تتفاوت النظرة الى اهمية الخبرات الخاصة والذاتية . . فالبعض يؤكد أهمية الموضوعية والسلوك الملاحظ ، والبعض يؤكد أهمية الخبرات الذاتية .

٥ - بعض النظريات تحترم الاختبارات النفسية وتؤكد أهميتها ، بينما البعض الآخر - مثل نظرية الذات - تؤكد أن الأساس الأهم هو مفهوم الفرد عن ذاته الذى يحدد سلوكه بصرف النظر عن نتائج الاختبارات .

وهكذا نجد فى اختلاف نظريات التوجيه والارشاد النفسى ما يتيح للمرشد أن يختار من كل منها او من اى منها ما قد يحتاجه عندما يتعامل مع مشكلة فرد او مشكلة جماعة ، وهذا هو « الاسلوب الخيارى » (Eclectie) . وهنا يستفاد من العلوم الانسانية والخبرات المختلفة فى دراسة الشخصية ، على أساس أن الشخصية تتضمن مستويات وظيفية متكاملة من النواحي البيولوجية والنفسية والاجتماعية . وقد استند المؤلف فى هذا الرأى الى خبرة سنوات طويلة فى مجال تاهيل المعوقين ، حيث تعتمد فلسفة التاهيل على « مفهوم الفريق « Team) Concept) فى علاج وتاهيل حالات المعوقين . ويتضمن فريق التاهيل الخبرات المختلفة فى نواحي الطب وعلم النفس وعلم الاجتماع وما يرتبط بها من المعارف الأخرى .



● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - يرتبط التوجيه والارشاد النفسى بالعلوم الأخرى على النحو التالى :

يرتبط بعلم نفس النمو ، وعلم النفس الاجتماعى ، وعلم النفس التربوى ، وعلم النفس العام ، والقياس النفسى . ويرتبط بالخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع من حيث دراسة الأسرة والنظام الاجتماعى والدراسة الميدانية للحالة . كما يرتبط التوجيه والارشاد بالعلوم الطبية من حيث المصطلحات المشتركة وكذا المعلومات الطبية اللازمة للمرشد النفسى . ويرتبط التوجيه المهنى بعلم الاقتصاد من دراسة السوق المهنية . ويدخل الدين فى عملية الارشاد الدينى حيث ان العقيدة الدينية السليمة

من أهم دعائم السلوك السوى . كما أن الارشاد والعلاج النفسى توأمان متشابهان الى حد كبير .

٢ - يقوم التوجيه والارشاد النفسى على نظريات علمية ، حيث أن المرشد النفسى ينبغى أن يقوم بعمله فى ضوء نظريات نفسية معينة . وعلى ذلك فقد نوقشت النظريات المختلفة نظريا وعمليا من حيث ارتباطها بعملية الارشاد . . وقد نوقشت النظريات الآتية من حيث مفاهيمها الأساسية وعلاقتها بعملية الارشاد ونقدها : نظرية السمات ، ونظرية التحليل النفسى ، ونظرية المجال ، والنظرية السلوكية ، ونظرية الذات .

٣ - فى ختام الفصل عقدت مقارنة بين النظريات المختلفة لابرارز أوجه الشبه وأوجه للاختلاف بين النظريات المختلفة ، ثم التوفيق والاستفادة من الآراء المختلفة فى عملية التوجيه والارشاد النفسى .

الفصل السابع

طرق وأساليب التوجيه والارشاد النفسى

تطورت أساليب التوجيه مع تطور علم النفس وعلم الاجتماع ومع تطور الخدمات النفسية المختلفة . فقد بدأ التوجيه على أنه مساعدة الفرد على اختيار الدراسة أو المهنة الملائمة له ، ولكنه انتهى أخيرا الى أن هدفه هو المساعدة على تحقيق الفرد لذاته فى ميدان الدراسة والعمل . واننا نجد فى الوقت الحاضر أسلوبين شائعين فى التوجيه والارشاد النفسى ، ويطلق على الأسلوب الأول « الأسلوب المباشر » (Directive Approach) ويطلق على الأسلوب الثانى « الأسلوب غير المباشر » (Non-Directive Approach)

أولا - الأسلوب المباشر :

يسمى هذا الأسلوب أيضا « الأسلوب المفروض على العميل » (Sponsored Approach) وقد أطلق «وليامسون Williamson» على هذا الأسلوب فى التوجيه « الأسلوب الاكلينيكي » (Clinical Approach) ويعتمد هذا الأسلوب أساسا على الاختبارات الموضوعية والبيانات ويتبع خطوات محددة فى الوصول الى تحقيق أهدافه . ويقسم وليامسون خطوات التوجيه المباشر الى ست خطوات أساسية هى :

١ - التحليل (Analysis) : ويقصد به جمع البيانات والمعلومات اللازمة لفهم العميل فهما يسمح بتقديم المساعدة له .

٢ - التركيب (Synthesis) : ويقصد به تلخيص البيانات والمعلومات وتنظيمها بحيث تكشف عن نواحي التفوق والنقص فى العميل وجوانب تكيفه أو سوء تكيفه .

٣ - التشخيص (Diagnosis) : ويقصد به صياغة المشكلة التى يعرضها العميل وأسبابها .

٤ - التنبؤ (Prognosis) : ويقصد به التكهّن بالتطور المحتمل للمشكلة .

٥ - الاستشارة (Counseling) : ويقصد بها ما يقوم به الموجه والعميل معا للوصول الى حل للمشكلة .

٦ - التتبع (Follow — up) : ويقصد به مساعدة العميل للتغلب على المشكلات الجديدة او على المشكلة الأصلية اذا ظهرت ثانية ، وتحديد مدى النجاح فى عملية التوجيه .

وفى هذا الأسلوب من التوجيه يقوم الموجه أولا بجمع البيانات والمعلومات والحقائق الخاصة بالعميل ثم يطبق الاختبارات اللازمة . وبعد هذا يقوم باجراء المقابلة ، وفيها يحاول ان ينمى مع العميل علاقة تتميز بالود والموضوعية . وفى اثناء المقابلة يحاول الموجه ان ينمى فى العميل القدرة على فهم نفسه ، وذلك من خلال عرض الحقائق المختلفة امامه بصورة مبسطة مفهومة ، دون ان يستخدم مصطلحات فنية لا يفهمها العميل او ان يغرق العميل فى التفاصيل او ان يسير فى عرضه هذا بسرعة تفوق قدرة العميل . وعقب ذلك يقوم الموجه بنصح العميل وتوجيهه الى الحل الأكثر ملاءمة لمشكلته بعد ان يوضح له الحلول المختلفة ويقومها ويشرح له السبب فى ملاءمة الحل الذى توصل اليه . ويسمخ الموجه للعميل فى هذه الحالة بمناقشة الحل المقترح والتفكير معه فى الاجراءات التى ينبغى عليه ان يقوم بها لتحقيق هذا الحل .

وينبغى الا يعرض الموجه الحل الذى يراه بطريقة تثير الشك فى العميل وتجعله يتردد فى الاخذ به . ولا ينبغى ان يتخذ الموجه موقفا ، متزمنا من استجابات العميل وآرائه ، بل عليه ان يناقشها معه ويحاول ان يشرح له كيف ان الحل الذى اقترحه هو اكثر الحلول اشباعا لحاجاته وارضاء له . ويعتبر وليامسون هذا الأسلوب مباشرا او مقنعا او موضحا بمعنى ان الموجه اما ان يعبر فيه عن وجهة نظره فى حل المشكلة- ، او انه يحاول ان يؤثر على العميل حتى يتقبلها ، او انه يوضح الاسباب التى ادت به الى اتخاذ هذه الوجة فى حل المشكلة .

ويلاحظ فى هذا الأسلوب من اساليب التوجيه ان اهتمام الموجه والعميل يتركز على المشكلة وعلى الحلول الممكنة لها ، وان الموجه يتخذ موقف المنفوق على العميل فيما يتعلق بادراكه للمشكلة وللعميل وللحلول

الممكنة للموقف . ولهذا فان الموجه يقوم فى خلال المقابلة بدور اكثر ايجابية من الدور الذى يقوم به العميل ، كما انه يحاول ان يوجه تفكير العميل عن طريق النصح والاقناع والتفسير ، ولهذا يطلق على هذا الأسلوب فى لتوجيه « التوجيه المتمركز حول الموجه » (Counselor Centered) . ومن الانصاف لانصار هذا الأسلوب ان نذكر انهم لا يريدونه أسلوبا عاما ينبغى تطبيقه فى جميع الحالات التى تعرض للموجه ، بل يذهبون الى انه أسلوب يتناول المشكلات العابرة التى ترتبط بمواقف خاصة ، وانه اذا شعر الموجه بتغلب النواحي الانفعالية على المشكلة فان عليه ان يغير من هذا الأسلوب الى أسلوب آخر يكون اكثر نجاحا مع الحالة المعروضة عليه . ويلاحظ فى هذا الأسلوب ان الاختبارات تستخدم باستمرار ، وتفسر نتائجها للعميل حسب امكانياته ، وتقدم له بدائل الحلول فى ضوء نتائج الاختبارات ، كما يقارن مفهوم العميل لقدراته وامكانياته وقيمه واتجاهاته بنتائج الاختبارات ويواجه بها العميل ، ثم يوجه فى اطار النتائج .

ثانيا - الأسلوب غير المباشر :

يرجع الفضل الاكبر فى صياغة هذا الأسلوب فى صورة دقيقة واقامته على اسس نظرية قوية الى « روجرز » الذى طبقه فى ميدان الارشاد النفسى والعلاج النفسى . ويقوم هذا الأسلوب على اساس سلوكى يتلخص فى ان للسلوك اسبابا ، وان هذه الاسباب انما تتحدد بالطريقة التى يدرك بها الفرد نفسه والعالم المحيط به ، كما ان الفرد وحده هو الذى يستطيع ان يدرك العوامل الديناميكية التى تؤثر فى طريقة ادراكه لنفسه وللعالم المحيط به ، كما ان سلوك الفرد لا يتغير ما لم يغير الفرد من نظرتة لنفسه ولغيره ، ويكون هذا التغير انفعاليا عقليا فى وقت واحد . هذا بالإضافة الى ان للفرد امكانياته التى تسمح له بان يغير من مدركاته ، وان يعيد تنظيم ذاته ، وان يغير بالتالى من اساليب سلوكه ، دون انتظار لان يحدث هذا التغير من مصدر خارجى .

ويرى روجرز ان الارشاد او العلاج عبارة عن خبرة الانسان بعدم ملاءمة مدركاته الماضية ، وملاءمة مدركاته الجديدة ، وبالعلاقات الهامة بين المدركات المختلفة . وبهذا يصبح العلاج تشخيصا ، وهذا التشخيص

عملية تتعلق بخبرة العميل وليس بتفكير المعالج أو المرشد النفسى .
اما التشخيص الذى يتم فى صورة تقويم الموجه للعميل ، فان روجرز يرى انه غير ضرورى وانه يؤدي فى بعض الأحيان الى نتائج ضارة ،
اذ انه يزيد من اعتماد العميل على الموجه ، كما انه يخضعه لسيطرته .
ويرى روجرز انه من الممكن ان يقدم الموجه المعلومات اللازمة للعميل
عندما يطلبها او يحتاج اليها ، والا يعتبر ان مشكلة العميل هى نقص
فى المعلومات الا اذا ثبت له ذلك .

وعلى الموجه ان يتيح الفرصة للعميل حتى يعرض عليه ما يشاء من
الأمور التى تهتمه حيث ان العميل لا يقصد الموجه الا ولديه مشكلة تفوق
مجرد الحصول على المعلومات وتختفى وراءها ، ولذلك كان من الضرورى
ان يبحث الموجه عن السبب الذى جاء بالعمل اليه . هل هو بحاجة
فعلا الى معلومات تربوية أو مهنية ؟ ام هل هو عاجز عن ان يتخذ قرارا
بنفسه فى موضوع معين ؟ ام انه لا يستطيع ان يتوافق مع زملائه أو
رؤسائه دون ان يعرف سببا لذلك ؟ وعلى الموجه ان يكون حساسا للرموز
أو العلامات التى توضح له الأسباب الحقيقية التى ادت بالعمل الى
طلب مساعدته .

ويرى روجرز ان تقديم المعلومات قد يقوم بواحدة من الوظائف
الآتية أو بها جميعا :

١ - قد تساعد المعلومات على ان يختار الفرد أحد الحلول الممكنة
لمشكلته . ففى كثير من الأحيان نجد ان الفرد ، بعد ان يفكر فى مشكلته
ويصبح فى حالة انفعالية تسمح له بمحاولة حلها ، يحتاج الى بعض
المعلومات حتى يرجح حلا على آخر ، وفى هذه الحالة يصبح تقديم
بعض المعلومات عوننا كبيرا فى عملية التوجيه .

٢ - ان تقديم المعلومات قد يؤدي بالفرد الى الكشف عن مشكلته
الحقيقية ، ففى كثير من الأحيان يشعر الفرد بان كل ما ينقصه هو
المعلومات وانه اذا استطاع الحصول عليها يمكنه ان يحل مشكلته . وفى
هذه الحالة يصبح من الضرورى للموجه ان يقدم المعلومات التى يربدها
الفرد ، وبذلك يتضح له ان المشكلة التى يعانيتها ليست مشكلة النقص فى
المعلومات ، بل ان مشكلته قد تكون فى عجزه عن ادراكه لنفسه ولحاجاته
ورغباته وللدوافع المسيطرة عليه ومعالجتها .

٣ - ان المعلومات قد تساعد العميل على ان يحقق الحل الذى ارتآه ، كما فى حالة ما اذا فضل ان يتجه الى العميل دون الاستمرار فى الدراسة . ان يلتحق بكلية دون اخرى .

ويلخص روجرز الخطوات التى يمر بها العميل فى انه يعبر اولاً عن مشاعره واتجاهاته وخبراته نتيجة لتقبل الموجه له ولاستجاباته للنواحي الانفعالية فى تعبيراته ، ويعقب ذلك شعور الفرد وادراكه للعوامل المختلفة التى ادت الى تكوين اتجاهاته ، ثم يأخذ بعد ذلك فى تنفيذ ما يراه من اجراءات ويلاحظ فى هذا الأسلوب انه يهتم بالعمل الذى يقوم بدور اكثر ايجابية من الدور الذى يقوم به الموجه ولذلك اطلق عليه « التوجيه المتمركز حول العميل » (Client — Centered Guidance) كما ان الهدف من هذا التوجيه هو نمو الفرد واستقلاله وتكامله باكثر منه اهتماماً بحل مشكلة الفرد : وبهذا تصبح وظيفة الموجه الأساسية هى تهيئة الجو الذى يتيح للعميل ان يدرك اتجاهاته وان يتخذ قراراته ، ويؤدى هذا كله بالعمل الى ان يختار الحل الذى يراه ملائماً له والمصير الذى يقرره لنفسه .

اما فيما يتعلق بالاختبارات النفسية ، فان روجرز يرى ان نتائجها ليست سوى نوعاً من المعلومات التى قد يرغب العميل فى الحصول عليها ، على انه يرى ايضا ان لهذا النوع من المعلومات - باعتبار انه يتعلق بالعمل مباشرة - صبغة انفعالية تؤثر فى استجابته لها ، ولذلك ينبغى على الموجه ان يكون دقيقاً فى معالجته لها ، وعلى ذلك فانه يراعى النقاط الآتية :

١ - ان ينادى من ان الفرد يدرك معانى الدرجات التى يحصل عليها من الاختبارات النفسية وغيرها . فينبغى عليه ان يدرك بوضوح ان اختباراً ما هو اختبار ميول وليس اختبار قدرات . وربما كانت احسن وسيلة للتأكد من فهم معنى درجات أى اختبار هى ان يسأل الموجه العميل عن معنى هذه الدرجات بعد شرحها له .

٢ - ان يقدم الموجه الاختبارات فى الوقت المناسب ، وبذلك يدمج عملية الاختبار فى عملية المقابلة ، وبالتالي يشبع حاجة العميل الى معرفة نفسه ، كما يضع اساساً للمقابلة فى النواحي التى يشعر فيها الفرد بحاجته الى المناقشة بشأنها .

٣ - ان يسمح الموجه للعميل بان يستجيب لنتائج الاختبارات الترى

أجريت عليه ، ذلك أن هذه النتائج إنما تعبر عن أحكام موضوعية من العميل . وهو يستطيع أن يستغل هذا في أن يعكس أمام العميل فكرته عن نفسه ، وفي توضيح آراء العميل المتعلقة بذاته ، وبذلك يستطيع العميل أن يدرك حقيقة نفسه وأن يتقبل هذه الحقيقة . فإذا ما شك العميل في صدق نتائج الاختبارات وفي أنها تصف حقيقة قدراته أو ميوله أو تحصيله ، فإن على الموجه ألا يحاول إقناعه بأن هذه النتائج صادقة أو أنها تصف حقيقته . وإنما عليه أن يتقبل استجابات العميل هذه ، وأن يعكسها أمامه ، ويوضحها له ، بحيث يصبح العميل أقدر على مغالجتها ، وعلى تقبلها .

وبصفة عامة يراعى ما يأتي في استخدام الاختبارات النفسية في الأسلوب غير المباشر :

(أ) لا تستخدم الاختبارات إلا عندما يطلبها العميل عن فهم ودراسة واقتناع بفائدتها له .

(ب) تعرض على العميل تفسيرات احصائية بسيطة تشرح معنى النتائج كالدرجات المعيارية والمئين .

(ج) السماح للعميل بتقييم التنبؤات من حيث انطباقها عليه في ضوء ما تسفر عنه النتائج .

(د) وقوف الموجه محايدا من حيث النتائج واستجابات العميل لها ، وضرورة تقبله لهذه النتائج عن اقتناع ذاتي دون أي إيهاء من الموجه .

(هـ) تجنب استخدام الوسائل الاقناعية من جانب الموجه لاقتناع العميل بنتائج معينة .

(و) العمل على تيسير تقييم العميل لذاته ، وما يتبع ذلك من اتخاذ قرارات من جانبه .

جدول (٢)
مقارنة بين اسلوبى التوجيه

الأسلوب غير المباشر	الأسلوب المباشر
<p>١ - يرمى التوجيه الى اتاحة فرصة للعميل - ن يغير من سلوكه ليقضى على عجزه وعدم رضائه عن طريق استخدام جميع امكانياته .</p>	<p>١ - يرمى التوجيه الى احداث تغيير فى سلوك الفرد يقضى على عجزه وعدم رضائه عن طريق استخدام جميع امكانياته .</p>
<p>٢ - يقوم الموجه بافهام العميل انه لن يحل له مشكلته ، ولكنه قد يكون عوناً له على حلها .</p>	<p>٢ - يعد الموجه العميل بأنه سوف يحل له مشكلته او انه سوف يساعده على حلها .</p>
<p>٣ - تقع مسئولية المقابلة بأكملها على عاتق العميل فهو الذى يقرر الموضوعات التى يناقشها مع الموجه .</p>	<p>٣ - توزع مسئولية المقابلة على الموجه والعميل فالأول يوجه المقابلة والثانى يقبل مسئولية الاشتراك فيها .</p>
<p>٤ - يعترف الموجه بقيمة ما يبديسه العميل من دوافع أثناء المقابلة ، وما بين هذه الدوافع من صراعات</p>	<p>٤ - يكتفى الموجه بتشخيص مشكلة العميل عن طريق البيانات التى يجمعها عنه .</p>
<p>٥ - يتعاون الموجه والعميل على بيان الأوجه المختلفة لحل المشكلة .</p>	<p>٥ - يتعاون الموجه والعميل على وضع حل للمشكلة .</p>
<p>٦ - يترك أمر الحل الذى يتبع تجاه المشكلة للعميل .</p>	<p>٦ - يحاول الموجه ان يحصل على موافقة العميل على الحل المقترح .</p>
<p>٧ - العميل هو المسئول عن تنفيذ الحل ولا يتدخل الموجه لیساعد على تنفيذه .</p>	<p>٧ - يتابع الموجه تنفيذ الحل المقترح لى يساعد على تحقيقه او يشجع على القيام به .</p>
<p>٨ - ينبغى أن يكون الموجه مقتنعاً تمام الاقتناع بأن من حق العميل ان يقرر مصيره وأن هذا يستوجب منه الامتناع كلية عن تقويم ما يقوم به العميل أو يتخذ من قرارات من ناحيته .</p>	<p>٨ - ينبغى أن يكون الموجه مدركاً لما هو خير ولما هو شر حتى يستطيع أن يقوم بعمله كمثل للمجتمع فى الموافقة أو عدم الموافقة على ما قد يقوم به العميل أو يتخذ من قرارات .</p>

(تابع) جدول رقم ٢

الأسلوب غير المباشر	الأسلوب المباشر
- يستطيع العميل عادة ان يصل الى تشخيص مشكلته بمفرده بعد استمرار عملية التوجيه لفترة ما .	٩ - لا يستطيع العميل عادة ان يصل الى تشخيص مشكلته بمفرده .
- يعتمد العميل على نفسه فى حل مشكلته وفى وضع الخطة اللازمة لتنفيذ الحل .	١٠- يعتمد العميل على الموجه فى حل مشكلته وفى وضع الخطة اللازمة لتنفيذ هذا الحل .
- حل المشكلة هو هدف العميل اولا ولكنه يتحول الى الاهتمام بتكامل شخصيته فيما بعد .	١١- حل المشكلة هو هدف العميل اولا واخيرا .
- يحاول الموجه ان يتيح الفرصة امام العميل لكي يقوم بحل مشكلته .	١٢- يحاول الموجه ان يؤثر فى العميل حتى يستطيع ان يحل المشكلة .
- يقوم العميل بتقويم سلوكه والحلول التى يراها لمشكلته .	١٣- يقوم الموجه بتقويم سلوك العميل والحلول الممكنة لمشكلته
- يوضح الموجه للعميل ان حل المشكلة يقع على عاتقه هو .	١٤- يتحمل الموجه عبء حل المشكلة على افضل وجه ممكن .
- يقود العميل المقابلة وفقا لما يراه مناسباً لحل مشكلته .	١٥- يقود الموجه المقابلة فى الطريق التى يراها مناسبة لحل المشكلة .
- يشترك الموجه مع العميل فى عرض الحلول المختلفة لمشكلة العميل .	١٦- الموجه مسئول عن عرض افضل الحلول لمشكلة العميل .
- العميل هو الذى يقرر الحل الذى يراعى دون أى تأثر من جانب الموجه .	١٧- يؤثر الموجه على العميل بما له من مركز وما لديه من خبرة فى سبيل اقناعه بالحل الملائم .

(تابع) جدول رقم ٢

الأسلوب غير المباشر	الأسلوب المباشر
<p>- يساعد الموجه العميل على تحديد مشكلته بالوسائل الآتية :</p> <p>(أ) يسمح للعميل بحرية التعبير ويشجعه عليه .</p> <p>(ب) يوضح له مضمون ما يعبر عنه .</p> <p>(ج) يوضح له ما فى مشاعره من تناقض .</p> <p>(د) لا يطلب منه زيادة توضيح اذا ما توقف عن ذلك .</p>	<p>١٨- يحدد الموجه مشكلة العميل وفقا للخطوط الآتية :</p> <p>(أ) يدرس شخصية العميل من جميع نواحيها .</p> <p>(ب) يوجه اليه ما يراه من أسئلة .</p> <p>(ج) يقدم اليه ما يراه من معلومات .</p> <p>(د) يطبق عليه ما يراه من اختبارات .</p>
<p>- العميل هو الذى يضع الحل لمشكلته وعلى الموجه ان يعمل على عرض الحلول الممكنة لها امامه .</p>	<p>١٩- يضع الموجه حل المشكلة ويشترك العميل فى ذلك حتى يضمن موافقته عليه .</p>
<p>- لا يشجع الموجه العميل وانما يساعده على رؤية الأسباب التى قد تدعوه الى الاستمرار فى الحل الذى وصل اليه (العميل) او التى تدعو الى اعادة التفكير فيه</p>	<p>٢٠- يشجع الموجه العميل على الاستمرار فى الحل المتفق عليه او تعديله .</p>

● التوفيق بين أسلوبى التوجيه :

لا شك فى ان أسلوبى التوجيه المباشر وغير المباشر قد نبعنا من مصدرين مختلفين ، فالأول نشأ فى ميدان التربية والتعليم والخدمة الاجتماعية والمصانع والمؤسسات فى حين أن الثانى نشأ فى ميدان الارشاد النفسى والعلاج النفسى وتطور فى المؤسسات التى تهتم بالانحرافات النفسية والمشكلات الانفعالية . ومن هنا اتخذ كل منهما ميزات وخصائصه وفقا لطبيعة المجال الذى نشأ فيه . . فبينما يهتم الأسلوب المباشر بإمكانات الفرد - كما ينظر اليها بطريقة موضوعية وبالمعلومات المتعلقة بالدراسة والعمل ، وبالتوفيق والمواءمة بين الفرد ونوع الدراسة أو العمل الذى يلائمه ، ولا يهتم الا قليلا بانفعالات الفرد واتجاهاته . . نجد ان الأسلوب غير المباشر يهتم بدوافع الفرد والعوامل المؤثرة فى مشاعره واتجاهاته كما يدركها هو من الناحية الذاتية ، وقلما يهتم بإمكانيات الفرد كما تقيسها الوسائل الموضوعية الا من حيث انها تساعد الموجه على فهم العميل ونجعله أقدر على الاستجابة له ، وكذلك من حيث انها مثيرات لاستجابات الفرد فى مجال المقابلة تؤدى به الى التعبير عن نفسه والتنفيس عن انفعالاته وابداء اتجاهاته ، وبالتالي الى فهم ذاته والقضاء على العوامل الانفعالية ، التى تعطل من تكيفه او تمنعه من الاستفادة من جميع امكانياته او تؤدى به الى التعثر فى دراسته او الفشل فى عمله .

وإذا كان التوجيه المباشر يتجه الى المشكلات الخارجية ويتم على مستوى عقلى شعورى كان من الطبيعى أن تكون المقابلة نوعا من النقاش العقلى ، وابداء آراء المشتركين فيها ، وتأييدا لحل دون آخر . وإذا اتجه العمل فى ميدان الاستشارة النفسية - الارشاد النفسى - والعلاج النفسى نحو المشكلات الانفعالية والاتجاهات السلبية نحو الذات ونحو الآخرين ، كان من الطبيعى أن تكون المقابلة أسلوبا من التعبير والتنفيس والنمو . لذلك كله ظهر الخلاف بين الأسلوبين واضحا وخاصة لدى الموجهين الذين حصلوا على تدريبهم الأساسى فى ميدان القياس النفسى وبين الموجهين الذين تدربوا أساسا فى ميدان الاستشارة والعلاج النفسى ، ولكن الأمر لم يلبث ان تغير فبدا الاتجاهان يندمجان معاً فى أسلوب واحد يأخذ بميزات كل من الأسلوبين ، ويجمع بين القياس الموضوعى لامكانيات الفرد وتشخيص مشكلته ، وبين اتاحة الفرصة له للتعبير والتنفيس ثم اقتراح الحلول

المختلفة والموازنة بينها ، كما انه يلجأ الى الأسلوب الذى يتفق مع الفرد ونوع مشكلته . . فالمشكلة التى تتركز حول معرفة الفرد لقدراته او للدراسات والمهن المتاحة له تتطلب توجيهها اقرب ما يكون مباشرا كما يلجأ فى حلها الى تقديم المعلومات التربوية والمهنية او اجراء الاختبارات لتحديد قدرات الفرد او ميوله واهتماماته ، فى حين ان المشكلة التى تنشأ عن قلق نفسى او صراع لا شعورى وتتخذ من اختيار المهنة او الدراسة او التكيف لها عرضا من الأعراض ، تحتاج الى أسلوب اقرب الى ان يكون أسلوبا غير مباشر فى التوجيه ، ويصبح استخدام الاختبارات فى هذه الحالة وعرض نتائجها على الفرد نوعا من المثيرات التى يستجيب لها الفرد باستجابات مختلفة يقبلها الموجه ويتناولها بالتوضيح ، مما يتيح للفرد ان يرى نفسه على حقيقتها فبستطيع حينئذ ان يعدلها او يغيرها . ويعتبر ايضا أسلوب التوجيه بالنسبة للفرد ذاته وفقا لامكانياته ولدى قدرته على معالجة مشكلته . . هل هو قادر على حل المشكلة اذا قدمت له مساعدة غير مباشرة ؟ ام انه عاجز عن حلها ما لم تقدم له مساعدة مباشرة ؟ وهل هو قادر على الاستجابة للأسلوب غير المباشر فى التوجيه بما يساعده على الكشف عن الحلول المختلفة وتقديمها بحيث يترك له امر اختيار الحل الملائم من وجهة نظره وطريقة تنفيذه ؟ ام انه لا يستجيب سوى للأسلوب المباشر الذى يضع له الحل ويقومه وطريقة تنفيذه ؟ .

* * *

الارشاد النفسى والعلاج النفسى

ترجع نشأة « العلاج النفسى » (Psychotherapy) الى عهد سابق بعيدة ، غير ان ازدهاره وانتشاره كان فى بداية القرن العشرين عندما ظهرت « نظرية التحليل النفسى » باعتبارها نظرية فى النفس البشرية وطريقة فى علاج الأمراض النفسية . وقد اشارت نظرية التحليل النفسى الى أهمية الدوافع اللاشعورية ، والى ان الأمراض النفسية ليست الا وسائل تكيف يقوم بها الفرد لمواجهة مواقف صعبة لا يمكنه ان يواجهها صراحة بطريقة سوية . وقد تركت نظرية التحليل النفسى اثرا كبيرا فى سائر فروع الخدمات النفسية . . فهى قد اثرت فى مختلف فروع التوجيه والارشاد ، سواء فيما يتعلق بالأسس التى تقوم عليها هذه الخدمات او الوسائل التى تتبع فى تحقيق اهدافها . فاهتم

الموجهون التربويون والمهنيون بالدوافع اللاشعورية التي تؤثر على توافق الفرد في الدرامة والعمل وفي اختياره لدراسته أو مهنته . كما أدت الى الاهتمام بالعلاقة القائمة بين المرشد والعميل أثناء عملية الارشاد النفسى .

ولكن الأمر - فى العلاج النفسى - لم يقتصر على المطلين النفسيين ، فسرعان ما دخل المتخصصون فى سيكولوجية التعلم وفى علم النفس الاجتماعى وفى سيكولوجية الشخصية ، فى مجال العلاج النفسى نتيجة لأوجه التشابه التى لاحظوها بين نشأة الأمراض النفسية واكتساب اساليب السلوك المختلفة ، ونتيجة لما لاحظوه من أثر الظروف الاقتصادية والاجتماعية فى نشأة الانحرافات النفسية . وكان من اثر ذلك ان ظهرت اساليب من العلاج تختلف عن الاسباب المعروفة لدى مدرسة التحليل النفسى اختلافا قد يكون بسيطا فى بعضها وكبيرا فى البعض الآخر . وظهرت اساليب « العلاج غير الموجه » أو « المتمركز حول العميل » (Client - Centered Therapy) لـ « روجرز » (١) ، واساليب العلاج التى تعتمد على « المتعلم » لـ « دولارد وميلر » (Dollard & Miller : (٢) .

وكان دخول الأخصائيين النفسيين فى ميدان العلاج النفسى سببا فى تنوع الأسس التى تفسر على أساسها الأمراض النفسية ، كما كانت أيضا سببا فى اخضاع كثير من الظواهر المرضية والعلاجية لأساليب التجريب والبحث الاحصائى ولتفسير نتائجها فى اطار نظريات علم النفس . وبعد ان كانت نظرية التحليل النفسى منعزلة عن علم النفس أصبحت جزءا منه وداخلة فى اطاره ومنطلقا للنظريات المتطورة للعلاج النفسى .

ويقدم العلاج فى مؤسسات متنوعة ، بعضها قد يكون قاصرا عليه ، والبعض الآخر يقوم به على أساس انه احدى وظائفها الرئيسية أو الفرعية . وقد تكون هذه المؤسسات طبية فى أساسها ، أو تربوية ، أو اجتماعية ، أو نفسية . . فنجد ان العلاج النفسى يتم أحيانا فى مؤسسات خاصة به ، وأحيانا يتم فى المستشفيات العامة أو الخاصة ، وفى أحيان أخرى يجرى فى مؤسسات تربوية كالعيادات النفسية الملحقه بالكليات التربوية وبأقسام

C. Rogers ; Client - Centered Therapy. (Boston : (١)
Houghton - Mifflin. 1951) .

J. Dollard and N. Miller; Personality and Psychotherapy . (N. Y. : Mc Graw - Hill, 1950) .

علم النفس بالجامعات ، او فى مؤسسات اجتماعية كمؤسسات ومراكز تاهيل المعوقين ومؤسسات رعاية الأحداث ومكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية . ويقوم بالعلاج النفسى فى هذه المؤسسات اخصائيو نفسانيون متخصصون فى علم النفس الاكلينيكي او اطباء نفسانيون متخصصون فى الطب النفسى .

« والعلاج النفسى » - كما يعرفه البعض - عبارة عن نوع من علاج المشكلات ذات الطبيعة الانفعالية الحادة ، وفيه يقوم شخص مؤهل ومدرب بايجاد علاقة مهنية مع العميل بقصد معاونته لازالة الاعراض النفسية الموجودة لديه او تعديلها او منع ظهورها ، وذلك لتغيير اساليب السلوك المضطربة التى يعبر بها عن مشكلاته الانفعالية والعمل على نمو شخصيته وتطورها . ويذهب البعض الآخر الى ان العلاج النفسى يتضمن جميع الاساليب التى تؤثر على المريض فتجعله يغير من تفكيره ومشاعره وسلوكه بما يتفق مع اساليب التفكير والشعور والسلوك السليمة السوية . ويرى آخرون ان العلاج النفسى هو تلك العملية التى يساعد بها المعالج النفسى مريضه على ان يتحرر من قلقه ومشاعره التى تقف حجر عثرة فى سبيل تحقيق اقصى تكيف نفسى وشخصى له ، ويؤثر هذا التحرر على سلوكه فى اهم مجالات الحياة البشرية مثل العلاقات الانسانية والاجتماعية والمهنية .

وإذا رجعنا الى تعريف « الارشاد النفسى » (٣) نجده يشترك مع العلاج النفسى فى اشيء كثيرة الى الدرجة التى جعلت بعض الباحثين النفسيين يذهبون الى انهما ليسا سوى عملية واحدة ، ولكن البعض الآخر يذهب الى التفرقة بينهما . ويمكن ان نتصور انهما طرفان لامتداد واحد ، وان الفرق بينهما هو فى درجة المشكلة الانفعالية التى يعانها الفرد ، وفى التحليل الذى يقوم به المعالج النفسى ، ومدى التغيير الذى يتناول الشخصية بأكملها . ومما سبق يمكن ان نضع ثلاث عمليات على امتداد واحد هى : التوجيه - الارشاد النفسى - العلاج النفسى .

وعلى ذلك فالتوجيه والارشاد النفسى والعلاج النفسى ليست سوى درجات فى عملية واحدة تستهدف مساعدة الفرد كى يتغلب على مشكلاته

(٣) يرجع الى الفصل الرابع من الكتاب ص ٨٠ ، ٨١ .

ويحقق التوافق في حياته . وتتميز هذه العملية في « التوجيه » بالاتساع وبمعالجة المشكلات على مستوى سطحى نسبيا بحكم طبيعة هذه المشكلات . ويتميز « الارشاد النفسى » بأنه يتناول مشكلات سوء التوافق بشئ من التعمق والاستبصار . أما « العلاج النفسى » فإنه يتناول مشكلات الانحراف النفسى بطريقة أكثر تعمقا ، حيث يتناول التكوين الاساسى للشخصية بالتعديل والتغيير .

وإذا ما استعرضنا وجهات النظر الخاصة بالعلاقة بين الارشاد النفسى والعلاج النفسى نجدها تتلخص فى الآتى :

١ - لم يتمكن اعضاء « مؤتمر آن آربر » (٤) من الوصول الى اتفاق بشأن التفرقة بين الارشاد النفسى والعلاج النفسى ، حيث كانوا يشعرون أن الارشاد النفسى والعلاج النفسى يعقان على ممتد (Continuum) واحد ، ويؤكد هذا الرأى كثير من الكتاب . وقد رأى اعضاء المؤتمر أن الارشاد النفسى يهتم اساسا بالشخص السوى ، وينظر الى عملية الارشاد كعلاج اكلينيكى يستهدف التغلب على المشكلات الانفعالية ، او - بايجابية اكثر - معاونة الأسوياء على السير فى الطريق الصحيح نحو تحقيق مستوى أفضل من الكفاية والسواء .

٢ - وقد عابت لجنة تحديد المسميات - المنبثقة عن « قسم الارشاد النفسى بجمعية علم النفس الامريكى » (٥) - الكثير فى مواجهة هذه المشكلة . وقد اشارت اللجنة الى أن اول ظهور « الارشاد النفسى » تواكب مع حركة القياس النفسى والتوجيه المهنى ، ولكن اتضح ان تحديد مفهوم الارشاد النفسى فى اطار الموازنة بين امكانيات الفرد والمتطلبات المهنية يحتاج الى تعديل ، وذلك نتيجة الاعتراف باهمية الشخصية والتطور الانفعالى عند الاختيار المهنى . كما تعدل مفهوم « العلاج النفسى » ايضا وطبق فى مواقف الارشاد النفسى المتعلقة بمشكلات الحياة اليومية .

Institute of Human Adjustment; Training of. (٤)
Psychological Counselors. (Ann Arbor : Univ.of Michigan Press,
1950) .

Amer. Psychological Association, Div. of Coun- (٥)
eling Psychology, Committee of Definition; « Counseling Psych-
ology As a Specialty . » Amer . Psychologist, 1956, 11, 282 - 285.

ولكن نظرا لأن الارشاد النفسى يستهدف التنمية الشخصية لنوعيات عديدة من الناس ، فان الارشاد لا يركز اهتمامه على المشكلات التى يعانىها أفراد يحتاجون الى علاج طارئ . أى أن الارشاد النفسى لا يركز اهتمامه على تنمية وسائل ضرورية للعلاج النفسى المركز الذى تستلزمه حالات الاضطراب النفسى الشديدة . ويعمل المرشد النفسى على مساعدة الأفراد كى يتغلبوا على العقبات التى تعترض نموهم الشخصى حيثما يواجهونها ، مع تحقيق أقصى درجة للافادة من امكاناتهم الشخصية . ومن هذا المنطلق يتضح أن الارشاد النفسى يركز اهتمامه على مساعدة الأشخاص الأسوياء لازالة العقبات التى تقف حجر عثرة فى طريق نموهم الشخصى ، بدلا من التركيز على العلاج الطارئ للاضطرابات والمحن النفسية . وعلى ذلك يمكن اعتبار الاهتمام الأساسى للارشاد النفسى مركزا على معاونة العميل حتى يتوافق مع الواقع بدلا من الاهتمام بالصراعات الداخلية للشخصية .

٣ - ويعبر « بوردين Bordin » (٦) عن وجهة نظره بابداء فروق كمية بدلا من الوصفية ، حيث يقول بأن العلاقة الارشادية تتميز باستخدام النذر اليسير من التعبيرات الانفعالية ، مع المزيد من التأكيد على العوامل المعرفية والعقلية اكثر مما هو فى حالة العلاج النفسى . . فان مشكلات العميل - فى حالة الارشاد - اقل شدة او قسوة و اقل انحرافا عن الواقع ، عنه فى حالة العميل الذى يحتاج الى علاج نفسى .

٤ - ويشير « سوبر Super » (٧) الى انه لا يمكن قصر الارشاد النفسى على الأسوياء فقط ، فهو ينطبق على المعوقين ، والشواذ وغير المتوافقين أيضا . ولكنه يوافق على أن الارشاد النفسى يتعامل مع الجوانب السوية حتى مع الأشخاص غير الأسوياء ، حيث يحدد وينمى الامكانيات الشخصية والاجتماعية ومحاولات التعديل بما يمكن من مساعدة الفرد على تحقيق أقصى فائدة ممكنة من هذه الامكانيات الذاتية .

E. Bordin; *Psychological Counseling* . (N. Y. : (٦)
Appleton - Century - Crofts , 1955) , p. 15 .

Super, D.; « Transition from Vocational Guidance (٧)
to Counseling Psychology . » *J. Counsel Psychol.*, 1955, 2, 3 — 9.

٥ - ويعقد « ساندerson Sanderson » (٨) مقارنة بين المرشد النفسى والمعالج النفسى فيقول بان المرشد النفسى يركز على جوانب معينة مثل الجوانب المهنية التى يواجه العميل فيها بعض المشكلات ، بينما يهتم المعالج النفسى بتكوين الشخصية بأكملها . ولا شك فى ان العميل هو كل متكامل باستمرار ولا يمكن التعامل معه الا على هذا الأساس ، وعلى ذلك فان المرشد النفسى عندما يساعده على حل مشكلته فانه يتعامل مع كامل شخصيته . ولكن يمكن ان يركز اهتمامه على جانب معين يختص بالمشكلة التى تواجه العميل . وعلى ذلك فانه من الميسور القيام بارشاد عميل يعانى اضطرابات انفعالية شديدة بالتركيز على تاهيله مهنيا دون الاندماج فى محاولة علاج الاضطرابات الانفعالية .

٦ - يتفق « بورتر Porter » (٩) مع الراى السابق لـ « ساندerson » ويرى انه ينبغى النظر الى الارشاد النفسى باعتباره يركز على جوانب معينة ، فيوصف الارشاد بانه مهنى او تربوى او تاهيلى او زواجى . . الخ . وعلى ذلك يبدو من المرغوب فيه القول بان الارشاد النفسى يتعامل مع مشكلات التوافق الشخصى . وقد استخدمت مصطلحات « الارشاد للتوافق الشخصى » « والارشاد الشخصى » كما استخدم مصطلح « الارشاد العلاجى » (Therapeutic Counseling) مما يخدم طبيعة الارشاد ولتمييزه عن أنواع الارشاد الأخرى .

٧ - ويتصدى « ماورر Mowrer » (١٠) للرد على السؤال الآتى : « هل تختلف وسائل الارشاد النفسى عن تلك المستخدمة فى العلاج النفسى » ؟ فيقول بانه من العدل افتراض ان وسائل الارشاد النفسى تختلف عن وسائل العلاج النفسى . ويرى ان الارشاد النفسى هو محاولة لتقديم معلومات والتوجيه الى الامكانيات والموارد وتقديم مقترحات

H. Sanderson; *Basic Concepts in Vocational Guidance*. (N.Y . : Mc Graw - Hill , 1954) . (٨)

E. Porter; *An Introduction to Therapeutic Counseling* . (Boston : Houghton . Mifflin, 1950) . (٩)

O. Mowrer « *Anxiety Theory as a Basis for Distinguishing between Counseling and Psychotherapy* » . In Berdie, F. (ed.) ; *Concepts and Programs of Counseling*. (Minneapolis : Univ . of Minnesota Press, 1951) . pp. 7 - 26. (١٠)

ومشورة . وقد لا يوافق كثير من المرشدين على هذه الوسائل للإرشاد ، ولكن هناك اتفاق على أن وسائل الإرشاد النفسى تختلف عن وسائل العلاج النفسى . ويرى بعض الكتاب أن وسائل الإرشاد العلاجى لا تختلف عن تلك المستخدمة فى العلاج النفسى .

٨ - يرى « باترسون Patterson » (١١) أنه عند مناقشة ممارسة الإرشاد النفسى وتطبيقاته يجب أن يوضع فى الاعتبار الفرق بين « الإرشاد العلاجى » وأنواع الإرشاد الأخرى ، ومن شأن تجاهل هذا الفرق أن يؤدى الى تعارض واضح بين وسائل الإرشاد النفسى ، وهذا ما يحدث فعلا فى كثير من مراجع الإرشاد النفسى . ويرفض بعض المؤلفين فى الغالب « الإرشاد المتمركز حول العميل » لأنهم يعتقدون بأن وسائله غير قابلة للتطبيق فى الإرشاد التربوى - المهنى . وعلى أى الحالات فإن المرشد النفسى ليس بحاجة لأن يكون أقل تمركزا حول العميل فى الإرشاد التربوى المهنى منه فى حالة الإرشاد العلاجى ، على الرغم من أن الوسائل المستخدمة فى الحالتين قد تختلف . فمدخل الإرشاد المتمركز حول العميل هو بالضرورة اتجاه ، وليس مجرد استخدام مجموعة من الوسائل . واتجاه الإرشاد المتمركز حول العميل قابل للتطبيق فى جميع أنواع الإرشاد النفسى ، على الرغم مما يحتاج اليه من وسائل مختلفة وفقا لاختلاف المواقف . وقد طبق « باترسون » المدخل المتمركز حول العميل فى الإرشاد المهنى ، وذكر ذلك فى مرجعه على الرغم من أنه وضع أساسا للإرشاد العلاجى ووسائله .

ويمكن القول أنه لا ضرورة لوجود فروق بين « الإرشاد العلاجى » « والعلاج النفسى » . فقيام الفرق على أساس قوة المشكلة أو شدتها لا يكفى ، حيث لا يوجد تقسيم واضح على الامتداد حيث بنهاية الإرشاد يبدأ العلاج النفسى . وعلاوة على ذلك ، فطالما لا يوجد اختلاف فى الوسائل المستخدمة ، فلا وجود لفروق بين العمليتين . وعلى أى الحالات قد تكون هناك أسباب عملية للتفرقة بين الإرشاد والعلاج النفسى . فعلى الرغم من أنه لا يوجد خط فاصل بالنسبة لشدة المشكلة ، فهناك العديد من الأشخاص الذين يحتاجون للمساعدة لمواجهة مشكلاتهم فيجدونها

C. Patterson : Counseling the Emotionally Disturbed (١١)
(N. Y : Harper, 1958) .

لدى اشخاص لم يتخصصوا فى الطب النفسى او الارشاد العلاجى ، فيلجأون الى المرشدين النفسيين بدلا من المعالجين النفسيين . هذا بالإضافة الى المخاوف التى ترتبط بالطب النفسى والمهنة الطبية عموما لدى بعض الناس ، ولذلك يفضل الكثيرون ان يتجنبوا المواقف العلاجية او الطبية ويلجأون الى المرشدين النفسيين . وقد يرجع ذلك الى مفهوم كلمة « علاج » أو « طب » حيث تحمل فى طياتها معنى « المرض » ، بينما يعنى مصطلح « ارشاد » ان يستفيد منه الاسوياء الأصحاء عموما لمواجهة مشكلات الحياة اليومية .

ويبدو من المعقول القول بأن هناك حاجة الى مصطلح يطلق على القائمين بالارشاد العلاجى ، وأفضل مصطلح يمكن استخدامه لمن يقوم بهذه العملية هو « المرشد النفسى » . فعلى الرغم مما قد يوجد من بعض الفروق بين الارشاد النفسى والعلاج النفسى من حيث قسوة اضطرابات الشخصية وشدتها التى يتعامل معها المرشدون النفسيون والمعالجون النفسيون ، فليست هناك فروق فى الطرق والوسائل المستخدمة فى العمليتين (١٢) .

* * *

الارشاد الدينى

ان الؤدف الأسمى للارشاد - ايا كانت طريقته - هو تحقيق التوافق النفسى والصحة النفسية . ويأتى الارشاد الدينى كطريقة أجمع المرشدون على اختلاف اديانهم على أنه ارشاد يقوم على أسس ومفاهيم ومبادئ دينية روحية اخلاقية ، مقابل الارشاد الدنيوى الذى يقصد به مختلف طرق الارشاد النفسى التى تقوم على أسس ومفاهيم ومبادئ وضعها البشر .

وهناك فرق كبير بين الارشاد الدينى والوعظ الدينى ، فالوعظ الدينى فيه تعنيم وتوجيه يتم غالبا من جانب واحد يمثله الواعظ - رجل الدين - على غرار خطبة الجمعة والدروس الدينية بالمساجد وبالاذاعة والتليفزيون ، وهو ما يستهدف تقديم معلومات دينية منظمة . اما الارشاد الدينى فانه يهتم بتنمية حالة نفسية متكاملة بحيث يتمشى

C. Patterson; **Counseling and Psychotherapy** : (١٢)
Theory and Practice. (N. Y. : Harper, 1959), pp. 9 - 11.

فيها السلوك مع المعتقدات الدينية ويتكامل معها بما يؤدي الى توافق الشخصية والصحة النفسية . ويقوم المرشد النفسى بالارشاد الدينى بالتعاون مع رجال الدين .

وهناك من الدراسات والبحوث العربية حول اهمية الدين ودوره فى الارشاد والعلاج النفسى ، كما توجد دراسات وبحوث قام بها باحثون يعتقدون اديانا اخرى حول نفس الموضوع . ومن هذه الدراسات ما يختص بدور علماء الدين كمرشدين . . واتضح ان عددا كبيرا منهم يقوم فعلا بدور ارشادى وخاصة فى الارشاد الزوجى وانهم ينجحون فى ذلك ، ووجد ان اصعب الأدوار عندهم هو ما يتعلق بحالات اضطراب الشخصية . وقد عبر معظمهم عن حاجتهم الماسة الى مزيد من التدريب فى الارشاد النفسى(١٣) .

● اسس الارشاد الدينى :

يقوم الارشاد الدينى على ان الله سبحانه وتعالى خلق الانسان وهو يعلم ما خلق ، قال تعالى :

« الا يعلم من خلق وهو اللطيف الخبير » (الملك : ١٤)

وقال تعالى :

« الذى خلقنى فهو يهدين . والذى هو يطعمنى ويسقنى . واذا مرضت فهو يشفين . والذى يميئتنى ثم يحيين . والذى اطعم ان يغفر لى خطيئتى يوم الدين » (الشعراء : ٧٨ - ٨٢)

والخالق - سبحانه - هو الذى خلق الانسان فسواه فعده ، وهو الذى يعرف اسباب فساد الانسان وانحراف سلوكه ، وهو الذى يعرف طرق وقايته وصيانتة ، وهو الذى يدرك بقدرته وحكمته الحاجات النفسية للانسان ويدبر لها الاشباع عن طريق الحلال ، وهو الذى يعرف طرق علاجه وصلاحه .

فعلى المرشدين ان يستفيدوا من الدين فى الارشاد النفسى ، وان يلتزموا بالفوانين والشرائع السماوية لانهم ليسوا اعلم بالانسان من

(١٣) حامد زهران ، المرجع السابق ، ص ٣٧٢ .

الله الذى خلقه . وفى عقيدتنا الاسلامية ، كما قال تعالى : « ان الدين عند الله الاسلام . . » (آل عمران : ١٩) فالاسلام خاتم الأديان وجامعها ، ولذلك نسترشد بالقرآن الكريم لأنه خاتم الكتب السماوية ، ونسترشد بالحديث النبوى الشريف لأن محمدا ﷺ خاتم الأنبياء والمرسلين .

● الارشاد النفسى والعلاج النفسى فى القرآن :

نزل القرآن الكريم اساسا هداية للناس ، ولدعونهم الى عقيدة التوحيد ، ولتعليمهم قيما واساليب جديدة من التفكير والحياة ، ولارشادهم الى السلوك السوى السليم الذى فيه صلاح الانسان وخير المجتمع ، ولتوجيههم الى الطرق الصحيحة لتربية النفس وتنشئتها تنشئة سليمة تؤدى بها الى بلوغ الكمال الانسانى الذى تتحقق به سعادة الانسان فى الحياة الدنيا وفى الآخرة .

قال تعالى :

● « ان هذا القرآن يهدى للتى حى اقوم ويبرر المؤمنين الذين يعملون الصالحات ان لهم اجرا كبيرا » . (الاسراء : ٩)

● « يا ايها الناس قد جاعنكم موعظة من ربكم وشفاء لما فى الصدور وهدى ورحمة للمؤمنين » . (يونس : ٥٧)

● « وننزل من القرآن ما هو شفاء ورحمة للمؤمنين ولا يزيد الظالمين الا خسارا » . (الاسراء : ٨٢)

● « هذا بصائر للناس وهدى ورحمة لقوم يوقنون » . (الجاثية : ٢٠)

ولا شك فى ان القرآن طاقة روحية هائلة ذات تاثير بالغ الشأن فى نفس الانسان . . فهو يهز وجدانه ، ويرهف احساسه ومشاعره ، ويصقل روحه ، ويهزقظ تفكيره ، ويجلى بصيرته ، فاذا بالانسان بعد ان يتعرض لتاثير القرآن يصبح انسانا جديدا ، كانه خلق خلقا جديدا (١٤) .

(١٤) محمد عثمان نجاتى : القرآن وعلم النفس . القاهرة : دار الشروق ، ١٩٨٢ ، ص ٢٣٦ - ٢٣٧ .

● الايمان والشعور بالامن :

تتفق جميع مدارس العلاج النفسى على ان « القلق » هو السبب الرئيسى فى نشوء اعراض الامراض النفسية ، ولكنها تختلف فيما بينها فى تحديد العوامل التى تسبب القلق . وتتفق هذه المدارس ايضا على ان الهدف الرئيسى للعلاج النفسى هو التخلص من القلق وبث الشعور بالامن فى نفس الانسان . وهى تتبع لتحقيق هذا الهدف اساليب علاجية مختلفة ، ولكن هذه الاساليب لا تنجح دائما فى تحقيق الشفاء التام من الامراض النفسية .

وتمدنا دراستنا لتاريخ الأديان ، وبخاصة الدين الاسلامى ، بأدلة عن نجاح الايمان بالله فى شفاء النفس من امراضها ، وتحقيق الشعور بالامن والطمأنينة ، والوقاية من الشعور بالقلق وما قد ينشأ عنه من امراض نفسية . ومما يجدر ملاحظته ان العلاج يبدأ عادة بعد حدوث المرض النفسى ، أما الايمان بالله اذا ما بث فى النفس منذ الصغر ، فإنه يكسب الانسان مناعة ووقاية من الامراض النفسية . وقد وصف القرآن الكريم ما يحدثه الايمان من امن وطمأنينة فى نفس المؤمن بقوله :

● « الذين آمنوا ولم يلبسوا ايمانهم بظلم اولئك لهم الامن وهم مهتدون » . (الأنعام : ٨٢)

● « الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ، الا بذكر الله تطمئن القلوب » . (الرعد : ٢٨)

● « ما اصاب من مصيبة الا باذن الله ، ومن يؤمن بالله يهد قلبه ، والله بكل شىء عليم » . (التغابن : ١١)

ان المؤمن بالله ايمانا صادقا لا يخاف شيئا فى هذه الحياة الدنيا فهو يعلم انه لن يصيبه شر او اذى الا بمشيئة الله تعالى ، ولا يمكن لئى انسان او لاية قوة فى هذه الحياة أن تلحق به ضررا او تمنع عنه خيرا الا بمشيئة الله تعالى . ولذلك فالمؤمن الصادق الايمان انسان لا يمكن ان يتملكه الخوف او القلق . قال تعالى :

● « بلى من أسلم وجهه لله وهو محسن فله أجره عند ربه ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون » . (البقرة : ١١٢)

● « ان الذين قالوا ربنا الله ثم استقاموا فلا خوف عليهم ولا هم يحزنون » .
(الأحقاف : ١٣)

● « ان الذين قالوا ربنا الله ثم استقاموا تتنزل عليهم الملائكة الا تخافوا ولا تحزنوا وأبشروا بالجنة التى كنتم توعدون . نحن أولياؤكم فى الحياة الدنيا وفى الآخرة ، ولكم فيها ما تستهوى أنفسكم ولكم فيها ما تدعون » .
(فصلت : ٣٠ - ٣١)

● أسلوب القرآن فى علاج النفس (١٥) :

لكى نستطيع ان نحدث تعديلا او تغييرا فى شخصية فرد ما وفى سلوكه ، علينا ان نقوم بتعديل أفكاره واتجاهاته او تغييرها ، حيث ان سلوك الانسان يتأثر - بدرجة كبيرة - بأفكاره واتجاهاته . ولذلك فان العلاج النفسى يستهدف اساسا تغيير افكار المرضى النفسيين عن انفسهم ، وعن الآخرين ، والحياة ، والمشكلات التى تواجههم . وحينما تتغير افكار المريض النفسى نتيجة للعلاج فانه يصبح اقدر على مواجهة مشكلاته واقدر على حلها ، بل انه غالبا ما يرى ان مشكلاته التى كانت تقلقه فى الماضى والتى أدت الى مرضه لم تكن فى الحقيقة بالضخامة التى كان يتوعمها ، ولم يكن هناك فى الحقيقة مبرر يدعو الى قلقه الشديد بسببها .

وعمليه التعلم هى فى اساسها عملية يتم فيها تعديل الأفكار والاتجاهات والعادات والسلوك وتغييرها . والعلاج النفسى هو فى اساسه عملية تصبح تعلم سابق غير سليم اكتسب فيه المريض افكارا خاطئة او وهمية عن نفسه وعن غيره من الناس ، وعن مشكلات الحياة التى تجابهه وتسبب له القلق ، وتعلم اساليب معينة من السلوك الدفاعى التى يهرب بها من مواجهة مشكلاته ، ويخفف بها من حدة قلقه . ويحاول المعالج النفسى ان يصحح افكار المريض ، ويجعله ينظر الى نفسه ، والى الناس ، والى مشكلاته نظرا واقعية صحيحة ، وان يواجه مشكلاته بدلا من الهرب منها ، ويحاول حلها بدلا من الاستمرار فى حالة الصراع النفسى الناشئ عن العجز عن حل هذه المشكلات . ان هذا التغير فى نظرة المريض النفسى الى ذاته ، والى الناس ، والى الحياة ، يمدد بالقدرة

(١٥) المرجع نفسه ، ص ٢٥١ - ٢٧٦ .

على مواجهة مشكلاته وحلها ، فيتخلص بذلك من الصراع النفسى
وما يسببه له من قلق . وينتج عن ذلك عادة شعور المريض بالنشاط
والحيوية ينبعثان فيه من جديد ، ويبدأ يمارس حياته الطبيعية بفاعلية ،
مما يجعله يشعر بمتعة الحياة ، وبالرضا النفسى ، وراحة البال ،
والسعادة . قال تعالى : « ان الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا
ما بأنفسهم .. » (الرعد : ١١)

ولقد نزل القرآن الكريم لتغيير أفكار الناس واتجاهاتهم وسلوكهم ،
ولهدايتهم وتغيير ما هم فيه من ضلالة وجهل ، وتوجيههم الى ما فيه
صلاحهم وخيرهم ، ومدهم بأفكار جديدة عن طبيعة الانسان ورسالته
فى الحياة ، وبقيم واخلاق جديدة ، ومثل عليا للحياة . وقد نجح
القرآن نجاحا عظيما فى التأثير فى شخصيات الناس ، وفى تغييرها
تغيرا كبيرا كانت له نتائج بعيدة الأثر فى وضع اسس جديدة لنظام
حياه الانسان الشخصية ، ولنظام العلاقات الانسانية سواء فى داخل
الأسرة أو فى المجتمع عامة . وباختصار ، نجح القرآن نجاحا لا نظير
له بين جميع الدعوات الدينية فى جميع عصور التاريخ فى احداث
تغييرات عظيمة الأثر فى شخصيات المسلمين ، وفى المجتمع الاسلامى .
فقد نجح القرآن الكريم فى فترة وجيزة من الزمن فى تكوين الشخصية
الانسانية المتكاملة المترنة الأمانة المطمئنة ، التى استطاعت بطاقتها
الجبارة التى تولدت عن هذا التغيير الذى حدث فيها ، ان تهز العالم
وتغير مجرى التاريخ . واذا ما نساءلنا : كيف استطاع القرآن معالجة
نفوس العرب وان يغير شخصياتهم ؟ هذا ما سنناقشه فيما يلى :

اولا - الايمان بعقيدة التوحيد :

ان اول شىء اراد القرآن ان يغيره فى نفوس العرب هو العقيدة ،
ولذلك فان آيات القرآن الكريم التى نزلت بمكة المكرمة فى المرحلة الأولى
من الدعوة الاسلامية كانت تستهدف اساسا تأكيد عقيدة التوحيد .
وكان اسلوب القرآن الفائق فى بلاغته ، واستدلالاته العقلية المقنعة فيما
يعرضه من القضايا والأحكام ، وما جاء فيه من قصص وامثال توضح
المعانى وتبسطها وتقربها الى الأذهان ، وما استخدمه القرآن من
اساليب الترغيب والترهيب لاثارة الدافع الى التعلم ، وتكرار بعض
المعانى لتأكيدھا فى الأذهان . كل ذلك كان له أكبر الأثر فى تقبل

الناس للدين الجديد ، وفى ايمانهم بعقيدة التوحيد . ولقد كان الايمان بعقيدة التوحيد هو الخطوة الاولى فى احداث تغيير كبير فى الشخصية . فهو يولد فى الانسان طاقة روحية هائلة تغير مفهومه عن ذاته ، وعن الناس ، والحياة ، والكون باكملة . انه يمده بمعنى جديد للحياة ولرسالته فيها ، ويملا قلبه بالحب لله وللرسول وللناس من حوله وللانسانية عامة ، ويبعث الشعور بالأمن والطمأنينة . . وقد عبر القرآن عن العقيدة « بالايان » ، قال تعالى :

● « وما خلقت الجن والانس الا ليعبدون » .

(الذاريات : ٥٦)

● « ان الذين آمنوا وعملوا الصالحات كانت لهم جنات الفردوس

نزلا . خالدون فيها لا ييغون عنها حولا » .

(الكهف : ١٠٧ - ١٠٨)

● « من عمل صالحا من ذكر او انثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة

طيبة ، ولنجزينهم اجرهم باحسن ما كانوا يعملون » .

(النحل : ٩٧)

● « يا ايها الناس اعبدوا ربكم الذى خلقكم والذين من قبلكم

لعلكم تتقون » .

(البقرة : ٢١)

● « وقضى ربك الا تعبدوا الا اياه . . » (الاسراء : ٢٣)

● « وأن اعبدونى ، هذا صراط مستقيم » . (يس : ٦١)

ثانيا - التقوى :

تصاحب الايمان بالله وتتبعه تقوى الله . والتقوى هى ان يقى الانسان نفسه من غضب الله وعذابه بالابتعاد عن ارتكاب المعاصى ، والالتزام بمنهج الله تعالى الذى رسمه لنا القرآن الكريم ، ووضحه لنا رسول الله ﷺ ، فنفعل ما امرنا الله تعالى به ، ونبتعد عما نهانا عنه .

ويتضمن مفهزم التقوى تحكم الانسان فى دوافعه وانفعالاته ، وسيطرته على ميوله واهوائه ، فيقوم باشباع دوافعه فى الحدود التى يسمح بها الشرع فقط . ويتضمن مفهوم التقوى أيضا ان يتوخى الانسان

دائما فى افعاله الحق والعدل والأمانة والصدق ، وان يعامل الناس بالحسنى ، ويتجنب العدوان والظلم . ويتضمن مفهوم التقوى كذلك ان يؤدى الانسان كل ما يوكل اليه من اعمال على احسن وجه ، لانه دائم التوجه الى الله تعالى فى كل ما يقوم به من اعمال ابتغاء مرضاته وثوابه . وهذا ما يدفع الانسان دائما الى تحسين ذاته ، وتنمية قدراته ومعلوماته ، ليؤدى عمله دائما على احسن وجه . ان التقوى بهذا المعنى تصبح طاقة موجهة للانسان نحو السلوك الأفضل ، ونحو نمو الذات ورقيها ، وتجنب السلوك السئ والمنحرف . وهذا يتطلب من الانسان مجاهدة نفسه والتحكم فى أهوائه وشهواته ، فيصبح هو المسيطر عليها والموجه لها . فالتقوى ، اذن ، من العوامل الرئيسية التى تؤدى الى نضوج الشخصية وتكاملها ، وتدفع الانسان الى الارتقاء بذاته متطلعا الى بلوغ الكمال الانسانى . قال تعالى :

● « يا ايها الذين آمنوا اتقوا الله وآمنوا برسوله يؤتكم كفلين من رحمته ويجعل لكم نورا تمشون به ويغفر لكم ، والله غفور رحيم » .
(الحديد : ٢٨)

● « يا ايها الذين آمنوا ان تتقوا الله يجعل لكم فرقانا ويكفر عنكم سيئاتكم ويغفر لكم ، والله ذو الفضل العظيم » .
(الأنفال : ٢٩)

● « يا ايها الذين آمنوا اتقوا الله وقولوا قولا سديدا . يصلح لكم اعمالكم ويغفر لكم ذنوبكم . ومن يطع الله ورسوله فقد فاز فوزا عظيما » .
(الأحزاب : ٧٠ - ٧١)

● « .. ومن يتق الله يجعل له من امره يسرا » .
(الطلاق : ٤)

ثالثا - العبادات :

فى العلاج النفسى لا يكفى لشفاء المريض ان يعرف حقيقة مشكلاته ، وان تتغير افكاره عنها وتتغير نظرتة للحياة ، بل من الضرورى ايضا ان يمر المريض النفسى بخبرات جديدة فى الحياة يطبق فيها افكاره الجديدة عن نفسه وعن الناس ، وان يرى بنفسه كيف ان سلوكه الجديد قد حقق نجاحا فى علاقاته الانسانية ، وحدث تغييرا واضحا فى سلوك

الأخريين نحوه . وبهذه الممارسة الفعلية فى الحياة للسلوك الجديد المنبعث من افكاره الجديدة وما تؤدى اليه من افكار مرضية ، يحدث التغيير الكبير فى شخصية المريض ويسير بخطى سريعة نحو الشفاء .

وقد اتبع القرآن الكريم فى منهجه وتربيته لشخصيات الناس وفى تغيير سلوكهم ، اسلوب الممارسة الفعلية للأفكار والعادات السلوكية الجديدة التى يريد ان يعرسها فى نفوسهم . ولذلك فرض الله سبحانه وتعالى العبادات المختلفة : الصلاة ، والصيام ، والزكاة ، والحج . ان القيام بهذه العبادات فى اوقات معينة بانتظام يعلم المؤمن الطاعة لله تعالى ، والامتثال لأوامره ، والتوجه الدائم اليه فى عبودية تامة . كما يعلمه الصبر ، وتحمل المشاق ، ومجاهدة النفس والتحكم فى اهوائها ، كما يعلمه حب الناس ، والاحسان اليهم ، وينمى فى نفسه روح التعاون والتكافل الاجتماعى . ولا شك ان قيام المؤمن بهذه العبادات باخلاص وبانتظام انما يؤدى الى اكتسابه هذه الخصال الحميدة التى تتميز بها الشخصية السوية الناضجة المتكاملة ، وتوفر له مقومات الصحة النفسية السليمة ، كما يمدد بوقاية من الأمراض النفسية ، كما سيتضح لنا من مناقشتنا التالية لتأثير العبادات فى شخصية المسلم :

١ - الصلاة :

يشير اسم « الصلاة » ان فيها صلة بين الانسان وربّه . . وفى الصلاة يقف الانسان فى خشوع وتضرع بين يدي الله سبحانه وتعالى خالقه وخالق الكون كله ، الذى بيده الحياة والموت ، والموزع للأرزاق بين الناس ، مما يمد الانسان بطاقة روحية تبعث فيه الشعور بالصفاء الروحى ، والاطمئنان والأمن النفسى . وفى الصلاة ، اذا ما اداها الانسان كما ينبغى ان تؤدى ، يتوجه الفرد بكل حواسه وجوارحه الى الله تعالى ، وينصرف عن التفكير فى مشكلات الحياة وهمومها . وهذا من شأنه ان يبعث فى الانسان حالة من الاسترخاء التام ، وهدوء النفس وراحة العقل .

ان « الاسترخاء » من الوسائل التى يستخدمها بعض المعالجين النفسيين المحدثين فى علاج الأمراض النفسية ، خاصة القلق ، ويسمون هذا الأسلوب « بالكف المتبادل » (١٦) . او « العلاج الاسترخائى » ،

او « العلاج بالتقليل من الحساسية الانفعالية » ، وهذا الاسترخاء عادة يمكن ان يتعلمه الانسان بالتدريب ، وتمدنا الصلاة خمس مرات فى اليوم باحسن نظام للتدريب على الاسترخاء وتعلمه . واذا تعلم الانسان الاسترخاء فانه يستطيع ان يتخلص من التوتر العصبى الذى تسببه ضغوط الحياة . ولقد كان رسول الله ﷺ يقول لبلال رضى الله عنه حينما تحين اوقات الصلاة : « ارحنا بالصلاة يا بلال » . وفى الحديث : « ان رسول الله ﷺ كان اذا حزبه امر صلى » (١٧) .

وتساعد حالة الاسترخاء والهدوء النفسى التى تحدثها الصلاة على التخلص ايضا من القلق الذى يشكو منه المرضى النفسيون . فان حالة الاسترخاء والهدوء النفسى التى تحدثها الصلاة تستمر عادة فترة ما بعد الانتهاء من الصلاة . وقد يواجه الانسان وهو فى هذه الحالة من الاسترخاء بعض الأمور او المواقف المثيرة للقلق ، او قد يتذكرها . وتكرار تعرض الفرد لهذه المواقف المثيرة للقلق او تذكره لها ، اثناء وجوده فى حالة الاسترخاء والهدوء النفسى عقب الصلوات ، انما يؤدى الى « الانطفاء » التدريجى للقلق ، والى ارتباط هذه المواقف المثيرة للقلق بحالة الاسترخاء والهدوء النفسى ، وبذلك يتخلص الفرد من القلق الذى كانت تثيره هذه المواقف .

ويقوم الانسان عقب الصلاة مباشرة بالتسييح والدعاء الى الله تعالى ، وهذا يساعد على استمرار حالة الاسترخاء والهدوء النفسى لفترة ما عقب الصلاة . وفى الدعاء يقوم الانسان بمناجاة ربه ، ويبث اليه ما يعانیه فى حياته من مشكلات ترعجه وتقلقه ، ويطلب من الخالق سبحانه ان يعينه على حل مشكلاته وقضاء حاجاته . . ان مجرد تعبير الانسان عن المشكلات التى تقلقه ، وهو فى هذه الحالة من الاسترخاء والهدوء النفسى يؤدى أيضا الى التخلص من القلق . وهو تكوين شرطى جديد بين هذه المشكلات وحالة الاسترخاء والهدوء النفسى ، فتفقد هذه المشكلات قدرتها على اثاره القلق تدريجيا ، وترتبط ارتباطا شرطيا بحالة الاسترخاء والهدوء النفسى ، وهى حالة معارضة للقلق .

وفضلا عن ذلك ، فان مجرد افضاء الانسان بمشكلاته وهمومه والتعبير عنها الى شخص آخر يسبب له راحة نفسية . ومن المعروف

(١٧) مختصر تفسير ابن كثير ، ج ١ ، ص ١٤٢ .

بين المعالجين النفسيين ان تذكر المريض النفسى لمشكلاته وتحديثه عنها يؤدي الى تخفيف حدة قلقه . واذا كانت حالة الانسان النفسية تتحسن اذا افضى الانسان بمشكلاته لصديق يرتاح اليه ، او لمعالج نفسى ، فما بالك بمقدار التحسن الذى يمكن ان يطرأ على الانسان اذا افضى بمشكلاته لله سبحانه وتعالى ، وقام عقب كل صلاة بمناجاة ربه ودعائه والاستعانة به وطلب العون منه . . اصف الى ذلك ان مجرد الدعاء الى الله تعالى والتضرع اليه يؤدي الى تخفيف حدة القلق من ناحية اخرى ، وذلك لان المؤمن يعلم ان الله سبحانه وتعالى قال فى كتابه الكريم :

● « وقال ربكم ادعونى استجب لكم » . (غافر : ٦٠)

● « واذا سالك عبادى عنى فانى قريب ، اجيب دعوة الداع اذا دعان » . (البقرة : ١٨٦)

وبالاضافة الى كل ذلك ، فان لصلاة الجماعة اثرا علاجيا هاما . فتردد الفرد على المسجد لصلاة الجماعة يتيح له فرصة التعرف بجيرانه وبكثير من الافراد الاخرين ممن يسكنون نفس الحى الذى يسكنه ، مما يساعد على تفاعله مع الناس الاخرين ، وعلى تكوين علاقات اجتماعية سليمة . ان مثل هدد العلاقات الاجتماعية يساعد على نمو شخصية الفرد ، وعلى نضجه الانفعالى ، كما يشبع حاجته الى الانتماء الاجتماعى والتقبل الاجتماعى ، مما يؤدي الى الوقاية من القلق الذى يعانیه بعض الناس نتيجة لشعورهم بالوحدة والعزلة وعدم الانتماء الى الجماعة ، او شعورهم بعدم تقبل الجماعة لهم . . وتؤدي صلاة الجمعة ، بصفة خاصة ، دورا علاجيا هاما ، حيث يستمع فيها المصلون الى خطبة الجمعة التى يناقش فيها الامام عادة بعض المشكلات الاجتماعية التى يعانيتها الناس ، ويقوم بشرح اسبابها وطرق علاجها . وقد يتناول بعض انواع السلوك الشاذ والمنحرف ، ويشرح اسبابها ، ويبين وسائل التغلب عليها . وتقوم صلاة الجمعة بدور وقائى ودور علاجى . . اما دورها الوقائى فيرجع الى انها تمد الفرد ، اذا ما داوم على صلاة الجمعة منذ صغره ، بمعلومات دينية ، وارشادات عملية توجه سلوكه فى الحياة توجيهها سليما ، وتزيد من قدرته على مواجهة مشكلاته والتغلب عليها . اما دورها العلاجى فيرجع الى التأثير الذى تحدثه خطبة صلاة الجمعة فى زيادة استبصار الفرد لذاته وما يعانیه من مشكلات ، وفى تقوية ارادته فى مواجهه مشكلاته والتغلب عليها . ان الدور الذى تقوم به صلاة

الجماعة بعامه ، وصلاة الجمعة بخاصة ، فى تقويم شخصيات الأفراد وعلاجها انما يشبه الى حد ما الدور الذى يقوم به العلاج النفسى الجماعى .

هذا علاوة على ان « الوضوء » استعدادا للصلاة ليس تطهيرا للجسم فقط مما علق به من اوساخ وادران ، وانما هو أيضا تطهير للنفس من ادرانها . فالوضوء ، اذ ما تم كما ينبغى ، يشعر المؤمن بالنظافة البدنية والنفسية معا ، ويشعره انه تطهر من ادران اخطائه وذنوبه . ان هذا الشعور بالطهارة البدنية والنفسية يهيبء الانسان للاتصال الروحى بالله سبحانه وتعالى ، والدخول فى حالة الاسترخاء الجسمى والنفسى اثناء الصلاة . فضلا عن هذا التأثير النفسى للوضوء ، فان له أيضا تأثيرا فسيولوجيا ، اذ تبين ان الاغتسال بالماء خمس مرات يوميا على فترات انما يساعد على استرخاء العضلات ، وتخفيف حدة التوتر البدنى والنفسى .

ونستشهد فيما يلى ببعض آيات القرآن الكريم واحاديث نبوية شريفة :

● « واقيموا الصلاة وآتوا الزكاة ، وما تقدموا لانفسكم من خير تجدوه عند الله ، ان الله بما تعملون بصير » .

(البقرة : ١١٠)

● « وامر اهلك بالصلاة واصطبر عليها .. » (طه : ١٣٢)

● « واقيموا الصلاة وآتوا الزكاة واركعوا مع الراكعين » .
(البقرة : ٤٣)

● « يا ايها الذين آمنوا اذا نودى للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا الى ذكر الله وذروا البيع ، ذلكم خير لكم ان كنتم تعلمون » .
(الجمعة : ٩)

● « قد افلح المؤمنون . الذين هم فى صلاتهم خاشعون » .
(المؤمنون : ١ ، ٢)

● « يا ايها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة ، ان الله مع الصابرين » .
(البقرة : ١٥٣)

● « اتل ما اوحى اليك من الكتاب واقم الصلاة ، ان الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر ، ولذكر الله اكبر ، والله يعلم ما تصنعون » .
(العنكبوت : ٤٥)

ومن الحديث النبوى الشريف :

- عن ابن عمر رضى الله عنهما قال : قال رسول الله ﷺ :
« بنى الاسلام على خمس : شهادة ان لا اله الا الله ، وان محمدا
رسول الله ، واقام الصلاة ، وايتاء الزكاة ، وصوم رمضان ، وحج
البيت » . (متفق عليه)
- عن ابي مالك الأشعري رضى الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ :
« الطهور شطر الايمان » . (رواه مسلم)
- عن عثمان بن عفان رضى الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ :
« من توضا فأحسن الوضوء ، خرجت خطاياه من جسده حتى تخرج من
تحت اظفاره » . (رواه مسلم)
- عن ابن عمر رضى الله عنهما ان رسول الله ﷺ قال : « صلاة
الجماعة افضل من صلاة الفرد (اى الواحد) بسبع وعشرين درجة » .
(متفق عليه)
- عن ابي هريرة رضى الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ :
« خير يوم طلعت عليه الشمس يوم الجمعة : فيه خلق آدم ، وفيه ادخل
الجنة ، وفيه اخرج منها » . (رواه مسلم)
- « اذا قلت لصاحبك يوم الجمعة انصت والامام يخطب فقد
لغوت » . (رواه البخارى ومسلم)

٢ - الصيام :

للصيام فوائد نفسية كثيرة ، ففيه تربية وتهذيب للنفس . وعلاج
لكثير من امراض الجسم والنفس . فالامساك عن الطعام والشراب من
قبل الفجر الى غروب الشمس فى جميع ايام شهر رمضان انما هو
تدريب للانسان على مقاومة شهواته والسيطرة عليها ، بما يؤدى الى
بث روح التقوى فى نفسه .

وفى الصيام ايضا تدريب للانسان على الصبر على الجوع والعطش
وكبح جماح الشهوات . ويقوم الانسان بعد ذلك بتعميم خصلة الصبر
التي تعلمها من صيامه على جميع نواحي حياته الأخرى . . فيتعلم

الصبر على تحمل مشاق السعى فى طلب الرزق ، وآلام المرض ، ومتاعب الحياة . والصبر من الخصال الانسانية الحميدة التى اوصى الله تعالى الانسان بالتعلى بها ، فهى خير معين له على تحمل مشاق الكفاح فى الحياة ، ومجاهدة النفس ومقاومة اهوائها .

ومن الفوائد النفسية للصيام ايضا انه يشعر الغنى بالام الجوع ، فيبعث فى نفسه عواطف الرحمة والشفقة على الفقراء والمساكين ، فيدفعه ذلك الى البر بهم والاحسان اليهم ، مما يدعم روح التعاون والتضامن والتكافل الاجتماعى فى المجتمع . فضلا عن ذلك ، فان للصيام فوائد طبية وعلاجا من الامراض البدنية . ومن المعروف ان لصحة الانسان البدنية تأثيرا على صحته النفسية ، فالعقل السليم فى الجسم السليم .

ومن الايات والاحاديث فى مجال الصيام ما ياتى :

● « يا ايها الذين آمنوا كتب عليكم الصيام كما كتب على الذين من قبلكم لعلكم تتقون » .
(البقرة : ١٨٣)

● « شهر رمضان الذى انزل فيه القرآن هدى للناس وبينات من الهدى والفرقان ، فمن شهد منكم الشهر فليصمه ، ومن كان مريضا أو على سفر فعدة من ايام آخر ، يريد الله بكم اليسر ولا يريد بكم العسر ولتكملوا العدة ولتكبروا الله على ما هداكم ولعلكم تشكرون » .
(البقرة : ١٨٥)

ومن الاحاديث النبوية الشريفة :

- عن ابي هريرة ، ان رسول الله ﷺ قال : « اذا جاء رمضان ، فتحت ابواب الجنة ، وغلقت ابواب النار ، وصدت الشياطين » .
(متفق عليه)

- وعن ابي هريرة رضى الله عنه ، عن النبى ﷺ ، قال : « من صام رمضان ايمانا واحتسابا ، غفر له ما تقدم من ذنبه » .
(متفق عليه)

- « ان الله عز وجل فرض صيام رمضان وسننت قيامه . فمن صامه وقامه احتسابا خرج من الذنوب كيوم ولدته امه » .
(رواه احمد)

– « من افطر يوما من رمضان من غير رخصة ولا مرض لم يقض عنه صوم الدهر كله وان صامه » . (رواه البخارى ومسلم)

٣ - الزكاة :

ان فريضة « الزكاة » التى تفرض على المسلم ، باخراج نصيب معلوم من ماله كل عام لانفاقه على الفقراء ، هى تدريب للمسلم على العطف على المحتاجين من الناس ، ومد يد العون لهم ، ومساعدتهم على سد حاجاتهم . انها تقوى فى المسلم الشعور بالمشاركة الوجدانية مع الفقراء والمساكين ، وتبث فيه الشعور بالمسئولية نحوهم ، وتدفعه الى العمل على اسعادهم والترفيه عنهم . انها تعلم المسلم حب الآخرين ، وتخلصه من الأنانية وحب الذات والبخل والطمع . وقد سبق ان اشرنا الى ان قدرة الفرد على حب الناس واسداء الخير لهم والعمل على اسعادهم يقوى فيه الشعور بالانتماء الاجتماعى ويشعره بدوره الفعال المفيد فى المجتمع ، مما يجعله يشعر بالرضا عن نفسه ، وهو امر له اهمية كبيرة فى صحة الانسان النفسية . وقد قال القرآن الكريم عن « الصدقة » سواء اكانت زكاة مفروضة او تطوعا انها تطهر النفس وتزكيها :

● « خذ من اموالهم صدقة تطهرهم وتزكيهم بها .. » (التوبة : ١٠٣)

فالزكاة تطهر النفس من دنس البخل والطمع والاثرة وحب الذات والقسوة . وهى تزكى النفس ، اى تنميتها وترفعها بالخيرات والبركات العملية والخلقية ، حتى تكون بها اهلا للسعادة الدنيوية والاخروية . وروى احمد عن انس رضى الله عنه ان النبى ﷺ قال لرجل من تميم ساله كيف ينفق ماله : « تخرج الزكاة من مالك فانها طهرة تطهرك ، وتصل اقربائك ، وتعرف حق المسكين والجار والسائل » . ومن الآيات والاحاديث فى هذا المجال :

● « ان الذين آمنوا وعملوا الصالحات واقاموا الصلاة واتوا الزكاة لهم اجرهم عند ربهم ولا خوف عليهم ولا هم يحزنون » (البقرة : ٢٧٧)

● « .. ورحمتى وسعت كل شىء ، فساكتبها للذين يتقون ويؤتون الزكاة والذين هم بآياتنا يؤمنون » (الاعراف : ١٥٦)

● « ٠٠ » وويل للمشركين . الذين لا يؤتون الزكاة وهم بالآخرة هم كافرون » .
(فصلت : ٦ ، ٧)

● « قد افلح المؤمنون . الذين هم فى صلاتهم خاشعون .
والذين هم عن اللغو معرضون . والذين هم للزكاة فاعلون » .
(المؤمنون : ١ - ٤)

● « ٠٠ » لئن اقمتم الصلاة واتيتم الزكاة وامنتم برسلى وعزرتموهم واقرضتم الله قرضاً حسناً لا تكفرن عنكم سيئاتكم ٠٠ » .
(المائدة : ١٢)

ومن الحديث النبوى الشريف :

- عن ابي ايوب رضى الله عنه ، ان رجلاً قال للنبي ﷺ :
اخبرنى بعمل يدخلنى الجنة ، قال : « تعبد الله ولا تشرك به شيئاً ،
وتقيم الصلاة ، وتؤتى الزكاة ، وتصل الرحم » . (متفق عليه)

- « من استفاد مالا فلا زكاة عليه حتى يحول عليه الحول عند
ربه » . (رواه احمد والترمذى)

- « ما ادى زكاته فليس بكنز » . (رواه احمد)

- عن ابي هريرة رضى الله عنه ان النبى ﷺ قال : « ما من يوم
يصبح العباد فيه الا ملكان ينزلان ، فيقول احدهما : اللهم اعط منفقا
خلفا ، ويقول الآخر : اللهم اعط ممسكا تلفا » . (متفق عليه)

- « الصدقة تسد سبعين باباً من سوء » .

(رواه الطبرانى)

- « حصنوا اموالكم بالزكاة ، وداووا مرضاكم بالصدقة ، واعدوا
للبلاء الدعاء » . (رواه الطبرانى)

- « من اراد ان تستجاب دعوته وان تكشف كربته فليفرج عن
معسر » . (رواه احمد)

- « استنروا الرزق بالصدقة » . (رواه البيهقى)

٤ - الحج :

وللحج أيضا فوائد نفسية عظيمة الشأن . فزيارة المسلم لبيت
الله الحرام فى مكة المكرمة ، ولمسجد رسول الله عليه الصلاة والسلام

فى المدينة المنورة ، ولما نزل الوحى ، تمد المسلم بطاقة روحية عظيمة
تزيل عنه كربوب الحياة وهمومها ، وتغمره بشعور عظيم من الأمان
والطمأنينة والسعادة .

وفضلا عن ذلك ، فان فى الحج تدريبا للانسان على تحمل المشاق
والتعب ، وعلى التواضع حيث يخلع الانسان ملابسه الفاخرة ويرتدى
ملابس الحج البسيطة التى يتساوى فيها جميع الناس ، الغنى والفقير ،
والسيد والمسود ، والحاكم والمحكوم . وهو يقوى روابط الأخوة بين
جميع المسلمين من مختلف الأجناس والأمم والطبقات الاجتماعية ، حيث
يجتمعون جميعا فى مكان واحد يعبدون الله تعالى ويبتهلون اليه
ويتضرعون . ويهيبء هذا التجمع الهائل للمسلمين من مختلف الشعوب
الاسلامية فرص التآلف والتعارف وتكوين العلاقات والصادقات بينهم .

وفى الحج ايضا تدريب للانسان على ضبط النفس والتحكم فى
شهواتها واندفاعاتها ، اذ يتنزه الحاج وهو محرم عن مباشرة النساء ، وعن
الجدل والخصام والشحناء والسياب ، وعن المعاصى وكل ما نهى الله تعالى
عنه . وفى ذلك تدريب للانسان على ضبط النفس ، وعلى السلوك المهذب ،
وعلى معاملة الناس بالحسنى ، وعلى فعل الخير . فالحج هو جهاد
للنفس ، يجتهد فيه الانسان ان يهذب نفسه ، ويقاوم اهواءه ، ويدرب
نفسه على تحمل المشاق ، وعلى فعل الخير وحب الناس .

ويعلم المسلم ان الحج المبرور يغفر الذنوب ، ويرجع المسلم من الحج
كيوم ولدته امه ، ولا شك ان معرفة المسلم ان الحج المبرور يغفر الذنوب
يجعل الانسان يعود من حجه منشرح الصدر سعيدا ، يغمره الشعور بالأمان
والطمأنينة وراحة البال . ويمده هذا الشعور الغامر بالسعادة والأمان بطاقة
روحية هائلة تنسيه هموم الحياة ومتاعبها ، قال الله تعالى :

● « ان اول بيت وضع للناس للذى ببكة مباركا وهدى للعالمين .
فيه آيات بينات مقام ابراهيم ، ومن دخله كان آمنا ، ولله على الناس
حج البيت من استطاع اليه سبيلا ، ومن كفر فان الله غنى عن العالمين » -
(آل عمران : ٩٦ ، ٩٧)

● « الحج اشهر معلومات ، فمن فرض فيهن الحج فلا رفث ولا فسوق
ولا جدال فى الحج ، وما تفعلوا من خير يعلمه الله ، وتزودوا فان خير
الزاد التقوى ، واتقون يا اولى الألباب » . (البقرة : ١٩٧)

● « واذن فى الناس بالحج ياتوك رجالا وعلى كل ضامر ياتين من كل فج عميق • ليشهدوا منافع لهم ويذكروا اسم الله فى ايام معلومات على ما رزقهم من بهيمة الانعام ، فكلوا منها واطعموا البائس الفقير • ثم ليقضوا تفثهم وليوفوا نذورهم وليطوفوا بالبيت العتيق » • (الحج : ٢٧ - ٢٩)

ومن الحديث النبوى الشريف :

- « من ملك زادا وراحلة تهلغه الى بيت الله الحرام فلم يحج فلا عليه ان يموت يهوديا او نصرانيا • ذلك ان الله يقول : « ولله على الناس حج البيت من استطاع اليه سبيلا » • (آل عمران : ٩٧) (رواه الترمذى واحمد)

- عن أبى هريرة رضى الله عنه قال : سمعت رسول الله ﷺ يقول : « من حج ، فلم يرفث ، ولم يفسق ، رجع كيوم ولدته أمه » • (متفق عليه)

- وعنه ان رسول الله ﷺ قال : « العمرة الى العمرة كفارة لما بينهما ، والحج المبرور ليس له جزاء الا الجنة » • (متفق عليه)

- عن عائشة رضى الله عنها ان رسول الله ﷺ قال : « ما من يوم اكثر من ان يعتق الله فيه عبدا من النار من يوم عرفة » • (رواه مسلم)

رابعا - الصبر :

يدعو القرآن المؤمنين الى التحلى بالصبر لما فيه من فائدة عظيمة فى تربية النفس ، وتقوية الشخصية ، وزيادة قدرة الانسان على تحمل المشاق ، وتجديد طاقته لمواجهة مشكلات الحياة واعباطها ، ونكبات الدهر ومصائبه ، ولتعبئة قدراته لمواصلة الجهاد فى سبيل اعلاء كلمة الله تعالى ••

● « واستعينوا بالصبر والصلاة ، وانها لكبيرة الا على الخاشعين » • (البقرة : ٤٥)

● « يا ايها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة ، ان الله مع الصابرين » • (البقرة : ١٥٣)

● « يا ايها الذين آمنوا اصبروا وصابروا ورابطوا واتقوا الله لعلكم تفلحون » .
(آل عمران : ٢٠٠)

والمؤمن الصابر لا يجزع لما يلحق به من اذى ، ولا يضعف او ينهار اذا الت به مصائب الدهر وكوارثه ، فلقد اوصاه الله تعالى بالصبر ، وعلمه ان ما يصيبه فى الحياة الدنيا انما هو ابتلاء من الله تعالى ليعلم الصابرين منا ..

● « ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الاموال والانفس والثمرات ، وبشر الصابرين . الذين اذا اصابتهم مصيبة قالوا انا لله وانا اليه راجعون . اولئك عليهم صلوات من ربهم ورحمة ، اولئك هم المهتدون » .
(البقرة : ١٥٥ - ١٥٧)

● « ولنبلونكم حتى نعلم المجاهدين منكم والصابرين ونبلوا اخبصاركم » .
(محمد : ٣١)

● « لتبلون فى اموالكم وانفسكم ولتسمعن من الذين اوتوا الكتاب من قبلكم ومن الذين اشركوا اذى كثيرا ، وان تصبروا وتتقوا فان ذلك من عزم الامور » .
(آل عمران : ١٨٦)

والصبر من صفات المؤمنين الحميدة التى اشاد بها القرآن فى اكثر من موضع .

● « والعصر . ان الانسان لفى خسر . الا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر » .
(سورة العصر)

● « ليس البر ان تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب ولكن البر من آمن بالله واليوم الآخر والملائكة والكتاب والنبين واتى المال على حبه ذوى القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفى الرقاب واقام الصلاة واتى الزكاة والموفون بعهدهم اذا عاهدوا ، والصابرين فى الباس والضراء وحين الباس ، اولئك الذين صدقوا واولئك هم المتقون » .
(البقرة : ١٧٧)

والصبر يعلم الانسان المثابرة وبذل الجهد لتحقيق اهدافه . والصبر المثابرة مرتبطان بغوة الارادة . فالشخص الصابر قوى الارادة ، لا تضعف عزيمته مهما لقى من مصاعب وعقبات . وبقوة الارادة يتمكن الانسان من انجاز الاعمال العظيمة ، وتحقيق الاهداف الكبيرة .

● « .. ان يكن منكم عشرون صابرون يغلبوا مائتين ، وان يكن منكم مائة يغلبوا ألفا من الذين كفروا بانهم قوم لا يفقهون » .
(الانفال : ٦٥)

واذا تعلم الانسان الصبر على تحمل مشاق الحياة ، ومصائب الدهر ، والصبر على اذى الناس وعداوتهم ، والمثابرة على عبادة الله وطاعته ، وعلى مقاومة شهواته وانفعالاته ، والصبر والمثابرة على العمل والانتاج .. فانه يصبح انسانا ذا شخصية ناضجة متزنة متكاملة منتجة فعالة ، ويصبح فى بامن من القلق ومن الاضطرابات النفسية .

ومن الحديث النبوى الشريف :

- « الصبر نصف الايمان ، واليقين الايمان كله » .

(رواه الطبرانى والبيهقى)

- عن ابي يحيى صهيب بن سنان رضى الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ : « عجباً لأمر المؤمن ان امره كله له خير ، وليس ذلك لأحد الا للمؤمن : ان اصابته سراء شكر فكان خيرا له ، وان اصابته ضراء صبر فكان خيرا له » .
(رواه مسلم)

- عن انس رضى الله عنه قال : قال النبى ﷺ : « ان عظم الجزاء مع عظم البلاء ، وان الله تعالى اذا احب قوما ابتلاهم ، فمن رضى فله الرضا ، ومن سخط فله السخط » .
(رواه الترمذى)

- عن ابي هريرة رضى الله عنه قال : قال رسول الله ﷺ : « ما يزال البلاء بالمؤمن والمؤمنة فى نفسه وولده وماله حتى يلقى الله تعالى وما عليه خطيئة » .
(رواه الترمذى)

- وقال عليه الصلاة والسلام : « الصبر ضياء » .

(رواه مسلم)

خامسا - الذكر :

ان مواظبة المؤمن على ذكر الله تعالى بالتسبيح والتكبير والاستغفار والدعاء وتلاوة القرآن ، تؤدى الى تزكية نفسه وصفائها وشعورها بالامن والطمأنينة .

● « الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ، الا بذكر الله تطمئن القلوب » .
(الرعد : ٢٨)

● « فاصبر على ما يقولون وسبح بحمد ربك قبل طلوع الشمس وقبل غروبها ، ومن آناء الليل فسيح واطراف النهار لعلك ترضى » .
(طه : ١٣٠)

ويقول الرسول ﷺ : « ذكر الله شفاء القلوب » .
(رواه الديلمي)

– وعنه عليه السلام انه قال : « لا يجتمع قوم يذكرون الله تعالى الا حفتهم الملائكة وغشيتهم الرحمة ، ونزلت عليهم السكينة ، وذكرهم الله تعالى » .
(رواه ابن ماجه)

وحيثما يداوم المسلم على ذكر الله تعالى فانه يشعر بانه قريب من الخالق سبحانه ، وأنه فى حمايته ورعايته ، ويبعث ذلك فى نفسه الشعور بالثقة والقوة والأمن والطمأنينة والسعادة . قال تعالى :

● « فاذكرونى اذكركم » (البقرة : ١٥٢)

وذكر الله ، اذ يبعث فى النفس الطمانينة والأمن ، فهو بلا شك علاج للقلق الذى يشعر به الانسان حينما يجد نفسه ضعيفا عاجزا امام ضغوط الحياة وخطارها ، دون سند او معين .

● « ومن اعرض عن ذكرى فان له معيشة ضنكا » .
(طه : ١٢٤)

ان الذكر من افضل العبادات ، قال تعالى :

● « ان الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر ، ولذكر الله اكبر .. »
(العنكبوت : ٤٥)

والواقع ان جميع العبادات ذكر او تساعد على الذكر .. ففى الصلاة يقوم المصلى بتكبير الله ، وتلاوة القرآن ، وتسبيح الله راکعاً وساجداً ، وحمد الله والثناء عليه ، والصلاة على النبى ، ثم يعقب الصلاة الاستغفار وتسبيح الله وحمده وتكبيره ، والدعاء له .. وكل ذلك ذكر . وفى الصوم طاعة لله تعالى ، وابتعاد عن المعاصى التى تغضبه ، وتعظيم له ، وشكر له على هدايته .. وكل هذا ذكر . وفى الحج يتفرغ المؤمن للصلاة والابتهاال والدعاء لله ، والقيام بمناسك الحج .. وكل ذلك ذكر . قال تعالى :

● « اننى انا الله لا اله الا انا فاعبدنى واقم الصلاة لذكرى ٠٠ » .
(طه : ١٤)

● « ٠٠ وتكلموا العدة وتكبروا الله على ما هداكم ولعلمكم تشكرون » .
(البقرة : ١٨٥)

● « وأذن فى الناس بالحج ياتوك رجالا وعلى كل ضامر يأتين من كل فج عميق . ليشهدوا منافع لهم ويذكروا اسم الله فى أيام معلومات على ما رزقهم من بهيمة الأنعام » .
(الحج ٢٧ - ٢٨)

سادسا - التوبة :

ان الشعور بالذنب يسبب للانسان الشعور بالنقص والقلق ، مما يؤدى الى نشوء اعراض الامراض النفسية . ويهتم العلاج النفسى ، فى مثل هذه الحالات ، بتغيير وجهة نظر الشخص المريض عن خبراته السابقة التى سببت له الشعور بالذنب ، فيراها فى ضوء جديد بحيث لا يرى فيها ما يبرر شعوره بالذنب والنقص ، فيخف تانيبه لنفسه ، ويصبح اكثر نقبلا لذاته ، فيزول قلقه واعراض مرضه النفسى .

ويمدنا القرآن بأسلوب فريد وناجع فى علاج الشعور بالذنب ، الا وهو التوبة . فالتوبة الى الله سبحانه وتعالى تغفر الذنوب ، وتقوى فى الانسان الأمل فى رضوان الله ، فتخف حدة قلقه . والتوبة تدفع الانسان عادة الى اصلاح الذات وتقويمها حتى لا يقع المرء مرة أخرى فى الأخطاء والمعاصى ، وهذا يساعد على زيادة تقدير الانسان لذاته وازدياد ثقته بها ورضائه عنها ، وبالتالي بث الشعور بالأمن والطمأنينة فى نفسه .

ان ايمان المسلم بان الله جل شأنه يقبل التوبة ويغفر الذنوب ، انما يدفعه الى الاستغفار والتوبة ، والابتعاد عن ارتكاب المعاصى أملا فى مغفرة الله ورضوانه . واذا ما تاب المسلم توبة نصوحا ، والتزم بطاعة الله وبالععمل الصالح ، ارتاح باله ، واطمأنت نفسه ، وزالت عنه الغمة والشعور بالذنب الذى يسبب له القلق واضطراب الشخصية وسوء التوافق . قال تعالى :

● « قل يا عبادى الذين اسرفوا على انفسهم لا تقنطوا من رحمة الله ، ان الله يغفر الذنوب جميعا ، انه هو الغفور الرحيم » .
(الزمر : ٥٣)

● « انما التوبة على الله للذين يعملون سوءا بجهالة ثم يتوبون من قريب فاوتلك يتوب الله عليهم ، وكان الله عليما حكيما » .
(النساء : ١٧)

● « ان الله لا يغفر ان يشرك به ويغفر ما دون ذلك لمن يشاء .. » .
(النساء : ٤٨)

● « ومن يعمل سوءا او يظلم نفسه ثم يستغفر الله يجد الله غفورا رحيمًا » .
(النساء : ١١٠)

● « فمن تاب من بعد ظلمه واصبح فان الله يتوب عليه ، ان الله غفور رحيم » .
(المائدة : ٣٩)

● « واذا جاءك الذين يؤمنون بآياتنا فقل سلام عليكم ، كتب ربكم على نفسه الرحمة ، انه من عمل منكم سوءا بجهالة ثم تاب من بعده واصبح فانه غفور رحيم » .
(الانعام : ٥٤)

● « واني لغفار لمن تاب وآمن وعمل صالحا ثم اهتدى » .
(طه : ٨٢)

وهكذا نجد ان اسلوب القرآن الكريم فى علاج الشخصية المنحرفة او القويمة هو العلاج الامثل من حيث بث الايمان بالعقيدة فى النفوس ، وفرض العبادات المختلفة التى تساعد فى التخلص من العادات السيئة ، وحث المسلم على تعلم الصبر لتحمل مشاق الحياة بنفس راضية ، والحث على المواظبة على ذكر الله حتى يشعر الانسان بقربه من الخالق عز وجل ، والاستغفار والتوبة مما يساعد على التخلص من القلق الناشئ عن الشعور بالذنب .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - تستهدف الخدمات النفسية خدمة الفرد عن طريق تطبيق المبادئ والقوانين النفسية فى المجالات المختلفة .. فى الأسرة او المدرسة او العمل او المجتمع . وقد نشأت الحاجة الى الخدمات النفسية نتيجة للتغيرات التى طرأت على الأسرة وعلى العمل وعلى المجتمع عامة .

٢ - « التوجيه » عملية انسانية تتضمن مجموعة من الخدمات التى تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم أنفسهم ، وادراك مشكلاتهم ،

والانتفاع بإمكاناتهم للتغلب على المشكلات التي تواجههم ، بما يؤدي الى توافقهم . ويساعد « الارشاد النفسى » الفرد على تقبل ذاته وحل مشكلاته وتحقيق التوافق مع نفسه وبيئته . ويقوم التوجيه والارشاد النفسى على أسس فلسفية ، وسيكلوجية ، وتربوية واجتماعية ، وفنية واخلاقية .

٣ - « العلاج النفسى » عبارة عن نوع من علاج المشكلات ذات الطبيعة الانفعالية الحادة ، حيث يساعد المعالج النفسى الشخص المريض ويعاونه على ازالة الاعراض النفسية التي يعانها او تعديلها بما يؤدي الى نمو شخصيته وتطورها . وهو يشترك مع التوجيه والارشاد النفسى فى تحقيق التوافق للفرد .

٤ - ان اسلوب القرآن فى العلاج النفسى هو اسلوب ناجع من حيث بث الايمان بالعقيدة ، وفرض العبادات ، والحث على تعليم الصبر ، والمواظبة على ذكر الله ، والاستغفار والتوبة ، مما يؤدي فى النهاية الى التخلص من القلق ، والشعور بالراحة النفسية .

الارشاد السلوكى

يستخدم الارشاد السلوكى اساسا فى مجال « الارشاد العلاجى » . وهو يعتبر تطبيقا عمليا لقواعد ومبادئ وقوانين التعلم والنظرية السلوكية وعلم النفس التجريبي بصفة عامة فى مجال الارشاد النفسى ، وبصفة خاصة فى محاولة حل المشكلات السلوكية بسرعة وذلك بضبط السلوك المضطرب المتمثل فى الأعراض وتعديله . ولقد سبق ميدان العلاج النفسى مجال الارشاد النفسى فى تبنى طريقة التعديل السلوكى للأعراض ، باعتبارها تجميعات اعدادات سلوكية خاطئة مكتسبة .

ويقوم الارشاد السلوكى على أسس نظريات التعلم والتعلم الشرطى بصفة خاصة . وهو فى ذلك يسند الى نظريات « بافلوف Pavlov » و «واطسون Watson » فى التعلم الشرطى (الكلاسيكى) ويستفيد من نظريات « ثورنديك Thorndike » و « هل Hull » و « سكينر Skinner » فى التعزيز الموجب او السالب اى الثواب والعقاب . ومن اشهر الذين طبقوا النظرية السلوكية عمليا فى ميدان الارشاد والعلاج النفسى « دولارد وميللر Dollard & Millier » ، كما يرى « ايزنك Eysenck » ان العلاج السلوكى يتضمن اساسا « اعادة التعليم » (Re-education) « واعدة التعلم » (Re - learning) .

ويطلق على الارشاد والعلاج السلوكى احيانا « ارشاد التعلم » او « علاج التعلم » . فالافتراض الاساسى هنا هو ان الفرد فى نموه يتعلم السلوك (السوى او المرضى) من خلال عملية التعلم . وهكذا يعتقد ان الاضطرابات السلوكية هى استجابات شرطية متعلمة ، ويحتفظ الفرد بهذه الاستجابات المرضية لأنها تمثل مصدر اثابة بالنسبة له ، وهذا يجعل الاستجابة غير المتوافقة - المرضية - تستمر بصرف النظر عن الآثار المؤلمة بعيدة المدى لمثل هذا السلوك المرضى (من وجهة نظر الفرد) . ويعمل المرشدون والمعالجون السلوكيون على ازالة مصدر الاثابة الذى ينتج عن السلوك المضطرب اثناء التعلم الذى يوفره الارشاد والعلاج السلوكى (١٨) .



● خصائص الارشاد السلوكى :

- يتلخص الاطار النظرى للارشاد السلوكى فيما يأتى :
- معظم سلوك الانسان متعلم ومكتسب ، سواء فى ذلك السلوك السوى او المضطرب .
- السلوك المضطرب المتعلم لا يختلف - من حيث المبادئ - عن السلوك السوى المتعلم ، غير ان السلوك المضطرب غير متوافق .
- السلوك المضطرب يتعلمه الفرد نتيجة للتعرض المتكرر للخبرات التى تؤدى اليه وحدوث ارتباط شرطى بين تلك الخبرات والسلوك المضطرب .
- تعتبر الاعراض النفسية تجمعا لعادات سلوكية خاطئة متعلمة .
- السلوك المتعلم يمكن تعديله .
- توجد لدى الفرد دوافع فسيولوجية اولية ، وعن طريق التعلم يكتسب دوافع جديدة ثانوية اجتماعية تمثل اهم حاجاته الثانوية ، وقد يكون تعلمها غير سوى يرتبط باساليب غير توافقية فى اشباعها ، ومن ثم يحتاج الى تعلم جديد اكثر توافقا .

● خطوات الارشاد السلوكى :

يستهدف الارشاد السلوكى بصفة عامة تغيير السلوك مباشرة وتعديله وضبطه بما فى ذلك محو تعلم مظاهر السلوك المضطرب المطلوب التخلص منه .

وتسير طريقة الارشاد السلوكى وفقا للخطوات الآتية :

- ١ - تحديد السلوك المضطرب المطلوب تعديله او تغييره او ضبطه ، بحيث يكون هذا السلوك ظاهرا ويمكن ملاحظته موضوعيا . ويتم ذلك فى المقابلة الارشادية وعن طريق استخدام الاختبارات النفسية خاصة التشخيصية والتقارير الذاتية .
- ٢ - تحديد الظروف والخبرات والمواقف التى يحدث فيها السلوك المضطرب . ويتم ذلك عن طريق الفحص والبحث فى كل الظروف

والخبرات والمواقف التى يحدث فيها هذا السلوك ، وكذا الظروف التى تسبق حدوثه والنتائج التى تترتب عليه .

٣ - تحديد العوامل المسئولة عن استمرار السلوك المضطرب . .
ويتركز هذا التحديد فى البحث عن الظروف السابقة والمؤقتة واللاحقة التى تحدد السلوك المضطرب وتوجهه وتؤدى الى استمراره ، مثل وجود ارتباط شرطى بسيط او تعميم او وجود نتائج مثيية يؤدى اليها استمرار السلوك المضطرب .

٤ - اختيار الظروف التى يمكن تعديلها او تغييرها او ضبطها . .
ويتم ذلك من جانب كل من المرشد والعميل .

٥ - اعداد جدول التعديل او التغيير او الضبط . . ويكون ذلك فى شكل تخطيط لخبرات متدرجة يتم فيها اعادة التعلم والتدريب ، يجرى خلالها تعريض السلوك المضطرب بنظام وتدرج للظروف المعدلة ، بحيث يتم انجاز البسيط والقريب قبل المعقد والبعيد . وهنا ينبغى تصنيف الامكانات فى شكل سهل وممكن ومستحيل .

٦ - تنفيذ خطة التعديل او التغيير او الضبط عمليا . . وذلك وفقا للجدول المعد لذلك . وهنا يستحث المرشد العميل على ان يحاول وان يتعلم وان يجرب قدر طاقته . ويصاحب ذلك تعديل الظروف السابقة للسلوك المضطرب وتعديل الظروف البيئية المصاحبة لحدوثه .



الارشاد باللعب

« الارشاد باللعب » طريقة شائعة الاستخدام فى مجال ارشاد الأطفال ، باعتباره يستند الى اسس نفسية ، وله اساليب تتفق مع مرحلة النمو التى يمر بها الطفل وتناسبها ، وانه يفيد فى تعليم الطفل وفى تشخيص مشكلاته وعلاج اضطرابه السلوكى . ويفترض فى « الارشاد باللعب » ان الطفل يقوم أثناء اللعب بعملية «لعب أدوار» (Role Playing) يعبر خلالها عن مشاعره ومشكلاته ، اذ انه لا يستطيع ان يعبر عن ذلك بالكلام مثل الراشدين .

● أسس الارشاد باللعب :

يقوم الارشاد باللعب على أسس نفسية لها أصولها فى ميادين علم النفس العام وعلم نفس النمو وعلم النفس العلاجى .. واللعب هو أى سلوك يقوم به الفرد بدون غاية عملية مسبقة ، وهو يعتبر أحد الأساليب الهامة التى يعبر بها الطفل عن نفسه ويفهم بها العالم من حوله .

ويختلف اللعب فى مراحل النمو المختلفة .. وفى الطفولة نلاحظ أن اللعب بسيط وعضلى ، ثم يدخل الذكاء والتفكير فى لعب الطفل ويفيد فى نموه الجسمى والعقلى . وفى الطفولة المبكرة يكون اللعب فى جملة فرديا ، ثم يتجه الى المشاركة مع الآخرين ، ويحاول تقليد الكبار ولعب ادوارهم ويستخدم خياله بدرجة كبيرة ، ثم يكون الطفل أصدقاء اللعب وتظهر اهميته فى تعلم السلوك الاجتماعى ، ويتميز لعب الذكور عن لعب الاناث .. فنجد الذكور يهتمون بالفك والتركيب والالعاب الفروسية والحرب والقيادة والالعاب العنف أحيانا ويحاولون تقليد البطل الذى يشاهدونه فى البرامج التليفزيونية ، بينما يهتم الاناث بالالعاب الهادئة التى يقومون فيها بدور الامومة والاعمال المنزلية وما أشبه . وفى الطفولة المتأخرة تظهر الالعاب الجماعية ثم تظهر الهوايات وتبرز الميول والاهتمامات .

ويعتبر اللعب وادواته انعكاسا للحضارة التى يعيش فيها الطفل والخبرات التى يمر بها .. لذلك نلاحظ أن الأطفال فى الماضى لم يلعبوا بالطائرات والصواريخ والالعاب الكمبيوتر كما يلعب أطفالنا الآن .

وهناك عدد من « نظريات اللعب » تحاول تفسير لماذا ينبغى أن يلعب الأشخاص فى كل الأعمار ، وأهم هذه النظريات ما يلى (١٩) :

١ - نظرية الطاقة الزائدة : تقول ان اللعب تنفيس غير هادف للطاقة الزائدة عند الفرد . ويمكن الاستفادة من طاقة النشاط الزائدة فى عمل مفيد بتحويلها من التنفيس غير الهادف الى التنفيس الهادف ، مثال ذلك : بدلا من رعاية الطفلة عروسة من القماش لماذا لا ترعى أختها أو اختها الصغيرة .. وهكذا .

(١٩) حامد زهران ، الصحة النفسية والعلاج النفسى ، (القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٤) ، ص ٣١٠ - ٣١٢ .

٢ - النظرية الغريزية : تقول ان اللعب يستند الى اساس غريزي او فطرى ، وانه يتيح فرصة تهذيب وتدريب وممارسة النشاط الغريزي الضرورى فى مرحلة الرشد ، ويتيح الفرصة لتطور السلوك السوى الى ان ينضج عند حاجة الشخص الى مثل هذا السلوك . وهناك وجهة نظر تقول ان الغريزة معلمة بعيدة النظر تعمل حساب المستقبل ، فتعلم الطفل عن طريق اللعب ان يعد نفسه لهذا المستقبل . فاللعب ممارسة لنشاط المستقبل ، ولذلك ينبغى ان يكون جادا وان كان اسمه لعبا . وينصح اصحاب هذه النظرية بضرورة تمهيد مخرج لغريزة مثل المقاتلة ودافع العدوان عن طريق اللعب خيرا من كبته وظهوره فى صورة غير مهذبة فى مرحلة الرشد .

٣ - نظرية التلخيص : تفترض ان كل طفل يلخص تاريخ الجنس البشرى فى لعبه . ويقول اصحاب هذه النظرية ان الطفل وهو بينى الكهوف ، وهو يتسلق الأشجار ، وهو يصطاد السمك . . انما يلخص ما كان يفعله اجداده .

٤ - نظرية تجديد النشاط : تقول ان اوجه النشاط الرئيسية فى الحياة متعبة ومجهدة بدرجة تستوجب تجديد النشاط بالرياضة والتسلية . فاللعب ضرورة للترفيه بعد العمل ، حيث ينسى الفرد ضغط العمل ويجدد النشاط والحيوية .

وفيما يلى بعض الملاحظات عن « التفسير النفسى للعب » من وجهة نظر الصحة النفسية :

- اللعب نشاط سار وممتع للفرد ، وهو حاجة ضرورية لابد ان تشبع .

- اللعب مخرج وعلاج لمواقف الاحباط فى الحياة . . فالطفل الذى لا يختاره اصدقاؤه لموقف قيادى قد يجد مخرجا فى وضع لعبه فى صف ويمارس عليها الموقف القيادى الذى افتقده .

- اللعب نشاط دفاعى تعويضى . . ويظهر ذلك مثلا فى حالة الطفل الذى يقضى معظم وقته خارج المنزل حيث يمكنه اللعب مع رفاقه لتعويض ما يفتقده من عطف واهتمام وامكانية الظهور واثبات ذاته داخل المنزل وفى محيط الأسرة .

- أغلب ألعاب الأطفال تعتبر بمثابة تمثيلات موضوعها متاعب
الطفل ، وهدفها التخفيف من القلق الناجم عن هذه المتاعب .

**ويمكن أن نلمس الأهمية النفسية للعب فى توجيه الطفل ورعايته
على النحو الآتى :**

- يمكن دراسة سلوك الطفل عن طريق ملاحظته أثناء اللعب ،
وهذه وسيلة هامة فى تشخيص مشكلاته وعلاجها .

- يفيد اللعب فى النمو الجسمى والعقلى والاجتماعى والانفعالى
للطفل . . فهو يقوى عضلاته ، ويطلق طاقاته العصبية ، ويتعلم خلاله
الكثير من المعلومات والمعايير الاجتماعية وضبط الانفعالات ، كما يتعلم
النظام وال ضبط الذاتى والتعاون والقيادة .

- يفيد اللعب فى اشباع حاجة الطفل الى التملك حين يشعر أن
هناك أجزاء من بيئته يمتلكها وسيطر عليها فى حرية وبدون توجيه
وفى تفكير مستقل منفصا عن مشاعره واتجاهاته .

- يمثل اللعب استكمالا لبعض أوجه النشاط الضرورية فى حياة
الفرد . . فالعمل المتواصل بدون لعب ينمى جزءا من الشخصية ويترك
أجزاء أخرى بدون تنمية ، واللعب هو الذى يستكمل ذلك .

- يعتبر اللعب « مهنة الطفل » ، واللعب يشعر الطفل بالاستمتاع
بطفولته . ولذلك ينبغى الا نجعل الأطفال يسبقون الزمن ويصبحون
رجالا صغارا بسرعة قبل أن ينتهوا من طفولتهم . وعلينا أن نتركهم
يلعبون ويستكشفون ويتعلمون قبل أن يواجهوا مسؤوليات الحياة .



● استخدام اللعب فى الارشاد النفسى :

يمكن دراسة سلوك الطفل من خلال ملاحظته أثناء اللعب بهدف
تشخيص مشكلاته . ومن المهم أيضا ملاحظة سلوك الطفل أثناء اللعب
خارج حجرة اللعب وخارج جلسات الارشاد حين يعود الطفل الى
بيته وأسرته .

ويلاحظ ان الطفل المضطرب نفسيا يسلك فى لعبه سلوكا يختلف
عن الطفل السوى . والطفل عادة يعبر رمزيا أثناء لعبه عن خبراته فى

عالم الواقع . ويعبر الطفل المضطرب نفسيا عن صراعاته وحاجاته غير المشبعة وانفعالاته المشحونة اثناء لعبه ، وهو يسقط كل ذلك على الدمى واللعب ، بما يؤدي الى تسهيل تشخيص مشكلاته . واثناء اللعب الجماعى والتفاعل مع الرفاق ومع الألعاب يمكن معرفة الكثير عن اسباب المشكلات وخاصة فى مجال العلاقات الاجتماعية والاسرية .

ويستفيد المرشد كثيرا مما يلاحظه على سلوك الطفل اثناء اللعب مثل : سن رفاق اللعب ، ومدى الاستمتاع باللعب ، والحالة الانفعالية اثناء اللعب ، وتحديد الشخصيات فى اللعب ، ومدى ظهور دلائل الابتكار ، مع تحديد درجة السواء والانحراف فى كل حالة .

ويلجا المرشد النفسى الى اللعب كوسيلة لضبط سلوك الطفل وتوجيهه وتصحيحه . ويستخدم اللعب لدعم النمو الجسمى والعقلى والاجتماعى والانفعالى المتكامل المتوازن للطفل ، كما يستخدم فى اشباع حاجات الطفل . ويكون المرشد العلاقة الارشادية المناسبة مع الطفل ، ويهيىء مناخا نفسيا ملائما يسوده التقبل . ويتبع المرشد احد اسلوبين فى الارشاد باللعب :

١ - اللعب الحر / غير المحدد (Unstructured) : وتترك فيه الحرية للطفل لاختيار اللعب واعداد مسرح اللعب وتركه يلعب بما يشاء وبالطريقة التى يراها دون تهديد او لوم او استنكار او رقابة او عقاب . وقد يشارك المرشد فى اللعب او لا يشارك ، وذلك حسب رغبة الطفل . وقد يتخذ المرشد موقفا متدرجا ، فيكتفى اول الامر بملاحظة الطفل وهو يلعب وحده ، ثم يشترك معه تدريجيا ليقدم مساعدات او تفسيرات لدوافع الطفل ومشاعره بما يتناسب مع عمره وحالته .

٢ - اللعب المحدد (Structured) : وهو لعب موجه مخطط ، وفيه يحدد المرشد مسرح اللعب ويختار الأدوات بما يتناسب مع عمر الطفل وخبرته وبحيث تكون مألوفة له حتى تستثير نشاطا واقعيا او اقرب الى الواقع ، ويصمم اللعب بما يناسب مشكلة الطفلة ، ثم يترك الطفل يلعب فى جو يسوده العطف والتقبل . وغالبا يشترك المرشد فى اللعب ، وهو حين يفعل ذلك يعكس مشاعر الطفل ويوضحها له حتى يدرك نفسه ويعرف امكاناته ويحقق ذاته ويفكر لنفسه ويتخذ قراراته بنفسه .

ويستخدم اللعب أيضا لتحقيق اغراض وقائية ، وذلك مثلا عن طريق تقديم الطفل لخبرة ميلاد طفل جديد حتى يتقى شر ردود الفعل المعروفة حين يفاجأ بهذا الميلاد .

ومن وجهة نظر « الارشاد المتمركز حول العميل » نجد ان الارشاد باللعب قائم على الفرض القائل بان الفرد هو القادر على تنمية ذاته وتوجيهها . وعلى ذلك فان عمل المرشد النفسى يتركز على اثبات صحة هذا الفرض فى الظروف المختلفة . وعلى ذلك يقدم العلاج للأطفال الذين يعانون مشكلات شديدة واعراض قاسية ومشكلات الشخصية . وحيانا يقدم العلاج لكل من الأب أو الأم مع الطفل ، وفى احيان أخرى يقدم للطفل بمفرده (٢٠) .

● الخلاصة :

تتلخص النقاط الأساسية التى نوقشت بهذا الفصل فى الأتى :

١ - تطورت أساليب التوجيه بتطور علم الاجتماع وعلم النفس والخدمات النفسية المختلفة . فقد بدأ التوجيه على انه مساعدة الفرد على اختيار الدراسة أو المهنة الملائمة له ، ولكنه انتهى أخيرا الى ان هدفه هو المساعدة على تحقيق الفرد لذاته فى مجال الدراسة والعمل . واننا نجد فى الوقت الحاضر أسلوبين شائعين فى التوجيه والارشاد النفسى يطلق على الأول اسم الأسلوب المباشر ، وعلى الثانى الأسلوب غير المباشر .

٢ - اطلق « وليامسون » على الأسلوب المباشر اسم الأسلوب الكلينيكى . ويعتمد هذا الأسلوب اساسا على الاختبارات الموضوعية والبيانات كما يتبع خطوات محددة فى الوصول الى تحقيق اهدافه هى :

- (١) التحليل ، (٢) التركيب ، (٣) التشخيص ، (٤) التنبؤ ، (٥) الاستشارة ، (٦) التتبع . ويلاحظ فى الأسلوب ان اهتمام كل من الموجه والعميل يتركز على الحلول الممكنة للمشكلة المعروضة ، كما ان الموجه يقوم بدور اكثر ايجابية من الدور الذى يقوم به العميل ، ولذا يطلق على هذا الأسلوب « التوجيه المتمركز حول الموجه » .

٣ - يرجع الفضل الأكبر في وضع الأسلوب غير المباشر للتوجيه والارشاد الى « روجرز » الذي اقامه على اسس قوية وطبقه في ميدان الارشاد والعلاج النفسى . ويقوم هذا الأسلوب على اساس سلوكى يتلخص فى ان للسلوك اسبابا وان هذه الأسباب تتحدد بالطريقة التى يدرك بها الفرد نفسه والعالم المحيط به ، وان سلوك الفرد لا يتغير ما لم يغير الفرد من نظرتة لنفسه ولغيره . هذا بالاضافة الى ان للفرد امكانات تسمح له بان يغير من مدركاته ويعيد تنظيم ذاته ، ثم يغير بالتالى من اساليب سلوكه دون انتظار بان يحدث هذا التغير من مصدر خارجى .

٤ - هناك علاقة وثيقة بين « الارشاد النفسى » و « العلاج النفسى » حيث يقعان على ممتد واحد ، وأنه لا يمكن قصر الارشاد النفسى على الأسوياء فقط بل ينطبق على المعوقين وغير المتوافقين . هذا بالاضافة الى ان وسائل الارشاد العلاجى لا تختلف عن تلك المستخدمة فى العلاج النفسى .

٥ - يقوم « الارشاد الدينى » على اسس ومفاهيم ومبادئ دينية روحية اخلاقية ، ويهتم بتنمية حالة نفسية متكاملة يتمشى فيها السلوك مع المعتقدات الدينية ويتكامل معها بما يحقق الصحة النفسية .

٦ - يستخدم « الارشاد السلوكى » اساسا فى مجال « الارشاد العلاجى » . وهو يعتبر تطبيقا عمليا لقواعد ومبادئ وقوانين التعلم والنظرية السلوكية وعلم النفس التجريبي بصفة عامة لمحاولة حل المشكلات السلوكية بسرعة .

٧ - « الارشاد باللعب » هو طريقة شائعة الاستخدام فى مجال ارشاد الأطفال ، حيث ان له اساليب تتفق مع مرحلة النمو التى يمر بها الطفل ، ويفيد فى تعليم الطفل وتشخيص مشكلاته وعلاج اضطرابه السلوكى .

مراجع الباب الثانى

- ١ - حامد زهران ، الصحة النفسية والعلاج النفسى . القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٤ .
 - ٢ - حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى . القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٧ .
 - ٣ - سيد عبد الحميد مرسى ، « التوجيه التربوى والمهنى » . الفكر المعاصر ، مارس ١٩٧١ .
 - ٤ - سيد عبد الحميد مرسى ، « دور المعلم فى التوجيه والارشاد فى المدرسة الثانوية » . المؤتمر الاول لاعداد المعلمين . مكة المكرمة : كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٩٧٤ .
 - ٥ - سيد عبد الحميد مرسى ، العلوم السلوكية فى مجال الادارة والانتاج (ط ٢) . القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٨٤ .
 - ٦ - عثمان لبيب فراج ، فؤاد عبد اللطيف ، التوجيه والارشاد النفسى : معناه واهميته . القاهرة : الادارة العامة للبحوث الفنية ، وزارة التربية والتعليم ، ١٩٦١ .
 - ٧ - عطية محمود هنا ، التوجيه التربوى والمهنى ، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
 - ٨ - عطية محمود هنا وآخرون ، الشخصية والصحة النفسية . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٨ .
 - ٩ - عطية محمود هنا ، محمد سامى هنا ، علم النفس الاكلينيكى (الجزء الاول) . القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٧٣ .
 - ١٠ - محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
 - ١١ - مصطفى فهمى ، علم النفس الاكلينيكى . القاهرة : مكتبة مصر ، ١٩٦٧ .
 - ١٢ - هول ولندزى (ترجمة فرج احمد فرج وآخرين) ، نظريات الشخصية . القاهرة : الهيئة المصرية العامة للتاليف والنشر ، ١٩٧١ .
- 13 — Bernard, H., and Fullmers, D. ; Principles of Guidance. Bombay : Allied Publishers, 1972.

- 14 — Bordin E.; **Psychological Counseling**. N. Y. : Appleton. Century - Crofts, 1955.
- 15 — Combs, A.; « Counseling as a Learning Process » . **J. Counsel. Psychol.** Vol. 1, 1954, 31 - 36.
- 16 — Hahn, M., and Maclean, S.; **Counseling Psychology** . (2nd. ed.) . N. Y. : McGraw - Hill. 1955.
- 17 — Institute of Human Adjustment; **Training of Psychological Counselors**. Ann Arbor : Univ. of Michigan Press, 1950.
- 18 — Jones, A.; **Principles of Guidance** (6 th ed.) . N.Y. : McGraw - Hill. 1970.
- 19 — Levine, M.; « Guidance : A Positive Factor in Teacher Education » . **Person. & Guod. J.**, Jan 56, 270 - 275.
- 20 — Mathewson, R.; **Guidance Policy and Practice**. N.Y. : Harper, 1949.
- 21 — Patterson , C.; **Counseling the Emotionally Disturbed**. N.Y. : Harper, 1958.
- 22 — Patterson, C.; **Counseling and Psychotherapy**. N.Y. : Harper, 1959.
- 23 — Patterson, C.; **Theories of Counseling and Psychotherapy** (4 th ed.) N. Y. : Harper & Row, 1986.
- 24 — Porter. E.; **An Introduction to Therapeutic Counseling**. Boston : Houghton - Mifflin, 1950 .
- 25 — Rogers, C.; **Client-Centered Therapy**, Boston : Houghton - Mifflin, 1951.
- 26 — Sanderson, H.; **Basic Concepts of Vocational Guidance**. N. Y. : McGraw - Hill, 1954.
- 27 — Snygg, D., and Combs, A.; **Individual Behavior** . N. Y. : Harper, 1949 .
- 28 — Super, D.; « Transition from Vocational Guidance to Counseling Psychology » . **J. Counsel. Psychol.** vol. 2, 1955, 3 - 1.
- 29 — Wolman, B. (ed.) : **Handbook of Clinical Psychology**. N. Y. : McGraw - Hill. 1965
- 30 — Wrenn, G.; **The Counselor in a Changing World**. Washington, D. C. : American Personnel & Guidance Association, 1962 .

* * *

الباب الثالث

عملية الإرشاد النفسي

- وسائل دراسة الفرد .
- خطوات الارشاد النفسى .
- مجالات الارشاد النفسى .
- مسئوليات المرشد النفسى
وواجباته .

الفصل الثامن

وسائل دراسة الفرد

يقابل التوجيه مشكلات متعددة ، وهو فى تناولها يعتمد على وسائل يستخدمها لى يقوم بوظيفته على اكمل وجه ، وتدرج هذه الوسائل من مجرد ملاحظة الفرد لنفسه الى ملاحظة الآخرين له ، ومن التقدير الكيفى الى القياس الكمى ، ومن الطريقة الذاتية الى المنهج الموضوعى . وقد وصلت بعض هذه الوسائل فى الوقت الحاضر الى درجة من الدقة والصحة والثبات والسهولة فى الاستخدام بحيث أصبح من الضرورى الاستفادة منها فى عملية التوجيه والارشاد النفسى . فعلى الموجه ان يستخدم جميع الوسائل التى اتاحها له العلم ، على ان يدرك تماما مدى دقة كل وسيلة يستخدمها ودلائلها ومدى تنبؤها ، وان يضع فى حسابه دائما احتمال الخطأ ، وان يعرض ذلك كله امام الفرد الجارى توجيهه او ارشاده فى صورة مفهومة واضحة ، بحيث تصبح هذه الأدوات معينة لكل من الموجه والفرد على تحقيق اهداف التوجيه .

ولكى يمكن مساعدة الفرد على حل مشكلاته علينا ان نقوم بتحليل قدراته واستعداداته وميوله واهتماماته وميزاته الشخصية ، وكذا ملاحظة سلوكه فى المواقف الفردية والجماعية والوقوف على ماضيه وحاضره فى جميع النواحي الاجتماعية والمهنية والتعليمية ، حتى نتعرف على عوامل البيئة والثقافة التى لها اكبر الأثر فى تكوين شخصية الفرد . وتشمل عملية دراسة الفرد جمع البيانات وتصنيفها وتفسيرها حتى يمكن تمييز كل فرد عن سواه عملا بمبدأ الفروق الفردية . وتستخدم الوسائل الآتية لجمع الحقائق والبيانات عن الفرد : (١) الملاحظة ، (٢) السيرة الذاتية ، (٣) دراسة الحالة ، (٤) السجلات ، (٥) الاختبارات النفسية . وفيما يلى شرح لكل وسيلة من هذه الوسائل :

أولا - الملاحظة :

الملاحظة وسيلة أساسية فى عملية التوجيه ، سواء قام بها الموجه او شخص آخر كالمعلم مثلا ، وقد مرت الملاحظة بمراحل مختلفة ،

فبعد ان كانت الملاحظة عرضية لا تعتمد الا على دقة الملاحظ وخبرته
بالسلوك الانسانى اصبحت تجرى حسب قواعد محددة فى فترات معينة
وتحت ظروف معروفة . وتتخذ الملاحظة عدة صور او اشكال اهمها :

١ - الملاحظة غير المقصودة التى يقوم بها المعلم او الموجه ثم يوجه
الفرد وفقا لما يصل اليه من قرارات نتيجة لهذه الملاحظة .

٢ - الملاحظة السردية التى يقوم بها المعلم عادة ، وفيها يسجل
ما يقوم به التلميذ او الطالب بالتفصيل .

٣ - الملاحظة الدورية التى تتم فى فترات محددة والتى تسجل وفقا
لتسلسلها الزمنى .

٤ - الملاحظة المقيدة بوسط او مجال معين ، مثل ملاحظة الفرد فى
موقف معين او اثناء مزاولة نشاط محدد .

وتعتبر الملاحظة السردية عادة من اهم الوسائل التى يعتمد عليها
التوجيه التربوى فى المدارس ، نظرا لأنها تقدم للموجه صورة دقيقة من
سلوك الطالب فى المواقف التى يتيسر له ملاحظته فيها . وتعرف الملاحظة
السردية بانها تسجيل لقطاع هام من السلوك ، فهى تسجيل لجزء من
حياة الطالب كما انها صورة لفظية لسلوك الطالب ، وانها افضل ما يمكن
للمدرس ان يقوم به تصويرا لفترة من حياة الطالب يقوم فيها بسلوك
يكشف عن ناحية هامة من شخصيته . وقد وضعت عدة شروط لتسجيل
الملاحظة السردية منها :

١ - ان يكون السرد موضوعيا ، فالموضوعية تمثل اهم خصائص
التسجيل السردى الجيد . وعلى المدرس ان يبتعد عن آرائه الشخصية
وانحيازاته فى تسجيل ملاحظاته . وعليه ان يكون موضوعيا بقدر
الامكان فى تفسيره للحوادث التى يسجلها .

٢ - ان يكون التسجيل مشتملا على تفاصيل السلوك وان يكون
متسلسلا كما حدث ، وينبغى ان تسجل العبارات التى ذكرت بنصها ،
فهذا يجعل التسجيل حيا . فالتعبيرات التى يستخدمها الفرد تدل دلالة
كبيرة على شخصيته ، كما ان التفاصيل التى يتعرض لها الملاحظ كثيرا
ما تضى على الحادثة معان سيكولوجية لا تتوافر فى حالة الاجمال او
التلخيص .

٣ - أن يكون التسجيل شاملا لعدد من الأحداث ولقطاعات متنوعة من السلوك ، فلكل قطاع من السلوك معنى ، الا انها جميعها تعطى المعنى العام الشامل للشخصية . ومن الممكن للباحث أو الموجه أن يحصل على صورة أكثر تكاملا للشخصية اذا ما كانت أساليب السلوك التي امامه متنوعة متعددة .

٤ - ينبغي أن يقدم التسجيل المعلومات التي تعطى معنى للحادثة المسجلة . ذلك ان تفسير الحادثة باعتبارها جزءا منفصلا من الفرد يكون ناقصا مبنورا ، فى حين ان معرفة المنبت الاجتماعى للفرد والظروف التي تحيط به والعوامل التي ادت الى الحادثة ، كل هذا يضىء على الحادثة معنى سيكولوجيا ويجعل تلخيص سلسلة التقارير الخاصة بالفرد ممكنا ، كما ان هذه المعلومات تقضى على ما قد يبدو من تناقض فى سلوك الفرد .

٥ - ينبغي أن يعطى التسجيل صورة عن الفرد مأخوذة من عدة خبرات . فلا يكفى أن يلاحظ المعلم التلميذ فى قاعة الدرس فقط ، بل عليه ان يتابع ملاحظاته فى المجالات المختلفة ، وفى فناء المدرسة وخارجها ، وفى الرحلات والزيارات والحفلات وغيرها .

٦ - ينبغي أن يكون التسجيل انتقائيا ، اى ان المدرس لا يسجل اية حادثة تقع امامه ، بل ينبغي أن يختار من بينها الأحداث الأكثر دلالة والتي تؤدي الى تفسير السلوك بصورة أكثر وضوحا .

وعقب هذا التسجيل للأحداث المتعلقة بالطالب تاتى المرحلة الثانية وهى مرحلة تنسيق البيانات وتفسيرها . والواقع أنه على الموجه أو المعلم أن يقوم بتنظيم هذه المعلومات أو البيانات ومعالجة ما فيها من نقص أو قصور أو تناقض ، وذلك بالرجوع الى الوسائل والأساليب الأخرى لجمع المعلومات عن الفرد أو بمعاودة الملاحظة . وعليه بعد ذلك ان يقدم تفسيراً يشير فيه الى الجوانب المختلفة لشخصية التلميذ ، وأن يعتمد فى ذلك التفسير على هذا التسجيل وعلى غيره من الوسائل الأخرى ، وأن يسجل بعد ذلك رأيه فى الطالب ومقترحاته بشأن ما ينبغي أن يتخذ معه من اجراءات . ويمكن تقسيم التقرير الذى يقدمه المعلم عن الطالب الى النواحي المختلفة لشخصية الطالب وهى :

١ - النواحي المختلفة لشخصيته من حيث صحته وقدراته واستعداداته وميوله ومواهبه وكيفية شغله لوقت فراغه .

- ٢ - النواحي المتعلقة بعلاقاته الاجتماعية فى المجالات المختلفة سواء
اكانت من زملائه أو مدرسيه أو غيرهم .
- ٣ - النواحي المتعلقة بنجاحه التربوى والمهنى واهدافه من الدراسة
ومن العمل .

وينبغى ان يتصف التقرير بالاحاطة والشمول واستغراق النواحي
المختلفة لشخصية الطالب . واذا امكن للمدرس ان يقدم تسجيلا سرديا
للحوادث التى تقع للطالب وتقريراً دقيقاً عنها فانه بهذا يقدم خدمة
عظيمة لعملية التوجيه . فالمدرس كثيراً ما يذهب الى ما هو أبعد من
الوسائل الموضوعية فى معرفة أسباب سلوك الفرد ، وفى معرفة العوامل
التي تجعله أقل أو أكثر تحصيلاً مما تمكنه قدراته واستعداداته ، وفى بعض
الاحيان يمكن للموجه ان يبدأ عملية التوجيه اعتماداً على هذه التسجيلات
السردية وعلى تقارير المدرسين اذا اعوزته الوسائل الأخرى كالاختبارات
والاستقصاءات . ولكن من الضرورى ان يكون الموجه حذراً فيما يتعلق
بصدق التقارير المبنية على هذه التسجيلات وعلى صحة الاستنتاجات التى
توصل اليها المدرس . وهنا تصبح معرفة الموجه بالمدرسين ومدى
موضوعيتهم ودقتهم عاملاً كبيراً فى تحديد مدى الاعتماد على تقاريرهم .
وفىما يتعلق بالمدرس فانه من الضرورى ان يعد لذلك العمل من خلال
التدريب الفنى الذى يقوم به الاخصائىون النفسىون . ومن الضرورى ان
يكون المدرس الذى يقوم بهذا العمل على قدر من المعرفة بالسلوك
الانسانى حتى يستطيع ان يميز خصائصه وان يدرك المعانى التى يتضمنها .
ومن الممكن ان تزداد معرفة المدرسين بالسلوك الانسانى كلما ازدادوا تعمقاً
فى دراسة طلبتهم وكلما تكررت اجتماعاتهم لمناقشة تقاريرهم وتسجيلاتهم
لسلوك الطلبة .

اما فيما يتعلق بالموجه فان عليه ان يعرف كيفية تفسير السجلات
التي تقدم اليه من المدرسين ، وان يقارن بينها وبين تفسيراتهم لها ،
وان يفيد من هذا فى توجيهه للأفراد .

وعند ملاحظة مجموعة من الأفراد فى وقت واحد تستخدم « قائمة
مراجعة » (Check List) تشمل الموضوعات الجديرة بالملاحظة لتكون
مرجعاً لمن يقوم بالملاحظة . وخير مثال لقائمة المراجعة هذه هو « كراسة
الملاحظة لتقدير سمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعى » (١) .

(١) عطية محمود هنا ، محمد عماد الدين اسماعيل ، كراسة
الملاحظة لتقدير سمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعى . (القاهرة
مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٣) .

وتتكون هذه البطاقة (الكراسة) من ستة اقسام : القسم الأول يحتوى على بيانات عامة وبيانات عن الأسرة ، والقسم الثانى يحتوى على بيانات عن الحالة الجسمية والصحة العامة ، ويحتوى القسم الثالث على بيانات عن القدرات العقلية والتحصيل المدرسى ، اما القسم الرابع فيحتوى على الجزء الرئيسى من البطاقة وهو الجزء الخاص بسمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعى ، ثم يضم القسم الخامس ملاحظات عامة عن الشخصية ، بينما خصص القسم السادس للملاحظات عن نواحي الانحراف النفسى وروعى فى اعداد البطاقة ان تحوى المعلومات اللازمة لرسم صورة واضحة للمعالم الرئيسية فى شخصية الفرد ، سواء اكانت هذه المعلومات ملاحظات عن مميزات سلوك الفرد فى الجماعة أو عبارة عن مواقف وظروف فى حياته الشخصية ، وسواء اكانت هذه المعلومات تشمل النواحي السوية فى شخصيته أم نواحي الانحراف الظاهرة فيها .

ولكى يكون لهذه البطاقة قيمتها فى البحوث العلمية الى جانب تاديتها لوظيفتها الشخصية وجب ان تتوافر فيها صفة القياس الموضوعى ، وذلك حتى لا تختلف النتائج التى يحصل عليها اكثر من ملاحظ عند استخدامها . ومن اجل ذلك روعيت عدة اعتبارات فى وضع التعليمات وفى الطريقة التى صيغت بها الصفات المطلوب ملاحظتها تحديدا اجرائيا . اى عن طريق اعطاء العمليات السلوكية التى تتضمنها كل صفة حتى يكون هناك اتفاق تام على معنى الشئ المطلوب ملاحظته . ومعنى ذلك التحديد هو توحيد الئىء الملاحظ أو تثبيته حتى لا يكون تغيره عاملا مؤثرا فى النتيجة النهائية سواء فى الفروق الفردية أو فى الفروق بين الصفات المختلفة عند الفرد الواحد ، وقد كتبت معانى الصفات المحددة على هذا النحو فى الخانات الخاصة بها . ولا بد للفاحص أو الملاحظ من ان يضع هذه المعانى نصب عينيه والا يلاحظ سوى الشئ المطلوب منه ملاحظته حتى تتحقق الدقة المطلوبة . ولقد وضعت لكل صفة من الصفات المطلوب ملاحظتها خمس مراتب ، ثم حدد معنى كل مرتبة على أساس مدى تكرار الصفة أو شدتها ، ووضع معنى لكل مرتبة فى الخانة الخاصة بها فى كل حالة حتى يكون امام القائم بالملاحظة الدليل الخاص بمعنى الدرجات التى يضعها .

وقد ضم القسم الرابع من البطاقة الصفات التى تعبر عن سمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعى ، وهو يحتوى على ٣٣ صفة هى :

- ١ - العناية بالمظهر الخارجى .
- ٢ - المبادأة .
- ٣ - الانفعالية (الثبات الانفعالى) .
- ٤ - الضبط .
- ٥ - المسرح .
- ٦ - المشاركة الوجدانية فى حالة السرور .
- ٧ - المشاركة الوجدانية فى حالات الألم النفسى .
- ٨ - المشاركة الوجدانية فى حالات الألم الجسمانى .
- ٩ - المشاركة الوجدانية السلبية فى حالات السرور .
- ١٠ - المشاركة الوجدانية السلبية فى حالة الألم النفسى .
- ١١ - المشاركة الوجدانية السلبية فى حالة الألم الجسمى .
- ١٢ - الاعتماد على الغير من الناحية العاطفية .
- ١٣ - الاجتماع مع الآخرين .
- ١٤ - القدرة على تكوين علاقة بالآخرين .
- ١٥ - رعاية الغير .
- ١٦ - حب الاستطلاع .
- ١٧ - المين الى التملك .
- ١٨ - التركيز .
- ١٩ - الرغبة فى المدح وحب الظهور .
- ٢٠ - القيادة .
- ٢١ - السيطرة .
- ٢٢ - الطاعة .
- ٢٣ - العدوان المادى .
- ٢٤ - العدوان اللفظى .
- ٢٥ - الايثار .
- ٢٦ - المنافسة .
- ٢٧ - الغيرة .
- ٢٨ - الحماس .
- ٢٩ - الشجاعة .
- ٣٠ - المثابرة .
- ٣١ - الاحساس بالنقد .
- ٣٢ - مستوى للطموح .

بر لكل صفة خمسة تقديرات ، مثال ذلك :

« الانفعالية (الثبات الانفعالي) :

(ا) ثابت جدا لا ينزعج بسهولة ولا تتغير اطواره الانفعالية بسرعة او بشدة .

(ب) مسيطر على انفعالاته الى حد كبير .

(ج) متزن عادة .

(د) سهل الاستثارة .

(هـ) كثير التغير والانفعال ، تظهر انفعالاته بشدة ووضوح ، ينتقل

من حالة الى نقيضها « .

ثانيا - السيرة الذاتية :

هى عبارة عن تاريخ حياة الفرد كما يكتبه بنفسه . وتشمل السيرة الذاتية للفرد تاريخه الأسرى وتطور حياته ، ونظرتة للحياة وقيمه واهدافه ، كما تشمل الخبرات التى مر بها والتي كان لها اثر كبير فى حياته ، وكثيرا ما يقوم الفرد بتحليل شخصيته ونموها والعوامل المؤثرة فيها . ويتوقف مدى قيام الفرد بتحليل شخصيته على مدى تبصره بنفسه وعلى مدى ثقافته وعلى بعض الخصائص المزاجية لشخصيته كالانطواء مثلا .

وتتخذ السيرة الذاتية صورا متعددة تتراوح ما بين الاستقصاءات التى تتناول النواحي الهامة فى حياة الفرد وبين السرد القصصى الذى يروى حياة الفرد فى صورة قصة طويلة يقوم الفرد نفسه بكتابتها دون التقيد بعناصر معينة . وفى بعض الأحيان تستخدم طريقة وسط بين الطريقتين السابقتين كأن يطلب ممن يكتبون سيرتهم أن يضمنوها نقاطا معينة ، وتشمل عادة معلومات عن الأسرة وخبراتهم فى الطفولة وخبراتهم فى المدرسة وميولهم وهواياتهم وخططهم المستقبلية . ويمكن الاستعانة بهذه الوسيلة فى التوجيه التربوى والارشاد النفسى ، مع الاستعانة بالنقط الآتية :

١ - المنشأ الأسرى والاجتماعى :

(ا) الأسرة ومستواها الاجتماعى والاقتصادى واعمال أفرادها
وكيفية شغل وقت الفراغ .

(ب) البيئة التى يعيش فيها الفرد واثرها عليه .

٢ - خبرات التلميذ فى المدرسة :

(ا) المدارس التى التحق بها .

(ب) اصدقائه فى المدرسة .

(ج) المدرسون الذين اثروا فيه .

(د) أهم الخبرات والأحداث التى مرت فى المدرسة .

٣ - خطة التلميذ التربوية :

(ا) ما هى المدرسة او الكلية التى ينوى الالتحاق بها ولماذا ؟

(ب) ما هى الخطة الدراسية التى وضعها لتحقيق اهدافه المهنية ؟

(ج) ما هى المواد الدراسية التى تفوق فيها ، والمواد التى يجد

صعوبة فى دراستها ؟

٤ - خطة التلميذ المهنية :

(ا) المهن التى يفضلها ولماذا ؟

(ب) ما هى اهدافه من الالتحاق بهذه المهنة ؟

(ج) ما هى الخطة التى وضعها لتحقيق اهدافه المهنية ؟

(د) ما هى العوامل الشخصية والاجتماعية التى يعتقد أنها سوف

تساعده ؟

٥ - تكييفه الشخصى والاجتماعى :

(ا) ما هى الصعوبات الشخصية او الاجتماعية التى يواجهها ؟

(ب) كيف يتغلب عليها ؟

(ج) ما هى علاقاته الاجتماعية ؟

٦ - اية اضافات اخرى .

وتظهر قيمة السيرة الذاتية فى أنها تساعد المدرس والموجه على فهم

التلميذ وادراك الشئ الكثير عن حياته وأهم الخبرات التى مر بها ، وكذلك

تعرض صورة لفلسفته فى الحياة وللنمط السائد فى تفكيره ، كما ان المقارنة بين ما يكتبه الفرد فى سيرته الذاتية وبين نتائج الوسائل الأخرى تكشف عن الشيء الكثير من التكوين الأساسى لشخصيته وعن قلقه وصراعه . وكثيرا ما تكشف السيرة الذاتية عن اتجاهات الفرد نحو الخبرات التى مر بها ، وهى اهم كثيرا من مجرد الخبرات وحدها .

وتظهر قيمة هذه الوسيلة أيضا فى ان بعض الأفراد أكثر ميلا الى التعبير عن أنفسهم كتابة منهم عن طريق الحديث . وفى هذه الحالة يستطيع الموجه ان يحصل على كثير من المعلومات والاتجاهات والانفعالات التى تسيطر عليهم عن هذا الطريق . وهى فى بعض الأحيان تكشف عن ميول الفرد وقدراته ، فالسيرة التى يكتبها الفرد هى جزء من انتاجه يدخل فى تقدير الفرد لنفسه كما ان كتابة الفرد لتاريخ حياته يجعله اقدر على تفهم نفسه والعالم المحيط به والعلاقة بينهما . وقد ذكر بعض المدرسين ان سلوك التلاميذ تحسن عقب كتابتهم لسيرتهم الذاتية ، وربما كان ذلك راجعا الى زيادة تفهمهم لأنفسهم وللعوامل المؤثرة فى سلوكهم . هذا بالإضافة الى القيمة العلاجية لهذه الوسيلة ، فهى وسيلة من وسائل التنفيس والتخلص من بعض الانفعالات المسيطرة على الفرد .

وعلى الموجه ان يكون على حذر فى تقبل ما يكتبه الفرد عن نفسه على انه حقيقة . وفى بعض الأحيان قد يتخذ الفرد من هذا وسيلة لتبرير سلوكه ، وفى أحيان أخرى قد يكون متأثرا بما يقرأه عن حياة الآخرين أو ما يشاهده فى السينما والمسرح . وهذا كله يدعو الموجهين الى ضرورة الرجوع كلما أمكن الى المصادر الأخرى لتبين الصحيح من الخطأ فى المعلومات التى تقدم اليهم من خلال السيرة الذاتية .

ومن العوامل التى تزيد من دقة هذه الوسيلة ما يأتى :

١ - ان يكون الفرد على استعداد لأن يكتب سيرته الذاتية دون أى ضغط يقع عليه فى هذا الشأن . ومن الأفضل ان نترك الحرية للفرد فى ان يكتب سيرته الذاتية فى أى وقت يشاء أو ان لا يكتبها اطلاقا .

٢ - ان يدرك الفرد ان كتابته هذه لن تقوم على أساس ادبى أو لغوى ، وان عليه ان يكتب بحرية وطلاقة مستخدما الأساليب التى يراها مناسبة دون التقيد بالأساليب اللغوية والأدبية المفضلة .

- ٣ - أن يدرك الفرد الهدف من كتابته هذه ، وأنه وسيلة لمساعدة
الموجه حتى يستطيع أن يقدم له المعونة على أفضل صورة ممكنة .
- ٤ - أن يتحفظ الموجه بهذه السيرة الذاتية على أساس أنها جزء من
عملية التوجيه ، ولا يصح أن تستخدم إلا فى أغراض التوجيه .
- وتتخذ الوسائل الذاتية صوراً شتى نخص منها بالذكر ما يأتى
بالإضافة الى السيرة الذاتية :

١ - تاريخ حياة الفرد (Life History) :

وهو صورة محدودة من السيرة الذاتية تمتاز بأنها تؤكد بعض
النواحي الثقافية ، وتكشف هذه الوسيلة عن أفكار الفرد فيما يتعلق بخبراته
الخاصة فى ضوء حاضره ، كما يعتبر تفسيره لخبراته أهم من الخبرات
ذاتها . ويمكن تعريف تاريخ حياة الفرد بأنه محاولة مقصودة تستهدف
تحديد نمو الفرد فى مجاله الحضارى والثقافى ، وأنه ليس سجلاً للأحداث
الجزئية فى حياة الفرد . وينبغى أن يقدم لنا تاريخ حياة الفرد صورة
ديناميكية له فى الوسط الحضارى والثقافى الذى يعيش فيه موضحة
استجاباته له ومدى تأثيره به . وتعتبر المواقف التى تتضمن صراعاً من
أهم عناصر تاريخ حياة الفرد نظراً لأنها هى التى تشكل فلسفته فى
الحياة وموقفه منها .

ويرى بعض علماء النفس مثل « دولارد Dollard » أن تحليل
تاريخ حياة الفرد يمتلزم أن ينظر المحلل الى الفرد على أنه جزء من
الحضارة والثقافة التى يعيش بها ، وأنه يتأثر بهذه الحضارة والثقافة
أولاً عن طريق الأسرة ثم عن طريق المدرسة والبيئة التى يعيش فيها .

٢ - المذكرات اليومية (Diaries) :

تعتبر المذكرات اليومية التى يدونها الفرد سواء من تلقاء نفسه أو
بوحى من الموجه ، من الوسائل الذاتية فى دراسة الفرد . وتستمد هذه
الوسيلة قيمتها من أنها تعتبر وسيلة صادقة للكشف عن خبرات الفرد
ومشاعره واستجاباته للمثيرات المختلفة ، إذ يكتبها الفرد ليحتفظ بها
لنفسه . ويستطيع الموجه أن يستفيد منها فى زيادة فهمه للفرد وللعوامل
المؤثرة فى سلوكه ، والصعوبة هنا تكمن فى أن عدداً قليلاً من الأفراد هم

الذين يكتبون مذكرات يومية تتعلق بحياتهم ، ثم ان عددا اقل هو الذى يقدم هذه المذكرات الى الموجهين حيث انها فى الغالب تحتوى على أمور لا يود الفرد ان يطلع عليها أحد سواه .

٣ - البرامج اليومية (Daily Schedules) :

فى بعض الأحيان يلجأ الموجهون الى مطالبة الفرد بأن يكتب تقريرا عن برنامجه اليومي لمدة اربع وعشرين ساعة ، وذلك بقصد معرفة أوجه النشاط الى يزاؤها عادة ومدة مزاولته لها . وقد ظهر ان هذه الطريقة مفيدة جدا فى حالة ما اذا كان الفرد يشكو من سوء تحصيله الدراسى أو من عدم توافقه مع الحياة المدرسية فقد اتضح ان هذا يرجع الى استغراقه فى أوجه نشاط لا تمت الى الدراسة بصلة أو أنه لا يستطيع ان يوازن وقته بما يسمح له بإشباع رغباته مع تحقيق اهداف الدراسة . وقد ظهر أيضا ان مجرد قيام الفرد بهذه المحاولة يكشف له عن مدى الوقت الذى يضيعه سدى والذى يمكنه الاستفادة منه اذا ما استغله فى أوجه النشاط المقبولة .

ولذلك تعتبر هذه البرامج وسيلة للكشف عن أسباب بعض المشكلات التى يعانها الطلاب ، كما انها وسيلة لمعالجتها أيضا ، حيث يعتبر البرنامج اليومي مرآة تعكس للطالب كيف يقضى وقته وكيف يمكن ان يعدل من برنامجه اليومي للحصول على فائدة أكبر .

٤ - استمارات البيانات الشخصية (Personal Data Sheets) :

تعتبر هذه الاستمارات أو البطاقات من الوسائل الهامة التى تمدنا بالكثير من المعلومات وما يمكن الخروج به من تحليلها . وتستخدم هذه الاستمارات لغرضين : الأول هو جمع المعلومات المتعلقة بالفرد والبيئة التى يعيش فيها ، والغرض الثانى هو ما تدل عليه هذه البيانات ، حيث انها كثيرا ما تنطوى على معلومات أخرى هامة ، فالسكن مثلا يدل فى كثير من الأحيان على نوع الوسط الذى يعيش فيه التلميذ ، كما ان المستوى الثقافى والمهنى للأب كثيرا ما يشير الى نوع الحياة الاجتماعية والثقافية التى يعيشها الفرد . ومعظم الاستمارات التى تستخدم فى التوجيه التربوى والمهنى بالمدرسة تتضمن الأسئلة الآتية :

١ - ما هو القسم أو الشعبة الدراسية الملتحق بها (أو التى تنوى

الالتحاق بها) ؟

- ٢ - ما هو انسبب فى اختيارك لهذا القسم أو هذا النوع من الدراسة ؟
- ٣ - ما هو القسم أو فرع الدراسة الذى تود لو كنت التحقت به ؟
ولماذا لم تلتحق به ؟
- ٤ - ما هى المواد الدراسية التى تفضلها أكثر من غيرها ؟ لماذا ؟
- ٥ - ما هى المواد الدراسية التى لا تحبها ؟ لماذا ؟
- ٦ - ما هى أوجه النشاط المدرسى التى تشترك فيها ؟
- ٧ - كيف تقضى وقت فراغك خارج المدرسة ؟
- ٨ - ما العمل الذى تنوى أن تلتحق به بعد استكمال دراستك ؟
- ٩ - لماذا اخترت هذا العمل ؟
- ١٠ - ماذا تعرف عن هذا العمل ؟
- ١١ - هل لديك خبرة سابقة أو معلومات عن هذا العمل ؟ وما هو مصدرها ؟
- ١٢ - ما هى أهم شىء فى الحياة فى نظرك ؟ وما هى أهدافك فى الحياة ؟



ثالثا - دراسة الحالة :

تعتبر هذه الطريقة فى تجميع المعلومات وتنظيمها أكثر بارتق دراسة الفرد شمولاً وقرباً من التفكير السليم ، إذ أنها تعد الموجه بصورة واضحة تتضمن جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرد أيا كان مصدرها ، كما أنها تتيح الفرصة الشخصية كى تبدو فى أدق صورة لها . ودراسة الحالة هى تحليل عميق شامل للحالة التى يقوم الأخصائى بدراستها ، وهى بذلك تتضمن تفسيراً لتسمية الفرد والمشكلة التى يعانى منها . ويستطيع الموجه - من خلال جمعه للبيانات والمعلومات الخاصة بالفرد وبيئته التى عاش فيها فى الماضى والتي يعيش بها فى الحاضر - أن يقدم صورة كاملة للفرد ، تفسر نموه وتطوره والعوامل التى أثرت عليه ، كما توضح لنا مشكلته الحالية والقوى المؤثرة عليها واتجاهاته نحوها . وينبغى أن تقدم لنا دراسة الحالة صورة للفرد فى ماضيه وحاضره على السواء ، ولا يقتصر دور الموجه هنا على مجرد تجميع البيانات بل يتعدى ذلك الى تنظيمها وتقديمها وتفسيرها والخروج منها بصورة كاملة عن الفرد تساعد على تقديم الخدمات اللازمة له .

وتستخدم دراسة الحالة فى عدة اغراض . . فهى قد تستخدم بقصد التشخيص والمساعدة فى الارشاد النفسى وفى التوجيه التربوى والمهنى أو فى العلاج النفسى ، كما تستخدم بقصد البحث أو الدراسة ، وقد تستخدم فى دراسة الأفراد العاديين غير المشكلين بقصد مساعدتهم على النمو الى أقصى حد ممكن . ويذهب بعض الموجهين الى أن دراسة الحالة أمر أساسى فى أية محاولة لمساعدة الأفراد ، وأن من الضرورى أن يبدأ الموجه عمله بجمع كل ما يمكن جمعه من معلومات تتعلق بالفرد فى صورة منظمة تكشف عن نشأة المشكلة التى يعانى منها ، وأن هذه المعلومات يمكن أن يحصل عليها الموجه اما عن طريق الفرد الذى يطلب المساعدة ، أو عن طريق غيره من الأفراد المتصلين به ، أو عن الطريقتين معا ، هذا بالإضافة الى المعلومات التى يحصل عليها بنفسه من الاختبارات والتقديرية ومقابلته الشخصية للفرد . هذا بالإضافة الى ما لهذه الطريقة فى تجميع البيانات عن الفرد وتنظيمها من قيمة فى دراسة السلوك الانسانى مثل تطور ميول الأفراد أو نمو قيمهم أو اهتمامهم بالدراسة أو العمل أو توتر حياتهم التربوية والمهنية .

وتشمل دراسة الحالة مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات ، كما تعتمد على وسائل متعددة موضوعية أو ذاتية . وخير مثال لدراسة الحالة هو « بطاقة تقييم الشخصية » (٢) وتشتمل على البيانات الآتية :

(٢) محمد عماد الدين اسماعيل ، سيد عبد الحميد مرسى ، بطاقة تقييم الشخصية (الطبعة الخامسة) . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ،

• ١٩٧٣

بيانات عامة : (الغلاف الخارجى)

رقم مسلسل : _____ التاريخ : _____
الاسم : _____
المدرسة أو الكلية (المعهد) أو المؤسسة : _____ رقم التليفون : _____
عنوان السكن : _____ رقم التليفون : _____
تاريخ الميلاد : _____ السن : _____
السنة الدراسية : _____ المهنة : _____

أعزب
الحالة الاجتماعية : _____ عدد الأولاد : ذكور _____ إناث _____
متزوج

مهنة الوالد : _____
عدد الأخوات : _____ ذكور _____ إناث _____
محول من : _____
سبب التحويل : _____
بيانات طبية : _____
بيانات اجتماعية : _____
بيانات نفسية : _____
ملاحظات : _____

وتنقسم البطاقة الى تسعة أقسام رئيسية ، وفيما يلى وصف لهذه الأقسام باختصار :

١ - تحديد المشكلة :

يتطلب هذا القسم تحديدا مختصرا للمشكلة ، ويفضل الرجوع الى تاريخ العميل السابق اذا ما كان هذا يلقى ضوءا على حالته الراهنة .

٢ - الجهود التى بذلت لحل المشكلة :

توضح باختصار الوسائل التى استخدمت فى حل مشكلة العميل ، سواء اكان ذلك عن طريق الاتصال المباشر به او عن طريق الاتصال بأقرب الناس له او بمن هم على صلة وثيقة به .

٣ - العميل فى المدرسة او العمل :

يتعلق هذا القسم من البطاقة بنواح اربع :

(ا) القدرات : وتسجل هنا نتائج الخبرات المستخدمة والمتعلقة بالذكاء والاستعدادات .

(ب) التحصيل فى المدرسة او العمل : تسجل هنا البيانات التى توضح مدى تحصيل العميل بالنسبة لما ينتظر منه .

(ج) حالة العميل اثناء الدراسة او العمل : تلخص المعلومات التى تميز سلوك العميل اثناء الدرس او العمل ، ويمكن الحصول على هذه المعلومات من واقع سجلاته او بناء على ملاحظته اثناء الدرس او العمل .

(د) موقف العميل من المدرسة والمدرسين او العمل والرؤساء : تدون البيانات المتيسرة الخاصة بسلوك العميل ، والتى تلقى الضوء على شعوره نحو المدرسة والمدرسين او العمل ورؤسائه فى العمل .

٤ - بيانات عن البيئة :

(ا) الحالة المنزلية : وصف مختصر لحالة المنزل ومدى اشباعه لحاجات العميل ويمكن الحصول على هذه المعلومات من المدرسين والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم .

(ب) الوالدان (او القرين) : وصف لشخصيات الوالدين والزوج او الزوجة وحالاتهم الاجتماعية وميولهم واتجاهاتهم نحو العميل واتجاه العميل نحوهم .

(ج) الاخوة او الزملاء فى العمل : توضح اعمارهم ووصف لشخصياتهم وحالاتهم التعليمية ومركزهم الاجتماعى واتجاهاتهم نحو العميل .

(د) التاريخ التطورى : الخبرات الهامة التى مر بها العميل بما فى ذلك مواقف النجاح ومواقف الاحباط مما قد يعود الى مرحلة الطفولة .

(هـ) السلوك المميز للعميل : يوضح سلوك العميل خارج المدرسة او العمل ، كسلوكه فى المنزل وفى المواقف الاجتماعية والرياضية وطريقة تعامله مع الآخرين .

(و) بيانات اضافية عن البيئة : تذكر البيانات التى لم يسبق ذكرها فى الفقرات السابقة .

٥ - بيانات عن النمو والتطور :

تسجل هنا كل المشاهدات المتعلقة بالصحة والمظهر العام ومظاهر التعبير الذاتى التى يمكن الاستفادة منها فى تفسير الشخصية . وقد وضعت قائمة تحوى أهم الصفات المتعلقة بكل مرحلة من مراحل النمو ويستطيع الموجه - بعد مراجعة كل صفة وذكر الملاحظات الخاصة بها - ان يقارن العميل بالمجموعة التى ينتمى اليها من حيث السن . وقد قسمت هذه الفقرة الى اربع مراحل رئيسية هى : مرحلة الطفولة المبكرة ، والمرحلة الابتدائية (من سن ٥ - ١٢ سنة) . ومرحلة المراهقة (من ١٣ - ٢٠ سنة) ومرحلة الرشد (اكثر من ٢٠ سنة) .

٦ - بيانات عن ديناميات الشخصية :

(ا) الحاجات والالتزامات :

١ - الحاجات : تسجل بيانات واقعية عن كيفية اشباع حاجات العميل الأساسية وذلك خلال السنوات العشر الأولى من حياته وكيفية اشباعها الآن .

٢ - الالتزامات : تذكر بيانات واقعية عن الالتزامات التى كانت تفرض على العميل عندما كان طفلا ، متضمنة حفظه للنظام والمسئوليات التى كان يفرضها عليه ابواه وما كانا يتوقعان منه بالنسبة لتحصيله الدراسى .

(ب) استغلال الواقع والتوافق معه :

١ - استغلال الواقع : تسجل البيانات الخاصة بالفرص والمساعدات التى اتاحت للعميل فى ماضى حياته وفى حاضره ، ومدى افادته منها .

٢ - التوافق مع الواقع : تسجل بيانات واقعية عن انواع القصور والصعاب التى اكتنفت حياة العميل وكيفية معالجته لها واسلوب تكيفه مع المجتمع بوجه عام .

(ج) القيم والأهداف :

١ - القيم : تسجل بيانات عن الصفات والمعانى والأشياء التى تعتبر موضوعا لقيم العميل ومدى تقييمه لها .

٢ - الأهداف : تدون بيانات واقعية عن اهداف العميل من حيث الملكية والمستويات التحصيلية والأهداف الأخرى فى الحياة .

٧ - تشخيص مشكلات العميل وتقييم شخصيته :

- (ا) بناء الشخصية : يوضع تحليل لشخصية العميل بعد الرجوع الى القسمين الخامس والسادس من البطاقة .
- (ب) التغيرات التي طرأت على شخصية العميل اثناء فترة الارشاد النفسى : يسجل الموجه التغيرات والتطورات التى حدثت لشخصية العميل اثناء فترة الارشاد النفسى كتعديل الاتجاهات او التحول من السلبية الى الايجابية ، او من الانطواء الى الانبساط وما اشبه .
- (ج) تشخيص مشكلات العميل وتفسيرها : تسجل على اساس من البيانات التى سبق تسجيلها وخاصة فى البند ٦ من البطاقة .

٨ - توصيات :

تذكر هنا التوصيات التى من شأنها مساعدة العميل فى التغلب على مشكلاته ، وقد تشمل هذه التوصيات : الحاجة الى دراسة اوسع او التعليم العلاجى ، او العلاج الطبى ، او العلاج النفسى ، او وسائل تعليمية خاصة ، او تغيير البيئة او تعديلها ، او التدريب على المواقف الاجتماعية ، او العمل مع الوالدين لمصلحة العميل ، وغيرها ، ومن الأفضل ان يشترك فى هذه التوصيات كل المشتغلين بحالة العميل مع مراعاة العمل على وضع هذه التوصيات موضع التنفيذ .

٩ - التتبع :

ان مسئولية تنفيذ التوصيات الخاصة بالأطفال والراشدين تقع على عاتق المختصين ممن تتوافر لديهم القدرات والامكانيات للقيام بها ، ويجب ان يراعى دائما متابعة هؤلاء اثناء قيامهم بتنفيذ التوصيات المقترحة متابعة دورية منتظمة . ونظرا لتعدد الخدمات المطلوبة بالنسبة للفرد فغالبا ما يشترك فى تنفيذها فريق من المختصين ، وعليهم تنسيق جهودهم والاجتماع مع بعضهم من حين لآخر لتبادل الراى والمشورة ومراجعة وسائل العلاج والقيام بأى تعديل تقتضيه الظروف .

* * *

رابعا - السجلات :

تتطلب عملية التوجيه التربوى وجود بطاقات تسجل فيها البيانات المتعلقة بالفرد فى صورة منظمة يسهل على الموجه استخدامها والافادة منها

٥٢٦٦:

فى عملية التوجيه ، ونجد فى الوقت الحاضر أن معظم المدارس والمؤسسات التربوية تحتفظ ببطاقات لجميع الطلاب ، ويمكن للموجه التربوى أن يستفيد من هذه البطاقات ، وهذه البطاقات تشكل جزءا هاما من عملية التوجيه ، فبدونها يصعب على الموجه أن يتتبع تاريخ الفرد الذى يقوم بمساعدته .

ويرجع استخدام البطاقات الجمعة (Cumulative Records) فى ميدان التربية والتعليم على نطاق واسع الى عام ١٩٣٠ حين بدأ استخدامها ينتشر فى المدارس المختلفة . واهم ميزة لهذه البطاقات هى أنها تستخدم على مدى فترات طويلة نسبيا ، وأن المعلومات التى تتضمنها لا تسجل مرة واحدة ولكنها تتدرج تبعا للظروف .

● المبادئ الأساسية التى ينبغى اتباعها فى تصميم البطاقات الجمعة :

١ - أن البطاقات الشاملة التفصيلية أمر لا غنى عنه فى المدرسة الحديثة حتى يمكن أن تقوم بوظائفها خير قيام . فالبطاقات تقدم صورة شبه كاملة عن التلميذ ليس من الميسور أن تتوافر لدى احد المدرسين .

٢ - أن الهدف من البطاقة هو أن تساعد على تحسين عملية التعليم بالإضافة الى توجيه التلميذ فى مختلف نواحي حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية والنفسية . وينبغى وفقا لهذا المبدأ أن توزن كل وحدة من وحدات البطاقة فى ضوء قيمتها بالنسبة لتوجيه التلميذ كفرد .

٣ - من الأنضل أن تصمم بطاقات تتبعية تشمل مرحلة طويلة من التعليم ، كما أنه من المفيد أن تتبع البطاقة التلميذ فى تنقلاته من مدرسة لآخرى أو من مرحلة تعليمية الى مرحلة أخرى حتى تصبح سجلا شاملا لتاريخه الدراسى والشخصى والاجتماعى ، وحتى تصبح أداة مفيدة فى يد الموجه والمدرس ومدير المدرسة على السواء .

٤ - ينبغى أن تكون البطاقات بحيث يسهل على جميع المدرسين والموجهين استخدامها ، ومن الممكن فى هذه الحالة أن تسجل الأمور الخاصة جدا بالتلميذ فى بطاقة أخرى تحفظ بمعزل عن البطاقات ، ولا تكون فى متناول هيئة التدريس ، ولا يرجع اليها سوى الموجه .

٥ - يجب أن يكون نظام التسجيل بسيطاً ، وفى صورة منظمة بحيث يسهل على المدرس أو الموجه أن يستفيد منه فى عمله ، وخاصة إذا ما كان عبء هذا العمل ثقيلاً عليه بسبب كثرة عدد الحالات التى يجب عليه مساعدتها .

٦ - ينبغى المحافظة على دقة البطاقات ومطابقتها للواقع ، وذلك عن طريق الاعتماد على الوسائل الموضوعية فى تقييم الأفراد كلما أمكن ذلك .

٧ - ينبغى أن تكون البطاقات المستخدمة فى المدارس المختلفة متماثلة حتى يمكن الاستفادة منها على نطاق واسع ، وخاصة إذا كانت البطاقة تنتقل مع التلميذ من مدرسة لأخرى .

٨ - ينبغى أن تصمم البطاقة وفقاً لأهداف المدرسة وحاجات التلاميذ ، وأن يكون ذلك نتيجة للدراسة التى تتناول المدرسة والتلميذ وأهداف التربية والتوجيه .

٩ - ينبغى أن تكون البطاقة بسيطة لا تتضمن حشواً أو تكراراً ، وفى كثير من الأحيان نجد أن عدم العناية باستيفاء البطاقات يرجع إلى ما تتطلبه من مجهود فنى أو كتابى كبير لا يمكن للمدرس أو للموجه أن يقوم به بالإضافة إلى أعبائه الأخرى .

١٠ - ينبغى أن يصاحب البطاقة دليل يسترشد به المسئول فى ملء أجزائها المختلفة ، وخاصة النواحي الخاصة بالقدرات والشخصية والاتجاهات .

١١ - ينبغى أن يكون نظام البطاقات نظاماً قابلاً للتعديل غير جامد ، أى أن تتعدل البطاقات وفقاً للتغيرات التى تطرأ على مبادئ التربية والتوجيه .

١٢ - ينبغى أن يعد المدرسون بحيث يستطيعون استخدام البطاقات بطريقة ملائمة ، سواء أكان هذا أثناء إعدادهم لمهنة التدريس أم عند تدريبهم أثناء الخدمة .

ويمكن القول بأن البطاقة المصممة ينبغى أن تقدم لنا ما يعطى صورة كاملة متطورة للفرد ، بحيث تعرض لأساليب سلوكه واتجاهاته حتى يستطيع الموجه أن يكشف عن العلاقات المتداخلة بين نواحي شخصية الفرد ، وتوضح نمط نموه ونضجه .



● محتويات البطاقة المجمة :

لجأ الباحثون الى عدة طرق لتحديد البيانات والمعلومات التي ينبغي أن تحتويها البطاقة المجمة ، وأسفرت النتائج الى ان البيانات ينبغي أن تتضمن ما يأتي :

١ - البيانات الشخصية مثل الاسم وتاريخ الميلاد ومكان ومحل الإقامة .

٢ - البيئة والأسرة وسن الوالدين ودرجة ثقافتها وعملها وعدد الاخوة وأعمارهم وثقافتهم ومهنتهم وغير ذلك من البيانات المتعلقة بالأسرة .

٣ - التحصيل المدرسي ويشمل درجات التلميذ في المواد الدراسية ، وترتيبه بين زملائه في دراسته وملاحظات المدرسين على أعماله المدرسية .

٤ - قدرات التلميذ وتشمل نتائج اختبارات الذكاء والقدرات وتقديرات المدرسين في هذه النواحي وتفسيرات الموجهين لهذه الاختبارات .

٥ - مواظبة التلميذ وأسباب تغييره عن المدرسة ، وهل ترجع الى سوء الصحة او عدم ملاءمة الدراسة لقدراته أو لنواح اقتصادية أو اسرية .

٦ - الصحة وتتضمن العجز الجسمي ، والأمراض التي أصيب بها ، وقدرته البدنية واتجاهاته نحو صحته .

٧ - الملاحظات السردية ، وتقديرات الشخصية ، والتقارير الذاتية ، والاجتماعات التي عقدت بشأن التلميذ ونتائجها .

٨ - الخطط التربوية والمهنية وتتضمن الدراسات التي ينوي الالتحاق بها ، والهدف من ذلك والمهنة التي ينوي الالتحاق بها ، وخطته المستقبلية .

٩ - القيم والاتجاهات العامة والأهداف والتغير الذي طرأ عليها سنة بعد أخرى .

١٠ - الهوايات وأنواع النشاط الذي يمارسه .

١١ - تتبع التلميذ بعد خروجه أو تخرجه .

١٢ - مقارنة ما وصل اليه التلميذ مع ما وصل اليه زملاؤه بعد تخرجهم .



● استخدام البطاقة المجمعّة :

تستخدم البطاقة المجمعّة فى أغراض التربية والتوجيه ، كما سبق ان ذكرنا ، ويمكن ان نلخص أهم الأغراض التى تستخدم فيها البطاقات فى التوجيه فيما يلى :

- ١ - توجيه التلاميذ والطلاب فى النواحي المختلفة ، بما فيها النواحي التربوية والمهنية .
- ٢ - الكشف عن التلاميذ والطلاب الذين يمتازون فى قدرتهم العامة او فى مواهبهم الخاصة مثل الرسم والفنون والمهارة اليدوية .
- ٣ - الكشف عن الطلاب الذين يعانون اوجه النقص فى الدراسة وغيرها وأسباب ذلك .
- ٤ - مساعدة التلاميذ والطلاب فى وضع خططهم المتعلقة بالدراسة او العمل .
- ٥ - المساعدة فى معالجة المشكلات التربوية والمهنية والشخصية التى يعانيتها التلاميذ .
- ٦ - المساعدة فى تشغيل او توظيف الطلاب فى الوظائف والأعمال الملائمة لهم .
- ٧ - المساعدة فى تحويل الطلاب الذين تستلزم حالاتهم دراسة او خدمات خاصة الى المؤسسات التى تقوم بذلك .

● أسس تفسير البيانات الواردة فى البطاقة المجمعّة :

من الممكن ان نضع قواعد أمام مفسرى البطاقات من شأنها أن تجعل تفسيراتنا أقرب الى الموضوعية ، وهذه القواعد هى :

- ١ - ينبغى الا يعمم المفسر من مجرد شاهد واحد او حادثة واحدة ، بل ينبغى عليه ان يستعين بجميع الأدلة التى يجدها تحت يده . . . ففقدرة الطالب العقلية لا تتحدد بنسبة ذكائه فقط ، وانما يمكن ان تتحدد عن طريق السنة الدراسية التى ينتظم بها ودرجاته التحصيلية وتقديرات المدرسين .

٢ - ينبغي الا نفترض أن سلوك الفرد فى المستقبل سوف يكون حتما على نمط أسلوبه فى الماضى ، اذ ينبغي ان نضع فى اعتبارنا العوامل الطارئة التى تؤثر فى السلوك ، فهوايات الفرد واهتماماته ووجه نشاطه قابلة للتغير .

٣ - ينبغي الا ننظر الى البيانات والمعلومات الواردة فى البطاقة على أنها صحيحة تماما ، فهناك احتمال وجود الخطا الذى ينشأ عفوا أو قصدا ، أو نتيجة لعوامل شعورية أو لا شعورية .

٤ - ينبغي الا تكون نظرة المفسر نظرة جامدة لا تتغير نتيجة للتوصل الى بيانات جديدة أو معلومات مخالفة لتلك التى بنى عليها تفسيره .



خامسا - الاختبارات النفسية :

تعتبر الاختبارات النفسية من ادق الوسائل المستخدمة فى الارشاد النفسى والتوجيه التربوى والمهنى لدراسة الفرد بطريقة موضوعية . وهى تستخدم لقياس القدرات العقلية والاستعدادات والميول والشخصية والقيم والاتجاهات . وقد تكون الاختبارات لفظية أو عملية . وقامت فكرة استخدام الاختبارات على اساس ان هناك فروقا بين الافراد من حيث القدرة على التعلم وانجاز الاعمال وأن القدرات تتفاوت بالنسبة للفرد ذاته ، مع مراعاة اثر البيئة والثقافة على محتويات الاختبار ونتائجه .

● الأغراض التى تستخدم فيها الاختبارات النفسية :

تستخدم الاختبارات النفسية فى عملية التوجيه لتحقيق اغراض متنوعة منها :

١ - أنها تستخدم كوسيلة تساعد فى الحصول على معلومات ذات قيمة كبيرة فى تشخيص مشكلات التوجيه التربوى والمهنى . ففى كثير من الأحيان نجد ان الشكوى لا تدل على السبب الذى أدى اليها ، فالطالب الذى يشكو من مادة الرياضيات قد ترجع شكواه الى اسباب متنوعة . . . كان يكون الطالب محدود الذكاء ، أو تكون مهاراته المتعلقة بالقراءة والفهم أقل مما ينبغي ان تكون عليه بالنسبة لسنة وصفه الدراسى ، وقد يكون ما ينقصه هو اكتساب المهارات الأساسية المتعلقة بمادة

الرياضيات ، وهذا ما تكشف عنه الاختبارات التشخيصية ، كما ان الشاب الذى يشكو من عدم قدرته على رسم خطة لمستقبله التربوى والمهنى قد تكشف اختبارات الشخصية عن مدى القلق الذى يستبد به ويشتت قدرته على التفكير السليم والتخطيط القويم . وكثيرا ما نجد ان التشخيص فى حالة استخدام الاختبارات يأتى سريعا واضحا وتؤيده الوسائل الأخرى التى يستخدمها الموجه فيما بعد .

٢ - وتستخدم الاختبارات فى بعض الأحيان على اساس انها نقطة البدء فى المقابلة وانها تتيح الفرصة للفرد كى يعبر عما فى نفسه وان يكشف عن العوامل الخفية التى أدت الى سوء توافقه فى الدراسة أو العمل . وقد يؤدى تطبيق الاختبارات الى الكشف عن نواح من التفوق أو النقص لم يكن الموجه يعلم عنها شيئا .

٣ - تستخدم الاختبارات أيضا كوسيلة لعلاج مشكلات التكيف الدراسى أو المهنى . ففى كثير من الأحيان تستخدم الاختبارات الاسقاطية كوسيلة من الوسائل التى ينفس بها الفرد عن انفعالاته المكبوتة ، وأن يدرك العلاقة بين شكواه الحاضرة وخبراته الماضية ، وبالتالي أن ينظر الى موقفه الحاضر بطريقة أكثر موضوعية وادنى الى معرفة وسائل التغلب على ما يواجهه من صعاب وتقبل ذاته وتقبل الآخرين بما يؤدى الى توافقه فى حياته من شتى نواحيها .

٤ - للاختبارات النفسية أيضا قيمتها من الناحية الاقتصادية ، فهى أسرع من غيرها فى الكشف عن الجوانب المختلفة لشخصية الفرد ، كما ان استخدام وسائل اخرى للكشف عن هذه الجوانب قد يكون امرا مستحيلا أو كثير التكاليف .

٥ - والاختبارات - بحكم طريقة وضعها وتصحيحها وتفسير نتائجها - تقدم نتائج أكثر موضوعية من غيرها . فالطريقة التى توضع بها الاختبارات من حيث دراسة صدقها وثباتها وتحليل الوحدات التى تتكون منها ، ثم الطريقة التى تصحح بها معظم الاختبارات من حيث اقتصارها على استجابات معينة محدد لها قيم معينة ، والأسئلة التى تتضمنها الاختبارات من ناحية شمولها وتنوعها أو دقتها وتركيزها ، والطريقة الموحدة التى تجرى بها الاختبارات ، كل هذا يؤدى الى موضوعيتها . وقد ظهر من الأبحاث المختلفة أن الأحكام التى تبنى على

نتائج الاختبارات ادق واضبط من الأحكام التي تبني على نتائج
تقديرات المدرسين .

٦ - ويلاحظ أيضا أن الاختبارات أكثر من اية وسيلة أخرى من
وسائل التوجيه تعطى وصفا رقميا ، كنسبة الذكاء ، ادق من تقدير ذكاء
الفرد على أنه ذكي أو فوق المتوسط أو غير ذلك . كما أن الدرجة المعيارية
توضح مركز الطالب في صفه الدراسي ، أو العامل أو الموظف بالنسبة
للعاملين الذين سوف يشتغل معهم توضيحا ادق من الحكم الذي يصدره
المدرس على الطالب أو المشرف على العامل أو الموظف .

٧ - تمثل نتائج الاختبارات صورة ثابتة يمكن مقارنتها بغيرها بعد
فترة من الزمن ، بحيث يمكن عن طريقها قياس مدى التغير ، سواء اكان
ذلك نتيجة دراسة معينة أو علاج معين أو الوجود في مجال معين .
فمن الممكن أن نتبين عن طريق الاختبارات التشخيصية مدى التاخر
الدراسي والمواد التي تاخر فيها الطالب ونوع العلاج الذي يتطلبه .

وعلى الرغم من أن الكثير من الاختبارات النفسية قد وصلت إلى
درجة كبيرة من الدقة ، إلا أن هذا لا يعنى أنها خالية من أى نقص
أو أن استخدامها لا ينطوى على أى خطر . فمن الضروري أن يكون الموجه
على حذر عند استخدامه لها فى أغراض التوجيه ، فعليه أن يعرف حدود
هذه الوسيلة والأخطاء التي يمكن أن يقع فيها عند تطبيقها أو تفسيرها .
وكلما كان الموجه مدركا لحقيقة الوسيلة التي يستخدمها ومميزاتها ونقائصها
كلما كان أقدر على الاستفادة من هذه الميزات والتقليل من اثر النقائص

وينبغى على الموجه الا يعتمد على اختبار واحد فى التوجيه التربوي
أو المهني ، ففي حالات كثيرة نجد أن بعضا من الأفراد الذين يحصلون
على درجات أقل من الدرجة الحرجة ، أى الدرجة الدنيا التي حددتها
الابحاث للنجاح فى دراسة من الدراسات أو عمل من الأعمال ، قد ينجحون
فى دراستهم أو فى عملهم رغم ما تشير به نتائج الاختبار ، وأن البعض
الأخر قد يفشل فى دراسته أو عمله رغم حصوله على درجة عالية ،
وهذا يستدعى أن يكون التوجيه قائما على أكثر من أداة واحدة وأن
يدخل فى اعتباره احتمالات الخصائص الأخرى للفرد وهى التي تؤثر
فى نجاحه أو فشله .

وأخيرا ينبغى أن ننظر إلى الاختبارات على أساس أنها قد تقدم لنا

ادلة عما يستطيع الفرد القيام به ، ولكنها لن تقرر للموجه أو للفرد ما ينبغي القيام به . فالقرار الذى يتخذه الفرد بشأن دراسته أو عمله يأتى نتيجة لاستخدام أكثر من وسيلة وللأخذ بأكثر من اعتبار ، ويحدث نتيجة لعملية متدرجة تستغرق أكثر من مجرد اجراء الاختبار وتصحيحه وتفسير نتائجه .

● الاختبارات المستخدمة فى التوجيه التربوى والمهنى :

الاختبارات النفسية المستخدمة فى التوجيه التربوى والمهنى متنوعة تنوعا عظيما بحيث لا يستطيع الموجه أن يجرى على الفرد الذى يوجهه جميع الاختبارات ، فعليه أن يختار من بين الاختبارات التى يجدها امامه اكثرها ملاءمة للغرض الذى يستهدفه . فهو حين يقوم بعملية توجيهه تربوى فى مستوى المدرسة الاعدادية أو الثانوية أو العالية يستخدم اختبارات غير تلك التى يستخدمها حين يقوم بعملية توجيهه مهنى تستهدف اختيار المهنة الملائمة . كما ان الكشف عن نواحي النقص فى الدراسة يستلزم انواعا من الاختبارات التشخيصية للكشف عن هذه النواحي ، وكذلك نجد ان الاختبارات المستخدمة فى حالة عدم التوافق الشخصى للدراسة أو العمل تختلف عن الاختبارات التى تستخدم فى سبيل تحديد الميول المهنية . ومع ذلك فان الأمر فى كثير من الأحيان يتطلب فحصا شاملا للفرد من جميع نواحيه العقلية والتحصيلية والشخصية ، الأمر الذى يتطلب اختيار أقل عدد ممكن من الاختبارات التى تغطى أكبر مساحة ممكنة من السلوك الانسانى . فضلا عن ذلك كله فان الاختبارات تختلف من ناحية جودتها اختلافا كبيرا ، فالبعض صادق الى درجة كبيرة ، والبعض الآخر يشك فى درجة صدقه ، وكذلك الأمر من ناحية ثباته وسهولة استخدامه .

كل هذا يتطلب من الموجه ان يدرس الاختبارات النفسية ، سواء اكانت تربوية أو مهنية أو شخصية ، دراسة وافية ، وأن تكون تحت تصرفه باستمرار ذخيرة وافية من المعلومات المتعلقة بالاختبارات ، وعينات من هذه الاختبارات ، والدراسات المتعلقة بها ، والمراجع التى تتناول الاختبارات النفسية بالتقويم والدراسة والتعليق ، بحيث ينتقى فى النهاية أكثر هذه الاختبارات ملاءمة للحالات التى يوجهها . ومن الضرورى أن يكون الموجه على دراية واسعة بتطبيق الاختبارات على اختلاف انواعها وتفسير نتائجها بما يناسب الحالة .

وعلى الرغم من ان الأصل فى الاختبارات النفسية مأخوذ عن المراجع الأجنبية ، فان البيئة العربية قد شهدت فى السنوات الأخيرة مجهودات دائبة مستمرة لتعريب الكثير من الاختبارات النفسية وتعديلها بما يناسب البيئة والثقافة العربية ، هذا بالإضافة الى العديد من الاختبارات التى وضعت أساسا للبيئة العربية فى مجالات الذكاء والاستعدادات والشخصية . وتنقسم الاختبارات النفسية الى عدة انواع نخص منها بالذكر ما يأتى :

١ - اختبارات الذكاء (Intelligence Tests) :

على الرغم من اختلاف العلماء فى تعريفهم للذكاء الا ان معظم واضعى اختبارات الذكاء يعتمدون فى صدق الاختبارات التى يضعونها على أساس النجاح الدراسى ، ولهذا ظهر اتجاه واضح الى تسمية هذه الاختبارات باختبارات الاستعداد المدرسى أو القدرة الأكاديمية . ومع ذلك فان هذه الاختبارات تتخذ صوراً متعددة بعضها فردى والآخر جمعى ، كما ان بعضها لفظى والبعض الآخر غير لفظى يعتمد على الصور والرسوم أو الانجاز العملى .

ولما كانت معظم تعريفات الذكاء تذهب الى انه القدرة على التفكير المجرد أو أنه القدرة على ادراك العلاقات ، كانت معظم اختبارهاته تتضمن أسئلة عن ادراك العلاقات بين الرموز المختلفة سواء اكانت لفظية أو عددية أو ادراكية . ومع ذلك فان الأسئلة المتعلقة بالمعلومات وتلك التى تتطلب اداء عمليا لا تزال تحتل مركزا كبيرا فى اختبارات الذكاء الفردية .

ومن أهم الاختبارات الفردية للذكاء المستخدمة فى التوجيه هى :

(أ) اختبارات «ستانفورد بينيه المعدل» (Revised Stanford - Binet)

(Tests of Intelligence) وهو عبارة عن جزء لفظى وجزء عملى ، ويستخدم أساسا للأطفال وقد استنبطت منه نسخة معربة لتناسب البيئة العربية (اعدھا د . محمد عبد السلام ، د . لويس كامل) .

(ب) اختبار « وكسلر - بلفيو لذكاء الراشدين » واختبار « وكسلر

- بلفيو لذكاء الأطفال » ويحتوى كل من الاختبارين على قسم لفظى وقسم عملى ولكل من القسمين معايره ، كما توجد معاير للاختبار بأكمله (وقد عرب الاختبارين بما يناسب البيئة العربية د . محمد عماد الدين اسماعيل و د . لويس كامل) وهى تعتبر من افضل اختبارات الذكاء

المستخدمة فى التوجيه التربوى والمهنى ، لتحديد درجة ذكاء الفرد ، ولكن نظرا لصعوبة اجرائهما ولأنهما اختباران فرديان ، فانهما لا يستخدمان الا فى الحالات التى تتطلب فحصا دقيقا .

وهناك اختبارات ذكاء جمعية ، مثل اختبار الذكاء المصور (د . احمد زكى صالح) واختبار الذكاء غير اللفظى (د . عطية هنا) .

٢ - اختبارات القدرات الخاصة ، اى الاستعدادات :

(Aptitude Tests)

تنوعت الاختبارات التى تستخدم لقياس القدرات الخاصة او الاستعدادات ، ومن امثلة هذه الاختبارات :

(١) اختبارات الأعمال الكتابية ، او المكتبية (اعداد د . محمد عماد الدين اسماعيل ، د . سيد عبد الحميد مرسى) . وهى تقيس القدرة العددية ، والسرعة والدقة ، والاستدلال اللغوى .

(ب) مقياس الاستعداد الاجتماعى (اعداد د . سيد عبد الحميد مرسى) لقياس القدرة على التصرف فى المواقف الاجتماعية .

(ج) اختبارات القدرة الميكانيكية ، لقياس عوامل التصور المكافى ، والتفكير الميكانيكى ، والمعلومات الميكانيكية ، والمهارة اليدوية .

٣ - اختبارات الميول - الاهتمامات (Interest Tests) :

تقيس هذه الاختبارات الميول المهنية كما فى اختبار سترونج للميول المهنية او للميول الدراسية والمهنية مثل « اختبار كودر للميول » والاول اكثر استخداما فى الدراسات العليا والمهنية (اعده باللغة العربية د . عطية هنا) والثانى اكثر استخداما فى المدارس الثانوية لتوجيه الطلبة نحو الدراسات او المهن الملائمة لهم من حيث الميول (اعده باللغة العربية واستخرج معاييره د . احمد زكى صالح) .

٤ - اختبارات الشخصية (Personality Tests) :

تتعدد انواع اختبارات الشخصية وتنقسم غالبا الى :

(١) استخبارات الشخصية (Personality Inventories) :

وهى مجموعة من الأسئلة يجيب عنها الفرد « بنعم » او « لا » ، مثل « مقياس الشخصية المتعدد الأوجه » (اعده للبيئة العربية د . عماد اسماعيل و د . لويس كامل) .

وتقيس نواحي توهم المرض ، والانقباض أو الاكتئاب ، والهستيريا ، والانحراف السيكوباتي ، والذكورة / الأنوثة ، والشعور بالاضطهاد ، والوسوسة ، والفصام ، والهوس الخفيف ، والانبساط / الانطواء . وكذلك « بقياس الارشاد النفسى » (أعده بما يلائم البيئة العربية د. عماد اسماعيل و د. سيد عبدالحميد مرسى) الذى يستخدم فى مرحلة المراهقة لتشخيص مشكلات التوافق وقياس نواحي العلاقات الأسرية ، والعلاقات الاجتماعية ، والثبات الانفعالى ، والشعور بالمسئولية ، والواقعية ، والروح المعنوية ، والاستعداد للقيادة .

(ب) الوسائل الاسقاطية (Projective Techniques) :

ويقصد بها محاولة التعرف على الشخصية عن طريق ما يسقطه الشخص على المثبات الحسية من معان أو اشكال أو صور . واهم الوسائل الاسقاطية المستخدمة هى :

– اختبار بقع الحبر لريرشاخ Rorhasch Inkblot Test

– اختبار تفهم الموضوع Thematic Apperception Test. (TAT)

– اختبارات تكلمة الجمل Sentence Completion Tests

(ج) اختبارات المواقف (Situation Tests) :

وهى اختبارات تجهز حسب طبيعة الموقف ، وتتميز بأنها عملية بحتة ، اذ يكلف الفرد بانجاز بعض الأعمال الفردية أو الجماعية ثم يلاحظ سلوكه لقياس صفات معينة مثل : الدافعية ، والذكاء العملى (القدرة على التصرف بسرعة فى المواقف الطارئة) ، والثبات الانفعالى ، والقيادة ، والاستعداد الاجتماعى ، والحذر ، وسعة الحيلة ، والقدرة على المحافظة على الأسرار ، والقدرة على المراوغة .

وعند استخدام الاختبارات النفسية فى التوجيه والارشاد النفسى يجب الا نخضع لحكمها خضوعا مطلقا ، اذ انها تتأثر بعوامل معينة كالحالة الانفعالية للفرد وقت الاختبار وعوامل التعب والاجهاد . ولذا فمن الأفضل ان تستخدم وسائل أخرى بجانب الاختبارات كالمقابلة والملاحظة بالإضافة الى تنوع الاختبارات المستخدمة ، حتى يكون التشخيص مستندا الى أكثر من دليل . ويعتبر تفسير نتائج الاختبارات مرحلة هامة من مراحل الارشاد النفسى والتوجيه التربوي والمهنى ، ولذا ينبغى ان يراعى ما يأتى :

١ - تقديم تنبؤات إحصائية مبسطة للفرد مبنية على أساس نتائج الاختبارات . مثال ذلك : إذا حصل الفرد على درجة معيارية فى الاختبار تعادل ٨٠% يمكن أن نقول له « ان ثمانين من كل مائة طالب ممن يحصلون على تقدير كـتقديرك فى الاختبار ينجحون فى الأعمال الميكانيكية » .

٢ - إتاحة الفرصة للفرد كى يقوم التنبؤات من حيث انطباقها عليه . فبعد ان يقدم الموجه النتائج للفرد ويفسرها له يصمت لفترة مناسبة حتى يتيح الفرصة للفرد كى يستجيب لهذه النتائج ويديرها فى راسه ويقوم قدراته وشخصيته فى اطار ما أسفرت عنه الاختبارات .

٣ - وقوف الموجه محايدا ما بين نتائج الاختبارات واستجابات الفرد لهذه النتائج فلا يبدى الموجه اى رأى فى هذه الناحية ولا ينصح بشئ معين ولكن ينصت بحرارة واحترام لما يقوله الفرد ، فهذا هو التقبل .

٤ - العمل على تيسير تقويم الفرد لذاته وما يتخذه من قرارات . فالموجه هنا يتعرف على مشاعر العميل واتجاهاته ويعكسها ، وهذا من شأنه ان يساعد الفرد فى الكشف عن مشاعره بعمق واستبصار وأن يتخلص من التوتر والانفعالات المكبوتة ، كما ينظر الى الحقائق والبيانات بنظرة أكثر موضوعية .

٥ - تجنب وسائل الاقناع ، فليس للموجه أن يثير دوافع مصطنعة فهذه الدوافع هى من شأن نتائج الاختبارات والمشاعر التى تثيرها لدى العميل .

ويقوم الموجه بتفسير النتائج بما يساعد الفرد على معرفة اوجه القوة والضعف فى قدراته وشخصيته ، وحينئذ يمكن معاونته على معرفة كيفية استغلال قدراته وامكانياته فى الحياة العملية بما يؤدي الى توافقه واشباعه الشخصى والاجتماعى والتعليمى والمهنى .

● الخلاصة :

يمكن ان نلخص ما تم مناقشته فى هذا الفصل فيما يأتى :
١ - يعتمد التوجيه والارشاد على وسائل متعددة للحصول على معلومات ، وتندرج هذه الوسائل من مجرد ملاحظة الفرد لنفسه الى

ملاحظة الآخرين له ، ومن التقدير الكيفى الى القياس الكمى ، ومن الطريقة الذاتية الى منهج الموضوع .

وتشمل عملية دراسة الفرد جمع البيانات وتصنيفها وتفسيرها ، وتستخدم الوسائل الآتية بجمع الحقائق والبيانات عن الفرد :

- (١) الملاحظة . (٢) السيرة الذاتية . (٣) دراسة الحالة .
- (٤) السجلات . (٥) الاختبارات النفسية .

٢ - الملاحظة وسيلة أساسية فى عملية التوجيه وهى تتخذ صورا واشكالا عدة أهمها :

الملاحظة غير المقصودة ، والملاحظة السردية ، والملاحظة الدورية ، والملاحظة المقيدة . وتعتبر الملاحظة السردية من أهم الوسائل التى يعتمد عليها التوجيه التربوى ، ووضعت عدة شروط لتسجيل الملاحظة السردية أهمها : أن يكون السرد موضوعيا ، ومشملا على تفاصيل السلوك ومتسلسلا وفقا لوقوع الأحداث ، وشاملا قطاعات متنوعة من السلوك ، وأن يقدم المعلومات التى تضىء معنى على الحادث ، وأن يعطى التسجيل صورة عن الفرد مأخوذة من عدة خبرات ، وأن يكون انتقائيا . وعند ملاحظة مجموعة من الأفراد فى وقت واحد تستخدم قائمة مراجعة تشمل الموضوعات الجديرة بالملاحظة لتكون مرجعا للقائم بالملاحظة .

٣ - السيرة الذاتية هى عبارة عن تاريخ حياة الفرد كما يكتبه بنفسه ، وهى تشمل التاريخ الأسرى للفرد وتطور حياته ، ونظراته للحياة وقيمه وأهدافه ، كما تشمل الخبرات التى مر بها والتى أثرت على حياته . وهى تتخذ صورا متعددة تتراوح ما بين الاستقصاءات والسرد القصصى . ومن الوسائل المستخدمة فى هذا المجال : تاريخ حياة الفرد ، والمذكرات اليومية ، والبرامج اليومية ، واستمارات البيانات الشخصية .

٤ - تعتبر دراسة الحالة من أكثر طرق جمع المعلومات عن الفرد شمولا حيث تتضمن جميع البيانات المتعلقة بالفرد كما تتيح الفرصة الشخصية كى تبدو فى أدق صورة لها . وهى تستخدم بقصد التشخيص والمساعدة فى الارشاد النفسى وفى التوجيه التربوى والمهنى وفى العلاج النفسى كما تستخدم فى البحوث والدراسات . وتشمل دراسة الحالة

مجموعة ضخمة من البيانات كما تعتمد على وسائل متعددة موضوعية
أو ذاتية .

٥ - تتطلب عملية التوجيه وجود بطاقات تسجل فيها البيانات المتعلقة بالفرد فى صورة منظمة يسهل على الموجه استخدامها والاستفادة منها فى عملية التوجيه . وتعتبر البطاقة المجمع المستخدمة فى المدارس من افضل الوسائل التى تستخدم بجمع وتسجيل المعلومات على الطلاب وهى تتضمن بيانات عديدة عن الفرد والأسرة والتحصيل المدرسى ونتائج الاختبارات النفسية وانتظام التلميذ فى الدراسة ومعلومات صحية وملاحظات سردية ، والخطط التربوية والمهنية للطلاب والقيم والاتجاهات والأهداف والهوايات وأنواع النشاط الذى يمارسه الطالب .

٦ - تعتبر الاختبارات النفسية من أدق الوسائل المستخدمة فى الارشاد النفسى والتوجيه التربوى والمهنى بطريقة موضوعية ، وهى تستخدم لقياس القدرات العقلية والاستعدادات والميول والشخصية والقيم والاتجاهات ، وقد تكون الاختبارات لفظية او عملية .

* * *

الفصل التاسع

خطوات الارشاد النفسى

تتميز كل عملية ارشاد نفسى بأنها فريدة فى طبيعتها وفى الوقت الذى تستغرقه ، وفقا لمدى حاجة الفرد الى المساعدة ، ولطبيعة المشكلة ومدى شدتها ، والوقت الذى يستطيع المرشد النفسى ان يخصصه للحالة .

ومع هذا ، فان عرضا لتفاصيل خطوات الارشاد النفسى سيساعد على فهم العملية بأكملها والخطوات الأساسية لعملية الارشاد النفسى هى :

١ - الحصول على البيانات والحقائق الكافية عن الفرد :

فعند الاعداد للمقابلة ، يقوم المرشد النفسى (الموجه) بمراجعة البيانات الموجودة فى سجل الحالة ، ويسجل ملاحظاته عن المعلومات الاضافية التى يحتاج اليها ، حتى يتعرف على الفرد بدقة .

٢ - الحصول على البيانات الكافية عن الموقف :

وليس الامر هنا قاصرا على مجرد معرفة الموجه للحقائق الخاصة بالفرص التعليمية والمهنية والاجتماعية ، ولكن عليه ايضا ان يساعد الفرد فى الحصول على المعلومات الضرورية التى تساعد على اتخاذ قرار سديد .

٣ - التعرف على المشكلة :

ينبغى الا يصنف الموجه المشكلة المعروضة عليه وفقا لنظام جامد .
والأحرى ان يسأل الموجه نفسه أسئلة كالاتى بيانها عن الفرد قبل المقابلة وفى اثنائها :

(ا) هل تشير المشكلة المعروضة الى حاجة الفرد للمزيد من المعلومات عن نفسه ؟

(ب) هل توضح المشكلة المعروضة حاجة الفرد الى المزيد من المعلومات التفصيلية عن الفرص التعليمية والمهنية والاجتماعية المكفولة فى المجتمع ؟

(ج) هل تشير المشكلة المعروضة الى حاجة الفرد للمساعدة حتى يتعلم كيف يوائم بين المعلومات الخاصة به وتلك المتعلقة بالفرص المكفولة له ؟

(د) هل المشكلة المعروضة تختص باتجاهات الفرد ذاته او تتعلق بحاجته الى أن يتعلم كيف يدرك اتجاهات الآخرين ويضعها في اعتباره ؟

(هـ) هل ترجع المشكلة المعروضة الى الافتقار لمهارة معينة او الى مهارة عامة يمكن اكتسابها ؟

فمن شأن الاجابة عن هذه الأسئلة ان تساعد الموجه على ادراك الانجاه الذي تسيّر فيه مقابلة الارشاد النفسى .

٤ - اعتبارات خاصة بالمقابلة :

ينبغي ان يسأل الموجه نفسه الأسئلة الآتية حتى يزيد من فاعلية المقابلة وفائدتها كأداة لمساعدة الفرد على حل مشكلاته :

(ا) هل قمت بعمل الترتيبات اللازمة قبل البدء فى المقابلة ؟ (من حيث دراسة تاريخ حياة الفرد وقدراته وتحصيله وانجازاته ، واعداد سجل التوجيه واستكمالها ، واطاحة جو من الخصوصية اثناء المقابلة) .

(ب) هل استطعت تكوين علاقة ودية مع الحالة ؟ (جو من السماحة والتقبل والود والفهم ، موقف غير رسمى ، الاعتراف بالفروق الفردية ، ابداء الاهتمام بالفرد ، الانصات الجيد ، مقاومة الصدمات ، الصبر ، الثقة المتبادلة ، توضيح حقيقة العلاقة بين الموجه والعميل ، اتاحة الفرصة للفرد حتى يتحدث عما يدور فى نفسه بحرية) .

(ج) هل انصت بطريقة تسمح للفرد بالتعبير الحر عن انفعالاته واتجاهاته ؟ (اذا لم يشجع الموجه العميل على التعبير عن مشاعره فى بداية المقابلة ، فلن يقدر لهذه التعبيرات أن تأخذ طريقها بصورة سوية فيما بعد مما يؤدي الى تداخلها فى قدرة الفرد على التعمق فى التفكير حتى يحل مشكلته) .

(د) هل استطاع العميل التعرف على المشكلة دون مساعدة من جانبى أم بمساعدتى ؟ (مراعاة تحديد المشكلة والتعبير عنها دون استخدام الفاظ علمية فنية صعبة ولكن بطريقة مفهومة للعميل) .

(ه) هل اساعد العميل على خلق شعور حقيقى بفهم ذاته ؟
(تنمية الاستبصار) .

(و) هل اساعد الحالة فى تنمية الفهم للجوانب الأخرى ، كذلك
التي تختص بالفرص التعليمية والمهنية والاجتماعية المتاحة ، وتلك المتعلقة
باتجاهات الآخرين ؟ (الحاجة الى المعلومات) .

(ز) هل اساعد الفرد على أن يزن الحلول المختلفة الممكنة للتغلب
على مشكلته ؟ (وضع قائمة بمزايا وعيوب كل حل مقترح - اثاره الرغبة
وتشجيعه على التفكير فى الحلول وعقد مفاوضات بينها وما يحتمل أن
ينتج عنها) .

(ح) هل اساعد العميل على الوصول الى حل ملائم لمشكلته
أو أن يتبنى خطة فعالة يسير عليها فى المستقبل ؟ (عندما يقرر العميل
أى الحلول ملائمة من وجهة نظره ، فانه فى الغالب يحتاج الى المساعدة
كى ينظم ما خططه من برنامج عمل ، ويجب أن ينبع هذا البرنامج من
العميل كى يقوم هو بتنفيذه من أجل مصلحته) .

(ط) هل أقوم بتحويل الحالة الى الجهة الملائمة ؟ (أهمية
التعرف على موارد البيئة المحلية فى النواحي التعليمية والمهنية
والاجتماعية والعلاجية وما اشبهه) .

(ي) هل أقوم بمتابعة المقابلة ؟ (أهمية مراجعة البيانات
والوسائل المستخدمة) .

● العوامل ذات الدلالة فى عملية الارشاد النفسى :

هناك عناصر أو عوامل معينة لها دلالتها فى عملية الارشاد النفسى ،
وتتلخص هذه العوامل فى الآتى :

أولاً - الدافعية (Motivation) :

ان أهم سؤال نوجهه عن الكائن البشرى هو :

ما الذى يثير دافعيته ؟ ما الذى يجعله يمضى فى طريق حياته ؟

ماذا يريد ؟ من أجل أى شىء يكذب ويكدر ويتصارع ؟

ماذا يريد الشخص من الحياة ؟ ما الذى يجعل الحياة ذات قيمة

بالنسبة للشخص ؟

فالدوافع تثير النشاط وتوجهه لتحقيق هدف معين ، والدافعية هي سلوك اشباع الحاجة والبحث عن هدف . وهى تتضمن الدوافع الفسيولوجية والدوافع اللاشعورية ، والاهداف المحددة الواضحة ، والاهداف المثالية .

والارشاد النفسى هو عملية تفاعل بين فردين - احدهما الفرد والآخر الموجه او المرشد النفسى ، وهذا التفاعل موجود لخدمة هدف محدد من جانب الموجه . ويتوقف مدى تأثير هذا التفاعل على مدى فهم الموجه للمفاهيم الاساسية للسلوك الانسانى . وتقوده هذه المفاهيم وتوجهه اثناء عمله وتوضح مدركاته من حيث الافادة من هذه المعرفة من اجل نمو العميل . ويستلزم مثل هذا الفهم اكثر من مجرد الاحساس العام من جانب الموجه .

ولكل فرد حاجاته الاساسية التى يدأب فى السعى لاشباعها . وتبرز هذه الحاجات من خلال تفاعل قوى داخل الفرد - ككائن بيولوجى نفسى - وقوى اخرى خارجة تكمن فى بيئته الطبيعية والاجتماعية . وبينما نجد ان الافراد يشعرون باشباع حاجة واحدة - كالحاجة الى الطعام او الحاجة الى الانتماء - فان لكل فرد نمطه الفريد فى الاستجابة لهذه الحاجة الذى ينتج عن التفاعل بين القوى الداخلية والقوى الخارجية . ويعتبر الاخفاق فى اشباع الحاجات الاساسية هو السبب الاساسى لسوء توافق الفرد .

وينمو الفرد فى بيئته وثقافته فان عليه تحقيق بعض المهام التطورية او الخاصة بالنمو . وهدف الفرد بالنسبة لهذه المهام التطورية هو العمل على تحقيق الموازنة بين القوى الداخلية والخارجية فى سلوكه ، بحيث يصبح محترما لذاته وراضيا عنها ، ومقبولا اجتماعيا ، وناجحا ، من خلال عملية التنشئة الاجتماعية . وتتلخص المهام التطورية فى الاتى :

١ - الاستقلال عن الوالدين .

٢ - الكفاية الاجتماعية ، والامن والاستقرار الانفعالى .

٣ - التوافق العاطفى .

٤ - التهيئة المهنية .

٥ - تنمية فلسفة للحياة .

٦ - تقبل الذات .

٧ - تنمية الاهداف والطموح .

٨ - الاستبصار .

وهذه المهام التطورية هي جوانب من توافق الشخصية وكثيراً ما تتداخل بعضها في البعض الآخر .

ويلاحظ في عملية الارشاد النفسى ما يأتى بالنسبة للدافعية :
١ - اذا حضر الفرد لطلب المشورة أو الارشاد النفسى من تلقاء نفسه فحينئذ تتوافر لديه الدافعية ، وعلى الموجه أن يعمل من أجل تنمية مشاركته في عملية الارشاد النفسى .

٢ - من شأن التفاهم المتبادل بين الفرد والموجه ان يساعد على اثاره الدافعية لدى الفرد .

٣ - ضرورة مرونة اتجاهات الموجه وعدم جمودها .

٤ - لاثارة احتمالات العمل قيمتها في هذه الناحية .

٥ - ان مهمة الموجه الأساسية هي مساعدة الناس على ان يتصلحوا ويتواءموا مع قبيهم في الحياة .

ثانياً - تعديل الاتجاهات (Modifying Attitudes) :

الاتجاهات هي معتقدات الجماعة التى يؤمن بها الفرد ويتبناها لنفسه ، لرغبته الفوية فى ان تتقبله الجماعة . وفى حالات كثيرة من الارشاد النفسى نجد ان الامر يتطلب تعديل اتجاهات الفرد حتى يستطيع ان يتغلب على مشكلته .

وقد اثبت الأسلوب غير المباشر فى التوجيه والارشاد النفسى فاعليته الكبيرة فى تعديل اتجاهات الفرد واعادة تهيئتها نحو ذاته وعلاقاته مع الآخرين . واذا ما اتاحت للفرد فرصة متكافئة لادراك اتجاهاته واهدافه وفهمها جيداً فإنه بالتالى يدرك كل ما يتعلق بذاته وظروفه اكثر مما يدركها اى شخص آخر .

ويستطيع المرشد النفسى ان يقدم المشورة فى اطار تفسيره للمشكلة . ولا يتعدى هذا التفسير ان يكون مجرد توضيح وتقريب المشكلة لذهن العميل ، ما لم يتقبل العميل هذا التفسير دون اى تحفظ . ولا يتم هذا التقبل من جانب العميل على اساس عملية اقناعية بحتة من جانب الموجه ، ولكن الامر يستلزم تعديل الاستجابات واعادة التعبير حتى يقول العميل فى النهاية « نعم هذا يلائمنى » .

ويستلزم تعديل الاتجاهات توافر جو من السماحة والتقبل حتى يعبر العميل بحرية كاملة عن أفكاره ومشاعره وآماله وتوقعاته وطموحه .
وحتى يمكن تقبل الاتجاه الجديد أو المعدل فإنه ينبغي أن يكون نابعا من العميل ذاته وأن يشعر بأنه قام بدور ايجابي فى تنمية هذا الاتجاه .
فمن الضروري أن ينبع هذا الاتجاه من خبراته بدلا من أن يفرض عليه .
والشخص الذى يحتاج الى تعديل اتجاهه ينبغي أن يشعر بضرورة هذا التعديل أو التغيير لرغبته الذاتية فى ذلك دون أى الزام خارجى أو ضغط يقع عليه .

ثالثا - الاحالة (Referral) :

تعتمد الاحالة - أى تحويل الحالات - على مدى سوء التوافق ، وكثافة المشاعر والانفعالات والعناصر غير الواقعية ، ومدى الانحراف عن معايير السلوك السوى المتعارف عليها . ومن الضروري أن يدرك الموجه أن هناك حالات معينة لا يتعامل معها ، وهى تتضمن ما يأتى :

- ١ - الحالات الصحية والعضوية التى تستلزم رعاية الطبيب .
- ٢ - حالات الاضطرابات الانفعالية الشديدة التى يبدو عليها التعاسة والاكئاب .
- ٣ - حالات الميول او النوايا الانتحارية .
- ٤ - حالات الانسحاب او العزوف عن الاتصالات الاجتماعية (الانطواء الشديد) .
- ٥ - الشعور الدائم بالذنب والمسئولية الشخصية عن كل شئ خطأ .
- ٦ - الاهمال التام للمظهر الشخصى .
- ٧ - الشك الدائم والمخاوف التى لا مبرر لها .
- ٨ - السلوك الاجتماعى المنحرف .

وهناك مبادئ عامة ينبغي مراعاتها فى تحويل الحالات لتلخص فى الآتى :

- ١ - ينبغي أن يقوم الموجه باخطار الطبيب أو الطبيب النفسى مقدما بزيارة الحالة له حتى تتخذ الاجراءات اللازمة فى وقت مبكر .

- ٢ - يتم تحويل من خلال الاتصال الشخصى حتى يشعر العميل
باهتمام الموجه بحالته وأن العلاقة به مستمرة .
- ٣ - لا يتم التحويل الا بعد أن يتقبله العميل ويدرك اهميته .
- ٤ - ينبغى متابعة الحالة بعد تحويلها .

مقابلة الارشاد النفسى (The Counseling Interview)

تعتبر المقابلة المحور الأساسى الذى تدور حوله عملية الارشاد النفسى .
والمقابلة عبارة عن علاقة ديناميكية بين شخصين - الموجه والعمل -
يحاول خلالها العميل ان يجد حلا للمشكلة التى يعانى منها ، ويحاول
الموجه خلالها ان يقدم للعميل المساعدة الفنية التى يراها ملائمة للحالة ،
سواء اكانت هذه المساعدة مباشرة او غير مباشرة . ولا يقتصر الموجه فى
المقابلة على مجرد تقديم المساعدة ، بل انه يحاول عن طريقها ان يحقق
اهدافا متعددة تنطوى تحت عملية التوجيه والارشاد . فالموجه يحاول
عن طريق المقابلة ان يحصل على بعض البيانات أو المعلومات التى يراها
لازمة لعملية الارشاد النفسى ، كما انه فى كثير من الأحيان يلجأ الى المقابلة
اذا ما اراد ان يتحقق من بعض البيانات التى تتضمنها البطاقة المجمع
او دراسة الحالة او يناقش نتائج الاختبارات النفسية مع العميل ، وأخيرا
يلجأ الموجه الى المقابلة باعتبارها وسيلة أساسية من وسائل التشخيص
والعلاج .

والمقابلة بهذا المعنى ، تحتاج الى خبرة ودراية ومهارة . فهى علاقة
مهنية فنية من الطراز الأول ، تعكس شخصية الموجه كما تعكس شخصية
العميل . وهى لا تتحدد بالمشكلة التى يعرضها العميل ، ولكنها تمتد الى
سائر مشكلاته الأخرى وجوانب شخصيته المختلفة ، كما انها لا تقتصر على
تقديم المساعدة المطلوبة بل تتسع الى أن تصبح موقفا تعليميا فى أدق
صوره ، ثم انها لا تعطى صورة لمهارة الموجه الفنية فحسب بل انها ترسم
صورة دقيقة لفلسفته فى الحياة ونظرته للانسان .

● اهداف المقابلة :

تتلخص اهداف مقابلة الارشاد النفسى فى النواحي الآتية :

اولا - تستهدف المقابلة اقامة علاقة مهنية بين الموجه والعميل :

وتعنى هذه العلاقة فى النوجيه والارشاد النفسى تفاهما واحتراما متبادلا بين الموجه والعميل ، وهما بصدد معالجة مشكلة يهتم بها العميل لأنها مشكلته هو ، ويهتم بها الموجه لأنها عمله الذى كرس نفسه له . ولا تقوم هذه العلاقة الا اذا توافر الوقت اللازم لاقامتها سواء استغرق ذلك جلسة واحدة او عدة جلسات .

وتتحقق هذه العلاقة من ناحية العميل اذا شعر بالارتياح فى اثنائها وبعدها ، واذا توافرت لديه الثقة فى الموجه من حيث قدرته على القيام بعمله واهتمامه به ، واذا شعر بالحرية التى تتيح له ان يكشف للموجه عن انفعالاته وما يتصل بمشكلته من حقائق .

اما من ناحية الموجه فان العلاقة تتحقق اذا امكنه ان يحترم العميل كإنسان ، اى يحترم مشاعره وانجاهاته وافكاره ، والا يشعر بعبء تجاه ما يكرره العميل من آراء وافكار او يعبر عنه من مشاعر واحساسات او ما يظهر لديه من تردد او عجز او تناقض او حساسية تجاه بعض الأسئلة او التعليقات او موقف التوجيه والارشاد النفسى بوجه عام . وتتحقق العلاقة ايضا اذا امكن للموجه ان يستخدم اسئلته او اجاباته او تعليقاته او ايماءاته كوسائل يلجأ اليها فى سبيل مصلحة العميل ، وليس كأساليب يعبر بها عن انفعالاته او احكامه او قيمه الخاصة . واخيرا تتحقق العلاقة اذا امكن للموجه ان يجعل من المقابلة موقفا تعليميا تسوده الحرية والسماحة والتقبل والتفاهم .

ثانيا - تستهدف المقابلة جمع بيانات او معلومات جديدة او التوسع فيما هو موجود منها او تفسير هذه البيانات او المعلومات :

قلما تقدم وسائل الارشاد جميع المعلومات اللازمة للموجه ، وذلك بسبب عجز وسائل التسجيل فى التعبير عن النواحي الانفعالية اثناء المقابلة - كالحركات والايماءات والانفعالات ، هذا بالاضافة الى الحصول على معلومات عن اتجاهات العميل وانفعالاته وما يتعلق بحياته الخاصة ،

كما يشعر كل من الموجه والعميل فى بعض الأحيان أنه من الضروري مناقشة التفسيرات المختلفة التى تتعلق بالبيانات أو المعلومات السابق الحصول عليها . ولا يعنى هذا ان يسعى الموجه وراء أسرار العمل أو يعتمد الى توجيه الأسئلة المباشرة له ، بل ينبغى ان يكون الموجه حذرا فى توجيه مثل هذه الأسئلة . فمثل هذه الأسئلة كثيرا ما تكون معطلة للعميل بحيث تمنعه من ان يدلى بالبيانات أو يعبر عن اتجاهاته .

ثالثا - تستهدف المقابلة مساعدة العميل على أن يعبر عن نفسه وعن مشكلته للموجه الذى يستمع اليه بتقدير وعطف :

تعتبر المقابلة فرصة تتاح للعميل لى يعبر عن انفعالاته وأفكاره فى وجود من يستمع اليه ويقدر هذه الأفكار والانفعالات باعتبارها تعبيراً حقيقياً له قيمته بالنسبة للعميل . والموجه بهذه الطريقة يستطيع أن يضع نفسه مكان العميل ، فيحس باحساساته وانفعالاته ويشعر بحيرته وقلقه ، كما يشعر أيضاً بحاجته الى المعونة وقيمة هذه المعونة بالنسبة له . وهذا الانصات من جانب الموجه يتيح للعميل أن يرى مشكلته بوضوح وان يكشف عن جوانب لم تكن واضحة له من قبل ، وأن يتقبل نفسه ، ويتقبل الدور الذى يستطيع أن يقوم به فى مجال الدراسة أو العمل دون ان يشعر بمرارة أو حقد أو احباط .

رابعا - تستهدف المقابلة مساعدة العميل فى الكشف عن الحلول الممكنة لمشكلته بحيث تكون هذه الحلول مشبعة للعميل ومقبولة اجتماعياً :

تعتبر المقابلة مجالاً طيباً يسعى فيه الموجه والعميل الى ايجاد حلول لمشاكل العميل أو الكشف عن هذه الحلول . وفى هذه المقابلة يقدم الموجه للعميل ما لديه من خبرة فى ميدان الدراسة والعمل لى يتخير - وفقاً لامكانياته - الحل أو الحلول الملائمة لمشكلته . وتتمثل المساعدة التى يقدمها الموجه فى الاشتراك فى مناقشة الحلول المختلفة ووسائل تحقيقها والاجراءات التى ينبغى أن يقوم بها العميل .

وكثيراً ما تعرف المقابلة بانها « موقف تعليمى » ، ويقصد بذلك أنها موقف يتاح فيه للعميل أن يتعلم شيئاً عن نفسه وعن اتجاهاته وعن العالم الذى يعيش فيه . ويتاح له أيضاً أن يتعلم خلالها أساليب جديدة للتفكير وعادات سلوكية تخالف العادات التى سبق له تعلمها ، استجابة لمواقف المتشابهة .

● أسلوب المقابلة المباشرة :

يذهب هذا الأسلوب فى المقابلة الى ضرورة اتباع خطوات محددة تستهدف تنظيم أسلوب العمل فى أثناء المقابلة . ويهتم هذا الأسلوب بالتركيز على التشخيص كما يهتم بالكشف عن قدرات العميل وميوله وشخصيته باستخدام الاختبارات النفسية وتحديد المشكلة ثم اقتراح الخطوات التى يتبعها العميل للتغلب على مشكلته . وتتلخص الخطوات التى تتبع فى الآتى :

١ - الاعداد للمقابلة : ويتضمن النقاط الآتية :

- (أ) اعداد مكان هادىء تجرى فيه المقابلة ، بعيدا عن العوامل المؤدية لتشتت الانتباه ، وبعيدا عن تدخل الآخرين .
- (ب) جمع كل ما يمكن جمعه من المعلومات عن العميل ، بما فى ذلك نموه التربوى وخبراته .
- (ج) وضع خطة للمقابلة بحيث تكون مرنة وقابلة للتعديل والتحويل .

٢ - بدء المقابلة : وتتضمن هذه الخطوة النقاط الآتية من جانب

الموجه :

- (أ) تكوين علاقة سليمة مع العميل ، ويتم هذا بتوفير جو خال من التوتر والقلق ، واثاحة الفرصة للعميل للتكيف مع الموقف التوجيهى .
- (ب) ادراك وجهة نظر العميل وتفهمها ، واتباع أسوب فى المقابلة يتلاءم مع شخصيته .
- (ج) عدم توجيه أسئلة مباشرة الا اذا اتضح ان العميل مستعد للاجابة عنها .

٣ - سير المقابلة : وتتضمن هذه الخطوة النقاط الآتية من جانب

الموجه :

- (أ) البدء بميول العميل واهتماماته وجعلها اساما للمناقشات .
- (ب) تحديد المشكلة فى وقت مبكر كلما امكن ذلك .

(ج) الانصات لما يقوله العميل ومساعدته على أن يملأ الفجوات الناقصة في حديثه ، ومحاولة الاحتفاظ بالحديث في حدود المشكلة ، وعدم ابداء اية دهشة أو استغراب لما يذكره .

(د) تجنب القيام بدور الناصح أو الناقد وأن يضع نفسه في مستوى العميل ، وأن يظهر له اهتمامه وإيمانه به ، مع استخدام الصراحة .

(هـ) مساعدة العميل على أن يواجه الحقائق بغير انفعال .

(و) إثارة الميل والرغبة في العميل كي يفهم ذاته ويقومها .

(ز) محاولة الوصول الى الحقائق والتمييز بين ما هو ملائم وما هو غير ملائم ، وإدراك العلاقات المختلفة مع ملاحظة عرض الحقائق بصورة تساعد العميل على أن يدركها بطريقة موضوعية تكشف للعميل عن الطريق الذي يسلكه .

(ح) عدم التقليل من شأن العميل ، وإذا تجاوز مستوى طموحه قدراته وإمكانياته فعلى الموجه أن يقوم بتحويلها الى الطريق الملائم لها .

(ط) يجب أن تكون المقترحات محدودة والا تكون عامة .

٤ - انتهاء المقابلة :

ينبغي إنهاء المقابلة بلباقة بعد استعراض ما تم فيها وما اتفق عليه وما يجب القيام به ، ومن الضروري أن يتأكد الموجه من أن العميل قد أدرك بوضوح الخطوات التي ينبغي عليه أن يتبناها . ويجب أن يسجل المقابلة عقب انتهائها مباشرة والا يعتمد الموجه على ذاكرته .

● أسلوب المقابلة غير المباشرة :

يذهب هذا الأسلوب الى أن المقابلة التي تتم بقصد التوجيه التربوي أو المهني لا تختلف عن المقابلة التي تتم بقصد حل المشكلات الانفعالية ، سواء اكانت هذه المشكلات في مجال السلوك السوي أو في مجال السلوك المنحرف ، وعلى ذلك فينبغي أن تتخذ المقابلة التي تتم في الحالة الأولى نفس الأسلوب الذي تسير عليه المقابلة في الحالة الثانية . ويختلف هذا الأسلوب السابق في أنه لا يفرض على العميل طريقة خاصة في المقابلة ،

بل انه يضع الوقت الذى تستغرقه المقابلة تحت تصرف العميل ليستفيد منه كما يشاء ، كما انه لا يسمح للموجه بأن يقرر موضوع المقابلة او أن يحدد خطواتها او ان يقترح الطول التى يراها للمشكلة ، وانما عليه ان يحصر كل عمله فى مساعدة العميل على ان يدرك حقيقة نفسه واتجاهاته وقيمه وان يحدد مشكلته تحديدا من شأنه ان يساعده على حلها .

وقد وضع « روجرز » اسلوبا للمقابلة لا يحدد خطواتها بقدر ما يحدد القواعد التى ينبغى على الموجه الا يحيد عنها . وتقوم هذه القواعد على أساس ان المقابلة تؤدى بالعمل الى ازدياد ادراكه لدوافعه الحقيقية واتجاهاته والى تقبلها على أنها جزء منه . وينبغى أن تؤدى المقابلة بالعمل الى ان يختار اهدافه اختيارا حرا وكذا يختار الوسائل التى تؤدى الى تحقيق هذه الأهداف . ومن الضروري أن يؤدى هذا كله الى نمو شخصية العميل ونضجه . وتتلخص القواعد التى ينبغى على الموجه اتباعها اثناء المقابلة فيما يأتى :

١ - تحديد العلاقة بين الموجه والعمل :

ينبغى أن يحدد الموجه للعميل طبيعة العلاقة بينهما ، فمن الضرورى ان يدرك العميل أن المشكلة مشكلته وان مسئولية حلها تقع على عاتقه هو وليس على عاتق الموجه - وان مهمة الموجه هو مساعدته على حلها ، وينبغى بناء على هذا ان يحدد الموجه موقفه هذا صراحة وعملا . فهو يعلن للعميل أنه هو - العميل - الذى يحدد ما يذكره للموجه ، وهو الذى يحدد أيضا متى ينتقل من نقطة لأخرى ، كما أنه يحدد متى تنتهى المقابلة فى حدود الوقت المقرر لها ، ومتى تنتهى سلسلة المقابلات بينه وبين الموجه .

ويتبع الموجه فى عمله اسلوبا يشعر العميل بان عليه ان يتحمل مسئولية قراراته ، وينشأ هذا الشعور اذا التزم الموجه حدود هذه الطريقة فلا يوجه الا اسئلة عامة ولا يسعى وراء المعلومات وخاصة تلك التى يشعر بان العميل يحاول الا يناقشها ، ولا ينصح العميل بالقيام بأعمال معينة او أن يوجهه وجهة معينة بطريقة مباشرة او غير مباشرة .

وبالاضافة الى ذلك فان العلاقة بين الموجه والعمل ينبغى ان تتحدد بالفترة التى تشغلها المقابلة فلا ينبغى أن تطول أكثر من الوقت المحدد كما لا ينبغى ان تخرج عن حدود العلاقة المهنية .

٢ - بدء المقابلة :

ينبغي ان يبدأ الموجه المقابلة بأن يسأل العميل عن الموضوع الذى يود ان يناقشه معه ، او ما فكر فيه منذ المقابلة السابقة واذا لم يستطع العميل ان يبدأ فى الكلام ، فعلى الموجه الا يضغط عليه للتكلم أو أن يشعره بأنه يضع وقتها ، ولكن عليه أن يتيح له جوا يتسم بالتقبل والسماحة والثقة . ويعتبر روجرز ان تقبل الموجه لصمت العميل من أقوى الوسائل التى تساعده على ان يعبر عن نفسه .

٣ - سير المقابلة :

فى اثناء المقابلة يترك الموجه للعميل حرية مناقشة الموضوعات التى يراها والتعبير عن نفسه ، فلا يقيده بمناقشة موضوع معين ، او أن يحدد طريقة تعبيره عن انفعالاته واتجاهاته او يوجه اليه اسئلة معينة ، وانما عليه ان يتقبل ما يذكره من أفكار وما يعبر عنه من مشاعر . وعلى الموجه ايضا ان يعكس أمام العميل ما ابداه من مشاعر ويوضحها له ، وهو بذلك انما يعكس امامه الجانب الانفعالى فى اتجاهاته ، وبذلك يعكس الموجه امام العميل صورة كاملة له . وكثيرا ما يؤدي تقبل الموجه للعميل ، وتوضيحه لاتجاهاته ومشاعره ، لى تعمق العميل فى التعبير عن مشاعره ، والى زيادة استبصاره بمشكلته وبالعوامل المسببة لها .

ويعقب التعبير عن المشاعر والانفعالات والاستبصار بالدوافع واسبابها ، قيام العميل باتخاذ الخطوات العملية لحل مشكلته . فيبدأ التفكير فى الحول المختلفة ثم فى الخطوات التى يمكن ان يقوم بها ، وعادة يذكر العميل للموجه الخطوات التى قام بها والتى نجح فيها او فشل . وهنا يصبح لزاما على الموجه ان يتحكم فى سلوكه ، فلا يبدى صراحة او ضمنا موافقته على بعض الحلول دون الأخرى او على بعض الخطوات العملية دون غيرها .

٤ - انتهاء المقابلة :

عندما يصل العميل الى قرار بشأن مشكلته ايا كان نوعها ، وعندما يبدأ فى اتخاذ الخطوات التى تؤدي الى حل المشكلة يبدأ ايضا فى انتهاء سلسلة المقابلات التى يقوم بها مع الموجه . وعادة ينهى العميل مقابلاته دون ان يحل مشكلته حلا نهائيا ، أو دون ان يحل جميع مشكلاته . فكثيرا

ما يتخذ قرارا ، بانتهاء المقابلات عندما يشعر بأنه أصبح فى مقدوره أن يقف على قدميه ، وأن يستقل بذاته وأن يحل مشكلاته بنفسه .

٥ - العوامل المساعدة فى المقابلة :

على الرغم من أن الأسلوب غير المباشر للمقابلة يتركز على اتجاهات العميل ومشاعره ، إلا أن الأمر فى حالات التوجيه التربوى والمهنى كثيرا ما يتطلب تقديم المعلومات للعميل وإجراء تطبيق الاختبارات النفسىة عليه . وفى هذه الحالة ينبغى أن يكون الموجه على استعداد لأن يقدم خبراته ومعلوماته للعميل ، بشرط أن يطلب العميل ذلك . فالمعلومات لا تقدم إلا عند شعور العميل بالحاجة إليها ، وهى مفيدة فى هذه الحالة ولكن فائدتها تنعدم عندما تصبح وسيلة لانكار مشاعر العميل وهما لآماله ونبذاه فى النهاية . ومن الأفضل أن تقدم المعلومات عندما يجد العميل نفسه أمام أكثر من حل لمشكلته التربوية أو المهنية وعندما يحتاج الى البيانات والمعلومات التى ترجح له أحد هذه الحلول ، وهنا ينبغى أن يكون الموجه حذرا عند تقديم هذه المعلومات فلا يستخدمها - صراحة أو ضمنا - لتحويل العميل نحو حل معين لمشكلته . وتستخدم المعلومات أيضا فى تسهيل قيام العميل بالخطوات المؤدية الى الحل الذى اتخذه وقد تستخدم المعلومات فى بعض الأحيان بقصد مساعدة العميل فى الكشف عن المشكلة الحقيقية التى تكمن وراء المشكلة الظاهرية .

● أوجه الاتفاق والاختلاف بين أسلوب المقابلة المباشرة وأسلوب المقابلة غير المباشرة :

يمكن النظر الى هذين الأسلوبين فى المقابلة على أنهما امتداد يندأ بأكثر أساليب المقابلة توجيهها للعميل وينتهى بالمقابلة غير الموجهة . وفى الحالة الأولى نجد أن الموجه يقوم بتوجيه العميل الى الحلول التى يراها ملائمة . أما فى الحالة الأخيرة فإنه يحاول أن يساعده على رؤية الحلول المختلفة واتخاذ ما يراه ملائما لنفسه من هذه الحلول . وفى سبيل تحقيق هذه الأهداف نرى أن الموجه فى المقابلة المباشرة يهتم بدراسة الحالة وظروف العميل وسماته الشخصية وغير ذلك من مختلف العوامل التى تحيط به ، فى حين أن الموجه فى المقابلة غير المباشرة يهتم باتجاهات العميل ومشاعره والعوامل اللاشعورية المسببة لمشكلته . فبينما نجد أن مساعدة الموجه فى الحالة الأولى تتركز على تقديم صورة موضوعية

للعميل عن امكانياته المختلفة واحتمالات نجاحه أو تكيفه فى مجالات الدراسة أو العمل ، نجد أن مساعدة الموجه فى الحالة الثانية تتركز على تقديم صورة للعميل عن نفسه كما يراها بحيث يستطيع أن يقوم هذه الصورة وأن يرى فيها العوامل المسببة لعدم قدرته على التغلب على مشكلاته .

ولا يؤثر هذا الأسلوب أو ذلك فى تقديم المعلومات أو تطبيق الاختبارات إلا أنها فى الحالة الأولى تصبح أمرا ضروريا مفروضا على العميل ، وفى الحالة الثانية تقدم المعلومات أو تطبيق الاختبارات وفقا للحاجة التى يشعر بها العميل .

ومهما يكن من أوجه الاختلاف بين هذين الأسلوبين فى المقابلة فإنهما يشتركان فى احترامهما للعميل وفى تقبلهما له ، وكذلك يتفقان فى الاعتقاد بأن كل فرد يحاول أن يحقق ذاته وأن لديه من الامكانيات ما يتيح له هذا ، وهما يعتمدان على تعاون العميل ومشاركته فى عملية التوجيه . ويتفق الأسلوبان أيضا فى أن دور الموجه الأساسى هو أن ينصت ويتعلم ويحاول أن يفهم العميل وأن يكون حساسا لكل ما يصدر عن العميل من آراء ولكل ما يعبر عنه من انفعالات .

يتضح مما تقدم مدى الاختلاف بين أسلوبى المقابلة المباشرة وغير المباشرة . والواقع أنه من الخطأ أن نرسم صورة جامدة لما ينبغى أن تكون عليه المقابلة ، ومن الممكن الاستفادة من هذين الأسلوبين فى وضع أسلوب للمقابلة يكون من المرونة بحيث يطبق على الحالات المختلفة ومن السعة بحيث يتضمن أفضل ما فى الأسلوبين من مميزات .

* * *

اضواء على عملية الارشاد النفسى

تتضمن عملية الارشاد النفسى جوانب مختلفة لها اهميتها ، تحتاج الى ان نلقى الضوء عليها ، وتتلخص اهم هذه الجوانب فيما يأتى :

اولا - الجلسة الارشادية (Counseling Session) :

تستغرق عملية الارشاد النفسى عدة جلسات ارشادية . . والجلسة الارشادية عبارة عن جلسة مهنية تتم فيها علاقة ارشادية ، تتم فيها علاقة مهنية فى جو نفسى خاص حيث يشجع المرشد العميل ويستحثه للتعبير عن افكاره . وتحدث فى الجلسات الارشادية كل اجراءات عملية الارشاد مثل التنفيس الانفعالى ، والاستبصار ، والتعلم ، ونمو الشخصية ، وتعديل السلوك ، واتخاذ القرارات ، وحل المشكلات .

● عوامل نجاح الجلسة الارشادية :

تتلخص اهم عوامل نجاح الجلسة الارشادية فيما يأتى (١) :

١ - الاستعداد للمساعدة : ينبغى ان يكون لدى المرشد اتجاه موجب نحو العميل ، وان تتوفر لديه الرغبة المخلصة فى مساعدته ، وبذل الوقت والجهد اللازمين لتحقيق ذلك . وان يظهر استعداده لمساعدة العميل لتنمية شخصيته .

٢ - اللفة والتقبل : يجب ان تتوافر اللفة والوفاء والوفاق والتفاهم التام بين المرشد والعميل . وعلى المرشد ان يتقبل العميل بحالته التى هو عليها ، دون التاثر باحكام او آراء مسبقة ودون توجيه نقد او لوم ، حيث ان العميل بحاجة الى هذا التقبل الايجابى غير المشروط بما يساعده على تقبل ذاته .

٣ - المشاركة الانفعالية (Empathy) : اى الاحساس بمشاعر العميل حتى يشعر بان المرشد يشاركه انفعالاته ويدرك مشاعره ويفهمها ويقدر ظروفه ، وينظر الى الامور من داخل الاطار المرجعى للعميل .

٤ - التركيز : ينبغى ان يتركز الحديث والتفاعل اثناء الجلسة حول الموضوع الاساسى - اى مشكلة العميل - وليس حول مشكلات عامة غير

(١) حامد زهران ، التوجيه والارشاد انفسى ، ص ٢٨٤ - ٢٨٧ .

محددة ، وحول الأفكار والمشاعر الشخصية وليس حول الأحاديث العامة ،
أي أن المطلوب هو التحديد والتخصيص دون التعميم .

٥ - **الحكمة** : يجب أن تسود الجلسة الإرشادية الحكمة فى القول
والفعل من جانب المرشد . ومن الحكمة أن يكون المرشد أسوة حسنة
للمعمل . وعليه أن يتروى فى كلامه وأن يتحلّى بالصبر والآنأة والمثابرة .

٦ - **التقائنية** : يقصد بها التعبير عن المشاعر الحقيقية فى حرية
وصراحة وأمانة وإخلاص دون فتاع ودون تصنع ، حتى يتعامل المرشد
مع العميل شخصيا . ويرى « روجرز » أن التقائنية تعنى تطابق السلوك
مع الواقع ويعبر عنها مستخدما مصطلح « الشفافية » (Transparency) .

٧ - **الانصات وحسن الاستماع** : أن حسن الاصغاء والاسـتـماع
والانصات وتركيز الانتباه لكل قول وفعل يساعد المرشد على ادراك كل
الجوانب فى الجلسة الإرشادية . فالميدان هو ميدان العميل ولذا يجب أن
تتاح له فرصة الكلام والسلوك معظم الوقت ، ويكون تدخل المرشد
بقدر محدود عند الضرورة ، وبما يساعد العميل على الاسترسال فى الحديث
والتفريغ الانفعالى .

٨ - **البشاشة والثقة المتبادلة** : ينبغى أن يكون المرشد بشوشا ودودا
اثناء الجلسة الإرشادية . والثقة أمر ضرورى يشعر العميل بالأمان على
أسراره التى يقضى بها للمرشد ، وتساعده على الاسترخاء والطمانينة
والتفكير بصوت عال حين يعرض ذاته ومشكلته . والثقة المتبادلة تشجع
المرشد على تقديم المساعدة للعميل . هذا بالإضافة الى أن المسئولية فى
عملية الارشاد مشتركة بين كل من المرشد والعمليل ، ويتوقف نجاح
العملية على فهم كل من الطرفين لدوره ومسئوليته وتحملها .

٩ - **مظهر المرشد** : أن مظهر المرشد المناسب وجلسته ونبرات صوته
الواضحة وتعبيرات وجهه وأظهار اهتمامه بالعمليل من الأمور الهامة فى
الجلسة الإرشادية . وينبغى أن يكون لباس المرشد ومظهره نظيفا مهندما
دون مغالاة أو اهمال .

١٠ - **الزمان والمكان** : ينبغى الاهتمام بتحديد مواعيد الجلسات بما
يناسب ظروف العمليل ويلائم جدول مواعيد المرشد . ويجب أن يكون
للجلسة الإرشادية موعد محدد ، وهى عادة لا تقل عن نصف ساعة
ولا تزيد عن ساعة . والأفضل ألا تكون مواعيد الجلسات متقاربة جدا

او متباعدة جدا ، ويكتفى معظم المرشدين بجلسة واحدة اسبوعيا ، وفى بعض الحالات تكون بمعدل جلستين اسبوعيا . ومن المفيد - على اى الحالات - أن يفصل بين الجلسة والأخرى بضعة أيام بما يساعد على اتاحة الفرصة للعميل حتى يزيد من استبصاره بنفسه . ومن ناحية أخرى يجب أن يكون للجلسة الارشادية مكان محدد ، وأن تكون جلسة العميل مريحة وفى مواجهة المرشد . ويراعى الابتعاد عن المشتتات للتفكير اثناء الجلسة كاستخدام الهاتف أو الرد على المكالمات الهاتفية ، او وجود صور أو تحف بغرفة الارشاد تبعث على تشتيت الانتباه .

● العلاقة الارشادية :

العلاقة الارشادية هى القلب النابض لعملية الارشاد ، وهى علاقة شخصية اجتماعية مهنية دينامية هادفة تتم بين المرشد والعميل فى حدود معايير اجتماعية تحدد دور كل منهما وما يجوز وما لا يجوز ، وتستهدف تحقيق الاهداف العامة والخاصة لعملية الارشاد .

وفى بداية العلاقة الارشادية يرحب المرشد بالعميل ويتعارفان . ومنذ البداية ينبغى أن يعرف كل منهما حدوده ومعايير السلوكية ومسئولياته تجاه الآخر . وخلال العلاقة الارشادية يتعلم العميل كيف يعبر عن مشاعره ويواجهها ويتعامل معها وتزداد ثقته بذاته ويتعلم اساليب ومهارات جديدة لتحسين مستوى نوافقه كما يطبق ما تعلمه لتغيير سلوكه . اما عن حدود العلاقة الارشادية التى تميزها عن العلاقة الاجتماعية العادية ، والتى يجب أن يحافظ عليها كل من الطرفين فاهمها ما يلى :

● العلاقة المهنية : فهى علاقة مهنية لها حدود واضحة ، وليست

علاقة صداقة .

● العلاقة المتبادلة : من اهم عوامل نجاح العلاقة الارشادية أن

تكون العلاقة متبادلة بين المرشد والعميل بصرف النظر عن العمر والثقافة وغيرها من حيث مراعاة كل منهما للآخر والاحترام الموجب غير المشروط - اى بدون تحفظات او شكليات او اصدار احكام ، والثقة والفهم ، والانتباه والاهتمام والتعاون والمساعدة والود - والمسئولية مشتركة بين المرشد والعميل لتحقيق ذلك .

● التفاعل : ان التفاعل والاتصال بين المرشد والعميل هو الوسيلة

التي تقوى العلاقة الارشادية وتدعمها او تقوض اركانها . وقد يكون

الاتصال لفظيا ؛ أو بالاشارات والتلميحات وخلجات الوجه وما اشبهه .
ويوجه المرشد انبهاه الى مجرى الاتصال بينه وبين العميل وينتقى
عناصر يركز عليها وعناصر يتخطاها وعناصر يستجيب لها استجابة
مباشرة واخرى يحتفظ بها لوقت آخر . وتكون استجابات المرشد كلها
بناءة فى شكل شرح وتفسير وتوضيح وتأكيد وايحاء ومشاركة انفعالية .

● **المدى** : يجب ان تكون العلاقة الارشادية معتدلة بين الحنو
الزائد والتعامل الزكلى (الرسمى) المتزمت ، وتكون نموذجا للعلاقات
الانسانية السليمة . ولهذه العلاقة مدى يجب الا تتعداه . . فلا يجوز
ان تتخذ شكل صداقة شخصية او علاقة عاطفية ، كما لا يجوز ان يتدخل
المرشد فيما لا يعنيه بين العميل واهله او رؤسائه ما لم يطلب العميل
ذلك . ويحسن الابتعاد عن الكلام فى خصوصيات المرشد وحياته الشخصية
اثناء الجلسات . وقد تكون العلاقة الارشادية قصيرة كما فى حالة الطلاب
العاديين ، وقد تكون طويلة كما فى حالة الارشاد الفردى العلاجى .

* * *

ثانيا - التنفيس الانفعالى (Catharsis) :

يعرف التنفيس الانفعالى احيانا باسم « التفرغ او التطهير
الانفعالى » ، وهو اجراء هام فى عملية الارشاد النفسى . ويقصد به
التنفيس عن المواد والخبرات المشحونة انفعاليا ، ويتضمن تفرغ العميل
ما بنفسه من انفعالات ، اى انه يعتبر بمثابة تطهير للشحنات الانفعالية .
ومن مظاهر التنفيس الانفعالى ما يلاحظ اثناءه من بكاء العميل او غضبه
او ثورته او الاعتراف المفاجيء بكل شىء .

ومن وسائل التنفيس اتاحة الفرصة امام العميل للتحدث فى تداع
حر وترابط طليق عن كل ما يجول بخاطره . . عن صراعاته واحباطاته
وحاجاته ومشكلاته ومخاوفه ونواحي قلقه وانماط سلوكه المنحرف ،
فى اطار من حسن الاستماع والاصغاء وتشجيع التعبير عن النفس ،
وفى جو نفسى آمن خال من الاحكام الاخلاقية واللوم والعقاب . ومن
وسائله ايضا الشرح والتفسير وتوضيح الحالات الانفعالية بما يتيح
الفرصة امام العميل كى يرى نفسه وما يلون سلوكه من انفعالات .

ومما يساعد على نجاح عملية التنفيس الانفعالى توثيق العلاقة
الارشادية السليمة وتهيئة جو صحى نفسى مناسب خال من الرقابة

يتيح فرصة اختفاء حيل الدفاع النفسى . ومما يعرقل عملية التنفيس الانفعالى تدخل انفعالات مؤلمة - مثل الخزى والاشمئزاز والشعور بالذنب - مما يضطر « الأنا » للالتجاء الى حيل الدفاع النفسى ضد هذه الانفعالات المؤلمة مثل الانكار والالغاء وما اشبهه .

● فوائد التنفيس الانفعالى فى عملية الارشاد :

- يفيد التنفيس الانفعالى فى عملية الارشاد على النحو التالى :
- تخفيف ضغط الكبت حتى لا يحدث انفجار أو يتصدع بناء الشخصية .
- التخلص من التوتر الانفعالى ، عندما يحدث لدى العميل ما يشبه « الانفتاح الانفعالى » .
- اختفاء اعراض العصاب .
- ازاحة الشحنة النفسية الانفعالية الزائدة عن كاهل العميل .



ثالثا - الاستبصار (Insight) :

الاستبصار هو التعمق فى فهم النفس ومعرفة الذات والقدرات والاستعدادات ، وفهم الانفعالات ودوافع السلوك والعوامل المؤثرة فيه ، وادراك مصادر الاضطراب وامكانيات حلها ، ومعرفة نواحي القوة ونواحي الضعف والايجابيات والسلبيات .

ويعمل المرشد على تنمية الاستبصار عند العميل من خلال عدة جلسات ارشادية ، وينبغى ان تكون عن طريق نشاط النشاط الذاتى للعميل .

ويتضمن الاستبصار ما يأتى :

● تقبل الذات وفهمها واعادة تنظيمها ، واعادة تنظيم مفهوم الذات بمستوياته المختلفة .

● فهم الواقع وتقبله والتوافق معه بطريقة المتفهم للحياة المتبصر بالأمور ، بمعنى ان تقبل الواقع يكون فى حدود العقل والمنطق .

● نمو الارادة التى تساعد العميل على قهر مشكلاته والسيطرة عليها بدلا من ان يتركها تسيطر عليه .

- تحويل خبرات العميل من خبرات مؤلة الى خبرات معلمة ،
- والاستفادة من الماضي والحاضر فى التخطيط المستنير للمستقبل .
- تحويل نقاط الضعف والسلبية الى مصادر قوة ايجابية .
- نقص واختفاء حيل الدفاع النفسى غير التوافقية .

ولكى يقوم المرشد بدوره كنا يجب فى عملية الاستبصار عنيه ان يقوم بدور المرآة التى تساعد العميل على أن يرى نفسه بطريقة اكثر وضوحا . وعلى المرشد أن يكون مستقبلا حساسا لخبرات العميل ، ويعكس ما يعرض عليه من دوافع العميل واتجاهاته ومشاعره عن طريق التعبير اللفظى وغيره .



رابعا - التعلم (Learning) :

يعتبر التعلم واكتساب العادات السلوكية خطوة هامة فى عملية الارشاد النفسى . ويرى البعض ان عملية الارشاد النفسى كلها عملية تعلم حيث يتعلم العميل خلالها عن نفسه وعن قدراته وعن علاقاته الشخصية واتجاهاته وعن العالم الذى يعيش فيه ، وان يتعلم اساليب تفكير جديدة وعادات سلوكية جديدة .

وقد سبق ان اوضحنا فى الفصل الخامس ان الارشاد السلوكى يعتبر تطبيقا عمليا لمبادئ وقوانين التعلم فى ميدان الارشاد النفسى .

والتعلم عملية تحتاج الى وقت لانها اساسا عملية تغير فى السلوك نتيجة للخبرة والممارسة . وتتضمن عملية التعلم تهيئة خبرات وممارسات شخصية واجتماعية جديدة تتيح فرصة تعلم السلوك السوى وتكوين مدركات جديدة واكتساب انماط سلوكية جديدة فى حل المشكلات والتوافق النفسى السليم .

ومعنى هذا ان المرشد يعمل على توفير مواقف تعلم تتوافر فيها شروط التعلم الجيد .. مثل الجو النفسى المناسب والعلاقة السليمة واثارة الدافعية واختيار المادة التعليمية وتنظيمها وملاءمتها بما يتفق مع استعداد العميل وشرحها وتفسيرها واستخدام وسائل تعزيزها مع تقييم نتائجها .. وهنا يقوم المرشد بدور المعلم حيث يستخدم كل ما يعرفه من نظريات التعلم وطرق التربية المختلفة .



خامسا - تعديل وتغيير السلوك

(Behavior Modification & Change) :

تعتبر الاضطرابات النفسية تجميعات لعادات سلوكية خاطئة أو غير متوافقة ، متعلمة ومكتسبة . ويمكن علاج هذه الاضطرابات السلوكية عن طريق تعديلها وتغييرها الواحد تلو الآخر ، تعديلا وتغييرا من السئ الى الاحسن ومن الشاذ الى السوى ومن غير المتوافق الى المتوافق ، بحيث يصبح السلوك أكثر فعالية وكفاية وواقعية وفائدة .

وتعتبر عملية تعديل وتغيير السلوك فى جوهرها عملية « محو تعلم » (Unlearning) و « اعادة تعلم » (Relearning) .

وتسير عملية تعديل وتغيير السلوك على النحو التالى :

١ - تحديد السلوك المطلوب تعديله أو تغييره : ويقصد بذلك تحديد دقيق للسلوك المضطرب الظاهر الذى يمكن ملاحظته وتقييمه موضوعيا .

٢ - تحديد الظروف التى يحدث فيها السلوك المضطرب : بمعنى تحديد كل الظروف والخبرات التى يحدث فيها السلوك المضطرب وكل ما يرتبط به وما يسبقه من أحداث وما يترتب عليه من عواقب .

٣ - تحديد العوامل المسؤولة عن استمرار السلوك المضطرب : ويتم ذلك بتقدير ما اذا كان السلوك المضطرب يحدث نتيجة لعوامل بسيطة ، أم ان وراء استمراره عوامل اساسية أخرى ، أم أنه يستمر بسبب النتائج التى يؤدى اليها .

٤ - اختيار الظروف التى يمكن تعديلها أو تغييرها : ويتم ذلك بالتعاون بين كل من المرشد والعمل .

٥ - اعداد جدول لاعادة التعلم والتدريب : ويتم ذلك باعداد خبرات ومواقف متدرجة يتم فيها اعادة التعلم والتدريب من خلال ممارسة السلوك الجديد فى اطار الخبرة المعدلة ، بحيث يتم انجاز البسيط والقريب قبل المعقد والبعيد .

٦ - تعديل الظروف السابقة للسلوك المضطرب : ويقصد بذلك تعديل العلاقات بين الاستجابات والمواقف التى تحدث فيها ، كما فى حالات عدم القدرة على التفاعل الاجتماعى السليم .

- ٧ - **تعديل الظروف البيئية** : ويتضمن ذلك تعديل العلاقات المتبادلة بين الاستجابات ونتائجها التي تؤدي إليها ، بما ينتج عنه حدوث السلوك المرغوب فى الظروف التي لم يكن يحدث فيها من قبل .
- وتنتهى العملية عند الوصول الى السلوك المعدل المنشود .
 - وتفيد عملية تعديل وتغيير السلوك فى نواح كثيرة نذكر منها على سبيل المثال - لا الحصر - ما يلى :
 - تعديل مفهوم الذات لدى العميل .
 - تعديل الانفعالات غير السوية وتغييرها .
 - تعديل وتغيير بعض نواحى النشاط العقلى المعرفى مثل بعض افكار العميل ومعتقداته عن سلوكه وعن الآخرين .
 - تعديل الاتجاهات السالبة والجامدة وغير المقبولة اجتماعيا والمتعصبة واتجاهات العميل نحو الآخرين ونحو الحياة بصفة عامة .

* * *

سادما - حل المشكلات (Problem Solving) :

سبق ذكرنا ان من اهم اهداف عملية الارشاد حل مشكلات العميل ، وذلك بان يساعده المرشد على أن يحاول ايجاد الحلول واقتراحها بنفسه للمرشد . ان عملية الارشاد لا تستهدف حل المشكلات التي جاء بها العميل فحسب ، ولكنها تسعى الى تعليمه كيف يحل ما قد يواجهه من مشكلات فى المستقبل مستقلا عن الآخرين ومعتمدا على نفسه .

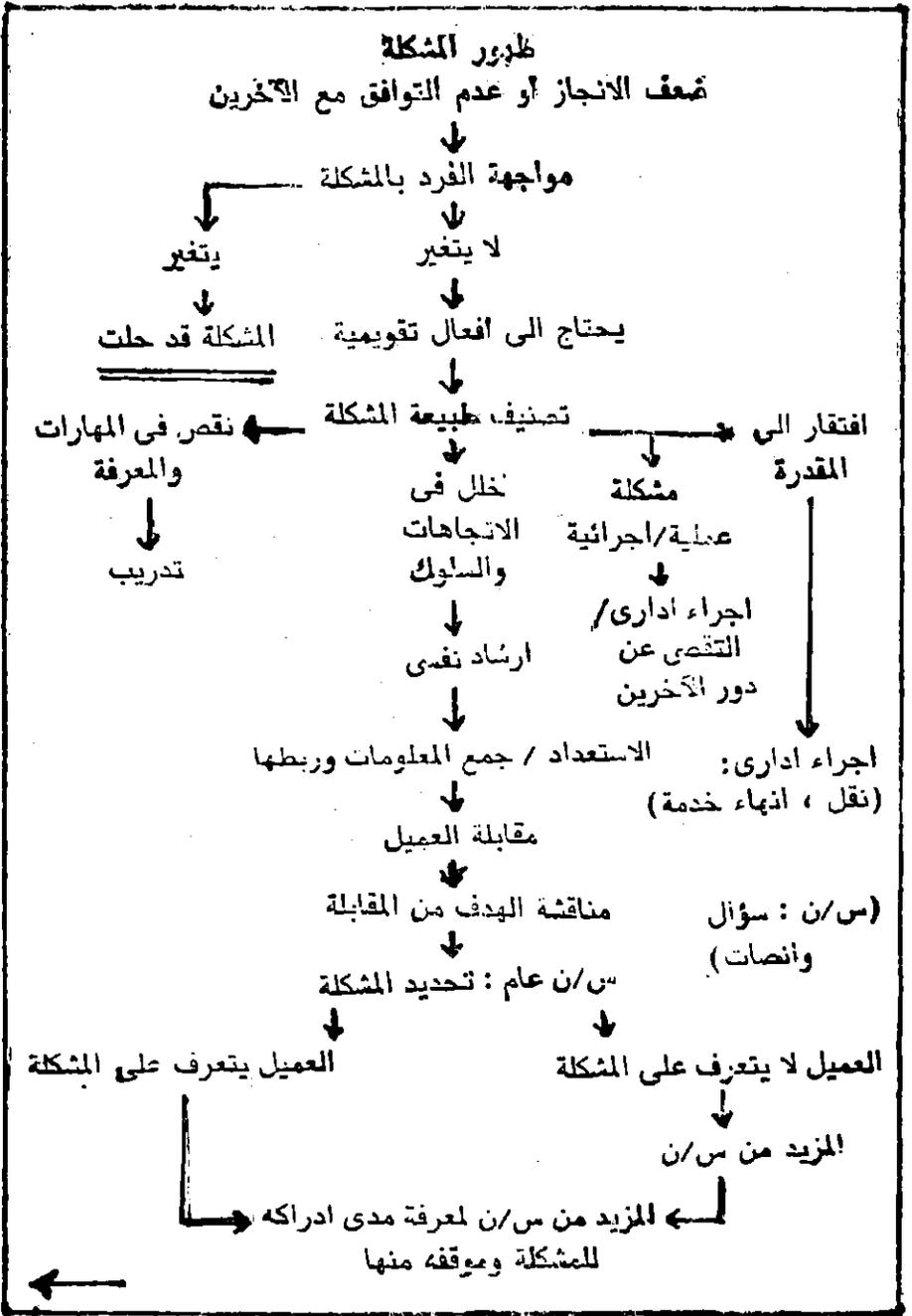
● أسلوب حل المشكلات :

يساعد المرشد العميل على ان يحل المشكلة التي يواجهها بنفسه ، ولتحقيق ذلك يتبع ما يأتى :

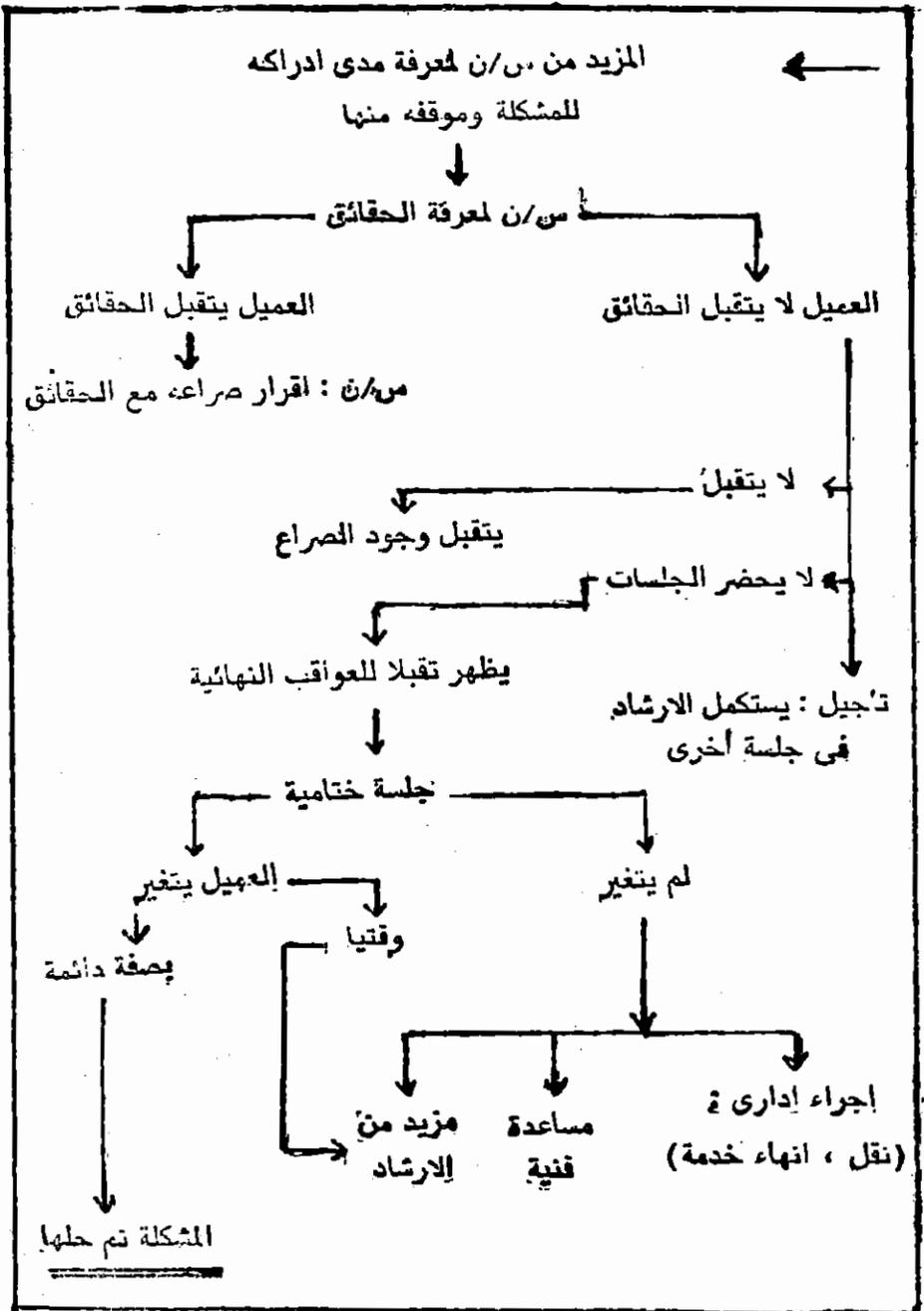
- ١ - بعد التشخيص وتحديد المشكلة او المشكلات ، يجب العمل على حصرها والسيطرة عليها توطئة لحلها .
- ٢ - تدرس المشكلة من جميع ابعادها وتفهم جيدا ، وتقتلع اسبابها من جذورها ، وتزال اعراضها .

- ٣ - يتم استعراض المحاولات السابقة لحل المشكلة وأسباب اخفاقها ومدى النجاح الذي تحقق .
- ٤ - يوجه المرشد العميل الى اقتراح عدد من الحلول البديلة ، بحيث تكون واقعية ومقبولة اجتماعيا ومشبعة للعميل .
- ٥ - تحدد الحلول المرغوبة وترتب حسب الأولوية ، وتوضع خطط التنفيذ .
- ٦ - يقوم المرشد بالمساعدة فقط ، ويحرص على توجيه الجهود نحو الوصول الى حل ، مع اتخاذ كافة الاحتياطات حتى لا يتورط العميل في مواجهة مواقف قد تضره أو تضر الآخرين . ويشجع العميل على المحاولة وتقييم المواقف .
- ٧ - يقوم العميل بتنفيذ الخطة الموضوعة لحل المشكلة على مسؤوليته .





شكل رقم (٢) - يوضح عملية الارشاد



(تابع) شكل رقم (٢) - يوضح عملية الارشاد

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - تتميز كل عملية ارشاد بطبيعتها الفريدة ، والخطوات الأساسية لعملية الارشاد هى : الحصول على البيانات عن الفرد والموقف ، والتعرف على المشكلة ، والاعتبارات التى تراعى فى المقابلة . وهناك عوامل ذات دلالة فى عملية الارشاد تتلخص فى الواقعية ، وتعديل الاتجاهات ، والاحالة .

٢ - تتلخص اهداف المقابلة فى اقامة علاقات مهنية بين الموجه والعميل ، وجمع بيانات جديدة وتفسيرها ، ومساعدة العميل للتعبير عن مشكلته والكشف عن الحلول الممكنة .

٣ - يتحدد اسلوب المقابلة المباشرة بخطوات معينة هى : الاعداد للمقابلة ، وبدء المقابلة ، وسير المقابلة ، وانهاء المقابلة . وتتركز قواعده المقابلة غير المباشرة فى : تحديد العلاقة بين المرشد والعميل ، وبدء المقابلة ، وسير المقابلة ، وانهاء المقابلة ، والعوامل المساعدة فى المقابلة .

٤ - يهتم المرشد فى المقابلة المباشرة بدراسة المشكلة وظروف العميل وصفاته والعوامل المحيطة به . وفى المقابلة غير المباشرة يهتم المرشد باتجاهات العميل ومشاعره والعوامل اللاشعورية المسببة للمشكلة . ويشترك الاسلوبان فى تقبلهما للعميل واحترامه وكذا الاعتقاد بأن كل فرد يعمل على تحقيق ذاته ولديه من الامكانيات ما يتيح له ذلك ، كما يعتمد الاسلوبان على تعاون العميل ومشاركته . فى عملية الارشاد .

٥ - تتضمن عملية الارشاد النفسى جوانب مختلفة لها اهميتها تتلخص فى الآتى : الجلسة الارشادية ، والتنفيس الانفعالى ، والاستبصار ، والتعلم ، وتعديل السلوك وتغييره ، وحل المشكلات .

الفصل العاشر

مجالات الارشاد النفسى

لقد تعددت مجالات الارشاد النفسى وشملت شتى جوانب الحياة :
العلاجية ، والتربوية ، والمهنية ، والزواجية ، والاسرية ، والطفولة ،
والشباب ، والكهولة ، وغيرها .. ولقد اختلفت وجهات النظر فى تناول
هذا الموضوع ، فالبعض يقصرها على « مثلث الارشاد » الذى يضم
مجالات الارشاد العلاجى والارشاد التربوى والارشاد المهنى . وهناك
اتجاه آخر ينحو نحو التفصيل والتقسيم الى مجالات متعددة .. فيزيد
على مثلث الارشاد مجالات اخرى مثل الارشاد الزواجى ، والارشاد
الاسرى ، وارشاد الاطفال ، وارشاد الشباب ، وارشاد الكبار ،
وارشاد الشواذ .

وقد اتخذ المؤلف اتجاها وسطا بين الاول والثانى ، فلا يقتصر على
المجالات الرئيسية ، ولا يدخل فى الفرعيات ، بل يتناول أهم
مجالات الارشاد النفسى على النحو التالى :

الارشاد العلاجى ، والارشاد التربوى ، والارشاد المهنى ، والارشاد
الزواجى ، والارشاد فى المؤسسات ، والارشاد قصير المدى .

الارشاد العلاجى

(Clinical Counseling)

ويطلق عليه احيانا (The rapautic Counsling) ، ومن المع
الأعلام فى مجال الارشاد العلاجى « كارل روجرز Rogers » رائد طريقة
الارشاد غير المباشر او المتمركز حول العميل ، وهو الذى طورها الى
علاج نفسى متمركز حول العميل (Client - Centred Therapy) .

والارشاد العلاجى هو عملية مساعدة العميل فى الكشف عن نفسه
وفهمها وتحليلها ، وكذا اكتشاف مشكلاته الشخصية والانفعالية والسلوكية

التي تؤدي الى سوء توافقه ، والعمل على حل المشكلات بما يحقق افضل مستوى للتوافق النفسى .

ويستهدف العلاج الارشادى دراسة شخصية العميل ككل حتى يمكن توجيه حياته بافضل طريقة ممكنة ، وتحديد درجة توافقه النفسى الى افضل درجة ممكنة .

ومن الخصائص المميزة للارشاد العلاجى انه يؤكد ضرورة التخصص العلاجى للمرشد مع الاهتمام بتأهيله وتدريبه اكلينيكيًا . ويهتم الارشاد العلاجى باستخدام وسائل جمع المعلومات مثل الاختبارات ومقاييس التشخيص النفسى حتى يستطيع المرشد المعالج ان يفهم العميل بدرجة افضل وان يحدد مشكلته ويشخصها بدقة .

ويهتم المرشد المعالج بمساعدة العميل على تنمية الاستبصار باسباب مشكلته ، وان يتخذ قراراته ويقترح الحلول ، وان يتعدل سلوكه من خلال تنظيم مواقف التعلم اثناء جلسات الارشاد العلاجى . ونقطة البداية هنا هى معرفة حاجات العميل ومشكلاته ومدى اشباع الحاجات وحل المشكلات فى حدود الامكانيات الشخصية والمعايير الاجتماعية .

ويذكر بعض المؤلفين « الارشاد العلاجى » و « العلاج النفسى » كمرادفين او كمصطلحين يستخدمان للتعبير عن عملية واحدة . فكما تعرف فان « علم النفس الاكلينيكي/العلاجى » (Clinical Psychology) يضم كلا من العلاج النفسى والارشاد العلاجى ، ويضم مفاهيم ومهارات مشتركة بين عمليتى الارشاد والعلاج النفسى ، الى جانب استفادته من ميادين علاجية اخرى مثل الطب النفسى والخدمة الاجتماعية وغيرها . وعلى اى الحالات فاننا نجد ان الفرق الرئيسى بين الارشاد العلاجى والعلاج النفسى هو فرق فى الدرجة وليس فى النوع ، وفرق فى العميل وليس فى العملية . فالعملية واحدة ، ولكن العميل فى الارشاد اقرب الى الصحة والسواء من زميله فى العلاج . وعندما يذكر الارشاد العلاجى فى مراجع الصحة النفسية والعلاج النفسى فانه يتخذ مكانه كطريقة علاج نفسى جنباً الى جنب مع التحليل النفسى والعلاج السلوكى وغيرها ، وينظر اليه باعتباره انسب طرق العلاج النفسى لاقترب المرضى الى الصحة واقترب المنحرفين الى السواء (١) .



● المشكلات التى يتناولها الارشاد العلاجى :

يتناول الارشاد العلاجى المشكلات النفسية التى تحول دون توافق الفرد وتمتعته بالصحة النفسية . وعادة ما تسبب مثل هذه المشكلات صراعات اما داخلية (داخل الذات) او خارجية (بين الذات والبيئة) مما يجعلها تحتاج الى ارشاد علاجى متخصص . ويتركز الاهتمام فى الارشاد العلاجى حول المشكلات الشخصية والانفعالية والجانب السلوكى الشخصى التوافقى بصفة عامة .

وفىما يلى اهم المشكلات التى يتناولها الارشاد العلاجى (٢) :

١ - **المشكلات الشخصية** : مثل المشكلات والانحرافات الجنسية التى تسبب الشعور بالذنب والخطيئة او الخوف او القلق لدى العميل . ومن امثلة ذلك : الجنسية المثلية ، والافراط فى العادة السرية ، والسادية والماسوكية والاعتصاب وهتك العرض .

٢ - **اضطرابات الشخصية** : مثل الانطواء والعصابية والخنوع واللامبالاة والسلبية والتشاؤم والجمود وما اشبه .

٣ - **المشكلات الانفعالية** : ومن امثلتها الخوف بأنواعه المختلفة ودرجاته التى تتراوح ما بين الخوف الخفيف الى الذعر ، والقلق ، والغضب ، والغيرة ، والحزن ، والعدوان ، والاكتئاب ، والتوتر ، والتبدل ، والتناقض الانفعالى ، وعدم الثبات الانفعالى ، والزهو ، والخجل ، والاستغراق فى الخيال واحلام اليقظة . ويصاحب المشكلات والاضطرابات الانفعالية ضعف الثقة بالنفس واضطراب الكلام ، والسلوك الانفعالى ، وسهولة الاستئثار الانفعالية ، والحساسية الزائدة .

٤ - **مشكلات التوافق** : مثل سوء التوافق الشخصى ، وعدم الثقة فى النفس ، والخجل ، وتحقير الذات ، والشعور بالاثم ، والسلبية ، والتبرم ، والضجر ، والاهمال ، وعدم تحمل المسؤولية ، والارتباك ، والشك ، والحقد ، والوحدة ، والانسحاب ، والتعصب .

٥ - **مشكلات السلوك العامة** : وتشمل الاضطرابات السلوكية التى تعتبر اما اعراضا لأمراض نفسية او مشكلات سلوكية قائمة بذاتها .

(٢) المرجع السابق . ص ٤٣٧ - ٤٣٨ .

ومن امثلة مشكلات السلوك : اضطرابات العادات مثل الازمات العصبية كهز الرجلين وحركات الرأس والكتفين واليدين ورمش العينين وحركات الفم وغيرها ، واضطرابات الغذاء مثل قلة الغذاء أو الافراط فيه وفقد الشهية ، وكذلك اضطرابات الاخراج مثل البوال والامساك أو الاسهال العصبى .



● خدمات الارشاد العلاجى :

يعتبر الارشاد العلاجى من ائمل مجالات الارشاد النفسى كما يعتبر تطبيقا عمليا لكل اجراءات عملية الارشاد ، وفى نفس الوقت يعتبر اكثر مجالات الارشاد النفسى تخصصا . وهو يقدم الخدمات الآتية :

١ - استخدام طرق الارشاد المناسبة : فالارشاد العلاجى يجمع بين طريقتى الارشاد المباشر وغير المباشر . وفى اول الامر كان الاتجاه اكثر الى الارشاد المباشر ، حيث تقدم خدمات الارشاد فى خطوات علاجية وتقدم خدمات الارشاد الفردى والجماعى حسب الحالة . وتستخدم طريقة الارشاد الدينى مع التركيز على التربية الدينية والتربية الخلقية والتربية الجنسية السليمة وتيسير خدمات الارشاد السلوكى ، كما يستخدم بالارشاد باللعب والارشاد لوقت الفراغ .

٢ - تقديم بعض خدمات المجالات الأخرى : يهتم الارشاد العلاجى بحالة العميل والبيئة أو المجال النفسى الذى يعيش فيه ، ولذلك تشمل خدماته بعض جوانب مجالات الارشاد الأخرى . فمثلا قد يحتاج تناول المشكلات الشخصية والانفعالية الى تقديم بعض خدمات الارشاد الزوجى ، أو الارشاد الأسرى حين يحتاج الأمر الى تحسين الجو الأسرى وتعديل اتجاهات الوالدين بخصوص المعاملة السليمة للأبناء بما يحقق المحبة والعطف والثبات والاتزان ، والحث على القدوة الحسنة فى السلوك الانفعالى . وهكذا بالنسبة للمشكلات الشخصية والانفعالية التى تستدعى تقديم بعض خدمات الارشاد التربوى أو المهنى .

٣ - حل المشكلات الشخصية والانفعالية : ويتم ذلك عن طريق المشاركة الانفعالية ، وتأكيد الذات ، والعمل على اشباع الحاجات ، وتيسير عملية التنفيس والتطهير الانفعالى . ويتناول كذلك المشكلات الشخصية والاضطرابات الانفعالية المصاحبة للعصاب . ويتعاون المرشد

مع زملائه من الإخصائين فى بحث الأسباب وحث العميل على التعاون والتغلب على الأعراض حتى يتمكن العميل من حل مشكلاته بنفسه بتوجيه الأخصائين .



● مبادئ أساسية فى الإرشاد العلاجى :

هناك بعض المبادئ الأساسية التى ينبغى أن تراعى فى عملية الإرشاد العلاجى تتلخص فيما يأتى(٣) :

١ - ينبغى على المرشدين أن يعملوا فى حدود إمكاناتهم المهنية :

يشعر المرشد - أيا كانت خلفيته الأكاديمية وخبرته - بالحيرة والارتباك بالنسبة لنواحي قصوره فى الاستبصار وعدم معرفته ببعض الطرق أو استخدام وسائل الإرشاد المتاحة له . فمع كل مسترشد جديد يواجه المرشد مواقف جديدة ومعقدة ، حيث تتفاعل عوامل عديدة من الدوافع الانسانية والسلوك بطرق عديدة لتثير مشكلات أمام المرشد النفسى حيث يعمل على حلها . وعلى المرشد أن يواجه نواحي قصوره أزاء هذه المشكلات المعقدة بموضوعية ودون حساسية أو شعور بالنقص قد يؤدى الى المهاترة .

ومن خلال مواجهة المرشد لذاته بواقعية فانه يستطيع أن ينمى خبراته ومهاراته ، حيث يراجع تدريبه وخبراته السابقة حتى يدرك مدى نموه المهنى . وحينئذ يحاول التعرف على نواحي قصوره ويعمل للتغلب عليها ، من خلال الداب والمحاولات المستمرة للتعرف على الموارد الاكلينيكية المتخصصة التى يحتاج لاستشارتها أو تحويل العميل اليها للحصول على المزيد من المساعدة أو التشخيص المتعمق والعلاج . ومن شأن هذه الاستشارة والتعاون مع الأجهزة المتخصصة أن تجنب المرشد مواجهة الصعاب والتشخيص الخاطيء أو التفسير الخاطيء لنتائج الاختبارات النفسية أو سوء تفسير الدوافع أو التقليل من أهمية بعض الملاحظات .

M. Hahn , and M. Maclean; **General Clinical (٣)
Counseling in Educational Institutions. (N.Y. : McGraw - Hill,
1950) , PP. 36 - 58.**

٢ - ينبغي الا يفرض الارشاد على الافراد ذوى المشكلات :

ان الهدف الاساسى لعملية الارشاد هو مساعدة الافراد على حل مشكلاتهم بانفسهم . ومن النادر فرض العلاج على من لا يرغب فيه سواء من الناحية النفسية او العلاجية ، ما لم يكن الشخص مرتبكا وحائرا ولا يستطيع ان يتخذ قرارا ازاء ما يواجهه من مشكلات . ومن شأن القسر او فرض العلاج على الشخص ان يحول دون تنمية العلاقة الودية بين المرشد والعميل كما يقيم الحواجز والعقبات فى طريق عملية الارشاد من خلال مقاومة العميل وعدم تعاونه او عزوفه عن العملية بأكملها واثارة الشك والريبة فى عملية الارشاد .

٣ - يجب ان يعمل الارشاد جاهدا على تنمية فهم العميل لذاته وبيئته :

فمن الضرورى تنمية مفاهيم العميل نحو نموه الجسمى وحاجاته البيولوجية فى اطار البيئة التى يعيش فيها . فاذا كان العميل يواجه مشكلة تربوية - مهنية فان الفهم يتركز فى هذه الحالة على الاستعدادات الشخصية والقدرات والاهتمامات (الميول) والدوافع . وهنا نجد ان منشأ مشكلاته يدور حول قصوره فى اختيار العمل الذى يلائمه والاستعداد له ، ويتضمن هذا العناية بصحته والاهتمام بانشطة وقت الفراغ .

ومن امثلة المعلومات التى تساعد العميل على فهم ذاته وبيئته ما يأتى : (ا) طبيعة الاستعدادات والقدرات ، (ب) وسائل تقدير الاستعدادات والقدرات وقياسها والحكم عليها ومعرفة نوعيتها ، (ج) طبيعة الميول المهنية ، (د) وسائل تقدير الميول المهنية وقياسها ، (هـ) طبيعة الدوافع والسلوك الانسانى ، (و) نوع المساعدة المتوقعة من الأخصائين انذى يتعاملون مع المشكلات التربوية - المهنية .

٤ - يجب على المرشد ان يعمل كمرآة تصحيحية :

يحمل المرشد عادة مجموعة من الصور المثالية لذاته من حيث استعداداته وقدراته واهتماماته ، وغالبا ما تكون هذه الصورة الكلية للفرد عن ذاته وهمية وغير دقيقة وغير واقعية .

وبالاضافة الى افكار المرشد عن امكاناته فان لديه طموحاته واحلامه عن المستقبل الذى يتصوره لنفسه . وبينما نجد بعض الافراد يتميزون

بالدقة فى تقدير انفسهم ، الا ان الغالبية ليسوا كذلك . وعلى ذلك فان دور المرشد هو أن يكون مرآة صادقة تعكس قدرات المسترشدين وامكاناتهم الحالية والمستقبلية .

٥ - ينبغى على المرشد أن يساعد المسترشد على تقبل ذاته على حقيقتها : بعد أن يواجه المرشد العميل بحقيقة ذاته بنواحي قوتها وقصورها من حيث قدراته واستعداداته واهتماماته وتضمنياتها وتطورها مستقبلا ، حينئذ يبدأ المرشد فى تركيز جهوده حتى يساعد العميل على ان يتقبل ذاته على حقيقتها . واذا ما فشل المرشد فى تحقيق ذلك فان النتيجة والعاقبة تكون وخيمة .

٦ - على المرشد أن يبحث مشكلة العميل من جميع زواياها وان يستخدم جميع الوسائل الملائمة التى تساعد على حلها :

قد ينشد العميل المساعدة فى احدى الفرص التعليمية او المهنية اساسا . ولكن انشاء تشخيص المشكلة وجمع البيانات من مصادر عديدة ، قد يجد المرشد دلالات لعدم التوافق فى أحد اختبارات الشخصية التى استخدمها مع العميل ، وقد يكون عدم التوافق فى مجال صحة العميل الجسمية كما تبدو فى شكل اضطرابات سيكوسوماتية ، اى ذات منشأ نفسى / عضوى . ومن خلال بحث المرشد عن اسباب هذه الاضطرابات قد يجدها لدى أم متسلطة أو أب قاسى أو اخوة مشاكسين ، أو معاناة اقتصادية . وتؤدى هذه الأسباب الى الاعراض والاضطرابات ذات الطابع النفسى / العضوى - السيكوسوماتى ، حيث انها تحول دون استرخاء العميل أو ممارسة هواياته الرياضية أو الاجتماعية التى تساعده على التخلص من التوتر الذى يعانىه . ولكى يساعد المرشد مثل هذا العميل عليه ان يستخدم وسائل عديدة - دون التقييد بمدخل محدد - مع الافادة من مصادر عديدة داخلية وخارجية بما يساعده فى معاونته العميل للتغلب على مشكلته .

الارشاد التربوى

(Educational Counseling)

الارشاد التربوى هو عملية مساعدة الفرد فى رسم الخطط التربوية التى تتناسب مع قدراته واستعداداته واهتماماته واهدافه ، وأن يختار نوع الدراسة وامايج والمواد الدراسية التى تساعد على الكشف عن الامكانات التربوية للمرحلة التعليمية التالية ، ومعاونته على النجاح فى دراسته وتحقيق اهدافه التربوية ، ومساعدته فى تشخيص المشكلات التربوية وعلاجها بما يحقق توافقه التربوى .

وتتكامل اهداف التوجيه التربوى مع اهداف الارشاد النفسى من جهة واهداف العملية التربوية من جهة اخرى . والهدف الرئيسى للارشاد التربوى هو تحقيق النجاح تربويا من خلال فهم سلوك التلاميذ ومساعدتهم على اختيار الدراسة الملائمة والاستمرار فيها بنجاح ، والنظر للمستقبل التربوى للطلاب والتخطيط له فى ضوء دراسة الماضى والحاضر التربوى ورسم الخطة للمستقبل التربوى .

● خدمات الارشاد التربوى(٤) :

يجب ان تقدم خدمات الارشاد التربوى بدمجة ومتكاملة مع البرنامج التربوى والعمليات التربوية بصفة عامة عن طريق المناهج التى تستهدف تحقيق التوافق والصحة النفسية للطلاب ، بحيث تكون المناهج مناسبة للحاجات والقدرات والخصائص النفسية للطلاب وان تكون مرتبطة بالحياة العملية .

ويقوم الطالب والمرشد والمعلم والمدرسة بدور متكامل فى عملية الارشاد التربوى على النحو التالى :

١ - فالطالب يستفيد من الخدمات والتهيئات والفرص المتاحة فى المدرسة وفى المجتمع ، ويستشير المربين والمرشدين والوالدين فى زيادة فهم نفسه وقدراته وفى رسم خطته التربوية وفى اتخاذ قراراته بالنسبة لحاضره ومستقبله التربوى .

(٤) حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى . ص ٤٤٣ - ٤٤٤ .

٢ - **والمرشد** يدرس قدرات كل طالب واستعداداته وامكاناته وميوله وحاجاته ويبصره بالامكانيات التربوية المتاحة ، ويهييء الفرص المناسبة لافضل قدر من الافادة بالخبرات التربوية ، وييسر استفادة الطلاب من الأخصائيين ومن كل الخدمات والتهيئات فى المدرسة والمجتمع ، ويدرس تقدم الطالب ونموه فى الماضى والحاضر ، ويساعده فى التخطيط لمستقبله التربوى وفى حل المشكلات التربوية ، ويعمل مع الطالب على تحقيق توافقه الدراسى .

٣ - **والمعلم / المرشد** يقدم خدمات هامة حين يكون نموذجا سلوكيا متوافقا ومعلما لمهارات التوافق . . يعلم العلم ، ويوجه النمو ، ويسهم فى عملية الارشاد بقدر ما يستطيع ، ويحيل ما لا يستطيع الى الأخصائيين .

٤ - **والمدرسة** تيسر التسهيلات لدراسة شخصيات الطلاب وقدراتهم وتحصيلهم وتقدم المناهج والأنشطة الخارجة عن المنهج ، وتجعل خدمات المجتمع كلها فى متناول الطلاب ، وتمكن كل طالب من ممارسة الاختيار والتقرير لنفسه ، كما تساعده فى الدخول عمليا فى الخبرات التى يختارها ، وتعد برنامجا مخططا لتحقيق ذلك . وتحرص المدرسة على سلامة العلاقات الاجتماعية بين المدرسين والطلاب وبين الطلاب بعضهم مع البعض الآخر بحيث تقوم على اساس ديمقراطى ، فتؤدى الى النمو التربوى والنمو النفسى السليم بما يحقق التوافق النفسى والصحة النفسية للطلاب . وتتعاون المدرسة والاسرة - من خلال مجالس الآباء - لتحقيق الاتصال الدائم ، حتى يتحقق التكامل بينهما فى تقديم المساعدات الارشادية اللازمة للطلاب .

اما عن خدمات الارشاد التربوى فستناقش بالتفصيل فى الفصل الرابع عشر .

الارشاد المهنى

(Vocational Counseling)

يعتبر الارشاد المهنى من اقدم مجالات الارشاد النفسى ، فقد بدأ حين ظهرت الحاجة الى ضرورة المزاوجة بين الفرد والمهنة التى يعمل بها . والارشاد المهنى هو عملية مساعدة الفرد على اختيار العميل الذى يتناسب قدراته واستعداداته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعية ، والاعداد

للعمل ، والحصول عليه ، والتقدم فيه ، وتحقيق التوافق المهني . وهذا
يعنى أن الارشاد المهني يعمل على مساعدة الفرد على ان يقرر مصيره
المهني بنفسه ، كما يشير الى ان عملية الارشاد تتضمن عدة اجراءات
للاختيار والاعداد للعمل والحصول عليه والتقدم فيه ، ولذلك فهى عملية
نمو طويلة وليست مجرد اجراء محدد سريع .

● المشكلات المهنية :

يمكن تقسيم المشكلات المهنية الى ثلاثة اقسام رئيسية هى :

اولا - مشكلات اختيار نوع العمل والاعداد له والالتحاق به :

وهى تتضمن المشكلات الآتية :

- ١ - النقص فى المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة التى
يمكن للفرد ان يلتحق بها .
- ٢ - تحديد نوع العمل او المهنة التى يلتحق بها الفرد .
- ٣ - مشكلات الاعداد للمهنة .
- ٤ - مشكلات الالتحاق بالعمل أو بالمهنة التى اختارها الفرد
واستعد لها .

ثانياً - مشكلات التكيف للعمل :

وتتضمن ما يأتى :

- ١ - المشكلات المتعلقة بالتكيف لظروف العمل .
- ٢ - المشكلات الخاصة بالتقدم فى العمل أو التحول الى اعمال
أخرى .
- ٣ - المشكلات المالية والادارية والصحية التى تؤثر فى تكيف الفرد
لعمله .

ثالثا - المشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل :

وتظهر هذه المشكلات عندما يصل الفرد الى سن التقاعد ، او تلزمه
ظروف العمل ونظمه بالتقاعد فى سن مبكرة - كما فى حالة الوظائف
العسكرية - اذ يجد الفرد نفسه قد تقاعد عن العمل بينما حالته الصحية
تسمح له بالعمل والانتاج .

وهنا يتعرض الفرد للشعور بالانقباض والقلق للفراغ الذى يعيش فيه
دون أن يمارس عملا أو يتحمل مسئولية .
وسناقش الفصل الخامس عشر الجوانب المختلفة لعملية التوجيه
المهني .

الارشاد الزواجى

(Marriage Counseling)

الزواج سنة الحياة ، والحياة الزوجية السعيدة فيها سكن وامن للانسان ، وهى تحتاج الى كل عناية واهتمام من الأخصائيين فى شتى الميادين الدينية والنفسية والاجتماعية والطبية . . والارشاد الزواجى هو عملية مساعدة الفرد على ان يختار شريكه فى الحياة ، والاستعداد للحياة الزوجية ، والدخول فيها ، والاستقرار بها ، وتحقيق التوافق الزواجى ، وحل ما قد يطرأ من مشكلات قبل الزواج واثناؤه . ويستهدف الارشاد الزواجى تحقيق سعادة الأسرة الصغيرة والمجتمع ، وذلك بتعليم الشباب اصول الحياة الزوجية السعيدة ، والعمل على الجمع بين انسب زوجين ، والمعاونة فى حل ما قد يطرأ من مشكلات او اضطرابات زوجية وعلاجها .

● الحاجة الى الارشاد الزواجى :

على مر السنين كان الناس يسترشدون بالأهل والأقارب والأصدقاء والمعارف فى النواحي العامة الخاصة بالزواج والحصول على المعلومات المطلوبة عن احد الزوجين ، او المشكلات الزوجية ، وهذا يعتبر نوعا من « الارشاد العشوائى » البعيد عن الارشاد العلمى (Pseudo - Scientific) حيث يقدم اناس غير مختصين معلومات قد تجانبها الموضوعية فى كثير من الأحيان ويغلب عليها الطابع الشخصى ويشوبها التحيز او التحامل - حسب الظروف . ثم بدأ العلماء يقدمون الخدمات فى مجال الارشاد الزواجى مؤكداً الجوانب الدينية والاجتماعية ، كما أسهم الأطباء مؤكدين النواحي الطبية ، واشترك المعالجون النفسيون متناولين الناحية النفسية . واستقر الأمر أخيراً فى يد مرشد نفسى متخصص لمعالجة مشكلات الارشاد الزواجى ، يستخدم الأسلوب العلمى المناسب . فان دراسة الحياة الزوجية وما يحدث فيها من مشكلات - تتراوح ما بين الصغيرة التى تنغصها والكبيرة التى تقوضها - تلفت النظر الى الحاجة الملحة للارشاد الزواجى .

ويعتبر الارشاد الزواجى - سواء قبل او اثناء الزواج - مجالاً متخصصاً لارشاد الأسرة ، ويعنى بالعلاقات الشخصية بين الزوجين ، حيث تتم

مساعدة العميل - الزوج او الزوجة - حتى يصل الى قرار لحل مشكلته (٥) .
وقد وصفت احدى المؤسسات المتخصصة فى الارشاد الزواجى بأنه يتكون
من مقابلات لها طابع السرية تتيح الفرصة للحديث ومناقشة الأمور
والمشكلات مع شخص ممرس ومتخصص ومتفهم للموقف . وفى مبدا الأمر
يعرف الشخص طبيعة الموقف الذى يواجهه ، ثم تقوم خدمات الارشاد
بمعاونته على التعامل مع الموقف باستخدام انسب الوسائل .

وهناك رأى متفق عليه يقول بأن الارشاد الزواجى يعنى بمعاونة
الناس على تحقيق التوافق الملائم فى الحياة الزوجية بمواقفها المختلفة
- قبل الزواج وبعده . وتتركز مجالات التوافق فيما يرغب الشخص فى
الحصول عليه من العلاقة الزوجية ، وما يتوقعه من الزواج ، ودوره فى
الحياة الزوجية ، وما يتوقعه من شريكه فى الحياة الزوجية ، ونظرته الى
شريك حياته ، والدور المشترك الذى عليهما القيام به (٦) .

وعلى الرغم من ان الارشاد الزواجى يركز على العلاقات الشخصية
القائمة بين الزوجين ، الا انه ينبغي الا يغرب عن بال المرشد وظيفة
الشخصية بالنسبة لكل من الزوجين . فمثل هذا الفهم ضرورى وهام حيث
ان طريقة تكوين العلاقات والتفاعل بين الزوجين تتأثر بالأسلوب الذى
تعلمه كل منهما لاشباع حاجته الى الحب والتقدير والاعتراف والتعبير عن
الذات واحترام الذات ، وكذا الأسلوب الذى تعلمه لمواجهة العدوان والصد
وعدم التقبل .

ويلاحظ أهمية الارشاد الزواجى فى التوافق الشخصى والاجتماعى
والنفسى بصفة عامة ، حيث ان الحياة الزوجية المستقرة من اهم اهداف
الانسان . كما ان الاعداد للحياة الزوجية المتكافئة والاستقرار فيها والتغلب
على ما قد يعترضها من مشكلات يحتاج الى خدمات الارشاد الزواجى .

D. Johnson; **Marriage Counseling : Theory and Practice** (٥)
(Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall, 1961) ,
p. 2 - 3 .

D. Johnson ; Op. Cit., p. 8

(٦)

● مشكلات الزواج :

هناك مشكلات تحدث قبل الزواج أو أثناءه أو بعد انتهائه ، كما أن هناك مشكلات عامة تحدث فى مختلف مراحل الزواج . وفيما يلى أهم مشكلات الزواج (٧) :

اولا - مشكلات قبل الزواج :

١ - مشكلة اختيار الزوج : قد يحدث اختيار الزوج / الزوجة عن طريق الصدفة ، ، أو اللقاء العابر ، أو الاعجاب فى شكل الحب من اول نظرة ، أو باختيار الأهل والأقارب ، وما اشبهه . وفى كل هذه الحالات نجد أن اعنصر الشخصى أو المصلحة أو التسرع يغلب على الموقف دون روية أو دراسة كل من الطرفين للآخر .

٢ - العنوسة : أى تأخر الزواج بالنسبة للاناث وتأخيره بالنسبة للذكور . وقد يكون تأخر الزواج بالنسبة للاناث خارجا عن ارادة الفتاة التى تظل تنتظر الزوج ويطول الانتظار وتظل تعاني من قلق الانتظار والخوف من المستقبل الموحش . وبالنسبة للذكور فقد تكون هناك ظروف اسرية - مثل كون الشخص مسئولاً عن اخوته وأسرته - وقد يطول هذا الوقت اكثر من اللازم . وهناك بعض التقاليد التى تلتزم بها بعض الأسر مثل عدم السماح بزواج الصغير قبل الكبير من الجنسين وما ينشأ عن ذلك من تعنس بعض افراد الأسرة .

٣ - الاحجام عن الزواج : ان الاعراض والامتناع عن الزواج - فى رأى الدين - سلوك غير مرغوب فيه لأنه يضر بالفرد والمجتمع ، كما يعتبر انحرافا عن طريق الفطرة المستقيم . وتتعدد أسباب الاحجام عن الزواج . . . فقد تكون بسبب عيوب أو تشوهات أو عجز أو خبرة اليمه نتيجة لفشل خطوبة أو زواج سريع فاشل أو صدمة عاطفية ، أو فقد ثقة بالجنس الآخر عامة ، أو عدم فدره على تحمل المسئولية ، أو الاستغراق فى عمل ، أو عدم الاستقرار المكانى لظروف العمل - كما فى حالة البحارة والمضيفين والمضيفات ، أو التخوف من الفشل فى الزواج ، أو لاتخاذ صورة مثالية غير واقعية يصعب تحقيقها . كما قد يكون السبب هو المغالاة فى المهور وتكاليف الزواج .

(٧) حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى . ص ٤٥٨ - ٤٦٧ .

٤ - **التفاوت بين الزوجين** : قد يكون هناك عدم تكافؤ بين شخصيتي الزوجين . . فقد يكون احدهما منطويا والآخر منبسطا ، وقد يكون احدهما قويا والآخر عريضا ضعيف البنية ، وقد يكون احدهما كريما مسرفا والآخر بخيلا مقتررا . وقد يكون هناك تفاوت كبير فى العمر ، وقد يكون التفاوت فى المستوى الاجتماعى والاقتصادى ، أو فى المستوى الثقافى ، وقد يكون التفاوت فى الدين أو الجنسية . كما قد تكون هناك اختلافات طبية مثل اختلاف « العامل الريزيسى » (RH - Factor) فى الدم بمعنى أن يكون احد الزوجين موجبا والآخر سالبا ، بما يؤدي الى تكوين اجسام مضادة فى جسم الجنين عند الحمل تؤدي الى عدم نضج خلايا الدم وتدمير كرات الدم الحمراء والتخلف العقلى ، وربما الاجهاض وموت الجنين .

ثانيا - مشكلات اثناء الزواج : تشمل ما يأتى :

١ - **مشكلات تنظيم النسل** : الأصل فى الحياة الزوجية هو التناسل والتكاثر ، ولكن ابيح للزوجين تنظيم النسل بطرق سليمة حتى يمكن تربية الاطفال تربية سليمة افضل مما لو كثر عددهم وازدادت مسئولية تربيتهم . ومن الأقوال الشائعة أن « الأولاد عزوة » ويمكن أن يصدق ذلك فى الماضى عندما كانت الظروف ميسرة ولكن مع التغير الاجتماعى والثقافى فقد اصبحت تربية الأولاد مسئولية كبيرة ، وكلما ازداد عددهم ازدادت الأعباء على الأسرة مما يثقل كاهلها ، هذا بالإضافة الى الانفجار السكانى الذى يتهدد المجتمع والعالم اجمع . ومن شأن الاختلاف بين الزوجين حول تنظيم النسل أن يؤدي الى خلافات ، وقد يؤدي الى اضطرابات نفسية وردود فعل عصابية .

٢ - **العقم** : قال الله تعالى « المال والبنون زينة الحياة الدنيا » (الكهف : ٤٦) وفى حالة عدم القدرة على الانجاب (العقم) يهتم كل طرف رفيقه بانه هو السبب . والعقم من أكبر ما يهدد الحياة الزوجية بالانفصام - خاصة اذا كان من جانب الزوجة - أو على الأقل يؤدي الى تعدد الزوجات . ولا تقتصر المشكلة على جوانبها الفسيولوجية ، بل تشمل على جوانب نفسية مثل شعور العاقر بالاحباط والحرمان والحسرة والحقد والحسد للآخرين الذين ينجبون وتوتر الأعصاب .

٣ - **تدخل الأقارب** : قد يكون تدخل الحماة أو الأقارب كاخوة واخوات الزوج اكثر من اللازم فى حياة الزوجين من المشاكل التى يواجهها الزوجان . وقد يشعر هؤلاء الأقارب بأن الزوج أو الزوجة قد انتزعت منهم

مصدرا للنفع أو العطف أو الرعاية ، وقد يصاحب هذا مشاعر الأسى والغيرة والعدوان والدس والكيد لأحد الزوجين مما يؤدي الى ردود فعل سيئة .

٤ - **تعدد الزوجات** : لقد أباح الاسلام تعدد الزوجات بشرط تحقيق العدالة بين الزوجات . وعندما يحدث تعدد للزوجات دون سبب أو مبرر شرعى - كعقم الزوجة أو مرضها مثلا - أو مراعاة لشروطه ، فإن الزوج يصبح مرهقا مشنتا غير مستقر بين زوجات متصارعات تحاول كل واحدة منهن أن تستميله على حساب الأخريات والرجل حائر بينهن وتصبح حياته لا تطاق مليئة بالمشكلات .

٥ - **اضطراب العلاقات الزوجية** : قد تكون العلاقات الزوجية مضطربة وغير متوافقة ، كما فى حالة عدم التكافؤ جنسيا ، أو القسوة والتشدد فى المعاملة أو التراخى والتسيب ، أو الغيرة الجامحة . وقد يؤدي اضطراب العلاقات الزوجية الى هروب الزوج من المنزل وقد يتجه الى الخيانة الزوجية وما يترتب عليها من مشكلات .

ثالثا - مشكلات بعد انتهاء الزواج :

١ - **الطلاق** : هو الاعلان الرسمى لفشل الحياة الزوجية ، كما انه ابغض الحلال عند الله . وقد يحدث الطلاق نتيجة لعدم التكافؤ أو انعدام الثقة بين الزوجين وسوء التفاهم وسوء المعاملة . وقد يحدث نتيجة عوائق اجتماعية كالخيانة الزوجية أو سجن أحد الزوجين أو تقاعد الزوج عن الكسب والوفاء بالتزامات الأسرة .

وهكذا يكون الطلاق هو وسيلة انتهاء الزواج غير الناجح .

٢ - **الترمل والعزوبة بعد الزواج** : ان العزوبة بعد الترميل أمر شاق صعب يحتاج الى اعادة توافق . فمن اكبر مشكلات الترميل الحياة فى وحدة للبعد عن مشكلات الأبناء والأحفاد والتمتع بالحرية الشخصية . وإذا صاحب الترميل الكبر والضعف الصحى بدت الحاجة الى المساعدة مما قد يضطر الأرملة الى المعيشة مع الأولاد المتزوجين كالضيف الثقيل أو الذى لا حول له ولا قوة ، أو قد يتدخل فى تربية الأولاد وشؤون الأبناء والأحفاد مما يترتب عليه مشكلات فى الأسرة الصغيرة وتعدد الرئاسات فى البيت .

وهناك بعض القيود الاجتماعية على حرية المرأة الأرملة خاصة اذا

كانت صغيرة السن ، فتشعر بانها محط الأنظار وأن حرمتها مقيدة حيث تعد عليها حركاتها وسكناتها وعلاقاتها . الخ . هذا بالإضافة الى المشاكل التي تواجهها الأرملة من أسرة زوجها المتوفى بسبب الميراث أو حضانه الأولاد وما اشبهه .

٣ - الزواج مرة ثانية : بعد وفاة الزوج / الزوجة أو الطلاق يحدث اما الاحجام عن الزواج مرة أخرى أو الاقدام عليه . وتكثر احتمالات هذا الزواج اذا كانت الأرملة صغيرة السن ولم تنجب اولادا من زوجها المتوفى ، ففي هذه الحالة تحتاج الى زوج يرعاها ويشبع حاجاتها . وفي حالة الزواج الجديد قد تترك علاقة الزواج السابق آثارا على العلاقة الزوجية الجديدة ، واذا كان هناك اولاد من الزواج السابق فهناك مشكلات يتوقع حدوثها من هذه الناحية . ويلاحظ ان الزواج مرة ثانية اسهل بالنسبة للرجال منه بالنسبة للنساء .

رابعا - مشكلات عامة فى الزواج :

١ - الزواج غير الناضج : وهو الزواج فى سن مبكرة أكثر من اللازم - كزواج المراهقين مثلا - وقد يكون حلا لمشكلات يعانيتها الشباب كالتفكك الأمري أو الفشل فى التعليم أو الاستجابة للنواحي العاطفية ، أو كحل للتورط فى علاقة غير شرعية . هذا بالإضافة الى الشخصية الهستيرية والسواسية والمريضة اجتماعيا ، فهذه مهددات خطيرة للحياة الزوجية .

٢ - الزواج المتسرع : قد يكون نتيجة تهور أو اغراء أو نزوة عابرة أو للتخلص من خطر العنوسة أو اغتنام فرص قد تضيع . وهنا تضيع الفرصة على كل من الطرفين ليدرس الطرف الأخر ويعرفه على حقيقته قبل الاقدام على الزواج .

٣ - الزواجى الجبرى / القسرى : قد يكون الزواج بالاكره ويحدث فى ظروف شاذة . كستر جريمة أو التورط فى علاقة غير مشروعة أو لحسم نزاع أو لارضاء ذوى المراكز الاجتماعية أو القضاء على الشائعات أو لارضاء تقاليد موروثه - كزواج ابن العم مثلا .

٤ - زواج الغرض : هو زواج تجارى لتحقيق صفقة ، وليس له هدف اجتماعى . فقد يستهدف الزواج هنا الوصول الى مركز معين أو الحصول على مكانة اجتماعية أو جاه أو الحصول على مال أو لغرض الانجاب فقط .

ويسود مثل هذه الزيجات عادة الجفاء والتشاحن والحقد والمشكلات .
وقد يقوم الزواج على الغش والخداع والكذب ، ثم يكتشف هذا الخداع
والغش بعد الزواج وتحدث مشكلات لا نهاية لها .

* * *

الارشاد النفسى فى المنظمات (Counseling in Organizations)

● مقدمة :

التوجيه والارشاد النفسى عملية انسانية تتضمن مجموعة من الخدمات
التي تقدم للأفراد لمساعدتهم على فهم أنفسهم وادراك المشكلات التي
يعانون منها ، والانتفاع بامكانياتهم حتى يستطيعوا التغلب على ما يواجههم
من مشاكل ، بما يؤدي الى تحقيق التوافق بينهم وبين البيئة التي يعيشون
فيها ، حتى يبلغوا اقصى ما يستطيعون الوصول اليه من نمو وتكامل
فى شخصياتهم .

والارشاد النفسى من الوسائل الأساسية التي تسعى الى تحقيق
توافق الفرد عى شتى المجالات التعليمية ، والمهنية ، والشخصية ،
والاجتماعية . وعلى ذلك ينبغي ان تساعد خدمات الارشاد النفسى على
تحسين العلاقات فيما بين العاملين ، بما يؤدي الى شعورهم بالرضا
والاشباع ويرفع من معنوياتهم ، وهذا بدوره يساعد الادارة على اداء
مهمتها . ويمكن الاستفادة من خدمات الارشاد النفسى بالمنظمات فى
النواحى الآتية : تهيئة العاملين الجدد ، معاونة المشرفين والعاملين ،
المعاونة فى عملية التعليم والتدريب . وسنناقش فيما يلى هذه الجوانب :

تهيئة العاملين الجدد

لما كانت مشكلات التوافق الشخصى والمهنى تؤثر على الكفاية
الانتاجية ، فمن المفيد القيام بمساعدة العاملين على تحقيق الرضا
والاشباع والتوافق منذ وقت مبكر . ويدرك المرشد أهمية الانطباع الأول
للموظف عند التحاقه بالعمل لأول مرة ، لذا ينبغي حسن استقبال الموظف
عند التحاقه بالعمل ، وتهيئته حتى يسير تدريجيا فى طريق الشعور
بالانتماء للمنظمة التي يعمل بها .

وعملية « التهيئة » (Orientation) - تعتبر أفضل وسيلة تشعر العاملين الجدد أنهم منتمون للمؤسسة - وتتكون من سلسلة من الخطوات المخططة بعناية ، والتي يستطيع المرشد النفسى من خلالها تيسير عملية انتقال الموظف أو العامل من موقفه السابق الى عمله الجديد . ويدرك المرشد النفسى اهمية عملية التهيئة ودلالاتها فى تنمية العلاقة بين العاملين والادارة ، ولذا فان المرشد يعمل على تدعيم هذه العملية وتحسينها بمرور الوقت ، وتتضمن عملية التهيئة الخطوات التالية :

١ - التخطيط :

يجب تخطيط عملية التهيئة منذ وقت مبكر قبل التحاق العاملين بالمؤسسة ، بحيث تيسر خطوة بعد اخرى . فان العاملين اذا ما وجدوا فرصة اضاءة الوقت او الانتظار الطويل للانتقال من مرحلة الى اخرى فى برنامج التهيئة ، فانهم سيحملون انطبعا سيئا عن قدرة الادارة على التخطيط . وعلى ذلك ينبغى ان يعمل التخطيط على ازالة كل معوقات التنفيذ .

٢ - الشرح :

ينبغى الاهتمام بشرح السياسة العامة للمؤسسة وتقاليدها . واذا كانت هناك امتيازات تقدمها المؤسسة للعاملين ، فينبغى اعلام الموظفين الجدد بذلك منذ البداية ، حتى يشعروا بالرضا والاشباع والسعادة لانضمامهم للمؤسسة . ويراعى شرح تفاصيل كل ما يحصل عليه الموظف من رواتب وعلاوات وبدلات واية حقوق اخرى منذ البداية . وتفيد النشرات والكتيبات الخاصة بالمؤسسة فى هذا المجال .

٣ - الترويج :

ينبغى ترويج سياسة الشركة من حيث اهدافها والاستحقاقات والخدمات التى تقدمها للعاملين - مثل الاجازات ، والمواصلات ، والسكن ، وفترات الراحة ، وما اشبه - وكذا نوع العمل الذى تنجزه ، ونمط العلاقات الانسانية السائد فى المؤسسة . ومن الأفضل ترويج سياسة المؤسسة نحو العاملين بطريقة تتميز باللباقة والمجاملة ، مع اقناعهم بأنهم كانوا موفقين للعمل بهذه المؤسسة التى تقدر كل مجهود يبذله العاملون .

٤ - المصاحبة (المرافقة) :

ان مصاحبة الموظف الجديد ومرافقته اثناء الجولة الأولى فى المصنع أو الشركة لها تأثيرها بما يفضل ترك الموظف يقوم بهذه الجولة بمفرده .
وخلال هذه الجولة يتمكن الموظف من أن يعرف مكانه ودوره فى العملية الانتاجية للمؤسسة . وينبغى عدم الاسراف فى الوعود ، فمن الأفضل أن يتعرف على فرص التقدم المتاحة له والعوامل التى توضع فى الاعتبار عند الترقى فى القسم أو الادارة .

٥ - التوضيح :

من الملائم للعامل أو الموظف الجديد أن يعرف مواعيد الدوام ، ومكان الأدوات والخامات التى يستخدمها فى العمل ، ووحدة خلع او استبدال الملابس ، ومكان العبادة الطبية - ان وجدت - أو طريقة الاستفادة من الخدمات الطبية ، واماكن الحصول على المشروبات والاستراحة وما أشبهه . فان لهذه الأمور أهميتها للموظف عند بدء التحاقه بالعمل .

٦ - التقديم (التعرف على الآخرين) :

ينبغى أن يتم تعريف الموظف الجديد بزملائه ورؤسائه بطريقة ودية تشوبها الحرارة والمجاملة . فمن الضرورى تقديمه لزملائه فى العمل والمشرف عليه ورئيس القسم الذى سيعمل به ، ولرؤساء اقسام الخدمات ، والى كل من سيكون له صلة به اثناء العمل .

٧ - الامداد بالمعلومات :

من المفيد امداد الموظف بالمعلومات عن خطوط السلطة والادارة والاتصال بالمؤسسة ، حتى يعرف المسئولين وصلحياتهم ، وخاصة صلاحية رئيسه المباشر الذى يصدر له التعليمات والذى يعتبر مسئولاً أمامه فى عمله .

٨ - المتابعة :

من الأفضل دائماً متابعة العاملين الجدد لفترة معقولة بعد التحاقهم بالعمل ، والتعرف على استجاباتهم بالنسبة للزملاء والرؤساء وظروف العمل .

ويقوم المرشد النفسى عادة بأجراء مقابلة متابعة مع العاملين الجدد بعد انتهاء فترة وجودهم تحت الاختبار بالمؤسسة . وخلال هذه المقابلة يقوم المرشد بمراجعة ومناقشة الجوانب الايجابية والسلبية لعملية التهيئة ، والاستماع الى آرائهم ومقترحاتهم والرد على أسئلتهم واستفساراتهم . ويحاول المرشد اثناء هذه المقابلة المواءمة بين ملاحظات الرؤساء عن هؤلاء العاملين من حيث صلاحيتهم للعمل وآراء هؤلاء العاملين بالنسبة لظروف العمل ومدى ملاءمته لامكاناتهم ورغباتهم وميولهم وصفاتهم الشخصية

معاونة الادارة والعاملين

يتضح دور المرشد فى معاونة الادارة والعاملين فى النواحي الآتية :

١ - القيام بفعل مؤثر نحو مشكلات عدم التوافق :

ان المرشد النفسى فى موقع استراتيجى هام يسمح له بتنمية الاهتمام والدافعية لدى العاملين ، من خلال توضيح أهمية ما يقوم به الفرد من عمل والمكاسب المادية والمعنوية التى تعود عليه من خلال تحقيق اهداف المؤسسة . فالعاملون يرغبون فى الشعور بأن لهم فائدة وقيمة بالنسبة للمؤسسة ، ويدرك كل منهم ان من حقه ان يعامل كإنسان له مشكلاته ودوافعه ورغباته وحاجاته وامكاناته . وعندما تبرز بعض مشكلات من سوء التوافق ، فان قيام المرشد بمعاونة الفرد للتغلب عليها يودى الى عدم تكرار هذه المشكلات مستقبلا . فمثلا قد يوصى المرشد بأجراء بعض التعديلات فى مكان العمل ، او تحسين بعض ظروف العمل ، او قد يساعد المشرفين فى اعادة توزيع العاملين على الأعمال المختلفة وفقا لامكاناتهم ، او غير ذلك من الأمور التى تستلزم اجراء بعض التغيير او التعديل .

٢ - معاونة المشرفين فى اتخاذ الاجراءات الوقائية :

فى حالات عديدة قد يتضح من خلال تكرار الشكاوى التى يتقدم بها العاملون ، وجود حاجة لادخال تعديلات معينة فى نظام العمل بالمؤسسة . والمرشد النفسى - بحكم مركزه الاستراتيجى - يستطيع ان يوصى بالتغييرات او التعديلات التى تساعد فى التخلص من مصادر القلق والشكوى .

وكاجراء وقائى ، ينبغى ان تقدم التعليمات والقواعد للعاملين بالطريقة التى تجعلهم يتقبلونها ، وذلك من خلال المناقشة والاقناع .

وبامكان المرشد - من خلال يقظته وانتباهه لما يجرى حوله - ان يوجه نظر المشرف الى المواقف التى تحتاج الى بذل اهتمام خاص او القيام باجراء فعال حيال بعض المشاكل قبل ان يستفحل ضررها . وعليه فى هذه الحالة ان يكون ليقا ومقنعا فى تعامله مع المشرف ، حتى لا يعتبر هذا تدخلا فى عمله . وهنا نجد المشرفين الذين يتفهمون العلاقات الانسانية والمدربين فى مجال المهارات السلوكية يتعرفون على قيمة المقترحات المفيدة التى يقدمها المرشد النفسى بطريقة لبقة مقنعة . فللعمل الوقائى قيمته وفاعليته خاصة عندما يدرك المشرف قيمة المقترحات البناءة التى يقدمها له المرشد النفسى ، وعند استخدام هذه المقترحات ووضعها موضع التنفيذ فى الوقت المناسب . ويعتبر التوقيت المناسب والتاهب والبادرة من العوامل الهامة التى ينبغى وضعها فى الاعتبار لتجنب تكرار مشكلات العلاقات الانسانية .

٣ - الارشاد النفسى للعاملين بناء على طلب المشرف :

يلجا العاملون عادة الى مشرفهم ليساعدهم على حل المشاكل التى تواجههم فى عملهم ، ويستطيع المشرف فى الغالب حل هذه المشاكل اذا كانت تختص بالعمل لدرايته وخبرته المهنية . ولكن فى بعض الاوقات يواجه العاملون مشكلات تنطوى على عوامل شخصية وانفعالية لا تدخل فى دائرة اختصاص المشرف ، وحينئذ عليه ان يحول مثل هذه المشكلات الى المرشد النفسى . فالمرشد هو الشخص الذى يستطيع ان يواجه مثل هذه المشكلات ، كما يستطيع ان يجيب عن الاسئلة المتعلقة بالسياسات والنظم المتعلقة بالمؤسسة ، او يقوم بعملية تحويل الحالة - اذا ما لزم الامر - الى جهة الاختصاص . وفى حالة التحويل الى جهة مختصة - داخلية او خارجية - على المرشد ان يتابع الحالة ليتأكد من حصول الموظف على ما ينشده من مساعدة .

٤ - معاونة المشرفين فى منع وقوع الحوادث :

يستطيع المرشد معاونة المشرفين فيما يختص بالامن الصناعى بوسائل عديدة . فمن انخدمات الهامة فى هذا المجال ان يتضمن برنامج التهيئة

للعاملين الجدد شرحا للأمن الصناعى - برامج السلامة - وأهميته ،
مع عرض مجموعة من الأفلام التعليمية بهذا الشأن .

ويمكن للمرشد - بالتعاون مع مشرف الأمن الصناعى / السلامة -
أن يعقد ندوات لمناقشة وسائل تجنب الحوادث والأمن الصناعى ،
كما يستطيع بوسائله العلمية ان يكشف عن الأشخاص المستهدفين
للحوادث ويعمل على تجنب قيامهم بالأعمال التى تعرضهم للخطر .
وفى ختام هذه المناقشة لدور المرشد فى معاونة الادارة والعاملين ،
هناك بعض التحذيرات الموجهة للمرشد النفس فى هذا المجال تلخص
فى الآتى :

١ - تجنب القيام باعمال تختص بمراقبة حضور العاملين وانصرافهم ،
أو اجازاتهم ، أو بتقارير الانتاج . واذا كان القيام ببعض هذه الأعمال
يساعد فى حل بعض مشكلات الافراد ، فتقبل القيام بها بصفة مؤقتة
لحين حل المشكلة .

٢ - تجنب ذكر الأشخاص والأماكن فى تقاريرك ، واعرض الحقائق
التي تخص المشكلة .

٣ - تجنب المغالاة فى تجسيم الموقف أو التقليل من شأنه عندما
تناقش المواقف أو الاتجاهات ، وعليك بذكر الحقائق فقط .

٤ - لا تخذل المشرف ابدا . . فلا تحاول بالكلام أو الفعل أو التلميح
ان تضعف من سلطة المشرف ، واعمل على تدعيم مركزه بما لا يضر
بمصلحة العاملين . واترك له الفرصة ليتخذ موقفا فيما يواجهه من
مشكلات وعاونه اذا طلب المساعدة ، ولكن لا تتحمل عنه العبء
أو المسؤولية .

٥ - لا تتجاهل أى مستوى اشرافى ، وحاول دائما ان تتبغ قنوات
الاتصال والسلطة السليمة .

٦ - لا توجه اللوم ، بل قدم مقترحات بناءة لتحسين الوضع .
ولا تكثر من الحديث ولا تجادل ، بل استمع ، وانصت ، وحاول الحصول
على الحقائق ، واعمل على تقييم الموقف من جميع الزوايا ، ثم اعرض
وجهة نظرك على الادارة .



الارشاد النفسى قصير المدى (Short - term Counseling)

● مقدمة :

ان ممارسة الارشاد النفسى فن يقوم على اساس علمى ، فممارسة الارشاد النفسى كفن من فنون العلاقات الاجتماعية يقوم على اساس علمى ، يحتاج الى دراسة علمية منظمة اكايميا وتدريب عملى قبل الممارسة فى مراكز الارشاد والعيادات النفسية والمعاهد التعليمية . وبينما نجد بعض الكتاب يتحدثون عن الارشاد النفسى على انه علم اكثر منه فن ، فان الواقع يشير الى ان كل ممارس للارشاد النفسى يلمس التوازن العملى فى الارشاد النفسى كعلم نظرى وفن تطبيقى حيث يدعم العلم المتاح فن الممارسة .

وهناك عدة اعتبارات تجعل الارشاد النفسى علما ، منها ما يأتى :

– الارشاد النفسى هو احد فروع علم النفس التطبيقى .

– الارشاد النفسى يقوم على اساس نظريات علمية ، مثل « نظرية الذات » لروجرز ، والنظرية السلوكية . وتستند هذه النظريات الى مناهج البحث العلمى التجريبي والوصفى الذى يعتمد اساسا على الملاحظة العلمية .

– يتم التوصل الى النظرية عن طريق تسلسل علمى ، يبدأ بتحديد ظاهرة تحتاج الى تفسير ، ثم تحديد مشكلة الدراسة التى تدور حول الظاهرة ، وتحديد الهدف من البحث العلمى وهو التفسير والتنبؤ والضببط ، ثم تحديد الفروض التى تهدي الى الكشف عن الحقائق العلمية ، ثم اجراء التجارب التى تسنهف تحقيق الفروض حيث تستخدم عينات ممثلة واختبارات مقننة لقياس متغيرات محددة ، وهكذا يتم التوصل الى حقائق متعلقة بالظاهرة ، ثم تصاغ القوانين العلمية ، ويتم اخيرا الوصول الى نظرية علمية .

– كل مرشد نفسى لابد ان يعد الاعداد العلمى وان يدرس الاساس العلمى الذى تقوم عليه عملية الارشاد النفسى .

– جميع الوسائل المستخدمة فى دراسة الفرد اثناء الارشاد النفسى تستند الى اسس علمية ومبادئ احصائية .

وهناك عدة اعتبارات تجعل الارشاد النفسى فنا يحتاج الى مهارة وخبرة ، منها :

- هناك جوانب من حياة الانسان وسلوكه ، مثل طبيعة الانسان ، قد لا تخضع - بالدقة الكافية والثقة المطلوبة - للدراسة العلمية البحتة .
- هناك بعض المشكلات النفسية المعقدة لا يوفر العلم وحده تفسيراً كاملاً لها .

- المرشد حين يعمل فى المؤسسات العلاجية او التعليمية او المهنية يلتقى بمسترشدين/عملاء بينهم فروق فردية واضحة فى شخصياتهم وفى نوعية مشكلاتهم .

- عملية الارشاد تتطلب الاقبال والقبول والتقبل من جانب المرشد والمسترشد .

- عملية الارشاد تحتاج الى خبرة فنية طويلة خاصة فى مجالات الفحص والتشخيص وتقديم المساعدة الارشادية ، وفى مواجهة طوارئ عملية الارشاد مثل المقاومة والتحويل والاحالة .

- يواجه المرشد فى عملية الارشاد انواعاً مختلفة من العملاء ، من بينهم العميل السهل ، وفى نفس الوقت يوجد « العميل الصعب » مثل « الفهلوى » ، والمتواكل ، والخانع ، والمستهتر ، والممثل ، والانسحابى ، واليائس ، والحزين ، والعدوانى ، والمغلوب على امره . الخ .

- ياتى الى المرشد عملاء فى اعمار مختلفة ، ولا بد ان يطوع عملية الارشاد لتناسب الطفل والشاب والكهل والرجل والمرأة . ومع هؤلاء وغيرهم تختلف عملية الارشاد فنياً .

وعلى ذلك نجد ان ممارسة الارشاد النفسى فن يقوم على اساس علمى .



● الارشاد المختصر (Brief Counseling) :

يبدو ان عصر السرعة الذى نعيش فيه قد اثر فى ميدان الارشاد النفسى . . فقد اتجه نفر من علماء النفس الى بحث ودراسة اساليب متطورة من الارشاد المختصر/قصير المدى ومدى فعاليتها ، واطلقوا عليها

مصطلحات كثيرة نجدها فى البحوث العديدة الحديثة ، وكلها تعنى « الارشاد المختصر/قصير الأمد »

(Short - term Counseling , Brief Counseling, Micro Counseling.)

والارشاد النفسى المختصر هو طريقة للارشاد المكثف خلال بضع جلسات ، يقتصر فيها على 'المهم' ، ولتحقيق اهداف محددة عاجلة ، ويستغرق وقتا أقصر من طرق الارشاد العادية .



● بحوث الارشاد المختصر :

من امثلة البحوث والدراسات التى اجريت حول الارشاد المختصر ما يلى :

– دراسة عن آثار برنامج تدريس عن « الارشاد المختصر للمدرسين » (باستخدام شريط فيديو) مع التركيز على تأثيره فى اختصار الزمن ومدى فعاليته . ووجد ان البرنامج مؤثر وان طريقة الارشاد المختصر لها مستقبل مبشر .

– درس الارشاد المختصر كضرورة فى حالة الحاجة الى الارشاد الفردى وجها لوجه ، واقترح اعداد محاضرات وشرائط تليفزيونية ونماذج عملية عن الارشاد المختصر لتدريب المرشدين .

– دراسة عن اثر الارشاد الجماعى المختصر على السلوك الاجتماعى ، واعداد اطار للارشاد الجماعى المختصر مركزا على قيمة الذات ونظام القيم لدى العملاء ونوع العلاقات الشخصية فى اطارها الاجتماعى ، مع التوصية بالاهتمام بتهيئة مناخ نفسى اجتماعى يؤدى الى النمو السليم .

– دراسة عن تأثير الارشاد الجماعى المختصر على تغيير الاتجاهات والتسامح لدى طلاب الارشاد النفسى فى ضوء التقويم الذاتى والتقييم الخارجى لهذا التأثير ، قبل وبعد القيام بتنفيذ برنامج للارشاد الجماعى المختصر الذى فصد به تغيير الاتجاهات واحداث المرونة والتسامح . واتضح من الدراسه ان الارشاد الجماعى المختصر الذى قام به اخصائيو مديون قد اثر تأثيرا فعالا فى تغيير الاتجاهات والمرونة والتسامح .

وتشير هذه البحوث وغيرها الى انه يجب التغلب على فكرة ضرورة

الارشاد النفسى انطولى ، ويجب الاطمئنان الى فائدة الارشاد المختصر والتخلص من فكرة احتمال عدم جدواه وخاصة اذا توافرت الخبرة اللازمة .



● طريقة الارشاد المختصر :

الارشاد المختصر محدد الاهداف ، يستهدف اساسا حصول العميل على اكبر فائدة ارشادية فى اقل وقت ممكن . ولذلك يقتصر على المشكلات التى يساعد حلها فى التوافق الشخصى المباشر ، وعن طريق تيسير وتقديم الارشاد لأكبر عدد من العملاء حيث يزداد عددهم ويقل عدد الاخصائيين .

ويركز الارشاد المختصر على تحقيق الحاجات وحل الصراعات والمشكلات الشخصية والاسرية والاجتماعية ، حيث يقوم المرشد بتوضيح المشكلات وكشف دفاعات العميل وطرق حل المشكلات ومساعدة العميل حتى تمر الازمة التى تعترض حياته فى الوقت الحاضر ، ويعرفه كيف يحل مشكلاته معتمدا على نفسه فى المستقبل .

● اساليب الارشاد المختصر :

تهتم جميع اساليب الارشاد المختصر باختيار اهم نواحي حياة العميل اتصالا بمشكلاته التى يواجهها وانماط سلوكه المضطرب والتركيز عليها ، حتى يتم احداث التغيير اللازم فيها مباشرة .
وفيما يلى اهم اساليب الارشاد النفسى المختصر :

١ - التصريف/ التفريغ الانفعالى (Abreaction) :

يتركز الاهتمام فى اسلوب التصريف الانفعالى على اتاحة الفرصة للعميل للتعبير عن مشاعره حتى يحدث التنفيس والتفريغ والتصريف الانفعالى . ويستخدم اسلوب التصريف الانفعالى بنجاح فى حالات معينة تسببها مواقف طارئة كالحوادث او الحرمان الطارىء وما شابه ذلك من خبرات داهمة اذا لم تواجه قد تتطور الى « عصاب » (Neurosis)
يحتاج الى علاج نفسى مركز .

ويسير اسلوب التصريف الانفعالى على النحو التالى :

- تهيئة جو ارشادى ملائم .

- مساعدة العميل على التحدث عن مشكلاته ، والتعبير عن انفعالاته

دون كبت ومحاولة اخراج كل شئ يسبب له الضيق والتوتر من داخله .

- تفرغ الانفعالات وتصريف شحناتها النفسية عن طريق التعبير اللفظي ، مع استخدام المرشد للوسائل المساعدة كالأستلة والتداعى الحر .
- تعريف العميل بما تسفر عنه هذه العملية عن افكاره المضطربة ومخاوفه وحيله الدفاعية ، وتفسر ما يتم اخراجه .
- باستمرار هذه العملية يحدث التطهير الانفعالى ، ويخرج العميل من داخله مشكلاته ومخاوفه ومشاعره التى لم يكن يعيها من قبل ، ويتم التخلص من العبء النفسى ، وتنمو البصيرة وتزداد ثقة العميل بنفسه ويعمل على حل مشكلاته .

٢ - الشرح والتفسير :

يستهدف أسلوب الشرح والتفسير فى الارشاد احداث تغيير فى بناء شخصية العميل وتحقيق التوافق . ويشترط لذلك ان يكون لدى العميل دافع قوى للعمل على تحقيق ذلك الهدف ، وان تكون درجة تكامل شخصيته تسمح بتحمل القلق الذى يرسبه الشرح والتفسير . ويقوم أسلوب الشرح والتفسير على مبادئ أساسية منها أن السلوك الانفعالى غير المقبول اجتماعيا يجب ان يعدل عن طريق الفهم والاستبصار فى الشرح والتفسير ، كما ان عملية شرح وتفسير السلوك الانفعالى تجعل الفرد أكثر وعيا بتوتراته الانفعالية وصراعاته وتؤدى الى الاستقرار والضبط الانفعالى .

ويسير أسلوب الشرح والتفسير على النحو التالى :

- اقامة علاقة ارشادية طيبة بين المرشد والعميل .
- جمع المعلومات المفصلة اللازمة لعملية الارشاد ، وخاصة الأعراض والأسباب وظروف حياة العميل .
- شرح وتفسير الأسباب للعميل فى ضوء واقع حياته والظروف التى ادت الى مشكلاته . ويكون الشرح والتفسير بالفاظ مختارة دقيقة واضحة بحيث يفهما العميل ويشارك فيها .
- يفهم العميل خبراته الانفعالية وصراعاته ومشكلاته ويعترف بها ويتقبلها ويتصرف فيها ويعمل على حلها .
- هكذا يصبح العميل أكثر استبصارا بمشكلاته وحيله الدفاعية وصراعاته الانفعالية ، وتصبح شخصيته أكثر توافقا ، وتتحسن صحته النفسية .

٣ - الاقناع المنطقي (Rational Persuasion / Counsel) :

يستهدف اسلوب الاقناع المنطقي تحديد اسباب السلوك المضطرب من افكار ومعتقدات غير منطقية والتخلص منها بالاقناع المنطقي ، واعادة العمل الى التفكير الواقعي . وهذا الاسلوب يناسب بصفة خاصة العملاء المثقفين .

ويقوم هذا الاسلوب على اساس ان السلوك المضطرب يسببه في كثير من الاحيان خبرات مثيرة تؤدي الى تكوين معتقدات وافكار خاطئة واحيانا خرافية ، وهذه الافكار يقنع بها الفرد نفسه ويعتقها دون خلفية واعية ، فتؤدي الى فهم خاطيء ، وقد تكون ناتجة عن نقص في الخبرة او قصر نظر او جمود فكري .

ويسير اسلوب الاقناع المنطقي على النحو التالي :

- دراسة الخبرة وظروفها وملابساتها ، وذلك ضمن دراسة الحالة بصفة عامة .

- دراسة المعتقدات والافكار غير المنطقية والخاطئة والخرافية ، والقاء الضوء على نظام المعتقدات الذي يتضمن الافكار غير المعقولة لدى العميل ، والتي تكونت نتيجة مروره بالخبرات المثيرة او الصادمة ، وكانت نتيجتها الانفعالية اضطرابه سلوكيا .

- تغيير المعتقدات والافكار غير المنطقية بالاقناع المنطقي ، اى اقناع العميل بالمنطق بخطا افكاره ومعتقداته مع استخدام الحجج والبراهين المنطقية ، وكيف أنها تؤدي الى اضطراب السلوك . وهكذا يتم استبصار العميل بعدم منطقية الافكار والمعتقدات وعلاقة ذلك باضطرابه السلوكي . وهذا يساعد على تغييرها من افكار ومعتقدات خاطئة الى افكار ومعتقدات منطقية .

- المساعدة على بناء وتبني افكار ومعتقدات جديدة منطقية ومعقولة وفلسفة جديدة للحياة اساسها السلوك السوي المتوافق مع الواقع . وهذا هو الأثر الحسن لهذا الاسلوب الذي يؤدي الى الصحة النفسية السليمة .



● الارشاد النفسى لاتخاذ القرار :

قد نتساءل :

- لماذا يختار معظم الشباب سبلا للحياة يندمون عليها طوال حياتهم ؟

- لماذا يفضل معظم الناس فى تصحيح قراراتهم التى اتخذوها فى الماضى ويستمررون على هذا المنوال الخاطيء ؟

وهناك العديد من التساؤلات المشابهة التى يمكن اثارها عن القرارات الخاطئة التى يتخذها الناس من مختلف الأعمار فى شتى مسالك الحياة . ولقد بذلت محاولات عديدة من جانب علماء النفس لتوضيح الاسباب التى تجعل الناس يتخذون قرارات متكررة سواء فى حياتهم العامة او الخاصة . يثبت فشلها الذريع .

ومن خلال توجيه أسئلة معينة ، والامداد بالمعلومات ، وتقديم الوسائل العديدة المساعدة ، يستطيع المرشد النفسى ان يساعد العملاء فى اتباع سلسلة من مراحل اتخاذ القرار بحيث يصلون فى النهاية الى اتخاذ القرارات الحاسمة التى تناسب المواقف التى يواجهونها بما لا يجعل طريقا للندم يغشى حياتهم وتفكيرهم . وهناك العديد من المرشدين النفسيين الذين يمسون او يمتنعون عن تحديد بدائل الاختيار للعميل ، فهم يتجنبون تقديم توصيات او مقترحات بشأن اتخاذ خطوات معينة من جانب العميل باعتبارها أفضل الحلول . وبالأحرى يحدد هؤلاء المرشدون وسائلهم الارشادية فى اطار تقديم مقترحات تختص باجراءات او خطوات اتخاذ القرار ، بما يساعد العميل على تحسين طريقته فى تحليل الموقف وتحديد البدائل ثم اتخاذ انسيها ملاءمة للموقف .

وإذا ما تساءلنا عن الاجراءات او الخطوات المتضمنة فى اتخاذ العميل للمقرار ، والتى يوصى بها المرشد النفسى ، نجد ان البحوث قدمت لنا سبع خطوات لحل المشكلات من شأنها ان تؤدى بالعميل الى اتخاذ القرار السديد . وهنا نجد متخذ الفرار (العميل) يتبع الخطوات الآتية :

- ١ - يطوف بعدد كبير من البدائل التى تؤدى الى حل المشكلة .
- ٢ - يضع فى اعتباره جميع الأهداف التى ينبغى تحقيقها وقيمة الاختيار الملائم .

٣ - يزن ويقيم بعناية المخاطر التي تكتنف النتائج السلبية ، وكذا ما يترتب على النتائج الايجابية بالنسبة لكل من بدائل الحلول .

٤ - يبحث بعمق عن اية بيانات او معلومات جديدة ترتبط باعادة تقييم البديل .

٥ - يضع فى اعتباره اية معلومات جديدة او رأى خبراء عن الموقف الذى يواجهه ، حتى لو كانت هذه الآراء لا تدعم الاختيار أو البديل الذى يفضله العميل / متخذ القرار .

٦ - يعيد اختبار النتائج الايجابية والسلبية لجميع البدائل - بما فيها البدائل غير المقبولة مبدئيا - قبل ان يحدد اختياره الأخير .

٧ - يعد ذخيرة كافية تساعده على تطبيق الحل الذى اختاره او القرار الذى اتخذه ، على ان يضع الخطط الكفيلة بمواجهة اية مخاطر تنجم عن تنفيذ القرار الذى اتخذه .

ويعتبر الفشل فى الوفاء بمتطلبات أى من هذه المعايير السبعة عيبا اساسيا ونقطة ضعف فى عملية اتخاذ القرار . ومن شأن تلك القرارات التى تعانى ضعفا فى تطبيق المعايير السابق ذكرها ان تجد فرصة ضئيلة للنجاح فى اتخاذ قرار سليم .

● المراحل الحاسمة فى اتخاذ القرار :

يعتبر القرار رشيدا اذا حقق الأهداف التى من اجلها اتخذ القرار ، وعلى ذلك فالقرار الرشيد مسألة نسبية تتعلق بالظروف والمواقف المختلفة . . . فقد يكون القرار رشيدا فى وقت معين وقد يصبح غير رشيد فى وقت آخر ، كما قد يكون القرار رشيدا بالنسبة لفرد ولكنه قد يكون غير رشيد بالنسبة للجماعة التى يعمل معها الفرد او ينتمى اليها . وعلى الرغم من أن القرار الرشيد مسألة نسبية الا أنه يجب أن يكون البديل الذى وقع عليه الاختيار هو افضل بديل يحقق الأهداف التى من اجلها يتخذ القرار . لذلك يجب ان يمر القرار - كى يكون رشيدا - بأربع مراحل فكرية هى :

١ - مرحلة التفكير المتعلقة بتحديد المشكلة :

ان تحديد المشكلة يتطلب الاجابة عن الأسئلة الآتية : ما هو نوع المشكلة ؟ ما هى النقطة الجوهرية فى المشكلة ؟ متى يجب ان تحل هذه

المشكلة ؟ لماذا نريد حل المشكلة ؟ ما هي المشاكل التي تترتب على عدم حل المشكلة القائمة ؟ كيف نشأت المشكلة ؟

ان مرحلة تحديد المشكلة من أهم المراحل الفكرية واصعبها ، فتحديد المشكلة يؤدي الى معرفة نوعية الاتجاه الفكرى الذى يلى ذلك ، فاذا لم يتم معرفة المشكلة الحقيقية فان القرار الذى سيتخذ سيكون غير ملائم لحل المشكلة التى صدر القرار بشأنها . ومن الضروري التفريق بين المشكلة السطحية والمشكلة الحقيقية ، فالأولى سهلة التمييز أما الثانية فتحتاج الى قدر كبير من المعرفة والخبرة والذكاء .

(مثال : الموظف الذى قدم طلبا لنقله من وظيفته الحالية الى وظيفة اخرى لأنه لا يستطيع الاستمرار فى عمله الحالى . . فالمشكلة الظاهرة امام الادارة هنا اما نقله او رفض طلبه . ولكن هذه المشكلة قد تكون دليلا على وجود مشكلة أعمق مثل سوء معاملة الرؤساء او نوعية الموظفين او الحاجة الى تدريب . . الخ) .

وتظهر المشكلات أساسا من وجود أشياء أو حالات غير مرغوب فيها ، كما تظهر من وجود تعارض واحتكاك فى الأفكار أو الأشخاص . والمشكلات ليست شيئا ماديا ملموسا وانما يتوقف معرفتها على قدرة الأشخاص فى ادراك وجودها وتمييزها ، فقد يرى البعض ان هناك مشكلة معينة فى حين ان البعض الآخر لا يشعر بوجودها على الاطلاق .

٢ - مرحلة التفكير المتعلقة بتحديد البدائل المختلفة :

بعد تحديد المشكلة يصبح من الضروري تحديد البدائل (الحلول) المختلفة . والتفكير فى هذه المرحلة غالبا ما يكون « ابتكاريا » ، بمعنى ان الفرد يحاول الكشف عن حلول جديدة لم تكن معروفة من قبل . ولما كان من الصعب على أى فرد ان يكون عالما بكل الحلول ، فمن واجب المرشد النفسى ان يمد العميل بالمعلومات والصادر المختلفة التى تساعده على تحديد البدائل المختلفة ، وان يحيله الى ذوى الخبرة والمعرفة الذين يمكنهم مساعدته فى هذا المجال .

٣ - مرحلة التفكير المتعلقة بتحديد المزايا والعيوب المتوقعة للبدائل :

بعد الانتهاء من تحديد كل الحلول الممكنة للمشكلة يصبح من الضروري التفكير فى النتائج المتوقعة لكل بديل . وهذه مرحلة فكرية شاقة ، حيث ان

المزايا والعيوب لا تظهر فعلا الا فى المستقبل . من هنا ينشأ الشك وعدم التاكيد والخوف . . فما من شخص يستطيع معرفة المستقبل، وكل ما يستطيعه هو ان « يتنبأ » بما ستكون عليه الأمور فى المستقبل . ولكن التنبؤ بالمستقبل شىء ، والمستقبل ذاته شىء آخر . ومما يزيد الأمر تعقيدا ان الوقت غالبا مايكون ضيقا لا يسمح بالكشف عن النتائج المتوقعة لكل بديل ، فكثيرا ما يتطلب الأمر اتخاذ قرار قبل ان يصبح من الممكن اكتشاف كل النتائج المترتبة على هذا القرار . ومن هنا تبدو أهمية اتخاذ القرار .

٤ - مرحلة اختيار البديل الأمثل :

اذا كانت المراحل السابقة لاتخاذ القرار صعبة وشاقة ، فان اختيار البديل الأمثل من أشق الأمور على الفرد . . لأن كل ما وصل اليه الفرد حتى هذه المرحلة الفكرية ، هو قائمة من المزايا والعيوب لمجموعة من البدائل المختلفة . وهنا يجد الفرد نفسه عاجزا عن الاختيار . . لأن الاختيار بطبيعته يعنى قطع الموضوع نهائيا بعد القيام بعملية التقييم - اى موازنة بين كل العيوب وكل المزايا لجميع البدائل لاختيار البديل الأمثل ، فما يعتبره البعض عيبا لأحد البدائل قد يعتبره الآخرون ميزة . وهكذا يتوقف التقييم اساسا على الاعتبارات الفلسفية والأخلاقية ودرجة المعرفة والخبرة التى يتمتع بها الشخص وشعوره ودوافعه ورغباته ، والقرار الرشيد هو الذى يأخذ كل هذه الاعتبارات فى الحسبان فيحقق التوازن بينها .

وعلى الرغم من ان عملية التقييم النهائية عملية صعبة ، الا ان هناك بعض الاعتبارات التى يمكن الاسترشاد بها فى اختيار البديل الأمثل أهمها : (ا) درجة المخاطرة وعلاقتها بالفائدة المنتظرة ، فكل بديل يحمل قدرا من المخاطرة ومن الفائدة . والمهم هنا هو تقدير درجة المخاطرة بالنسبة للفائدة المنتظرة ، وتتوقف سلامة القرار على هذا التقدير والتقييم .

(ب) درجة الاقتصاد فى الجهود ، فكل بديل يتطلب قدرا من المجهود يزيد او يقل على قدر البديل ذاته ، والعبرة بمدى تحقيق الأهداف، مع الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية .

(ج) امكانية تنفيذ الحل ، اذ لا فائدة من قرار لا يمكن تنفيذه . ان مرحلة اتخاذ القرار تنتهى عمليا بوضع القرار موضع التنفيذ .

● حدود القرارات الرشيدة :

ان اتخاذ القرارات ليس بالأمر اليسير ، ويمكن تلخيص العقبات التي تعترض متخذ القرار وتصبح قيودا على القرار الرشيد فيما يأتى :

١ - عجز متخذ القرار عن تحديد المشكلة تحديدا واضحا ، او عدم قدرته على التمييز بين المشكلة السطحية والمشكلة الحقيقية . فاذا حدث ذلك فان النتيجة المتوقعة هي « الحصول على الاجابة الصحيحة للمشكلة الخاطئة » ، اى قرار صحيح لحل مشكلة اخرى غير تلك التى يريد متخذ القرار حلها .

٢ - عجز متخذ القرار عن الالمام بجميع الحلول الممكنة للمشكلة . ويؤدى هذا غالبا الى ان يختار حلا اقل قيمة من حلول اخرى لم يضعها فى حسبانها . فاذا اتخذ القرار دون دراسة لجميع الحلول ، وكان بين الحلول التى لم تدرس حل أمثل ، كان القرار غير رشيد نسبيا لوجود حل افضل لم ينتبه اليه .

٣ - عجز متخذ القرار من معرفة جميع النتائج المتوقعة لجميع الحلول الممكنة . فاذا أهمل متخذ القرار دراسة كل النتائج ، فانه قد يتخذ حلا يثبت بعد ذلك عدم صحته او ملاءمته للمشكلة ، لانه لم يكن يعرف بعض مزايا او عيوب بعض البدائل ساعة اتخاذ القرار .

٤ - عجز متخذ القرار عن القيام بعملية تقييم مثلى بين البدائل بسبب التزامه بارتباطات سابقة مادية او معنوية .

٥ - ان الفرد محدود - فى اتخاذه للقرارات - بمهاراته وعاداته وانطباعاته ، وعلى ذلك فتصرفاته تكون محدودة ومتأثرة بقدرته الفكرية او الثقافية او الجسمية .

٦ - ان الفرد محدود بقيمه الفلسفية والاجتماعية والأخلاقية . فنجد بعض متخذى القرارات يركزون اهتماماتهم على الاعتبارات الاقتصادية ، بينما يميل البعض الآخر الى التركيز على الجوانب الانسانية ، ونجد البعض الآخر يميل بطبيعته الى القيم الروحية والدينية . ومن ناحية اخرى اذا كان الفرد يشعر بالانتماء الى المنظمة التى يعمل بها فانه يتخذ

قرارات فى حدود أهداف المنظمة ، أما إذا كان لا يشعر بهذا الانتماء فان أهدافه الشخصية ودوافعه الذاتية ستؤثر فى اتخاذ القرار .

٧ - ان الفرد محدود - فى اتخاذ القرار - بمعلوماته وخبرته المهنية ، سواء اكانت هذه المعلومات عامة او خاصة .

٨ - ان عنصر الوقت غالبا ما يسبب ضغطا على متخذ القرار . .
فغالبا ما لا يكون هناك وقت كاف لدراسة مختلف البدائل وفحص النتائج المترتبة على كل بديل ، خصوصا وانه من الضرورى اتخاذ القرار فى الوقت الملائم .

٩ - ان متخذ القرار محدود بقدرته على الآتى : التمييز بين الحقيقة وبين القيمة (وجهة النظر) ، والتفكير بطريقة منطقية ، والتفكير بطريقة ابتكارية .



● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - لقد تعددت مجالات الارشاد النفسى وشملت شتى جوانب الحياة . .
العلاجية ، والتربوية ، والمهنية ، والزواجية والاسرية وغيرها . وقد تناولنا مناقشة اهم مجالات الارشاد النفسى على النحو التالى : الارشاد العلاجى ، والارشاد التربوى ، والمهنى ، والزواجى ، وفى المؤسسات ، والارشاد قصير المدى .

٢ - الارشاد العلاجى هو عملية مساعدة العميل فى الكشف عن نفسه وفهمها ، والكشف عن مشكلاته الشخصية والانفعالية والسلوكية ، والعمل على حل المشكلات بما يحقق التوافق النفسى . ويتناول الارشاد العلاجى المشكلات الآتية : المشكلات الشخصية ، واضطرابات الشخصية ، والمشكلات الانفعالية ، ومشكلات التوافق ، ومشكلات السلوك . ويقدم الارشاد العلاجى الخدمات الآتية : استخدام طرق الارشاد المناسبة ، وتقديم بعض خدمات المجالات الأخرى ، وحل المشكلات الشخصية والانفعالية .

٣ - الارشاد التربوى هو عملية مساعدة الفرد فى رسم الخطط التربوية التى تناسب امكاناته واهتماماته واهدافه ، وأن يختار نوع

الدراسة والمناهج والمواد الدراسية التى تساعده فى الكشف عن الامكانيات التربوية للمرحلة التعليمية التالية ، ومعاونته على النجاح فى دراسته وتحقيق اهدافه التربوية ، ومساعدته فى تشخيص المشكلات التربوية وعلاجها بما يحقق توافقه التربوى . ويقوم الطالب والمرشد والمعلم والمدرسة بدور متكامل فى عملية الارشاد التربوى .

٤ - يعتبر الارشاد المهنى من اقدم مجالات الارشاد النفسى . وهو عمية مساعدة الفرد على اختيار العمل الذى يلائم امكانياته وميوله ومطامحه وظروفه الاجتماعيه ، والاعداد للعمل والحصول عليه ، والتقدم فيه ، وتحقيق التوافق المهنى . وتنقسم المشكلات المهنية الى ثلاثة اقسام رئيسية هى : مشكلات اختيار نوع العمل والاعداد له والالتحاق به ، ومشكلات التكيف للعمل ، والمشكلات المتعلقة بالتقاعد عن العمل .

٥ - الارشاد الزوجى هو عملية مساعدة الفرد على ان يختار شريكه فى الحياة ، والاستعداد للحياة الزوجية ، والدخول فيها ، والاستقرار بها ، وتحقيق اتوافق الزوجى ، وحل ما قد يطرأ من مشكلات قبل الزواج واثناؤه وبعد . وتتخلص مشكلات الزواج فى الآتى : مشكلات اختيار الزوج ، والعنوسة ، والاحجام عن الزواج ، والتفاوت بين الزوجين ، وتنظيم النسل ، والعقم ، وتدخّل الأقارب ، وتعدد الزوجات ، واضطراب العلاقات الزوجية ، والطلاق ، والتمرل ، والزواج مرة ثانية ، والزواج غير الناضج ، والمتسرع ، والجبرى ، وزواج الغرض والمنفعة .

٦ - يمكن الاستفادة من خدمات الارشاد النفسى بالمؤسسات فى الآتى : تهيئة العاملين الجدد ، والقيام بفعل مؤثر نحو مشكلات عدم التوافق ، والمعاونة فى اتخاذ الاجراءات الوقائية ، وبناء على طلب المشرف ، والمعاونة فى منع وقوع الحوادث .

٧ - يتم الارشاد النفسى المختصر بأساليب عديدة أهمها : التفريغ الانفعالى ، والشرح والتفسير ، والاقناع المنطقى . كما يساعد الارشاد النفسى فى عملية اتخاذ القرار باتباع خطوات محددة هى : مرحلة التفكير فى المشكلة ، وتحديد البدائل ، ومزايا وعيوب البدائل ، واختيار البديل الأمثل .



الباب الحادى عشر

مستويات المرشد النفسى وواجباته

ينعامل المرشد النفسى (الموجه) مع الافراد واحتياجاتهم ومشكلاتهم ونواحى تكيفهم وخططهم المستقبلية ولذا يجب أن يكون مختصا بالكشف عن البيانات الموضوعية المتعلقة بالافراد وأن تكون لديه القدرة على تفسيرها وفى نفس الوقت لا يفقد حساسيته للظواهر الذاتية . كما يجب على الموجه ان يكون قادرا على تحليل بيئة العميل من حيث علاقتها الحاضرة والمستقبلية بالنسبة للعميل .

● واجبات الموجه :

١ - فهم العميل : يتضمن هذا المفهوم مهارة الموجه فى النواحى الآتية :

(ا) جمع المعلومات عن العميل وتنظيمها : ويمكن الحصول على هذه المعلومات من السجلات ودراسة الحالة والاختبارات والزيارات والمقابلة والملاحظة وغير ذلك من المصادر . ويجب أن يكون الموجه ماهرا فى اختيار الوسيلة التى يحصل بها على المعلومات ومدى أسبقية هذه المعلومات بالنسبة لبعضها بعضا حسب الموقف الذى يعمل به .

(ب) تحليل المعلومات التى يحصل عليها من حيث حاجات العميل أو مشكلاته :

يحتاج الموجه الى المعرفة الفنية لنواحى القصور والاختفاء التى قد تبرز فى كل وسيلة يستخدمها فيجب على الموجه معرفة مدى الاعتماد والدلالة المرتبطة بكل بند من المعلومات التى يحصل عليها ، سواء اكانت نتيجة اختبار أو دراسة لحالة الأسرة أو قرينة مشتقة من سلوك العميل اثناء المقابلة .

(ج) الوصول الى استنتاجات تتعلق باحتياجات العميل وطبيعة المشكلة التى يواجهها وأسباب عدم التكيف الذى يعانيه ، فعلى الموجه ان يصل الى احكام اكلينيكية ، ويجب أن تبنى هذه الاحكام على أساس

المعرفة الكاملة للبحوث والدراسات التي أجريت فى ميدان التوجيه
والارشاد .

٢ - **مساعدة الفرد** : فالهدف الاساسى من عملية الارشاد النفسى هو امداد الفرد بالمساعدة ومعرفته على التكيف والوصول الى قرارات سديدة فيما يتعلق بمشكلاته . وهذه هى وظيفة مشتركة لكل من الموجه والعميل اذ يتعاونان فى تنفيذها . وعلى الموجه ان يختار وسيلة الارشاد التى تتناسب مع العميل الذى يقوم بارشاده ويستطيع الموجه فهم العميل عن طريق الاهتمام بتحليل المعلومات التى يحصل عليها وملاحظة سلوك العميل .

٣ - **تسجيل المعلومات التى يحصل عليها** : من واجب الموجه ان يسجل المعلومات الخاصة بالعميل ، وبعملية الارشاد ، واستجابات العميل للمراحل المختلفة لعملية الارشاد ، والفروض التى يكونها عن المشكلة ، ويجب أن يكون التسجيل بطريقة تضمن الاستفادة منه لفترة طويلة بحيث تسمح بدراسة كل التطورات التى تطرا على الحالة بالاضافة الى معرفة تاريخ حياة العميل بالتفصيل ومدى تحصيله فى المدرسة والعمل ونشاطه الاجتماعى وظروفه العائلية والعلاقة التى تنشأ بين الموجه والعميل اثناء عملية الارشاد .

٤ - **استخدام المعلومات المتعلقة بالبيئة** : فمن واجب الموجه استخدام المعلومات التربوية والمهنية والاجتماعية والاقتصادية الضرورية التى لا ينقطع سيلها فى المجتمع . فيجب عليه تقييم الظروف الاقتصادية وفهم المطالب المهنية وتحليل الاتجاهات الاجتماعية . فمن الأهمية بكان ان يتعرف الموجه الذى يعاون الأفراد فى وضع خط تعليمية ومهنية على البرامج التعليمية المختلفة فى المجتمع الذى يعمل به ومدى الفرص المهنية المكفولة فيه ومطالب الأعمال ومستلزماتها وفرص التدريب المكفولة للأفراد وتسهيلات التشغيل والتخديم .

٥ - **معرفة مصادر تحويل الحالات** : يجب ان يتعرف الموجه على الاشخاص والمؤسسات التى يحتمل ان يحول عملاءه اليها ، فمن النادر ان نرى الموجه ذا اكتفاء ذاتى ، ولن يخلو الأمر من احتياجه الى مساعدة الاطباء والأطباء النفسيين والمدرسين والاباء والأخصائيين الاجتماعيين الذين يجد فيهم معونة صادقة للعميل الذى يقوم بارشاده . ويجب على الموجه ان يعمل دائما على التعاون مع زملائه الموجهين وغيرهم من الفنيين فى

الهيئات والمؤسسات التى يحتاج الى خدماتها فى معاونة عملائه ، والا يفوته تبادل المعلومات والمناقشات مع زملائه الذين يعملون فى المؤسسات المختلفة .

● واجبات الموجه بالمدرسة :

تتلخص واجبات الموجه بالمدرسة فيما يأتى :

- ١ - البحث عن اسباب عدم انتظام الطلبة فى الدراسة وتقديم تقارير عنها للمسؤولين ، والعمل على ازالة هذه الاسباب .
- ٢ - التشاور مع الآباء والمدرسين والهيئة الادارية بالمدرسة بخصوص الطلبة الذين لا يستطيعون مواصلة الدراسة .
- ٣ - تحويل الطلبة الذين يعانون من مشكلات انفعالية تؤثر على دراستهم الى الأخصائيين .
- ٤ - تنسيق الخدمات مع الجهات والتخصصات الأخرى التى تستهدف مساعدة الطلبة سواء داخل المدرسة او خارجها .
- ٥ - يشترك فى تخطيط برامج النشاط المدرسى للطلبة ومناقشة الحالات .
- ٦ - يبحث حالات الطلبة الذين يحتاجون الى خدمات خاصة فى التغذية او الخدمات الطبية ويعمل على توفيرها لهم سواء فى اطار المدرسة او البيئة المحلية .
- ٧ - توفير فرص العمل للطلبة فى وقت فراغهم وفى العطلات المدرسية .
- ٨ - التشاور مع المدرسين بخصوص الطلبة المشكلين ويوفر المعلومات البيئية اللازمة لدراسة هذه الحالات .
- ٩ - يتعاون مع التخصصات الفنية الأخرى لحل مشكلات الطلبة .
- ١٠ - يعمل على تنمية علاقات مهنية مع الهيئات والمؤسسات التى توفر خدمات للطلبة .

● الصفات اللزوم توافرها فى الموجهين :

اصدرت ادارة التربية والتعليم بولاية كاليفورنيا (١) نشرة حددت فيها الصفات اللزوم توافرها فى الموجهين بالمدارس على اساس تحليل العمل ، وقسمتها الى فئتين :

الخواص الشخصية ، والاتجاهات . وهذه الصفات هى :

● الخواص (الصفات) الشخصية :

- ١ - القدرة على التعاون مع الآخرين .
- ٢ - روح المرح ، والحماسة ، والثقة فى تحسين مستوى السلوك الانسانى .
- ٣ - القدرة على الايحاء بالثقة وتنمية العلاقات الطيبة وجو التفاهم الذى تستلزمه عملية الاشراف الاجتماعى .
- ٤ - القدرة على المرونة والتوافق الشخصى الناضج .
- ٥ - القدرة على الاحتفاظ بالموضوعية فى اطار العلاقات الانسانية .
- ٦ - القدرة على الحكم الصادق السليم .
- ٧ - الاستعداد للعمل خارج اطار ما تمليه عليه واجباته .
- ٨ - الفهم العميق والاهتمام بالمشكلات الخاصة بمختلف الجماعات مع ادراك الظروف الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع .
- ٩ - الاهتمام العميق بتحسين مستوى المهنة وتطويرها باستمرار .

● الاتجاهات :

- ١ - الاهتمام الحقيقى بمشكلات التكيف الخاصة بالشباب .
- ٢ - القدرة على تنمية الشعور بالرضا من خلال مساعدة الأفراد على حل مشكلات التكيف الخاصة بهم .
- ٣ - احترام كيان الفرد وشخصيته ، والتحرر من التحيز والتعصب الدينى والاجتماعى والسياسى .

California State Dept . of Education; Preparation (١)
& Training of Pupil Personnel Workers. April 1952 .

- ٤ - الاعتراف بمبدأ الفروق الفردية وتقبله . وعلى الموجه ان يعمل على فهم الناحية السلوكية بدلا من أن يصدر حكمه على الطلبة نتيجة لمظاهر سلوكهم .
- ٥ - القدرة على فهم الذات وتقبلها بالقدر الذى يحرره من ان يسقط مشاعره الشخصية على الطالب .
- ٦ - الاعتراف بنواحى القصور التى تكتنف جوانب عمله وتقبلها ويشمل ذلك القصور فى المعرفة او فى الوسائل المستخدمة .
- ٧ - القدرة على الاعتراف وانتقبل بالنسبة لحق الطالب فى ان يتخذ قراراته بنفسه .
- ٨ - الاهتمام والميل الى الاستزادة من المعرفة الخاصة بشئون المجتمع من النواحى الاجتماعية والاقتصادية والمشكلات التى يواجهها هذا المجتمع .
- ٩ - الاتجاه الموضوعى الناضج نحو الطلبة ، وهيئة التدريس والاشراف بالمدرسة ، واولياء أمور الطلبة ، واعضاء الهيئات المتصلة بعمله فى المجتمع المحلى .

● توصيف عمل المرشد النفسى بالمدرسة (٢) :

- ملخص العمل :

يعد برنامج التوجيه والارشاد بالمدرسة : يقدم خدمات الارشاد لمعاونة الطلاب فى حل مشكلات التوافق البسيطة ذات الطابع الشخصى والاجتماعى ، ويعمل على تنمية الصحة النفسية بين الطلاب ، ويساعد الطلاب على وضع الخطط التربوية والمهنية الناجحة . يجمع البيانات والمعلومات عن الطلاب ويحللها من خلال السجلات والملاحظة والاختبارات النفسية والمقابلة الشخصية وغيرها من المصادر . يندمج فى برامج تشغيل الطلاب ومتابعتهم . يقدم خدمات الارشاد العلاجى فى حدود خبراته وامكانياته . يعد برامج التهيئة للطلاب الجدد ويعاون فى تقديم الخدمات لادارة المدرسة فى اطار تخصصه .

USES; Job Descriptions and Organizational Analysis for Hospitals & Related Health Services. (٢)
Washington, D.C. : Govt. Printing Office, 1952) , pp. 285 — 287 .

● الواجبات التي يقوم بانجازها :

١ - يوفر خدمات التوجيه والارشاد التربوي والمهني :

(ا) يجرى المقابلات مع الطلاب للحصول على المعلومات المتعلقة باهتماماتهم (ميولهم) ، واستعداداتهم ، وصفاتهم الشخصية ، ومستوى تحصيلهم الدراسي .

(ب) يستخدم مصادر معلومات متعددة مثل : بطاقة البيانات الشخصية ، والسجلات والبطاقات المجمعة ونتائج الاختبارات النفسية .

(ج) يتناقش مع المدرسين حتى يحصل على معلومات عن الطلاب الذين يواجهون مشكلات او يحتاجون الى مساعدة .

(د) يقارن درجات الطلاب في المواد الدراسية بالدرجات التي يحصلون عليها في الاختبارات النفسية الخاصة بالذكاء والتحصيل ، حتى يتعرف على الطلاب الذين يعانون التأخر الدراسي ويحتاجون الى خدمات الارشاد التربوي ، ويعمل على مقابلتهم توطئة لتقديم المساعدة اللازمة لهم .

(هـ) يعمل على تقييم المعلومات التي يحصل عليها عن الفرد ويساعده على أن يتفهم ذاته من حيث صفاته الشخصية ومدى ملاءمتها للفرص التعليمية والمهنية المكفولة له ، ويساعده في وضع البرنامج الذي يحقق اهدافه .

٢ - يساعد الطلاب على حل مشكلات التوافق ذات الطبيعة الشخصية والاجتماعية :

(ا) يقيم المعلومات - ويساعد الفرد على تقييم المعلومات - المتعلقة بذاته من حيث ارتباطها بحاجات الفرد والمشكلات التي يواجهها .

(ب) يعمل على تنمية المواقف التي يشعر فيها الطالب بحرية التعبير عن نفسه ويتلقى المساعدة التي ينتهدها .

(ج) يطبق اختبارات الذكاء والاستعدادات والميول والشخصية ويفسر نتائجها للطلاب ، ويحصل على البيانات الضرورية اللازمة لأغراض التشخيص والعلاج .

(د) يقوم بالارشاد العلاجي لمساعدة الفرد على تحقيق التوافق .

(ه) يتناقش مع الآباء والمعلمين والطلاب الآخرين بخصوص مشكلات المرشد ويوصى بالاجراءات اللازمة .

(و) يحو الطلاب الذين يعانون مشكلات انفعالية شديدة الى جهات التخصص عندما تبدو الحاجة الى ذلك .

(ز) يخطط برامج التوجيه الجمعى ويشرف على تنفيذها ، حيث يقدم للطلاب معلومات عن الصحة النفسية واسس التوافق التربوى والمهنى والشخصى والاجتماعى ، ويحيطهم علما بخدمات التوجيه المتاحة .

٢ - يقوم بانجاز الواجبات المرتبطة بعملية التوجيه والارشاد :

(ا) يحتفظ بسجلات وملفات عمليات الارشاد ، ويقدم تقارير دورية عن نشاط الارشاد والتوجيه لجهة الاختصاص .

(ب) يعد البطاقات المجمة ويحتفظ بها ويستكملها باستمرار .

(ج) يقوم بدور المستشار لهيئة التدريس والهيئة الادارية بالمدرسة من حيث المشكلات التربوية والمنهجية .

٤ - يتيح خدمات التشغيل والتوظيف للطلاب

٥ - يقوم بعملية المتابعة للحالات

● المعرفة المهنية اللازمة :

ينبغى ان يلم المرشد المابا كافيا بمبادئ التوجيه وتطبيقاته من حيث وسائل المقابلة الشخصية ، واستخدام وسائل القياس النفسى ، والقيام بالبحوث واجراءات التقييم ، ووسائل تحليل الفرد ، وطرق الحصول على المعلومات المهنية والتربوية والنفسية واستخدامها ، وتنظيم برنامج التوجيه وخدمات الارشاد وما يرتبط بها من خدمات نفسية .

وقام « بايلى Bailey » فى عام ١٩٤٠ بدراسة اعتمد فيها على النشرات المكتوبة عن واجبات الموجهين بالمدارس وصفاتهم ومؤهلاتهم والمعلومات المباشرة التى حصل عليها من حوالى ستمائة شخص يعملون فى مجال التوجيه والاشراف الاجتماعى بالمدارس الثانوية ، وآراء الخبراء

فى هذا المجال . ولقد خرج من هذه الدراسة الشاملة بان الموجهين يجب ان يتحلوا بالخصائص الضرورية لرجال التربية عموما وهى الاخلاص والعدالة والثقافة الاجتماعية والصحة الجسمية والنفسية وغيرها ، بالاضافة الى الخصائص الآتية : فهم الشباب فهما مشوبا بالعطف والثبات الانفعالى ، والقدرة على التعامل مع الآخرين ، واكتساب ودهم ، واتساع المعلومات والميول ، والادراك السليم والحكم الصادق القويم .

وقامت « كوكس Cox » عام ١٩٤١ بدراسة مائة موجهه ناجح فى عمله بالمدارس الثانوية ، وقد تم اختيارهم عن طريق المقابلة الشخصية والمناقشات الجماعية والاستبيان ، كما شهد بكفاءة كل مشرف شخصان موثوق بهما من نظار المدارس والمفتشين واساتذة الجامعات المسئولين عن تدريب الموجهين وررعى اختيار الموجهين ممن مارسوا عملية الاشراف لمدة ثلاث سنوات على الأقل فى مختلف مستويات المدارس الثانوية العامة والفنية . وكانت نتيجة البحث هى تحديد ٢٤ خاصية من الخصائص التى تميز المشرف الناجح وهى : العدالة والاخلاص ، والشخصية المتكاملة ، والخلق الطيب ، والفلسفة السليمة ، والادراك السليم ، والصحة الجسمية ، والاتزان الانفعالى ، والقدرة على تكوين الصداقة ، والقدرة على مجاراة الآخرين ، وفهم الناس فهما يشوبه العطف ، والاهتمام بالآخرين ، وفهم المخالفين ، والمرونة والتوافق ، والذكاء واليقظة العقلية ، والثقافة الاجتماعية ، وسعة المعلومات والميول ، والقيادة ، وادراك القصور الشخصى ، والاتجاه الايجابى نحو المهنة والاحساس باداء الرسالة ، والميل الى أعمال التوجيه وفهم ظروف الدراسة ، وفهم ظروف العمل ، وفهم انظروف الاجتماعية والاقتصادية .

ونعرض فيما يلى الجدول الذى اورده « جونز Jones » يضم نتائج ابحاث « بايلى » و « كوكس » و « جونز » و « روزكرانس Rosecrance » و « سترتيفانت Sturtevant » :

جدول رقم (٣)
ملخص البحوث التي أوردها جونز

عدد المتقنين على الخاصية	ستارتيفانت (٦)	روزكرانس (٥)	جونز (٤)	كوكس (٣)	بيللي (٢)	الخصائص (١)
٢				X	X	١ - العدالة
٤	X		X	X	X	٢ - الاخلاص
٢	X		X	X		٣ - الشخصية المتكاملة
٥	X	X	X	X	X	٤ - الخلق الطيب والفلسفة السنية
٢			X	X		٥ - الادراك السليم
٢			X	X	X	٦ - الصحة السليمة
٥	X	X	X	X	X	٧ - الثبات الانفعالي
٥	X	X	X	X	X	٨ - القدرة على تكوين الصداقة
٤	X	X	X	X		٩ - القدرة على مجاراة الاخرين
٥	X	X	X	X	X	١٠ - فهم الناس فهما يتوبه العطف
٢			X	X		١١ - الاهتمام بالآخرين
١				X		١٢ - فهم المخالفين
٢	X			X		١٣ - المرونة والتوافق
٤	X	X	X	X		١٤ - الذكاء واليقظة العقلية
٤	X		X	X	X	١٥ - الثقافة الاجتماعية
٤	X	X	X	X	X	١٦ - سعة المعلومات والميول
٤	X	X	X	X		١٧ - القيادة
٢			X	X		١٨ - الشعور بنواحي العجز الشخصية
٤	X	X	X	X		١٩ - الاتجاه الايجابي نحو المهنة
١				X		٢٠ - الاحساس بإداء الرسالة
٤	X	X	X	X		٢١ - الميل الى عمل الوجه
٥	X	X	X	X	X	٢٢ - فهم ظروف الدراسة
٣		X	X	X		٢٣ - فهم ظروف العمل
٣	X		X	X		٢٤ - فهم الظروف الاجتماعية والاقتصادية

الدستور الأخلاقي للموجهين

من الطبيعي ان يحاول الموجهون صياغة دستور اخلاقي لمهنتهم يلتزمون به ويمسرون على مبادئه ، وذلك سيرا على هدى المهن المختلفة - كالطب مثلا - التي وضعت للمشتغلين بها دساتير اخلاقية لا يمكن الخروج عليها حفظا لمصلحة الأفراد والجماعات والمجتمع . ومن الممكن ان نشير الى بعض المبادئ الأخلاقية التي ينبغى على الموجه ان يتبعها فى عمله حتى يحافظ على كرامة المهنة التي يمارسها ، وحتى لا يخرج على اصولها وتقاليدها .

١ - المحافظة على اعلى مستوى ممكن للخدمات التي يقدمها الموجه دون نظر الى الفوائد الشخصية التي قد يجنيها الموجه :

ينبغى على الموجه ان يقدم خدماته على المستوى العلمى والمهنى الذى يتفق مع اصول المهنة واساليبها ، والا ينحدر عن هذا المستوى مهما تعارض ذلك مع فائدته المادية او الشخصية . وعلى الموجه ان يقدم خدماته فى افضل صورة ، والا يتجاوز حدود امكانياته العلمية والفنية مهما استدعى الأمر . ومعنى ذلك ان يضع نصب عينيه ان تكون خدماته التي يقدمها خدمات حقيقية تنتهى بمساعدتهم مساعدة واقعية ، وان يقدم كل ما يستطيع تقديمه من خدمات للأفراد وللمجتمع ، وان يضع مصلحة الشخصية فى المنزلة الثانية بالنسبة لمصلحة العميل وفائدته وبالنسبة لمصلحة المجتمع بصفة عامة .

٢ - المحافظة على سر المهنة وعلى مصلحة العميل :

ينبغى على الموجه ان يحافظ على سر عملائه وعلى مصالحهم مهما كانت الظروف التي يتعرض لها . . فلا يذيع اى سر يتعلق باحد عملائه كما لا ينبغى له ان يذيع شيئا عن الوسائل التي قد تستخدم فى حالات الانتقاء المهنى او التربوى ، الا فى الظروف التي ينص عليها القانون . فان عدم الالتزام بهذا المبدأ من شأنه ان يعرض عمل الموجه للافشل كما يعرض مصالح الأفراد للخطر .

٣ - المحافظة على العلاقة بين الموجه والعملاء فى حدود العلاقة المهنية :

ينبغى على الموجه الا يستغل العلاقة المهنية بينه وبين احد عملائه فى سبيل اقامة علاقة اخرى ، بل ينبغى ان يحتفظ بالعلاقة فى الحدود المرسومة لها . وكذلك ينبغى الا يقيم علاقات مهنية مع من له بهم علاقات اخرى حتى لا تؤدى العلاقة المزدوجة بينهما الى احداث اى صرر للحالة او لآخرين . وينبغى ان تتم العلاقة المهنية فى جو لا يختلف عن ذلك الذى تتم فيه العلاقة العلاجية فى العلاج الطبى او النفسى وفى الساعات التى تتفق مع العرف السائد فى مثل هذه الحالات ، مع مراعاة المرونة والظروف .

٤ - تحويل الحالة الى الأخصائيين الآخرين اذا تطلب الامر ذلك دون ابطاء :

ينبغى على الموجه ان يحول الحالة الى الأخصائى اذا ما اتضح له انها تشكو من اشيء تخرج عن حدود امكانياته واعداده المهني وان يقوم بهذا التحويل فى الحال ، وذلك حفظا لمصلحة الموجه والعميل ، كما فى حالة السك فى وجود مرض عضوى او عقلى او نفسى .

٥ - المحافظة على كرامة المهنة فى علاقة الموجه بالجمهور :

ينبغى ان يتبع الموجه فى علاقته بالجمهور الأساليب الملائمة التى لا تقلل من شأن المهنة او كرامتها ، وخاصة فيما يتعلق بوسائل الاعلان المختلفة .

٦ - اتباع السلوك المهني والشخصى الذى يتفق مع كرامة المهنة :

ينبغى ان يكون سلوك الموجه من النواحي المهنية والشخصية متفقا مع كرامة المهنة التى يمارسها ، فان مثل هذه العلاقة الانسانية المهنية التى تتم أثناء التوجه لا تؤتى ثمارها الا اذا كان سلوك الموجه فى مستوى يتفق مع العمل الذى يقوم به .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته في هذا الفصل في النقاط الآتية :

١ - تتلخص واجبات الموجه في : فهم العميل من حيث جميع المعلومات وتنظيمها وتحليلها ، ثم مساعدة الفرد ، وتسجيل المعلومات التي يحصل عليها ، واستخدام المعلومات المتعلقة بالبيئة ، ومعرفة مصادر تحويل الحالات .

٢ - تتلخص واجبات الموجه بالمدرسة في البحث عن أسباب عدم انتظام الطلبة في الدراسة ، والتشاور مع الآباء والمدرسين والهيئة الإدارية بخصوص الطلاب المشكلين ، وتحويل الحالات الى الأخصائيين ، وتنسيق الخدمات مع الجهات الأخرى ، والاشتراك في تخطيط برامج النشاط المدرسي ، وبحث حالات الطلاب الذين يحتاجون لمساعدة ، وتوفير فرص العمل للطلاب ، والتعاون مع التخصصات الفنية الأخرى وتنمية علاقات مهنية معها .

٣ - ينبغي أن يتوافر في الموجهين القدرة على التعاون مع الآخرين ، والحماسة ، والقدرة على الأيحاء بالثقة وتنمية العلاقات الطيبة ، والمرونة والتوافق ، والقدرة على الحكم الصادق ، والفهم العميق والاستبصار وادراك الظروف الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع ، والاهتمام برفع مستوى المهنة .

٤ - هناك مبادئ أخلاقية ينبغي أن يتبناها الموجهون في عملهم والا يخرجوا على اصول المهنة وتقاليدها ، وتتخلص هذه المبادئ فيما يأتي : المحافظة على أعلى مستوى ممكن للخدمات التي يقدمها الموجه دون النظر الى منفعة شخصية ، والمحافظة على سر المهنة وعلى مصلحة العميل ، والمحافظة على العلاقة بين الموجه والعميل في حدود العلاقة المهنية ، وتحويل الحالات الى الأخصائيين اذا تطلب الأمر ذلك ، والمحافظة على كرامة المهنة واتباع السلوك المهني والشخصي الذي يتفق مع كرامة المهنة .

مراجع الباب الثالث

- ١ - حامد زهران ، التوجيه والارشاد النفسى . القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٧٧ .
- ٢ - سيد عبد الحميد مرسى ، « دراسة بعض الخصائص العقلية والشخصية والاجتماعية المرتبطة بالنجاح فى معاهد اعداد الأخصائيين الاجتماعيين فى المجتمع العربى » . بحث دكتوراه الفلسفة فى التربية (صحة نفسية) . القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٦٨ .
- ٣ - سيد عبد الحميد مرسى ، « التوجيه التربوى والمهنى » . الفكر المعاصر ، مارس ١٩٧١ .
- ٤ - سيد عبد الحميد مرسى ، « دور المعلم فى التوجيه والارشاد فى المدرسة الثانوية » . المؤتمر الأول لاعداد المعلمين . مكة المكرمة : كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٩٧٤ .
- ٥ - سيد عبد الحميد مرسى ، علم النفس والكفاية الانتاجية . القاهرة : مكتبة وهبة ، ١٩٨١ .
- ٦ - عطية محمود هنا ، التوجيه التربوى والمهنى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٧ - لويس كامل مليكه ، محمد عماد الدين اسماعيل ، عطية محمود هنا ، الشخصية وقياسها . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٨ - محمد عماد الدين اسماعيل ، عطية محمود هنا ، كراسة الملاحظة لتقدير سمات الشخصية ومميزات السلوك الاجتماعى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٨ .
- ٩ - محمد عماد الدين اسماعيل ، سيد عبد الحميد مرسى ، بطاقة تقييم الشخصية (ط ٣) . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٧٤ .
- ١٠ - مصطفى فهمى ، علم النفس الاكلينيكى . القاهرة : مكتبة مصر ، ١٩٦٧ .

11 — Anastasi. A. ; Psychological Testing (3rd ed.) . N.Y. : MacMillan, 1969

12 — American Psychological Association; Ethical Standards of Psychologists : A Summary of Ethical Principles . Washington. D. C. : A. P. A., 1953 .

13 — Bernard , H., and Fullmer, D.; **Principles of Guidance : A Basic Text.** Bombay : Allied Publishers, 1972.

14 — Bingham , W . ; **Aptitudes and Aptitude Testing .** N. Y. : Harper, 1939.

15 — Blum, M., and Balinsky, B.; **Counseling and Psychotherapy .** N. Y. : Prentice - Hall , 1951 .

16 — Cattell, R. ; **Description and Measurement of Personality.** N.Y. : World Book, 1946

17 — Hahn. M., and Maclean, M.; **General Clinical Counseling in Educational Institutions .** N. Y. : McGraw - Hill , 1950 .

18 — Janis, I; **Short - Term Counseling.** New Haven : Yale Univ . Press , 1983 .

19 — Johnson, D.; **Marriage Counseling : Theory and Practice.** Englewood Cliffs, N. J. : Prentice - Hall, 1961.

20 — Jones, A.; **Principles of Guidance (6th ed.) .** N. Y. : McGraw - Hill, 1970 .

21 — Knapp, R. ; **Practical Guidance Methods.** N. Y. : McGraw-Hill, 1953 .

22 — National Vocational Guidance Association; **Counselor Preparation.** Washington, D. C. : N. V. G. A.; 1949.

23 — Patterson, C.; **Theories of Counseling and Psychotherapy.** N.Y : Harper, 1966.

24 — Pepinsky , H., and Pepinsky, P. ; **Counseling : Theory and Practice.** N. Y. : Ronald , 1954.

25 — Rogers. C.; **Counseling and Psychotherapy.** Boston : Houghton - Mifflin, 1942.

26 — Rogers, C.; **Client-Centered Therapy .** Boston : Houghton-Mifflin, 1951.

27 — Rothney, J., et. al.; **Measurement for Guidance.** N. Y. : Harper, 1959.

- 28 — Shoben E.; «Behavior Theories and a Counseling Case.»
J. Counsel. Psychol. vol. 3, 1956, 107 - 124 .
- 29 — Stoops, E. (ed.) ; **Guidance Services**. N. Y. : McGraw-Hill, 1959 .
- 30 — String, E.; **Vocational Interests of Men and Women**.
Palo Alto : Stanford Univ. Press, 1943.
- 31 — Super, D.; **Appraising Vocational Fitness by Means of Psychological Tests**. N. Y. : Harper, 1949.
- 32 — Thorne, F.; **Principles of Personality Counseling** .
Brandon, Vt. : J Clinical Psychol., 1950.
- 33 — Traxler. A.; **Techniques of Guidance** (rev. ed .) . N.Y. :
Harper, 1957. .
- 34 — Tyler, L. ; **The Work of the Counselor**. N.Y. : Appleton-Century - Crofts 1953.
- 35 — U.S. Office of Education; **Counselor Competencies in Analysis of the Individual**. Washington, D.C. : U. S. Office of Educ., 1949.
- 36 — U. S. Office of Education; **Counselor Competencies in Counseling Techniques**. Washington, D.C. : U.S. Office of Educ., 1949 .
- 37 — U.S. Office of Education; **In-Service Preparation for Guidance Duties**. Washington , D.C. :U. S. Office of Educ., 1956.
- 38 — Vernon, P.; **The Structure of Human Abilities**. London:
Methuen, 1958 .
- 39 — Wrenn, G.; **The Counselor in a Changing World**. Wash-
ington, D.C. : Amer. Person. & Guid. Assn., 1962.
- 40 — Zubin, J.; « The Measurement of Personality » . J. Cou-
nsel. Psychol. vol . 1, 3, 1954, 159 - 164 .

* * *

الباب الرابع

التوجيه التربوي

- أسس التوجيه التربوي
- المشكلات التربوية
- خدمات التوجيه التربوي
● بالمعاهد التعليمية

الفصل الثاني عشر

اسس التوجيه التربوى

يتم التوجيه التربوى بمساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم ، والالتحاق بها ، والتوافق معها ، والتغلب على الصعوبات التى تعترضهم فى دراستهم وفى الحياة المدرسية بوجه عام . ويعرف التوجيه التربوى بأنه « تلك العملية التى تهتم بالتوفيق بين الطالب بما له من خصائص مميزة من ناحية ، والفرص التعليمية المختلفة ومطالبها المتباينة من ناحية أخرى ، والتى تهتم أيضا بتوفير المجال الذى يؤدي الى نمو الفرد وتربيته .

ومن هذا التعريف يتضح انه لا مجال للتوجيه التربوى الا فى حالة وجود اكثر من دراسة او مقرر يستطيع الطالب ان يتابعها . ويختلف التوجيه التربوى عن التربية فى انه يساعد الفرد على انتقاء انسب المجالات التربوية له ، فى حين ان التربية ترمى الى افادة الفرد - فى مجال تربوى معين - اقصى فائدة ممكنة . ونشير هنا الى ان التوجيه السليم غير التدريس او التعليم الجيد . . فالتوجيه عبارة عن مساعدة الفرد على حل مشكلاته ، اما التعليم فهو استخدام الوسائل المختلفة التى تحقق بها التربية اهدافها . وعلى ذلك يمكن القول بان التوجيه التربوى هو عملية مساعدة الفرد بوسائل مختلفة لكى يصل الى اقصى نمو له فى مجال الدراسة ، ويتمثل ذلك فى مساعدة الطالب على ان يرسم خطط الدراسة بطريقة حكيمة ، وان يتابع تنفيذ هذه الخطط بنجاح بما يؤدي الى توافقه واشباعه ورضاه .

ويقول بعض المربين ان التربية توجيه والتوجيه تربية ، على اساس ان كلا من التربية والتوجيه يستهدف نمو الفرد الى اقصى ما تسمح به امكانياته ، وان كلا منهما يستخدم اساليب متشابهة . ولكن الواقع انهما يختلفان من حيث ان التربية اشمل من التوجيه ، وهى بهذا المعنى تتضمن التوجيه وتشمله ، كما ان التوجيه يتميز بان له اهدافا محدودة اذا ما قورنت باهداف التربية وباستخدام وسائل واساليب خاصة لا تستخدم فى التربية .

أما من ناحية وظائف التوجيه التربوي فيمكن حصرها في ثلاث وظائف رئيسية هي :

١ - المساعدة في اختيار نوع الدراسة ، وما يتصل بذلك من تقديم البيانات والمعلومات اللازمة لأنواع الدراسة المختلفة ، والعوامل المؤدية الى النجاح في الدراسة سواء اكانت هذه العوامل عقلية او انفعالية او اجتماعية ، وما قد يكون بينها من تعارض . مثل التعارض بين الاستعداد والميل او بين القدرات ومطالب الدراسة او بين الميل الشخصي والعوائق الاجتماعية .

٢ - مساعدة الطلاب على الاستمرار في الدراسة او التحول الى العمل ، وما يتصل بذلك من عوامل اجتماعية او عقلية او انفعالية ، والاعداد لدراسة من الدراسات او الالتحاق باحدى الكليات .

٣ - معاونة الطلاب على النجاح في الدراسة والتغلب على الصعوبات ونواحي النقص ، سواء اكانت في الاستعدادات او في المهارات . ويتطلب تنفيذ هذه الوظائف من المرجح ان يساعد الطالب على ما ياتي :

(أ) تقييم اسنعداداته العقلية ، وميوله المهنية والدراسية ، وتحصيله الدراسي ، وميزاته الشخصية المتعلقة بالدراسة .

(ب) معرفة الامكانيات التعليمية المتاحة له .

(ج) اختيار المدارس او الكليات او المعاهد التي تلائم اختياره الدراسي .

(د) تحديد نواحي النقص الشخصية والتي تؤدي الى عدم نجاحه في دراسته ، والعمل على تلافيتها او اصلاحها .

(هـ) التوافق مع الجو الأسرى والمدرسي والاجتماعي ، حتى يستطيع ان يركز جهوده للنجاح في الدراسة .

ولا يعنى ما سبق ذكره ان التوجيه التربوي منعزل عن التوجيه بصورة عامة او عن التربية . فالواقع ان التوجيه التربوي لا ينفصل عن التوجيه المهني او الاجتماعي ، بل ان البعض يرى ان التوجيه التربوي خطوة مبدئية للتوجيه المهني . وكذلك لا يمكن ان ينفصل التوجيه عن

التربية ، فالواقع أنه جزء منها ، كما أن اهدافه ترتبط بأهدافها .
ولذلك ينادى كثير من المربين بأن التوجيه التربوى مهمة كل عضو فى
هيئة التدريس بالمدرسة او الكلية ، وان كان من الأصوب ان يوجد بين
هيئة التدريس لخص متخصص يتولى النواحي الفنية الدقيقة فى التوجيه
التربوى ، كاجراء الاختبارات النفسية وتفسيرها والقيام بالمقابلة الشخصية
والقيام بمساعدة الحالات التى تحتاج الى مساعدة فنية لما تستلزمه من
خبرة متخصصة ، هذا فى الوقت الذى لا يستبعد فيه ما يقوم به أعضاء
هيئة التدريس فى هذا المجال .

* * *

المسلمات الأساسية للتوجيه التربوى

يقوم التوجيه التربوى على اساس التسليم بقضايا عامة لا يمكن ان
يقوم بدونها ، وهذه القضايا العامة مشتقة من دراسة الطبيعة البشرية ،
كما انها مأخوذة عن طبيعة المجال الذى يعمل فيه التوجيه . وتتلخص
اهم المسلمات الأساسية لعملية التوجيه التربوى فى الآتى :

**١ - أن الفروق بين الافراد فروق ذات أهمية بالنسبة لسلوكهم فى
مجال الدراسة :**

فمن المبادئ المسلم بها فى العلوم الانسانية ان هناك فروقا ذات
دلالة فيما بين الافراد ، وكذا بين الجماعات ، فى النواحي الجسمية
والعقلية والانفعالية . ولعل من ابرز الفروق بين الافراد تلك الفروق
الجسمية ثم الفروق فى القدرة على التعلم ، سواء اكانت هذه القدرة
عامة او متخصصة ، كما أنه من المسلم به أيضا أن الأسلوب الذى يتبعه
الفرد فى معاملته للآخرين يختلف من شخص الى آخر .

وفى عملية التوجيه يصبح الاهتمام بالفروق بين الافراد امرا ضروريا
وهاما . ويمكن القول بأن هذه الفروق قد تزيد أو تقل وفقا للجهود
التى تبذل فى مجال التربية والتعليم ، وان العمل على زيادتها أو التقليل
منها أمر يخضع للفلسفة التربوية السائدة ولوجهة نظر المجتمع ، كما
يتحدد بنوع الفروق التى نحاول التأثير عليها .

٢ - ان الفروق التى توجد فى الفرد الواحد هى فروق ذات دلالة واهمية بالنسبة لسلوكه فى مجال الدراسة :

فالفرد لا يختلف عن غيره من الأفراد فحسب ، بل ان خصائصه تختلف الواحدة عن الأخرى قوة وضعفا ، سواء اكانت هذه الخصائص صفات جسمية أو عقلية أو انفعالية . فقد يكون الفرد شديد الذكاء ولكنه غير متكامل الشخصية ، كما انه قد يكون فوق المتوسط فى قدرته العددية ولكنه اقل من المتوسط فى قدرته اللفظية ، وقد يكون تحمله للضغط المادى قويا ولكن تحمله للضغط الاجتماعى ضعيف بدرجة ملحوظة .

٣ - ان الفرد فى نموه لدراسى والمهنى يخضع للمبادئ العامة للنمو ، كما انه يخضع فى سلوكه الدراسى والمهنى للمبادئ العامة للسلوك :

ان النمو الدراسى والنمو المهنى ليسا سوى مظهرين من مظاهر النمو ، ولذا فهما يتأثران بمستوى نضج الفرد ، كما يتأثران ايضا بالعوامل الوراثية والاجتماعية . فاختيار نوع الدراسة ليس منفصلا عن سن التلميذ أو عن ظروفه الاقتصادية والاجتماعية ، كما ان اختيار مهنة معينة يتأثر بمستوى النضج الانفعالى والاجتماعى الذى وصل اليه الفرد . وقد اشارت البحوث الى ان الاختيار المهنى يكون خياليا قبل سن الحادية عشرة ، ثم تاتى فى سن الحادية عشرة مرحلة الاختيار المؤقت على اساس الميول ، وفى سن الثالثة عشرة والرابعة عشرة على اساس القدرات ، وفى الخامسة عشرة والسادسة عشرة على اساس القيم ، ثم تتبعها مرحلة الانتقال وفيها يحول المراهق اهتمامه عن العوامل الذاتية الى العوامل الموضوعية ، وتأتى بعد هذا مرحلة الاختيار الواقعى ، وفيها يهتم الفرد بجميع العوامل التى تؤثر على الاختيار ، وهى تنقسم الى مرحلة الاستطلاع ثم مرحلة التبلور ويليها مرحلة تحديد المهنة التى يختارها . ويتبع هذا التقسيم فى جوهره مبادئ النمو العامة . ويمكن ان يقال نفس الشيء عن اختيار نوع الدراسة أو أسلوب التفكير بصفة عامة فى ميدان الدراسة ومجال العمل .

ويخضع السلوك الدراسى والمهنى ايضا للمبادئ العامة للسلوك . فاختيار الفرد للمهنة مثلا يتشكل - مثل اية استجابة اخرى - وفقا لمبادئ التعليم مثل الثواب والعقاب . فاختيار الفرد لأنواع المهن المختلفة يتأثر بالسلوب معاملة الوالدين مثل الرعاية الزائدة أو الحرمان أو الاهمال وغير

ذلك من اساليب المعاملة . واذا كانت الميول والقيم والاتجاهات ذات اثر كبير فى اختيار النخص لمهنته وفى تكييفه لها وتقدمه فيها ، فمما لا شك فيه ان هذه المظاهر جميعا تتاثر بأسلوب المعاملة التى يتلقاها الفرد اثناء تنشئته . ولا شك فى ان تكوين الاتجاهات والميول والقيم يخضع لمبادئ التعلم العامة ، شأنها فى ذلك شأن جميع الاستجابات الأخرى .

واهم مبادئ النمو التى يمكن ان تنطبق على النمو الدراسى والمهنى هى ان النمو عملية مسنمرة تتم بسرعة تختلف من فرد الى آخر . وان عمليات النمو لا تتكرر فى الفرد الواحد وانما تتميز فى انماط ونماذج معينة . وان النمو يتجه الى التعقيد والتركيب والتمايز الكامل .

٤ - ان الدراسات والمهن المختلفة تستلزم عن الافراد مطالب مختلفة حتى ينجحوا فيها :

تختلف كل دراسة عن غيرها - كما تختلف كل مهنة عن الأخرى - فى الصفات والخصائص التى ينبغى توافرها فى الأفراد الذين يلتحقون بها . فالدراسات انعلمية مثلا تتطلب استعدادات اكاديمية تختلف عن تلك التى تستلزمها الدراسات الأدبية . هذا بالاضافة الى ان مستوى الدراسة التى يقوم بها الطالب تستلزم توافر استعدادات معينة . . فالطالب الذى يدرس فى المعاهد المتوسطة أو الثانوية غير الطالب الذى يدرس بالكليات الجامعية والمعاهد العليا ، بل ان الدراسات العليا بالجامعة تتطلب استعدادات تختلف عن تلك التى تستلزمها الدراسة على مستوى البكالوريوس .

وكذلك الأمر بالنسبة للمهن المختلفة . . فان مهنة كالهندسة تختلف من ناحية الاستعدادات التى ينبغى توافرها فى المشتغلين بها عما تستلزمه مهنة الطب ، كما ان التدريب اللازم لكل مهنة يختلف فى كل حالة . ولقد اثبت البحث العلمى ان فروع المهنة الواحدة تختلف من حيث الاستعدادات التى تتطلبها . . فالمهندس الذى يشتغل فى الانشاءات والبناء غير المهندس الميكانيكى أو مهندس التصميمات ، وكذلك يختلف الطبيب الباطنى عن زميله الجراح او الطبيب النفسى . ولا تقتصر مستلزمات الدراسة او المهنة على ناحية دون اخرى ، بل انها تتناول جميع الخصائص الجسمية والعقلية والشخصية والاجتماعية المتعلقة بالفرد .

٥ - ان الفرد بحاجة الى التوجيه فى مجالات الدراسة والعمل :

يحتاج الافراد فى فترات من حياتهم للمساعدة الفنية التى يقدمها الوجه ، سواء اكانت هذه المساعدة فى ميدان الدراسة ام فى مجال العمل . وقد نشأت هذه الحاجة نتيجة لتعدد الدراسات وتنوع المهن التى يمكن للفرد ان يلتحق بها ، مما يتعذر معه على الشخص ان يحيط بها بمفرده وان يقرر ما يراه بشأنها دون الحصول على مساعدة الأخصائيين .

وتختلف هذه المساعدة من فرد الى آخر . فالبعض يحتاج الى المساعدة المستمرة التى تناول اكثر من جانب من جوانب الدراسة او العمل ، والبعض الآخر يحتاج الى مساعدة بسيطة تتناول ناحية معينة محددة . وتستند هذه المساعدة الى اسس علمية تتوافر لدى الأخصائيين الذين يستطيعون وحدهم تقديمها نظرا لأهميتها وما قد يترتب عليها من آثار .

ولقد اصبحت مقابلة هذه الحاجة ميسورة فى الوقت الحاضر نظرا للتقدم الذى نناول نواحي القياس النفسى وديناميات السلوك ومطالب الدراسات والمهن المختلفة . وعلى ذلك فقد اصبحت المعاهد التعليمية والمؤسسات المهنية فى وضع يجعلها تقدم يد المساعدة فى الدراسة والعمل استنادا الى البحوث والدراسات التى وصلت اليها العلوم السلوكية . وقد تستمر عملية المساعدة لسنوات عديدة ، ويمكن القول بان عملية التوجيه التربوى والمهنى عملية مستمرة .

٦ - ان المجتمع بحاجة الى التوجيه التربوى والمهنى لكى يحقق الاهداف التى يريجوها لأفراده وجماعاته :

فلكل مجتمع حاجاته التى لا تشبع الا من خلال التوجيه التربوى والمهنى السليم . وفى المجتمعات النامية لا بد من توجيه تربوى ومهنى دقيق لمواجهة مطالب النمو الاقتصادى والاجتماعى التى تمر بها . وتشير البحوث الى ان غالبية الحاصلين على درجات علمية اكايدمية فى هذه المجتمعات ينتظمون فى دراسات نظرية فى الوقت الذى يحتاج فيه المجتمع الى متخصصين فى الدراسات التطبيقية .

ولقد اثبتت الممارسة التطبيقية للتوجيه ان كثيرا من الافراد لا يعلمون حقيقة مطالب المجتمع الدراسية والمهنية . ان التقدم لمهنة يحتاج اليها المجتمع او الدراسات التى تمهد لها ، يتيح للفرد فرصة كبيرة للاتحاق بها والتكيف معها والتقدم فيها ، وفى ذلك فائدة كبيرة للفرد والمجتمع على السواء .

الأسس النفسية للتوجيه التربوي

يحدد التكوين النفسى للفرد ، سواء من ناحية قدراته واستعداداته أو من ناحية ميوله المهنية أو قيمه أو شخصيته ، وكذلك تحدد أسرته وبيئته الاجتماعية الدور الذى يقوم به التوجيه التربوى . ويرجع ذلك الى ان التوجيه هو تلك العملية التى تساعد الفرد على ان يحقق ذاته كما يتصورها ، وكما نمت وتطورت وتحددت بهذه العوامل المختلفة . والفرد ينمو تربويا ومهنيا ، كما ينمو انفعاليا واجتماعيا ، بالاضافة الى ان ماضى الفرد وحاضره يسهمان فى تكوين شخصيته ، ولذا لا يمكن ان يقوم التوجيه الا على أساس النظر بعين الاعتبار لهذه النواحي : القدرات والاستعدادات ، والميول ، والشخصية .

أولا - القدرات والاستعدادات :

تعتبر القدرات والاستعدادات من اهم جوانب الشخصية التى يقوم عليها التوجيه التربوى والمهنى ، حيث ان النجاح فى الدراسة والعمل انما يقوم أولا على أساس من قدرات الفرد واستعداداته لمتابعة دراسة ما أو للقيام بعمل سن الأعمال . والواقع ان التوجيه اهتم بالقدرات العقلية والسمات الشخصية اكثر من اهتمامه بدوافع السلوك وطرق اكتساب العادات والمهارات واساليب التكيف . ويتضح هذا فى عدد البحوث التى اجريت على القدرات والاستعدادات سواء من ناحية الفرد أو الدراسة أو العمل ، ، وكذلك فيما يتعلق بصفات الشخصية وخصائصها .

ومن الضرورى تحديد معنى القدرة العقلية والاستعداد والمصطلحات العلمية المرتبطة بها قبل مناقشة علاقة القدرات والاستعدادات بالتوجيه ، وفيما يلى تعريف مبسط لهذه الجوانب :

١ - القدرة (Ability) :

هى القوة الفعلية على الاداء التى يصل اليها الانسان عن طريق التدريب أو بدونه . ويشير هذا التعريف الى ان القدرة هى قوة الانسان الحالية للقيام بعمل ما اذا ما توافرت له الظروف الخارجية اللازمة . وهى تطلق كذلك على مجموعة من الاداءات أو الانجازات التى ترتبط فيما بينها ارتباطا عاليا وتتمايز الى حد ما عن المجموعات الأخرى من

الأداءات . ومن أمثلة ذلك القدرة على حل المسائل الحسابية ، أو تجميع أجزاء آلة من الآلات ، أو القدرة على قراءة الخرائط ، أو غير ذلك مما يقوم به الفرد فى مجال الدراسة أو العمل .

٢ - الاستعداد (Aptitude) :

يقصد به امكانية الوصول الى درجة من الكفاية او القدرة عن طريق التدريب ، سواء اكان هذا التدريب مقصودا أو غير مقصود . ولا يعنى هذا بساطة الاستعداد فقد يكون معقدا ، أى يمكن رده الى عوامل مختلفة . ويمكن تعريف الاستعداد بأنه السرعة المتوقعة للتعلم فى ناحية من النواحي . ومن أمثلة الاستعدادات الاستعداد الميكانيكى ، أى القدرة على تعلم الأعمال الميكانيكية اذا توافر التدريب اللازم .

٣ - المهارة (Skill) :

هى القدرة على القيام بالأعمال الحركية المعقدة بسهولة ودقة ، مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة . مثال ذلك المهارة فى قيادة السيارات .

٤ - الكفاية (Proficiency) :

هى القدرة على القيام بالأعمال التى تتطلبها مهنة من المهن ، أى أنها القدرة على ممارسة الأعمال التى تتطلبها وظيفة من الوظائف ، مثل الكفاية فى ادارة آلة من الآلات .

٥ - المقدرة (Capacity Capability) :

هى اقصى قدرة للانسان يستطيع ان يصل اليها مع افضل تدريب ممكن ، مثل المقدرة الأدبية .

٦ - الموهبة (Talent) :

هى اقصى درجات الاستعداد او القدرة ، مثل الموهبة الموسيقية . ويلاحظ أن المصطلحين الأخيرين غير محددين بصورة دقيقة . ومن هذا العرض لمعانى المصطلحات يمكن القول بأن أداء الانسان سواء اكان عقليا أو حركيا هو « قدرة » اذا نظرنا اليه كما هو ،

و « استعداد » اذا نظرنا اليه على انه امكانية الوصول الى درجة معينة من القدرة . واذا انصب على ناحية حركية فهو « مهارة » ، واذا ارتبط بغيره من الاداءات الاخرى بمعنى انه من مستلزمات مهنة معينة فهو « كفاية » . اما اذا اصطحب بأفضل تدريب ممكن فهو « مقدرة » ، واذا وصل الى مستوى عال فهو « موهبة » .

واذا ما تناولنا الاستعداد بشيء من التفصيل ، فاننا نجد انه تكوين او تركيب يشير الى مجموع الخصائص التي تميز سلوك الفرد في مواقف متشابهة ، بالاشارة الى قدرته على مواجهة بعض المواقف المعينة او حل بعض المشكلات التي تواجهه في المستقبل . فاذا ما قلنا ان لدى الفرد استعدادا ميكانيكيا ، فان هذا يعنى ان عنده القدرة على اكتساب اساليب السلوك المختلفة التي يتطلبها النجاح في الأعمال التي يطلق عليها اسم « أعمال ميكانيكية » . وعلى ذلك فان اختبارات الاستعدادات انما تقيس اساليب الاداء الحالية ، وهي بهذا تحدد قدرته على تعلم نوع من انواع النشاط تحت ظروف معينة نطلق عليها عادة « التدريب » . ويرى بعض علماء النفس مثل « سوبر Super » (١) ان الاستعداد ينبغي ان يتصف بأربع صفات اذا اردنا له تحديدا علميا دقيقا ، وهذه الصفات هي :

١ - أن يكون خاصا بلون معين من ألوان النشاط أو السلوك .

٢ - وأن يكون احادى التركيب أو التكوين .

٣ - وأن يكون ثابتا الى حد ما .

٤ - وأن يشير الى سهولة تعلم الفرد لاستجابات معينة . والاستعداد بهذا المعنى مظهر من مظاهر شخصية الفرد ، اذا ما عرفنا الشخصية على انها التنظيم الكلى للاستعدادات الديناميكية التي تميز فردا عن آخر ، وهو ايضا خاصية سلوكية راهنة للفرد ولكنها تشير الى امكانيات الفرد مستقبلا .

● علاقة القدرات والاستعدادات بمجالات الدراسة والعمل :

ترتبط الاستعدادات والقدرات العقلية بالدراسات والمهن المختلفة ارتباطا قد يكون قويا او ضعيفا ، سواء اكان هذا خاصا بنوع الدراسة

D. Super; *The Psychology of Careers* (N. Y. : (١)
Harper, 1957) .

أو المهنة أو بمستواها . وبمعنى آخر فإن التوجيه القائم على القدرات والاستعدادات يحدد للفرد الدراسة أو المهنة الملائمة له ، كما يحدد له العمل ، وهذا ما يسميه الأخصائيون « بالمجال والمستوى » .

يقصد بالمجال الدراسي أو المهني نوع الدراسة أو العمل الذي يمكن للفرد أن ينجح فيه وأن ينافس غيره بحيث لا ينتهي به الأمر إلى الفشل . أما المستوى الدراسي أو المهني فيقصد به الدرجة التي تتطلبها الدراسة أو المهنة من حيث القدرة العقلية التي تمكن الفرد من مواجهة المواقف التي تتضمنها الدراسة أو المهنة . وبعبارة أخرى يشير المجال الدراسي أو المهني إلى الطريق الذي ينبغي على الفرد أن يسلكه ، في حين أن المستوى يشير إلى المدى الذي يمكن أن يصل إليه في هذا الطريق . وفيما يتعلق بالمجال الدراسي أو المهني فإنه يتحدد بالنسبة للفرد في ضوء استعداداته المختلفة أو قدراته ، بالإضافة إلى العوامل التحصيلية والشخصية . . فالاستعداد الميكانيكي يشير إلى المجال الذي ينجح فيه الفرد ، وهو الدراسات الهندسية والمهن الميكانيكية . ويلاحظ أن المهنة الواحدة تضم أكثر من مستوى عقلي واحد ، كما أن المستوى العقلي الواحد قد يظهر في عدة مهن متدرجة . هذا بالإضافة إلى أنه لا توجد بين المستويات العقلية للمهن حدود فاصلة ، ولا ينبغي أن تتحدد عن طريق اختبار واحد للذكاء مثلا ، بل من الأفضل الاعتماد على أكثر من اختبار وعلى التحصيل الدراسي وتقديرات المدرسين وغيرها . ويلاحظ أن المستوى العقلي لا يحدد بمفرده الدراسة أو المهنة التي يحسن أن يمارسها الشخص ، فالليول والدوافع والعوامل البيئية المختلفة تؤثر تأثيرا كبيرا على نجاح الفرد في دراسة أو مهنة معينة ووصوله إلى مستوياتها المختلفة .

وفي التوجيه التربوي والمهني ، ينبغي أن يتوافر لدى الموجه نوع من التصنيف للقدرات والاستعدادات ليستعين به في عمله . وذلك نظرا لتعدد القدرات والاستعدادات ، كما أنه ينبغي أن تتميز كل دراسة ومهنة عن غيرها من حيث الاستعدادات والقدرات التي تتطلبها . ولما كان من المستحيل أن نجعل الفرد خاضعا لاختبارات من شأنها أن تقيس مختلف الاستعدادات العقلية ، وبالإضافة إلى العوامل الأخرى ، وكان أيضا من المتعذر أن يلم الموجه بالدراسات والمهن المختلفة وبما تتطلبه من استعدادات وقدرات . . ولهذا فإن الموجهين لجأوا إلى الاهتمام بالاستعدادات والقدرات التي ترتبط ارتباطا قويا بالنجاح في الدراسة

أو العمل ، كما عملوا على تصنيف المهن المتشابهة فى مجموعات أو عائلات مهنية يشترك أفرادها فى النواحي العقلية التى تتطلبها . وقد أمكن ، نتيجة للبحث والتحليل ، وصف المجموعات المهنية من حيث القدرات والاستعدادات والمهارات التى تتطلبها .

وقد قامت عدة محاولات تستهدف الموازنة بين الاستعدادات والقدرات من ناحية ومطالب المهن من ناحية أخرى . ونعرض فيما يلى تلخيصا لثلاث من هذه الدراسات :

١ - تصنيف « وليامسون Williamson » :

يعتبر من أوائل التصنيفات للمهن المختلفة والاستعدادات والقدرات الملائمة لها . وعلى الرغم من أن هذا التصنيف لم يرقم على أساس تجريبي ، إلا أن له فائدته فى التوجيه المهني للطلاب . ويتلخص هذا التصنيف فى الجدول الآتى :

جدول (٤) - التصنيف المهني لـ « وليامسون »

المهن المرتبطة بها	القدرات والخصائص الأخرى
التأليف ، المحاماة ، التدريس بالجامعات ، التحرير ، الاعلان .	(أ) القدرة اللفظية : السهولة فى استخدام اللغة القومية وتحصيل اللغات الأخرى ، وإدراك العلاقات اللفظية .
البحث العلمى ، الطب ، التخصص فى الفيزياء والكيمياء والجيولوجيا وعلم النفس .	(ب) القدرة العلمية : السهولة فى التعريف والتصنيف ، وفهم المبادئ العامة ، والتفكير الاستقرائى ، وإدراك العلاقات .
الهندسة ، العمارة ، تصميم الآلات ، الطباعة ، الجراحة ، طب الأسنان ، الفنون التشكيلية ، الميكانيكا ، الصناعات التى لا تحتاج الى مهارات خاصة .	(ج) القدرة الميكانيكية : إدراك العلاقات الميكانيكية ، التصميمات والمقاييس ، العمل بالآلات ، المهارة اليدوية ، المهارة فى استخدام الآلات ، مهارة الأصابع والأيدى ، الدقة فى الحركات التوافقية .

المهن المرتبطة بها	القدرات والخصائص الأخرى
تدريس الرياضة ، المحاسبة ، الاحصاء ، الهندسة .	(د) القدرة الرياضية : السهولة فى معالجة الرموز المجردة والعلاقة السببية ، وادراك العلاقات العددية المعقدة .
الأعمال التجارية ، وأعمال البنوك ، وأعمال السكرتارية	(هـ) القدرة الكتابية والتجارية : السرعة والدقة فى معالجة الأعداد والأسماء وادراك التفاصيل .
الفنون التشكيلية ، العمارة ، التأليف ، الموسيقى ، التمثيل .	(و) القدرة الفنية : التذوق الفنى للأشكال والألوان ، السهولة فى الأعمال اليدوية والتفسيرات التخيلية .
الإدارة ، الإشراف ، رئاسة العمال	(ز) القدرة الإدارية أو التنفيذية : المبادرة ، الاعتماد على النفس ، الطموح ، القيادة .
الأعمال الاجتماعية ، التدريس ، الخدمات الفردية والجماعية ، المبيعات ، العلاقات العامة .	(ح) القدرة الاجتماعية : الميل الى الاجتماع بالآخرين ، التعاون ، اللباقة ، الاسهام فى العمل الاجتماعى ، ارضاء الآخرين ، مساعدة الآخرين .
قيادة الطائرات والسفن ، العمل كضابط ، الجراحة ، أعمال الأمن .	(ط) القدرة العملية : الكفاية فى النواحي العملية ، القدرة على التصرف فى المواقف الطارئة ، الضبط والهدوء تحت ظروف الضغط ، المثابرة ، والشجاعة .

٢ - تصنيف باترسون وهان :

وهو محاولة أخرى تتميز عن السابقة بأنها راعت المستويات العقلية فى تصنيف المهن التى ترتبط بالقدرات العقلية المختلفة ، كما يوضحها الجدول الآتى :

جدول (٥) - التصنيف المهني لباترسون وهان

المهنة المرتبطة بها	المستوى المهني	القدرة والاستعداد
<ul style="list-style-type: none"> الحماية ، ادارة الجامعات ، ادارة الشركات الصناعية الكبرى ، التدريس على اختلاف مراحلها . الادارة فى مستوى اقل من المستوى السابق ، الاعمال الفنية الراقية ، رئاسة العمال ، السكرتارية . الميكانيكا ، الأعمال الهندسية البسيطة ، اعمال الالة الكتابية والنسخ . 	<ul style="list-style-type: none"> مستوى المهن الراقية وشبه الراقية والوظائف الادارية العليا . المستوى التطبيقى والكتابسى ومستوى الاشراف . مستوى المهن التى تتطلب مهارة ، والمهن الكتابية البسيطة . 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة الميكانيكية . والقدرة على معالجة الأشياء ، واستخدام الآلات والعدد والمواد المختلفة ، والقدرة على ادراك الحركات الميكانيكية .
<ul style="list-style-type: none"> الرسم الميكانيكى ، ميكانيكا السيارات ، اعمال البناء . اصلاح اطارات السيارات ، صناعة الاحذية ، النجارة العادية . التغليف والتعبئة ، تجميع اجزاء الآلات . 	<ul style="list-style-type: none"> مستوى الاعمال التى تتطلب مهارة عالية . مستوى الاعمال التى تتطلب مهارة بسيطة . 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة الفنية ، القدرة على تقدير الاشكال الفنية وابداعها .
<ul style="list-style-type: none"> نحت النماثيل ، الرسم ، الحفر ، تدريس الغنون . الرسم الخاصة بالملحات ، الديكور ، تنسيق الحدائق . صناعة الخزف ، الرسم الهندسى ، اعمال النسيج . 	<ul style="list-style-type: none"> مستوى المهن الراقية . المستوى التجارى . المستوى العادى . 	<ul style="list-style-type: none"> القدرة الفنية ، القدرة على تقدير الاشكال الفنية وابداعها .

تابع جدول (٥) - التصنيف المهني لباترسون وهان (تكملة)

المهنة المرتبطة بها	المستوى المهني	القدرة والاستعداد
السياسة وأعمال التامينات ، الخدمة الاجتماعية ، الارشاد الديني ، الارشاد النفسي .	المستوى الاقناعي المباشر وغير المباشر	القدرة الاجتماعية ، القدرة على فهم الناس وسلوكهم ، السلوك الملائم نحو الآخرين .
الادارة ، الاشراف ، المحاسبة ، الطب .	مستوى الادارة .	
المبيعات في المحال التجارية ، الاستعلامات .	مستوى الخدمات .	
المحاسبة والتسجيل القضائي (الشهر العقاري) .	مستوى المهن الراقية .	القدرة الكتابية ، القدرة على القيام بالأعمال التفصيلية بسرعة ودقة كالمرجعة والعمليات الحسابية والمرجعة .
مسك الدفاتر ، الاختزال ، العمل على الآلات الحاسبة ، البريد ، النسخ ، المراسلات ، الأعمال الكتابية البسيطة .	مستوى الأعمال الروتينية .	
التأليف الموسيقي ، قيادة الفرق الموسيقية ، الأداء الموسيقي .	المستوى الابتكاري والتفسيري .	القدرة الموسيقية ، القدرة على ادراك الأصوات وتصورها في حالة الأداء والاستجابة الانفعالية لها ، والقدرة على الاستمرار في التفكير لابتكار التعبير الموسيقي .
تدريس الموسيقى .	المستوى التطبيقي .	
قيادة الفرق الموسيقية العادية واختبار الآلات الموسيقية واصلاحها .	المستوى العادي .	

٣ - تصنيف جيلفورد :

قام جيلفورد بوضع جدول يقابل بين القدرات والاستعدادات والمهن الملائمة لها ، بناء على التحليل العاملي للقدرات والاستعدادات ووضع اختبارات للاستعدادات والقدرات ثم تحليل أهم المهن . وقد تطلب هذا العمل تحليل القدرات والاستعدادات تحليلا عامليا ، ثم تحليل الأعمال المختلفة لمعرفة الاستعدادات التي تستلزمها ، ثم الموازنة بين الاستعدادات والمهن . وتعتبر هذه الدراسة خطوة نحو وضع أساس للتوجيه التربوي والمهني قائمة على أساس من العمل العلمي الدقيق .

وبالإضافة الى الاستعدادات التي تتطلبها المهن المختلفة ، فقد وضع جيلفورد المستويات المختلفة لهذه المهن . ويعتبر هذا العمل خطوة هامة من خطوات التوجيه التربوي والمهني ، الذي يقوم على أساس القياس النفسى للقدرات والاستعدادات الهامة التي تستلزمها الدراسات والمهن المختلفة .

وفيما يلي جدول يوضح العلاقة بين القدرات والاستعدادات والمهن وفقا للدراسة التي قام بها جيلفورد :

جدول (٦) يوضح العلاقة بين القدرات والاستعدادات والمهن الملائمة لها

٤٤

المهنة	(١) الفحص ملاحظة أو النقص أو الاختلاف في الأشياء	(٢) الرمز القدرة والدقة والسرعة في استخدام الرمز التفكي	(٣) القدرة على حفظ الرموز	(٤) الدقة الحركية في استخدام أصابع اليد أو اليدين	(٥) التخمين القدرة على تصوير الأشياء إذا وضعت معا	(٦) قراءة الرسوم السرعة والدقة في قراءة الرسوم والخرائط وتعليقاتها
١ - الحاسبة		X	X	X	X	X
٢ - المهن الفنية						
٣ - العلوم البيولوجية						
٤ - الأعمال التجارية						
٥ - العلوم الكيميائية			X			X
٦ - الأعمال الكتابية	X	X	X			X
٧ - طب الأسنان	X			X		
٨ - المهن الكهربائية				X		
٩ - المهن الهندسية				X		X
١٠ - المهن الزراعية				X		

تابع جدول (٦) يوضح العلاقة بين القدرات والاستعدادات والمهين الملائمة لها (تكملة)

(١٤) التعبير ادراك الماهو مصحح لغويا وفهم الأفكار	(١٣) الات فهم وتحليل المبادئ والحركات الميكانيكية	(١٢) الجدول القدرة على قراءة الجداول المكونة من ارقام وحروف	(١١) المكونات القدرة على تحديد مكونات العامة في الاشكال	(١٠) النماذج القدرة على رسم النماذج البسيطة بدهة	(٩) المعلقات الحدائية الجمع والطرح والضرب والقسمة	(٨) الحكم والفهم القدرة على القراءة والفهم والحكم في الزوايق العلمية	(٧) التوافق القدرة على الانتسيق بين اليه والعين	تابع ما قبله
X		X	X	X	X	X	X	١
X		X	X		X	X		٢
X		X	X		X	X		٣
X		X	X		X	X		٤
			X			X	X	٥
			X			X		٦
			X			X		٧
			X			X		٨
	X		X	X		X		٩
	X		X	X		X		١٠

x

x x x

x x x

x

x x x x

x

x x x x

x

x

x

x

x

x x

x

x x x

x x x

x

x x x

01

31

11

11

11

11

11

11

11

11

11

11

01

31

11

11

11

● القدرات والاستعدادات المتعلقة بالنجاح فى بعض انواع الدراسة والعمل :

لاحظ انوجهون ان النجاح فى الدراسة او العمل يتطلب توافر قدرات واستعدادات خاصة بكل دراسة او عمل . وسنذكر فيما يلى خلاصة الدراسات والبحوث فى هذا المجال :

١ - الذكاء او القدرة الاكاديمية :

لقد توصل الباحثون الى نتائج عديدة فيما يختص بالعلاقة بين الذكاء والدراسة والعمل . ومن هذه النتائج ان الذكاء يرتبط بالنجاح فى الدراسة ، وان هذا الارتباط يختلف باختلاف الدراسات والمقررات الدراسية . فقد لوحظ مثلا ان الدراسات الجامعية تتطلب ذكاء اعلى مما تتطلبه الدراسة الثانوية ، وان الدراسة فى بعض الكليات مثل الطب والهندسة تتطلب مستويات من الذكاء اعلى مما تتطلبه دراسة الآداب ، وان ذلك يرجع الى طبيعة المقررات فى هذه الكليات .

وقد وجد ايضا ان الطالب يكون اكثر تقبلا لدراسته ويرضى عنها عندما تكون هذه الدراسة ملائمة لقدرته العقلية العامة اى لذكائه . وفيما يتعلق بالذكاء والنجاح المهني ، فقد وجد بصورة عامة ان اكثر الافراد ذكاء كان اكثرهم حكمة فى اختيار المهن الملائمة لهم اى انهم كانوا اكثر استبصارا فيما يتعلق بقدراتهم وميولهم ، وادق حكما على مطالب المهن المختلفة من حيث الاستعدادات والميول والصفات المرتبطة بها .

وتشير الأبحاث المختلفة الى ان الذكاء يرتبط ارتباطا كبيرا بالمستوى الاجتماعى والاقتصادى للمهن المختلفة ، فالاقبال على المهن العليا او الراقية اكثر منه على المهن الأخرى ، وعلى ذلك فان القدرة العقلية - فى حالة عدم وجود قيود اجتماعية على المهن - هى العامل الذى يحدد ما يستطيع ان يصل اليه الفرد بالنسبة للسلم المهني على اساس التقدير الاجتماعى للمهن والعائد المادى منها .

وظهر ايضا ان المهن المختلفة تتطلب حدا ادنى من الذكاء بدونه يصبح النجاح فى انجاز العمل امرا صعبا او مستحيلا .

ويتلخص ما سبق ذكره فى ان الذكاء يلعب دورا هاما فى تحديد

الدراسة التى يتابعها الفرد ، كما انه يلعب دورا مماثلا فيما يتعلق بالمهنة التى يلتحق بها . وانه يلعب دورا هاما فيما يختص بالتكيف للدراسة والمهنة من حيث انه يكون عاملا مساعدا على التكيف ثم الرضا عن الدراسة والعمل اذا ما كان متناسبا معهما . مع مراعاة ان الذكاء ليس هو العامل الوحيد فى هذا كله .

٢ - القدرات والاستعدادات المرتبطة بالدراسات والمهن الميكانيكية :

تعتبر القدرة الميكانيكية اكثر القدرات حظا ، بعد الذكاء ، من حيث الأبحاث التى دارت حولها ، فقد اهتم الباحثون بالدراسات والمهن الميكانيكية سواء من الناحية النظرية ام من الناحية التطبيقية . وقد قام « جيلفورد Guliford » بتحليل نتائج تطبيق عدد كبير من الاختبارات فى القوات الجوية الأمريكية ادى الى الكشف عن عاملين هامين فى الاختبارات الميكانيكية وهما التصور المكاني والمعلومات الميكانيكية . وثبت من الأبحاث اللاحقة وجود ثلاثة عوامل تؤدى الى النجاح فى الأعمال الميكانيكية وهى : عوامل التصور المكاني ، وسرعة الادراك ودقته ، والمعلومات الميكانيكية . ويرى البعض اضافة عاملى المهارة اليدوية والتآزر بين حركات اليدين مع حركات العين ، التآزر الحسى / الحركى ، ضمن العوامل التى ترتبط بالدراسات والمهن الميكانيكية .

وتشير نتائج الأبحاث فى هذا الصدد بالنسبة لاختبارات الادراك الميكانيكى ، وهى الاختبارات التى تدور حول فهم الانسان لقوانين الحركة وتطبيقها فى حالات خاصة ، حيث تشير معظم النتائج الى وجود ارتباط ايجابى بين نتائج هذه الاختبارات والنجاح فى الدراسة بكلية الهندسة والمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنى ، وكذلك النجاح فى المهن الهندسية والميكانيكية . . وفيما يتعلق باختبارات الادراك المكاني فقد اتضح انها ترتبط أيضا بالنجاح فى الدراسة والمهن الميكانيكية والهندسية ، كما ترتبط ببعض المهن الأخرى مثل الرسم والجراحة وطب الأسنان والنحت . . اما اختبارات المهارة اليدوية او اختبارات التآزر الحسى / الحركى فان نتائجها ترتبط بعدد كبير من المهن ، وكلما كانت المهنة تتطلب مهارة قريبة من تلك التى تقيسها الاختبارات كلما كانت العلاقة بين النجاح فى هذه المهن وبين نتائج الاختبارات اقوى .

٣ - القدرات والاستعدادات المرتبطة بالدراسات والمهن الكتابية :

يقصد بالمهن الكتابية أعمال الحسابات والميزانيات والمحفوظات والآلة الكاتبة والنسخ . ويرى « سوبر Super » أن سرعة الادراك هى الاستعداد العام فى الأعمال الكتابية العادية ، وانه من الممكن وفقا لذلك أن نطلق عليه « الاستعداد الكتابى » . ويتمثل هذا الاستعداد فى السرعة فى ادراك الكلمات او الأرقام ، والمهارة اليدوية والقدرة اللفظية والذكاء ، الا ان هذه الاستعدادات والقدرات تختلف باختلاف مستوى المهنة وطبيعة العمل . فالمحاسبة مثلا تحتاج - بالاضافة الى سرعة الادراك - ذكاءا عاليا وقدرة عددية عالية ، فى حين ان الكتابة على الآلة الكاتبة تحتاج الى مهارة يدوية وتأزر بين العينين واليدين .

ولقد قام المؤلف بدراسة لمعرفة الصفات اللازمة للنجاح فى معاهد السكرتارية ، على اساس تحليل العمل . وقد اسفرت الدراسة عن ضرورة توافر الصفات الآتية فى طلاب معاهد السكرتارية للنجاح فى دراستهم : الذكاء ، القدرة العددية ، السرعة والدقة فى ادراك الالفاظ والأرقام ، والاستدلال اللغوى ، والاستعداد للآلة الكاتبة ، الاستعداد للاختزال ، والاستعداد الاجتماعى . وعلى هذا الأساس اعدت مجموعة من الاختبارات تتضمن : القدرة العددية ، السرعة والدقة ، الاستدلال اللغوى ، الاستعداد للآلة الكاتبة ، الاستعداد للاختزال ، والذكاء الاجتماعى لتطبيقها على المتقدمين للالتحاق بمعاهد السكرتارية .

٤ - القدرات والاستعدادات المرتبطة بالدراسات والمهن الفنية :

اسفرت البحوث التى اجريت فى مجال المهن الفنية كالرسم الى ان التفوق فى هذه الدراسات والمهن يتوقف على ستة عوامل هى : المهارة اليدوية ، والقدرة على بذل الجهد والمثابرة ، والادراك الجمالى ، واستدعاء الخبرة الحسية ، والتخيل الابداعى ، والتذوق الفنى ، وهذه العوامل هى عوامل عقلية ادراكية .

وبالنسبة للمهن والدراسات الموسيقية ، اتضح من البحوث انها تشترك مع الفنون الأخرى كالرسم فى المهارة اليدوية لأهميتها فى استخدام الآلات الموسيقية ، والقدرة على بذل الجهد الجسمى والاستمرار فيه ، والحساسية الانفعالية ، والتذوق الفنى ، والذكاء ، وادراك التغيير الذى يطرا على الألحان والنغمات الموسيقية ، والتذكر السمعى .

٥ - القدرات والاستعدادات المرتبطة بالدراسات والمهن الاجتماعية :

قام المؤلف بدراسة عملية لبعض الخصائص العقلية والشخصية والاجتماعية اللازمة للنجاح فى معاهد اعداد الأخصائيين الاجتماعيين فى المجتمع العربى (٢) .

واجرى الباحث دراسة مبدئية استطلاعية ، وهى دراسة تحليلية استهدفت استخلاص المبادئ الاجتماعية التى تحدد صفات الأخصائى الاجتماعى . وخرج الباحث من هذه الدراسة التمهيديّة بالصفات اللّازم توافرها فى القائمين بالعمل الاجتماعى فى المجتمع العربى ، ثم لخص هذه الصفات وربطها بما أسفرت عنه البحوث السابقة . وهذه الصفات هى : الاتزان الانفعالى ، الذكاء الاجتماعى ، المرونة ، التوافق ، القيادة ، تقبل الذات ، القدرة السيكلوجية ، الواقعية ، المبادرة ، الذكاء ، الثقافة الاجتماعيه ، الوعى القومى ، ادراك ظروف العمل ، الدافعية للعمل ، مستوى الطموح والمثابرة ، تعدد الميول وتنوعها ، الخلو من التحيز والتعصب ، الموضوعية ، الاتجاه القومى ، والاتجاه نحو المجتمع . وقد اعد الباحث قائمة مراجعة تحتوى على الصفات المستخلصة من الدراسة التحليلية ، مع وضع تعريف اجرائى مختصر لكل صفة ، بحيث تقدر كل صفة عنى سلم حماسى يوضح مدى اهمية الصفة . وقام باستيفاء بيانات هذه القائمة مجموعة من الحكام يمثلون أساتذة الاجتماع والخدمة الاجتماعية ورواد العمل الاجتماعى فى مختلف القطاعات . وقد جاء تقدير الحكام لهذه الصفات بصفة عامة أنها هامة وضرورية لنجاح الأخصائى الاجتماعى فى عمله .

ومن واقع التحاليل السابقة اعد الباحث مجموعة من الاختبارات النفسية لقياس الصفات السابق ذكرها ، وهذه الاختبارات هى : التوافق ، الثبات الانفعالى ، الواقعية ، القيادة ، الاتجاه العلمى ، الوعى القومى ، والاستعداد الاجتماعى ، وذلك لتطبيقها على من يتقدمون لمعاهد الخدمة

(٢) سيد عبد الحميد مرعى ، « دراسة بعض الخصائص العقلية والشخصية والاجتماعية المرتبطة بالنجاح فى معاهد اعداد الأخصائيين الاجتماعيين فى المجتمع العربى » . بحث دكتوراه الفلسفة فى التربية (صحة نفسية) القاهرة : كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٦٨ .

الاجتماعية ، ومن واقع التحليل الاحصائي لنتائج الاختبارات اتضح ان معامل ثبات الاختبارات يتراوح من ٠.٨٥ الى ٠.٩٤ . مما يدل على مدى ثبات الاختبارات . وكانت معاملات صدق الاختبارات كالآتي : التوافق (٠.٥٩ - ٠.٧٠) ، الثبات الانفعالي (٠.٦٤ - ٠.٧٢) . الواقعية (٠.٦٢ - ٠.٦٧) ، القيادة (٠.٧٠ - ٠.٧٧) ، الاتجاه العلمى (٠.٦٥ - ٠.٧٥) ، الوعى القومى (٠.٧٢ - ٠.٧٦) ، الاستعداد الاجتماعى (٠.٧٠ - ٠.٧٩) مما يدل على مدى صدق الاختبارات . وظهر ان معاملات الارتباط فيما بين الاختبارات ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١ ويحتمل ان يرجع ذلك الى تشبع الاختبارات بصفات متداخلة وهى الصفات اللازم توافرها فى الأخصائى الاجتماعى بالمجتمع العربى .

واتضح من التحليل العاملى لنتائج الاختبارات والمواد الدراسية وجود عامل عام مشترك تشبعت به كل الاختبارات النفسية والمواد الدراسية ، وهو بالنسبة لهذا البحث يعتبر « العامل الاجتماعى » . وقد ظهر ان اكثر الاختبارات تشبعا بهذا العامل العام هى اختبارات « القيادة » و « الاستعداد الاجتماعى » باعتبارها الاختبارات التى تقيس الصفات الاجتماعية .

٦ - القدرات والصفات المرتبطة بالدراسات والاعمال الادارية والاشرفية :

غالبا ما ينسب تحليل واجبات الوظائف الادارية والاشرفية بالخلط والمزج بينهما مما يتعذر معه التفرقة الدقيقة بين الواجبات التنفيذية (الادارية) وانواجبات الاشرفية . فمعظم الصفات والخواص اللازمة للنجاح لا تختلف فى احداها عن الأخرى ، ولكن هذا لا يمنع من وجود بعض الفروق التى تتلخص فى الآتى :

(ا) يعنى عمل المشرف بالتفاصيل ، بينما عمل المدير يتصف بالشمول والعمومية ويستلزم النظر الى المشكلة ككل متكامل .

(ب) عملية الاقناع تتميز بانها شخصية وعاجلة فى عمل المشرف ، بينما فى حالة المدير نراها عابرة ومرتبطة بموقف معين ولا تستلزم اتصالا مباشرا مع العاملين .

(ج) أن عوامل الوقت والتنظيم وفلسفة العمل وأهدافه هي عادة محددة في أضيق نطاق بالنسبة للمشرف ، بينما نجد أنها تمثل أصعب جزء في عمل المدير .

(د) يتضمن عمل المشرف التنسيق فيما بين الأفراد ، بينما يتطلب عمل المدير التنسيق بين النظم والسياسات والضغوط الخارجية .

(هـ) على المدير أن يترك انطباعاً طيباً على الآخرين بسرعة ، بينما نجد أن احتكاك المشرف بالعاملين يحتم انقضاء وقت طويل حتى يكتسب تقبل الآخرين .

ويمكن تلخيص القدرات والاستعدادات التي تستلزمها الأعمال القيادية - الادارية والاشرفية - فى الآتى :

١ - القدرة ، وتتضمن الذكاء ، واليقظة العقلية ، والطلاقة فى التعبير ، والأصالة ، والحكم الصادق .

٢ - المسئولية ، وتتضمن كسب ثقة الآخرين ، والمبادأة ، والمثابرة ، والاقدام ، والثقة بالذات ، والرغبة فى التميز .

٣ - الانجاز ، ويتضمن المعرفة الأكاديمية والفنية ، والثقافة ، والروح الرياضية .

٤ - المشاركة ، وتتضمن النشاط ، والاستعداد الاجتماعى ، والتعاون ، والمرنة ، والمرح .

٥ - المكانة ، وتتضمن المركز الاجتماعى/الاقتصادى ، والشعبية .

٦ - القدرة على العمل بكفاءة تحت ظروف الاحباط .

٧ - القدرة والاهتمام بالحصول على مشاركة الآخرين وتعاونهم فى حل المشكلات .

٨ - القدرة على مساعلة ذاته بموضوعية فيما يقوم به من أعمال وما يصدره من أحكام .

٩ - القدرة على العمل فى الظروف الطارئة وتحمل الصدمات دون أن يفقد اتزانه أو السيطرة على انفعالاته .

١٠ - القدرد على التعبير عن افكاره وانفعالاته بلباقة .

- ١١ - القدرة على تقبل النجاح أو الفشل دون غرور أو انزواء .
- ١٢ - قدره على تقبل النقد من الرؤساء بصدر رحب .
- ١٣ - القدرة على التوحد مع العمل الفنى والادارى .
- ١٤ - القدرة على تحديد اهداف واقعية .
- ١٥ - القدرة على اتخاذ قرارات سديدة .

٧ - القدرات والاستعدادات التى تتطلبها مهنة التدريس :

اتضح من نتائج بحث عن « الصفات الشخصية اللازمة لنجاح طلبة كليات المعلمين فى مهنة التدريس » انها : سعة الأفق ، الديمقراطية ، الايثار والأصالة ، الثبات الانفعالى ، الموضوعية ، التعاون ، التفاؤل ، المشاركة الوجدانية ، الدافعية ، حسن المظهر ، القيادة ، اخلاقيات المهنة ، الاستعداد الاجتماعى .

ومن واقع تحليل عمل المعلم لمعرفة الأدوار والواجبات التى يقوم بها اتضح ضرورة توافر عناصر رئيسية لنجاحه فى عمله ، وتتلخص هذه العناصر فى الآتى (٣) :

(أ) المعلم كمرشد وموجه لطلابه من الناحيتين النفسية والاجتماعية وتستلزم :

- ١ - تفهم التلاميذ والتعرف على الفروق الفردية بينهم .
- ٢ - التعرف على مشكلات التلاميذ وايجاد الحلول لمواجهتها .
- ٣ - توجيه نمو التلاميذ بما يتفق وامكانياتهم .
- ٤ - مشاركة التلاميذ فى مجالات نشاطهم داخل المدرسة وخارجها .
- ٥ - مشاركة التلاميذ فى افراحهم وآلامهم .

(ب) المعلم كموجه للتعلم ، وتستلزم :

- ١ - ادراكه ووعيه بمشكلات البيئة فى مجتمعه المحلى .
- ٢ - اشراك الطلاب فى عملية التعليم .
- ٣ - اشباع حاجات وميول التلاميذ اثناء التدريس .

(٣) عزيز حنا داوود ، « الصفات اللازمة لنجاح طلبة كليات المعلمين فى مهنة التدريس » - بحث دكتوراه غير منشور . كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٦٥ .

- ٤ - اسهام مادته فى حل مشكلات البيئة المحلية .
- ٥ - افساح المجال امام التلاميذ لعمل الاتصالات اللازمة مع مصادر البيئة المادية والاجتماعية .

- (ج) المعلم كمواطن فى المجتمع ، وتستلزم :
- ١ - احاطته بقضايا مجتمعه المحلى ومشكلاته .
 - ٢ - القيام بدور قيادى فى توجيه التلاميذ ليفهموا مجتمعهم .
 - ٣ - ربط مادة تخصصه بقضايا المجتمع .
 - ٤ - ادراكه لقضايا ومشاكل المجتمع العالى .
 - ٥ - تتبعه للتطورات والمستحدثات فى كافة مجالات الكشف والاختراع .

- (د) المعلم كناقل للتراث الثقافى ، وتستلزم :
- ١ - احاطته والمامه بمادة تخصصه جيدا .
 - ٢ - قدرته على ربط اجزاء المنهج لتكوين وحدة كلية متكاملة .
 - ٣ - قدرته على اظهار فائدة مادته واهميتها بالنسبة للتلاميذ وحاجاتهم .
 - ٤ - فهمه لدور مادة تخصصه فى حضارة مجتمعه ودورها فى مستقبل البلاد .
 - ٥ - تفسيره للظواهر التى تعرض له .

- (هـ) المعلم كعضو فى جماعة المدرسة ، وتستلزم :
- ١ - تحمله للمسئوليات الكثيرة فى المدرسة وانجازه لها .
 - ٢ - تنمية علاقات طيبة متبادلة مع زملائه ومع ادارة المدرسة .
 - ٣ - مشاركته فى التنظيم الادارى بطريقة ديمقراطية .
 - ٤ - عمله الدائب على أن تكون المدرسة مركزا للخدمة العامة فى البيئة المحلية .
 - ٥ - احترامه وتقديره لمدرسته وفخره واعتزاز به .

- (و) المعلم كعضو فى المهنة التى ينتمى اليها ، وتستلزم :
- ١ - تادية واجباته كاملة ومحاولته أن يكون قدوة تحتذى .
 - ٢ - النمو فى المهنة ومحاولة الابتكار فيها .
 - ٣ - محافظته على اخلاقيات المهنة وتقاليدها وتدعيمها .

- ٤ - العمل على رفع شان مهنته بين المهن الأخرى .
 ٥ - تحدته عن مهنته أمام التلاميذ وخارج نطاق عمله بفخر واعتزاز .

مما تقدم يتضح لنا صعوبة التوجيه المهني حيث ان القدرات الموجودة لدى الفرد متعددة ، كما أن هناك جوانب منها لا تزال غير واضحة حتى الآن ، هذا بالإضافة الى نقص معلوماتنا عن المهن من حيث القدرات والاستعدادات التي تؤدي الى النجاح فيها . ولا تقل الصعوبات التي يواجهها التوجيه التربوي في هذه النواحي عما يواجهه التوجيه المهني ، فالكليات رغم تشابهها تختلف الى حد كبير من حيث القدرات والاستعدادات التي تستلزمها في طلابها ، كما أن النجاح في بعض الكليات يتوقف على اساليب الامتحان وطريقة التقويم التي تستخدم . وهي عوامل لا تتصل بسبب مع الاستعدادات والقدرات العقلية .

ثانيا - الميول :

تعتبر الميول من أهم جوانب الشخصية التي اهتمت بها الدراسات التي تدور حول التوجيه التربوي والمهني . ويرجع هذا الاهتمام الى ما لاحظته الموجهون من أن أكثر التلاميذ تحمسا لدراساتهم هم أكثرهم ميلا للدراسة ولاوجه النشاط المدرسي ، كما أن أكثر العاملين رضاء عن عملهم هم الذين يعملون في مهن تتفق مع ميولهم . فهؤلاء جميعا يشعرون بأن هناك صلة وثيقة بين ما يدرسون أو ما يعملون وبين أوجه النشاط التي يفضلونها .

ويرى « سترونج Strong » أن الميل استجابة اهتمام ورغبة في حين أن النفور استجابة كراهية . ويلخص الخصائص التي تتميز بها الميول في تحديد دقيق لها كما يأتي :

١ - أن الميل ليس أمرا سيكولوجيا منفصلا عن غيره . ولكنه مظهر من المظاهر المتعددة للشخصية .

٢ - أن الميل تعبير عن الرضا ولكنه ليس بالضرورة دليلا على الكفاية . فالميل الى الموسيقى لا يدل على المهارة في اداؤها .

٣ - أن القول بأن الانسان يميل الى شيء معين لا يدل دلالة كبيرة عما حدث في انماضى وما يمكن أن يحدث في المستقبل .

٤ - أن معرفة ما يحبه الانسان وما يكرهه يمدنا بأساس طيب لتقدير ما حدث فى الماضى وما يمكن أن يحدث فى المستقبل .

٥ - أن التقديرات المبينة على الميول تشير الى ما يريد ان يقوم به الانسان ، ولكنه لا يدل على ما يستطيع القيام به الا بطريقة غير مباشرة .

٦ - على الرغم مما تشير اليه الأبحاث من وجود علاقة بين الميول والقدرات ، الا ان قياس القدرات ينبغى أن يتم بطريقة مباشرة وليس عن طريق اختبارات الميول .

ويمكن أن نعرف الميل بأنه استجابة الفرد استجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة ، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية ، وأنه يمكن استنتاج التعبير الذاتى عنها من خلال الملاحظة للسلوك أو التعبير اللفظى ، أما التعبير الموضوعى فهو يعتمد على ملاحظة للسلوك الذى يتضمن الاقتراب أو الابتعاد عن بعض الأشياء أو اختيار بعضها دون البعض الآخر . وهذه الاستجابة متعلمة بمعنى ان الميل امر مكتسب ، فالانسان يتعلم ان يميل الى أشياء أو اشخاص دون آخرين ، وأن الميل ، نتيجة لكونه متعلما ، قابل لأن يتعدل وان يتغير وان يزول . ولا يعنى كون الميل امرا مكتسبا أو متعلما انه منفصل تماما عن العوامل التكوينية أو الوراثة ، فمما لا شك فيه انه يتأثر بهذه النواحي كما يتأثر بالعوامل الاجتماعية . وقد يكون الميل عابرا قصير الأمد أو دائما يستمر مع الانسان مدة طويلة ، كما انه قد يقتصر على أشياء محدودة أو يتسع بحيث يشمل أشياء عديدة سواء اكانت متشابهة أو غير متشابهة ، كما قد يكون قويا وقد يكون ضعيفا .

● الميول وعلاقتها باختيار نوع الدراسة والعمل :

من الواضح أن القدرات والاستعدادات والتحصيل الدراسى والاعداد المهنية لا تفسر وحدها نجاح الفرد فى دراسته أو فى مهنته وتكيفه لها . فالميول فى الواقع تدخل كعامل هام فى هاتين العمليتين ، وان كان بعض الباحثين يذهب الى أن الميول تحدد الوجهة التى يتجه اليها الانسان ، فى حين ان الاستعدادات والقدرات تحدد المدى الذى يستطيع الانسان ان يصل اليه ، كما يرى البعض الآخر أن الميول تحدد رضاء الفرد عن

دراسته أو مهنته بينما تحدد الاستعدادات مدى نجاحه ، فميول الفرد تحدد المجالات التي يستطيع أن يعمل فيها وهو يشعر بأنه فى مجاله الطبيعي الذى يرتاح اليه سواء من ناحية الأشياء التى يعالجها أو الأشخاص الذين يزامنهم . وعلى سبيل المثال نجد أن الأخصائى الاجتماعى يميل الى الاختلاط بالناس والاهتمام بأساليب حياتهم والتعرف على مشكلاتهم ومصادرها ، بينما نرى المهندس الميكانيكى يميل الى معالجة الأشياء فى علاقة أجزاءها بعضها ببعض الأخر والى التعرف على القوانين التى تحكمها والعوامل التى تؤثر فى قيامها بوظائفها .

والواقع أن من أهم الوظائف التى يقوم بها الموجه فى ميدان التربية والعمل مساعدة الأفراد على الملائمة بين قدراتهم واستعداداتهم وميولهم ، ويرجع الكثير من المشكلات التى يواجهها الشباب فى مجال الدراسة أو العمل الى ما يوجد من تعارض بين استعداداتهم وقدراتهم من ناحية وميولهم من ناحية أخرى .

والواقع أن كثيرا من الطلبة الذين يتقدمون للالتحاق بالجامعات يتجهون الى كليات لا تتفق مع قدراتهم مثل الطلبة الذين يرغبون فى الالتحاق بكلية الطب أو الصيدلة أو الهندسة ، بسبب ما تدره المهن التى تعد لها هذه الكليات من ايراد مالى أو نالها من مركز اجتماعى ، فى حين أن استعداداتهم وقدراتهم لا تؤهلهم لهذه الدراسة . وفى كثير من الأحيان عندما تكون استعدادات الفرد أو قدراته من القوة بحيث تسمح له بأن يتابع دراسة لا يميل اليها وينجح فيها ، فإننا نجد يميل عنها الى غيرها من المهن التى يرغب فيها وهناك امثلة عديدة لأطباء خرجوا الى مجالات الأدب أو الصحافة أو مهندسين تحولوا الى الأدب أو الفن .

وتجمع الأبحاث التى أجريت فى ميدان اختيار الدراسة أو المهنة على أهمية الميول واعتبارها العامل الأساسى فى اختيار المهنة . فاذا ما سألنا طالبا لماذا اختار هذا النوع من الدراسة التى يتابعها أو المهنة التى يرغب فى الالتحاق بها فهناك احتمال كبير بأن تكون اجابته لأنه يميل الى هذه الدراسة أو لأنه يحب هذا النوع من العمل . وأشار أحد البحوث الى أن ٨٢% من الطلبة أجابوا عن السؤال : لماذا اختاروا العمل الذى يودون الالتحاق به ؟ بأنهم يميلون اليه أو يحبونه .

وثبت فى عدد كبير من البحوث أن هناك علاقة بين الميول والدرجات الحاصل عليها التلاميذ فى المواد الدراسية . فاكد أحد البحوث وجود علاقة

بين درجات اختبار « سترونج » للميول ودرجات الاختبارات الموضوعية والمواد الدراسية ، مثل الميول الرياضية والهندسة ، والميل الى تدريس الرياضيات ومواد العلوم والكيمياء ، وبعض العلاقات المحتملة مثل درجات اللغة الانجليزية والميل الى التأليف ، أو التاريخ ، والميل الى تدريس المواد الاجتماعية .

ثالثا - الشخصية :

على الرغم من الاعتقاد السائد بأن الشخصية عامل هام فى النجاح فى الدراسة والعمل ، الا ان الأبحاث المتعددة التى أجريت فى هذا الميدان لم تكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية أو خصائصها المميزة وبين النواحي التربوية والمهنية بصورة واضحة . وقد يرجع ذلك الى أن أساليب تقدير هذه السمات أو الخصائص لم توضع فى الأصل لقياس مدى النجاح فى الدراسة أو العمل أو التكيف لهما ، وانما وضعت لقياس مدى الانحراف الشخصى أو الاجتماعى للأفراد . وعلى الرغم من ذلك فقد اتضح ان استخدام « التقديرات » وهى من مقاييس الشخصية قد اظهرت نتائج طيبة حيث ظهر ان لها اتصلا بالنجاح والتكيف فى الدراسة والعمل .

● تعريف الشخصية :

لقد وضعت عدة تعريفات للشخصية تختلف فيما بينها وفقا لاختلاف وجهات النظر التى يؤمن بها من وضع هذه النظريات . ولقد اخصى « البورت » فى كتابه عن الشخصية خمسين تعريفا للشخصية يختلف كل منها عن الآخر اختلافا واضحا . ويمكن ان نقتصر على بعض التعريفات الواضحة .

فقد عرف « كاتل Cattell » الشخصية « بأنها ما يمكن ان نتنبأ بما يكون عليه سلوك الفرد فى موقف ما » . ويتحدث كاتل بعد هذا عن العناصر التى تتكون منها الشخصية فيضعها فى انواع ثلاثة :

١ - السمات أو العناصر الديناميكية ، وهى الدوافع المختلفة للسلوك واهدافه سواء اكانت فطرية أو مكتسبة .

٢ - السمات المزاجية ، وهى التى تتعلق بالخواص الشاملة غير

المتغيرة ، وهى السمات التى تميز استجابات الفرد بصرف النظر عن المثيرات التى تؤدى إليها ، مثل سرعة الاستجابة أو قوتها أو مستوى النشاط .

٣ - القدرات والكفايات العقلية ، وهى التى تحدد قدرة الفرد على القيام بعمل ما ، وتتمثل فى الذكاء والقدرات الخاصة والمهارات .

ويعتبر تعريف « البورت » من أهم تعريفات الشخصية ، وينص على أن « الشخصية هى التنظيم الديناميكي فى الفرد لجميع التكوينات الجسمية النفسية ، وهذا التنظيم هو الذى يحدد الأساليب التى يتكيف بها الشخص مع البيئة » .

ويتميز هذا التعريف بما يأتى :

١ - أنه أوضح أن الشخصية تنظيم أو تكوين ديناميكي عام ، ويقصد بذلك أنه ثابت الى حد ما ولكنه فى الوقت نفسه قابل للتغير ، وذلك نتيجة للتفاعل الدائم بين مختلف العوامل الشخصية والاجتماعية والثقافية .

٢ - يشير هذا التعريف الى التكوينات الجزئية الجسمية النفسية ، ويقصد بهذا أن الشخصية تكوين عام يندرج تحته تكوينات جزئية ، هى جميع ما يتميز به الفرد من عادات واتجاهات وانفعالات واستعدادات ومشاعر وقيم . ويشير التعريف كذلك الى أن التكوينات المختلفة هى مزيج من النواحي الجسمية والنفسية .

٣ - يشير هذا التعريف الى أن الشخصية هى استعداد يحدد استجابة الفرد لمختلف المثيرات التى تحيط به ، والى أن أساليب التكيف خاصة بالفرد أى انها تميزه عن غيره من الأفراد .

٤ - وأخيرا يشير هذا التعريف الى أن تكيف الفرد مع بيئته ليس تكيفا سلبيا للعوامل البيئية المحيطة بالفرد ، ولكنه تكيف ايجابي فعّال للبيئة الحقيقية ، كما أنه تكيف للبيئة كما يتخيلها الفرد أو يتصورها أو يتمناها .

ويمكن أن نعرف الشخصية تعريفا إجرائيا فنقول أن « الشخصية هى ذلك المفهوم الذى يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية

والادراكية المعقدة التنظيم ، والتي تميز الفرد عن غيره من الناس وبخاصة
فى المواقف الاجتماعية «(٤)» .

ويؤكد هذا التعريف النقاط الآتية :

- ١ - انه يعتبر الشخصية مفهوما معنويا وليست شيئا ملموسا .
- ٢ - انه يعتبر أن لفظ الشخصية يشير الى اساليب سلوكية وادراكية ترتبط بعضها ببعض الآخر فى تنظيم معين يجعل منها كلا موحدا شديدا التعقيد .
- ٣ - انه يعتبر أن ما يهمنا من الاساليب السلوكية عندما نتحدث عن الشخصية هو ما يتصل منها بالمواقف الاجتماعية على وجه الخصوص .

* * *

● علاقة الشخصية بالتوجيه التربوى والمهنى :

قد يكون الدور الذى تلعبه سمات الشخصية فى الدراسة والعمل يختلف عن الدور الذى تقوم به الاستعدادات والقدرات والميول . فبينما تشير القدرات والاستعدادات الى امكان متابعة الشخص لدراسة من الدراسات أو النجاح فى مهنة من المهن ، وفى حين أن الميول تشير الى مدى الرضا والارتياح التى يجدها الشخص فى دراسة أو مهنة ، فمن المحتمل أن تشير سمات الشخصية الى مدى تكيف الشخص مع دراسة أو مهنة تكيفا يسمح له بالاستمرار فيها أو عدم الاستمرار . وعلى هذا يصبح الأساس فى استخدام مقاييس الشخصية فى التوجيه التربوى والمهنى هو الكشف عن الأفراد غير المتوافقين شخصيا أو اجتماعيا والعمل على إعادة توجيههم وفقا لامكانياتهم الشخصية فى مجالات الدراسة والعمل بعد ارشادهم نفسيا .

وقد أظهرت بعض البحوث أن الطلبة الذين يلجأون الى الغش فى الامتحانات أكثر انحرافا وعصابية من غيرهم . كما أن الطلبة الذين كانوا يتفوقون على غيرهم فى أوجه النشاط الاجتماعى كانوا يتميزون بالسيطرة والاكتفاء الذاتى والثبات الانفعالى . وقد وجد أيضا أن الذين كانوا يمتازون بالتحصيل الدراسى فوق مستوى امكانياتهم كانوا أكثر انطواء ، أى أن

(٤) محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى ،
(القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩) ، ص ١٣ - ١٤ .

هذه السمة الشخصية كانت تسمح لهم بالتركيز على استذكار الدروس اكثر من غيرهم . اما فيما يتعلق بالفروق بين الطلبة الذين يتابعون دراسات مختلفة فقد اتضح من البحوث ان طلبة الفنون يتميزون بالانعزال وعشق الذات والعلاقات المحدودة بالآخرين ولا يحصلون الا على اشباع ضئيل من العطف والحنان الموجه اليهم ، كما انهم لا يهتمون بالسيطرة والمركز الاجتماعى ، وهم يجدون فى الفن ملجأ ينكسون اليه دون ان يفقدوا صلتهم بالواقع ودون أن يلتمسوا طريقا لا يوافق عليه المجتمع . اما الطلبة الذين يعدون انفسهم لدراسة التجارة فقد وجد انهم اكثر ميلا الى السيطرة والاجتماع مع الآخرين ، كما انهم يجدون اشباعا فى المواقف الاجتماعية التى يوجدون فيها وجهها لوجه مع الآخرين .

وتؤدى عوامل الشخصية دورا هاما فى تقرير مدى صلاحية بعض الأفراد لانجاز اعمال معينة وعدم القدرة على انجاز اعمال اخرى . وقد بذلت المحاولات لتجميع الأعمال والمهن المتشابهة والمترابطة فى مستلزماتها ومطالبها تحت مجموعة مهنية أو « عائلة مهنية » (Job Family) واحدة . ولا شك فى أن الشخص الذى يعانى اضطرابا شديدا فى شخصيته يجد صعوبة فى التوافق بالنسبة لعمله ، سواء اكان مهنيا او اجتماعيا ، كما ان بعض المشكلات تؤثر على انجاز بعض الأعمال اكثر من غيرها .

وقد اشار « سوبر » (5) الى بعض البحوث التى تعرضت لعلاقة الشخصية بالنجاح فى المهنة ، ولخص أهم نتائجها فى الآتى :

١ - يتميز رجال المبيعات بالسيطرة اكثر من العاملين بالمكاتب ، كما يتميزون بالاستعداد الاجتماعى . اما مندوبو شركات التأمين فقد ظهر انهم يميلون الى الشعور بالثقة الزائدة بالنفس .

٢ - اتضح أن الفنانين يتميزون بقدرة تحليلية عالية ، وانهم يسعون للحصول على الاشباع الانفعالى ؛ وانهم اشد قلقا من غيرهم .

٣ - يتميز علماء الفيزياء والبيولوجيا بميلهم للنظر الى الأشياء نظرة كلية مع الموضوعية فى التفكير . وعلاقاتهم الشخصية هادئة ولكن تنقصها الحرارة ، ولا يميلون الى العدوان ولكن لا ينقصهم العناد ،

ولا يميلون الى السيطرة ولكنهم غير خاضعين ، ويتقبلون الأشياء بحالتها ولكنهم يميلون الى الاهتمام بمعرفة طبيعة هذه الأشياء وكيف تعمل .

٤ - يمتاز علماء النفس بالاهتمام بالعلاقات الشخصية اكثر من غيرهم ، كما يتميزون بالاستقلال الشخصى والميل الى تقديم المساعدة للآخرين ، ويهتمون بالفرد اكثر من أى شىء آخر .

اما « الاشباع المهنى » (Vocational Satisfaction) فهو نوع من التوافق يستهدف تقبل الذات من حيث القدرات والمحصول والخبرات والفرص المكفولة وما شابه ذلك ، بالإضافة الى تقبل الأهداف المهنية ومستوى الطموح ، كما يرتبط التوافق المهنى للفرد بمفهومه لذاته . وهناك بعض البحوث الخاصة بالاشباع المهنى ، أهمها ما قامت به جامعة منيسوتا والذي تتلخص نتائجه فى الآتى (٦) :

١ - ينبغى أن يكون الفرد هو الوحدة الأساسية فى الدراسة المتعلقة بالتكيف المهنى . فعلى الرغم من أن مقارنة الجماعات بعضها ببعض الآخر تلقى ضوءاً على الدراسة ، إلا أن الفروق بين الأفراد والفروق فى داخل الفرد ذاته لها أهمية وذات دلالة كبيرة فى الدراسة .

٢ - يمكن الاستدلال على التوافق المهنى من عاملين أساسيين هما « الاشباع » (Satisfaction) و « الكفاية » (Satisfactoriness) . فيشتمل الاشباع على الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وكذا تقبل الفرد للنواحي المختلفة لظروف العمل . أما الكفاية فيعبر عنها بمدى كفاءة الفرد وأهليته للعمل وكفايته الانتاجية .

٣ - قد تختلف أنماط التكيف المهنى باختلاف المهن ، فالموازن ذات الدلالة تختلف من مهنة الى أخرى ، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة فى المحكات (الموازين) ذاتها من مهنة الى أخرى .

٤ - تعتبر الصلاحية المهنية ، أى مقارنة امكانيات الفرد بمقتضيات العمل ، أحد الأبعاد الأساسية للتكيف المهنى .

Lloyd H. Lofquist, et al. ; A Definition of Work (٦)
Adjustment, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation :
X, Bulletin 30, 1960 .

وتلعب الميول المهنية والتفضيل المهني دورا هاما فى الاشباع المهني ، كما ان لهذا العنصر علاقة وطيدة بالشخصية . فبناء على نظرية « مفهوم الذات » نجد ان المهنة التى يرغب فيها الشخص او يفضلها على غيرها هى تلك التى يتوقع ان يرى نفسه فيها بالصورة التى يتوقعها من حيث الكفاية ومستوى الانجاز مما يحقق مفهوم عن ذاته .

نخلص مما تقدم بمبدا هام ، هو انه يمكن القول بان هناك « شخصية مهنية » بمعنى ان كل مجموعة متكاملة من المهن اى « عائلة مهنية » تستلزم توافر صفات معينة فى شخصية الفرد الذى يستطيع ان يؤديها بنجاح وخاصة بالنسبة للمهن الفنية .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى النقاط الآتية :

١ - يهتم انتوجيه التربوى بمساعدة الطلاب على اختيار نوع الدراسة الملائمة لهم ، والالتحاق بها ، والتوافق معها ، والتغلب على الصعوبات التى تعترضهم فى دراستهم وفى الحياة المدرسية بوجه عام . ويعرف التوجيه التربوى بانه تلك العملية التى تهتم بالتوفيق بين الطالب بما له من خصائص مميزة من ناحية والفرص التعليمية المختلفة ومطالبها المتباينة من ناحية أخرى ، والتي تهتم أيضا بتوفير المجال الذى يؤدي الى نمو الفرد وتربيته .

٢ - يمكن حصر وظائف التوجيه التربوى بما يأتى : المساعدة فى اختيار الدراسة ، ومساعدة الطلاب على الاستمرار فى الدراسة ، ومعاونتهم على النجاح فى الدراسة والتغلب على الصعوبات التى تواجههم . ويتطلب تنفيذ هذه الوظائف من الموجه ان يساعد الطالب على ما يأتى : تقييم استعداداته العقلية وميوله المهنية والدراسية وتحصيله الدراسى وميزاته الشخصية ، ومعرفة الامكانات التعليمية المتاحة له ، واختيار المدارس او الكليات التى تتلاءم مع اختياره الدراسى ، وتحديد نواحي النقص الشخصية التى تؤدي الى عدم نجاحه فى الدراسة والعمل على تلافيها ، والتوافق مع الجو الأسرى والمدرسى والاجتماعى .

٣ - يقوم التوجيه التربوي على اساس التسليم بقضايا عامة لا يمكن ان يقوم بدونها ، وتتلخص اهم المسلمات الأساسية لعملية التوجيه التربوي فى الآتى : ان الفروق بين الأفراد لها أهميتها بالنسبة لسلوكهم فى المجال الدراسى ، وان الفروق التى توجد فى الفرد الواحد لها دلالتها وأهميتها بالنسبة لسلوكه فى مجال الدراسة ، وان الفرد فى نموه الدراسى والمهنى يخضع للمبادئ العامة للنمو كما انه يخضع فى سلوكه الدراسى والمهنى للمبادئ العامة للسلوك ، وان الدراسات والمهن المختلفة تستلزم من الأفراد مطالب مختلفة حتى ينجحوا فيها ، وان الفرد بحاجة الى التوجيه فى مجالات الدراسة والعمل ، وان المجتمع بحاجة الى التوجيه التربوي والمهنى لكى يحقق الأهداف التى يريجوها لأفراده وجماعاته .

٤ - يحدد التكوين النفسى للفرد الدور الذى يقوم به التوجيه التربوي . فالفرد ينمو تربوياً ومهنياً كما ينمو انفعالياً واجتماعياً ، بالإضافة الى ان ماضى الفرد وحاضره يسهمان فى تكوين شخصيته ، ولذا لا يمكن أن يقوم التوجيه الا على أساس النظر بعين الاعتبار للقدرات والاستعدادات والميول والشخصية . وتعتبر القدرات والاستعدادات من أهم جوانب الشخصية التى يقوم عليها التوجيه التربوي والمهنى ، حيث ان النجاح فى الدراسة والعمل انما يقوم اولا على أساس من قدرات الفرد واستعداداته لمتابعة دراسة ما أو للقيام بعمل من الأعمال . والتوجيه القائم على أساس القدرات والاستعدادات يحدد للفرد الدراسة أو المهنة الملائمة له كما يحدد له ايضا المستوى الذى يمكنه ان يصل اليه فى هذا النوع من الدراسة أو العمل ، وهذا ما يسميه الآخرون «بالمجال والمستوى» .

٥ - وتعتبر الميول من جوانب الشخصية الهامة التى اهتمت بها الدراسات المتعلقة بالتوجيه التربوي والمهنى ، ويرجع هذا الاهتمام الى ما لاحظته الموجهون من أن أكثر التلاميذ تحمسا لدراساتهم هم أكثرهم ميلا للدراسة ولأوجه النشاط المدرسى ، كما لاحظوا أن أكثر العاملين رضاء عن أعمالهم هم الذين يعملون فى مهن تتفق مع ميولهم ، فهؤلاء جميعا يشعرون بأن هناك صلة وثيقة بين ما يدرسون أو ما يعملون وبين أوجه النشاط الذى يفضلونه . ويعرف الميل بأنه استجابة الفرد استجابة ايجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شئ أو فكرة معينة ، وأن هذه الاستجابة تغلب عليها الصبغة الوجدانية ، وأنه يمكن استنتاج التعبير الذاتى عنها من

خلال ملاحظة السلوك أو التعبير اللفظي . وتدخل الميول كعنصر هام فى نجاح الفرد فى دراسته أو فى مهنته وتكيفه لها .

٦ - من أهم تعاريف الشخصية هى انها ذلك المفهوم الذى يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والادراكية المعقدة التنظيم والتي تميز الفرد عن غيره من الناس وبخاصة فى المواقف الاجتماعية . ويؤكد هذا التعريف ما يأتى : انه يعتبر الشخصية مفهوما معنويا وليست شيئا ملموسا ، وانه يعتبر ان لفظ الشخصية يشير الى اساليب سلوكية وادراكية ترتبط بعضها ببعض الآخر فى تنظيم معين يجعل منها كلا موحدًا شديد التعقيد ، كما انه يعتبر ان ما يهمنا من الأساليب السلوكية عندما نتحدث عن الشخصية هو ما يتصل منها بالمواقف الاجتماعية على وجه الخصوص . وقد يكون الدور الذى تلعبه سمات الشخصية فى الدراسة والعمل مختلف عن الدور الذى تقوم به الاستعدادات والقدرات والميول ، ففى حين ان القدرات والاستعدادات تشير الى امكان متابعة الشخص لدراسة ما أو النجاح فى أحد الأعمال ، وفى حين ان الميول تشير الى مدى الرضا والارتياح التى يجدها الشخص فى دراسة أو مهنة ، فمن المحتمل ان تشير سمات الشخصية الى مدى تكيف الشخص فى دراسة او مهنة تكيفا يسمح له بالاستمرار فيها أو عدم الاستمرار .

* * *

الفصل الثالث عشر

المشكلات التربوية

يقصد بالمشكلات التربوية تلك المشكلات التى تنشأ فى مجال الدراسة والى ترتبط بالنجاح المدرسى وتكيف الطالب وتوافقه . وتتنوع هذه المشكلات ، اذ يغلب على بعضها الناحية العقلية مثل الموازنة بين قدرات الفرد واستعداداته من ناحية ومقتضيات الدراسة من ناحية اخرى ، والبعض تغلب عليه الناحية الانفعالية مثل توافق الطالب وتكيفه مع زملائه ومدرسيه ، كما ان البعض الآخر ينشأ نتيجة نقص فى المعلومات التى يحتاج اليها الطالب .

وقد صنف احد المراجع هذه المشكلات الى ثلاثة اقسام رئيسية :

- المشكلات المتعلقة باختيار نوع الدراسة والالتحاق بها .
- مشكلات التكيف للدراسة .
- مشكلات متعلقة بانهاء الدراسة والتحول الى ميدان العمل .

وسيناقش الباحث المشكلات التربوية وفقا لهذا التقسيم ، مع ابراز اهم المشكلات المعاصرة التى نعانى منها فى التعليم والى ترتبط ارتباطا وثيقا بعملية التوجيه .

اولا - المشكلات المتعلقة باختيار نوع الدراسة والالتحاق بها :

تختص هذه المشكلات باختيار المدرسة او القسم او الشعبة او الكلية الملائمة للفرد ومساعدته على الالتحاق بها ، وتتفرع عنها المشكلات الآتية :

١ - مشكلات النقص فى المعلومات الخاصة بأنواع الدراسات المختلفة التى يمكن للفرد أن يلتحق بها :

وهذه المشكلات شائعة بين الطلاب اذا لاحظنا تنوع المدارس والكليات وتعدد الأقسام فى الكلية الواحدة ، حيث نجد ان المعلومات المتعلقة بها هامة جدا بالنسبة لاختيار الطالب لنوع الدراسة التى تلائمها والى يرغب فيها . وتبدو أهمية هذه المعلومات عندما يكون الطالب على وشك الالتحاق بشعبة معينة فى المرحلة الثانوية ، او الالتحاق باحدى الكليات الجامعية او المعاهد العليا بعد المرحلة الثانوية .

ويتطلب هذا من الموجه أن يكون على معرفة وثيقة بأنواع المدارس المختلفة أو الكليات والمعاهد وأقسامها وإمكانها وشروط الالتحاق بها . وهنا تبدو أهمية المطبوعات التي تشتمل على هذه المعلومات ، حيث انها تساعد كلا من الطالب والموجه على السواء . ويلاحظ ان بعض الحالات لا تقتصر على مجرد الحصول على المعلومات ، وانما تحتاج الى نوع من المساعدة فى التفكير والموازنة بين الدراسات المختلفة ، وهى مسائل تحتاج الى مساعدة الموجه دون الاكتفاء بمجرد تقديم المعلومات .

وإذا ما ادركنا البصر فيما يدور فى معاهدنا التعليمية على مختلف مستوياتها تطالعنا الصورة الآتية . يلتحق التلميذ بالمدرسة الابتدائية حتى ينتهى من مرحلة التعليم الابتدائى ، ثم يلتحق بالمدرسة الاعدادية (المتوسطة) اذا كان مجموع درجاته يسمح بذلك ، والا فسيلحق بالتعليم الفنى أو مراكز التدريب المهنى . وعقب الانتهاء من الدراسة الاعدادية (المتوسطة) يطبق عليه نفس النظام السابق . واثناء الدراسة بالمدرسة الثانوية ، عندما ينتقل الطالب الى الصف الثانى يجد نفسه فى حيرة ... هل يلتحق بشعبة الرياضة أو العلوم أو الآداب ؟ وهنا يترك الأمر للصدفة أو لولى الأمر ، وبعد أن ينتهى الطالب من الدراسة الثانوية يعيش الآباء فى فترة قلق عصبية حيث يتحدد مصير أبنائهم ومستقبلهم فى تلك الفترة .. باى كلية أو معهد يلتحق ؟ هنا تكمن المشكلة الأساسية .

والواقع انه لا تتوافر فى مدارسنا ومعاهدنا التعليمية على وجه العموم أية معلومات تساعد الطالب على أن يختار الطريق الذى يمضى فيه . فإين هى تلك النشرات أو الكتيبات التى تشير الى انواع التعليم المتاحة فى كل مرحلة تعليمية ؟ وإين هو الموجه الذى يساعد الطالب على اختيار الشعبة له فى التعليم الثانوى التى تناسب استعداداته وقدراته ؟ وإين المطبوعات التى تشتمل على معلومات شافية عن التدريب المهنى ؟ اما عن المساعدات التى يحتاج اليها الطالب للموازنة بين الدراسات المختلفة والمقارنة بين مطالب الدراسة والاستعدادات فهذا شئ لم يوضع فى الاعتبار ، وسنناقشه فى البند التالى .



٢ - مشكلات الاستعدادات والميول والخصائص الأخرى المؤثرة على نجاح الطالب في دراسته :

وهذه تتعلق بتحديد الاستعدادات والقدرات العقلية العامة والتحصيل الدراسى والميول والقيم وخصائص الشخصية ، حتى يمكن فى ضوءها تحديد نوع الدراسة التى تلائم الفرد . ولقد تصدى علم النفس لبحث هذه الجوانب .. ففى ثنايا كل فرد تنتزع القدرات بدرجات متفاوتة . وعلى هذا الأساس فاننا نجد الشخص صالحا لدراسة دون أخرى او لعمل دون آخر . والبعض يتمتع بدرجة عالية من الذكاء ولكنه محروم من بعض انواع الاستعدادات ، والبعض الآخر يتمتع بقسط وافر من الاستعداد للأعمال او الدراسات التجارية دون الدراسات او الأعمال الفنية .

وبالنسبة للذكاء .. فلقد تعددت آراء الباحثين فى هذا المجال ، الا انهم اتفقوا على انه يوجد عامل « لفظى » وآخر « مكانى » وثالث « عددى » وان اختلفت مسمياتهم لهذه العوامل ، كما تعددت الاختبارات التى تقيسها . وأشارت البحوث والدراسات الى أهمية « معامل الذكاء » فى التحصيل الدراسى ، فهناك ارتباط بين مستوى الذكاء ودرجة التحصيل الدراسى التى يصل اليها الفرد .

وبالإضافة الى القدرة العقلية العامة - أى الذكاء - فهناك قدرات عقلية خاصة - أى استعدادات - مرتبطة بالنواحي الدراسية والمهنية ، وتتلخص أهم هذه الاستعدادات فيما يأتى :

(أ) الاستعداد الأكاديمى او المدرسى : وهو القدرة على التعليم ، وله قيمته فى المعاهد التعليمية لتقرير مدى قدرة الطالب على الاستمرار فى دراسات معينة .

(ب) الاستعداد العلمى : وهو القدرة على استخدام الاستدلال للوصول الى الحقائق والمبادئ والقوانين واستنباط العلاقات ووضع الفروض اللازمة للوصول الى الحقائق .

(ج) الاستعداد الميكانيكى : أى المعالجة اليدوية للأشياء للوصول الى النتائج العملية المرجوة ، والمعالجة اليدوية للآلات وتشغيلها وفهم الرموز والعمليات الميكانيكية .

(د) الاستعداد العددي والحسابي : ويشمل القدرة العقلية اللازمة لإتجاز العمليات الحسابية والجبرية والتدليل على صحة النظريات الهندسية .

(هـ) المهارة اليدوية : وتشمل التآزر بين العين واليد والآلة ، وسائر نواحي التآزر الحسي / الحركي الأخرى التي تساعد في المعالجة اليدوية والتنسيق الحركي . وهي ضرورية في المهن الدقيقة كالجراحة والبرادة وقيادة السيارات والعزف على الآلات الموسيقية والدراسات المتعلقة بها .

(و) الاستعداد الإبداعي « الفنى » : ويتضمن الذوق والتقدير والتفسير والتحليل للنواحي ذات الأهمية الفنية . ويستخدم في أعمال ودراسات الرسم والتصوير والفنون الجميلة على اختلاف أنواعها والدراسات المتعلقة بها .

(ز) الاستعداد الاجتماعي : أي الأثر الاجتماعي لنشاط الفرد في مجتمعه ، وكيف يستطيع أن يتعامل بنجاح مع الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة .

ويلاحظ على هذه المجموعات من الاستعدادات أنها متداخلة في كثير من مراحلها بدرجة لا يمكن معها وضع حد فاصل بين كل قدرة خاصة وأخرى . وتعتبر النظريات والدراسات العقلية على اختلاف صورها أكثر النظريات ارتباطا وتطبيقا في التوجيه التربوي والمهني . فالتوجيه المهني يستهدف أساسا مساعدة الفرد على متابعة التدريب والدراسة اللائمة له حتى يلتحق بالعمل المناسب . والواقع أن التدريب المهني يعتمد إلى حد كبير على معرفة القدرات العقلية العامة والخاصة عن طريق قياسها وتقويمها بالنسبة للمهن المختلفة وارتباطها بالنجاح في شتى الدراسات والمهن . ومما يساعد في عملية التوجيه أن هذه القدرات والاستعدادات ثابتة إلى حد ما لفترات طويلة ، أي أنها لا تتغير من يوم لآخر .

وإذا ما تصاعنا عن مكان هذه الدراسات في نظمنا التعليمية نجد أنه لا وجود لها على الإطلاق في مدارسنا ومعاهدنا التعليمية ، ولا تستخدم إلا في بعض مراكز التدريب المهني المتطورة . وعلى ذلك فإن قدرات الطالب واستعداداته لا توضع في الاعتبار عند التحاقه بأي نوع من الدراسة . وهذا بالإضافة إلى أن مستلزمات الدراسات المختلفة لم يجر تحليلها

او توصيفها فى اى وقت من الاوقات ، حتى يستطيع الموجه ان يرشد الطالب الى الدراسة التى تلائمها فى ضوء مستلزمات الدراسة وقدرات الطالب واستعداداته وامكاناته .

٣ - مشكلات الالتحاق بالدراسة الملائمة :

وهى تتعلق بالخطوات اللازم اتخاذها من جانب الطالب ، وتتضمن تقديم طلبات الالتحاق واعداد الطالب لامتحانات القبول والاختبارات النفسية والمقابلة الشخصية والاجراءات الادارية الأخرى .

ان هذه المرحلة تحتاج ان نلقى بنظرة ثاقبة مستبصرة فى نظمها التعليمية لنعرف كيف نواجه هذه المشكلة ، لنبدأ من المرحلة الأولى ، اى المرحلة الابتدائية (١) . . ففهيما نجد ان الطفل يواجه لأول مرة فى حياته امتحان مسابقة ، وهو امتحان القبول للمرحلة الاعدادية ، وذلك فى نهاية السنة السادسة الابتدائية - ولقد لمسنا مدى صعوبة هذا الامتحان ، والنتيجة هى ان المتفوقين فقط هم الذين يلتحقون بالمدارس الاعدادية ، بينما يوزع الباقون على المدارس الخاصة - ان سمحت امكانيات الأسرة المالية بذلك - او يلتحقون بالتعليم الفنى ، وهذا ما يحدث ايضا فى نهاية المرحلة الاعدادية (المتوسطة) . فكاننا نفترض سلفا ان درجات الامتحان هى المحك الرئيسى للنجاح - ان التعليم الفنى (التجارى والصناعى والزراعى) مخصص للطلبة او التلاميذ الفاشلين الذين لم تسمح امكاناتهم التحصيلية بالتحاقهم بالتعليم العام . ويحدث هذا فى وقت تحتاج فيه المجتمعات النامية الى عدد كبير من الفنيين فى المجالات التجارية والصناعية والزراعية . ولذا نجد الآباء يعزفون عن الحاق اولادهم بالتعليم الفنى حتى لا يوصموا بالفشل فى الدراسة ، ويلجأون الى المدارس الخاصة مع ما فيها من ارهاق لمواردهم المالية .

وبعد الانتهاء من المرحلة الثانوية يواجه الطالب اكبر المشكلات فى حياته . . حيث يقدم اوراقه الى مكتب التنسيق للجامعات والمعاهد العليا ، وينتظر دوره فى المرحلة التى تناسب مجموعته ، ان ما يقوم به مكتب التنسيق هو تقسيم مجاميع الطلاب الى مراحل ، ويدخل فى كل مرحلة

(١) هذا النظام هو المعمور به اساسا فى جمهورية مصر العربية ، وان كان فى طريقه الى التغيير حاليا .

عدد من الكليات والمعاهد العليا ، وتنتهى غالبا فى المرحلة الثالثة أو الرابعة ببعض معاهد اعداد الفنيين ومراكز التدريب المهنى .

ونخلص من هذا الاجراء بأن مجموع الدرجات هو الأساس فى توزيع الطلاب دون اى اعتبار آخر . ولسنا ننكر اهمية التحصيل الدراسى بالنسبة للمراحل التعليمية العالية ، ولكن السؤال هو : الى اى مدى يمكن الاعتماد على نظم امتحاناتنا فى تقرير مصير الطالب ؟ ان امتحاناتنا تفتقر أساسا الى الشمول والموضوعية وهى مبادئ أساسية فى نظرية الاختبارات . واذا افترضنا جدلا صلاحية الامتحانات بوضعها الحالى لتحديد المستوى النهصى للطلاب ، فاين مكان قدراته واستعداداته من هذه العملية بأكملها ؟ الا تستلزم دراسة الطب أو الهندسة أو العلوم أو الاجتماع أو الفنون أو غيرها من الدراسات المتخصصة توافر استعدادات خاصة وصفات شخصية معينة لدى الطالب حتى تساعده على النجاح فى الدراسة ، ان العلم الحديث يضع لنا الاجابة الشافية بأن الاستعدادات والقدرات العقلية والخواص الشخصية شىء أساسى لى نوع من الدراسة . ولكن نظمها التعليمية تتجاهل هذه المبادئ والأساسيات تجاهلا تاما ، اللهم الا فى بعض المعاهد العليا مثل الفنون التطبيقية التى تستلزم اختبارا فى الرسم ومعاهد التربية الرياضية التى تتطلب توافر قدر معين من خفة الحركة اللازمة لأداء الحركات الرياضية .

وكى يدلل الكاتب(٢) على صحة قوله ، يشير الى بحث قام به لمعرفة الصفات اللازمة لنجاح طلبة معاهد الخدمة الاجتماعية فى دراساتهم بالمجتمع العربى .

وقد امكن نتيجة للدراسة الميدانية استخلاص الصفات الآتية : الاتزان الانفعالى ، التوافق ، القدرة على التصرف فى المواقف الاجتماعية ، القدرة على التعامل مع الآخرين ، ادراك الظروف الاجتماعية ، الذكاء ، الخلو من التعصب والتحامل ، القدرة التحليلية ، الواقعية ، القدرة

(٢) سيد عبد الحميد مرسى ، « دراسة بعض الخصائص العقلية والشخصية والاجتماعية المرتبطة بالنجاح فى معاهد اعداد الأخصائيين الاجتماعيين فى المجتمع العربى » .

بحث دكتوراه الفلسفة فى التربية (صحة نفسية) كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٦٨ .

على تنظيم العمل ، تحمل المسؤولية ، القدرة على الاقناع ، القدرة على فهم الآخرين ، المبادرة الى العمل ، سعة الأفق فى المجال الاجتماعى ، الاتجاه القومى ، الشعور بالانتماء للمجتمع ، الايمان بالحقوق والواجبات الاجتماعية . وقد أمكن قياس هذه الصفات من خلال الاختبارات النفسية التى اعددها الباحث لهذا الغرض . وقياسا على هذا فإنه يمكن دراسة الصفات الشخصية والاستعدادات اللازمة للدراسات المختلفة وقياسها .

ثانيا - مشكلات التكيف للدراسة :

تتعلق هذه المشكلات بتكيف الطالب وتوافقه فى دراسته سواء من الناحية العقلية أو الانفعالية ، وهى مشكلات قد تقف عقبة فى سبيل استمرار الطالب فى دراسته أو نجاحه فيها ، ويمكن أن تندرج تحتها المشكلات الآتية :

١ - مشكلات التكيف للدراسة من الناحية التحصيلية :

تتعلق هذه المشكلات بالتحصيل فى المواد الدراسية المختلفة واختيار المواد التى تتفق مع استعدادات الطالب وقدراته ، اذا ما كان نظام الدراسة يسمح بذلك . وتدخل فى ذلك مشكلات التأخر الدراسى وأسبابها ووسائل علاجها ، كما تندرج تحتها المشكلات التربوية المقتصرة على فئات خاصة من الطلاب مثل المعوقين بدنيا أو الموهوبين أو المتخلفين عقليا . هذا بالإضافة الى المشكلات المتعلقة بعادات الاستذكار أو الطرق السليمة للدراسة وتنظيم وقت الطالب بحيث لا يتعثر فى دراسته أو ينصرف عن الأنشطة الأخرى . فبالنسبة لاستعدادات الطالب وقدراته ، فنؤكد ان قدرات الطالب واستعداداته ليس لها أى اعتبار فى نظمنا التعليمية ، بمعنى ان الحظ هو الذى يتحكم فى اختيار الطالب لطريق دراسته ، سواء اكان ذلك عن طريق سؤال الآخرين عن خبراتهم أم بتدخل الوالدين والأقربين أم بتوجيه عفوى من المدرسين ، هذا بالإضافة الى أن نظام اختبارات التحصيل الموضوعية لم يعرف طريقه الى مدارسنا بعد .

وإذا انتقلنا الى التأخر الدراسى ، نجد أن الطالب - وقد التحق بدراسة قد تلائمه وقد لا تلائمه - يتلقى المعلومات ويستذكر دروسه بطريقة تقليدية ، دون أن يتعلم العادات الصحيحة للدراسة والاستذكار

مع القصور فى استخدام الوسائل التعليمية . ومن ناحية اخرى لا يجد الطلبة الموهوبون أو المتفوقون الدراسات الخاصة التى تساعد على تنمية هذه المواهب والمحافظة عليها . وهناك بعض فصول فى المدارس للطلبة المتفوقين يتلقون بها الدروس العادية مع اضافة لغة جديدة ، فهل هذا هو المقصود بفصول المتفوقين ؟

ان هذه المشكلات تستلزم تطبيق الاختبارات التشخيصية التى تحدد السبب فى مشكلات الطالب التحصيلية وطريقة علاجها ، ان عملية الارشاد النفسى والتوجيه التربوى تنصدى لهذه المشكلات ، وتستخدم الوسائل العلمية السليمة للتغلب عليها ، ومع ضرورة توافر المرشد النفسى أو الموجه الكفاء الذى يعرف كيف يواجه هذه المشكلات ويعمل لمساعدة الطلاب فى التغلب عليها .

٢ - مشكلات التكيف للجو الدراسى من الناحية الانفعالية :

ترتبط هذه المشكلات بعلاقات الطالب واتجاهاته نحو مدرسيه والمشرفين عليه وزملائه ، كما ترتبط باتجاهاته نحو المدرسة والدراسة ونحو مستقبله الدراسى بوجه عام . وينعكس هذا كله على سلوك الطالب داخل المدرسة وخارجها ، واساليب تعامله مع الآخرين اى على مشكلات النظم والتكيف مع القواعد التى تضعها المدرسة .

اننا نلاحظ فى معاهدنا التعليمية انفصالا وعزلة بين الطالب ومدرسيه والمشرفين عليه . فهو يلتقى بهم فقط اثناء تلقى الدروس فى قاعة الدراسة ، حيث يتعامل المعلم مع عدد كبير من الطلاب . وهنا نجد ان عدد الطلاب كبير نسبيا وجدول الحصص مشحون بالمواد الدراسية ، ووقت المعلم لا يتسع الا لالقاء الدروس ، فإين هو الوقت الذى يجلس فيه المعلم الى طلابه خارج قاعة الدرس لتنمية العلاقات الانسانية معهم ومعاونتهم فى حل مشكلاتهم ؟ اما عن تنمية العلاقات بين الطلاب وزملائهم فانها تنشأ خارج المدرسة ، حيث ان وقت الفراغ بالمدرسة لا يسمح بمزاولة الأنشطة غير التعليمية من ترويحية واجتماعية .

وهنا تبرز مشكلات معينة مثل التأخر عن الدراسة فى الصباح ، والتغيب عن المدرسة ، وعدم الانتظام فى الدراسة . ويمكن ان ينعكس عدم تكيف الطالب فى المدرسة على سلوكه فى منزله تجاه أفراد أسرته ،

كما أن سوء تكيفه في أسرته قد ينعكس على سلوكه في مدرسته ، حيث أن كلا من التكيف في المدرسة والتوافق في الأسرة يؤثر في الآخر ويتأثر به .

٣ - المشكلات المالية والصحية التي تؤثر على تكيف الطالب للدراسة :

وتتعلق هذه المشكلات بالنواحي المادية التي قد تؤثر على تحصيل الطلاب في المدرسة أو تؤثر في أساليب سلوكه . ففي كثير من الأحيان يسوء تكيف الطلاب في المدرسة نتيجة للظروف المالية أو الصحية التي يمرون بها ، سواء أكانت هذه الظروف عابرة أو دائمة . وهنا ينبغي أن تدرس حالات هؤلاء الطلاب بما يكفل تحديد العوامل المؤثرة على سلوكهم ثم العمل على تلافيها .

ويستلزم هذا العمل تكاتفا وتضافرا بين كل من المرشد النفسي والطبيب والأخصائي الاجتماعي ، حيث تتضح أهمية « مفهوم الفريق » (Team Approach) بحيث يعمل كل من الأخصائيين متعاونين مع زميله من أجل مصلحة الطالب . والوضع القائم بمدارسنا لا يسمح بمثل هذا التعاون ، حيث أن الطبيب غير مقيم والأخصائي الاجتماعي مكلف بأعباء إدارية ، ولا وجود تقريبا للمرشد النفسي أو الموجه التربوي .

ثالثا - المشكلات المتعلقة بانتهاء الدراسة والتحول الى المجال المهني :

يقصد بالمشكلات المهنية هنا تلك المشكلات التي تنشأ في مجال الدراسة والعمل والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح في العمل ، وتبدأ هذه المشكلات مع اختيار نوع الدراسة التي يتابعها الفرد . وليس من الممكن أن نفصل بين هذه المشكلات وبين المشكلات التربوية . فكثيرا ما تكون المشكلة تربوية مهنية في وقت واحد ، كما هو الحال في اختيار الدراسة أو العمل . وغالبا ما نجد المشكلة المهنية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمشكلات التربوية ، كما هو الحال في التكيف للدراسة والجو المدرسي ومشكلة التكيف للعمل والظروف التي يعمل فيها الفرد . وتنقسم المشكلات المهنية الى ما يأتي :

١ - مشكلات اختيار نوع العمل والاعداد له والالتحاق به :

وتبدأ هذه المشكلة عادة في أثناء دراسة الطالب بالمدرسة ، إذ كثيرا ما يكون الاختيار الدراسي في حد ذاته اختيارا مهنيا ، مثل ما هو في

الالتحاق بالمدارس الصناعية ، او الالتحاق بمراكز التدريب المهنية ،
او الالتحاق بكلية مهنية محددة مثل كليات الطب او الهندسة او الزراعة
او التربية . ولذلك ينبغي تحديد هذه المشاكل والعمل على مواجهتها
اثناء مراحل التعليم السابقة ، كالمرحلة الاعدادية (المتوسطة) والثانوية
والجامعية . ويندرج تحت هذه المشكلات الموضوعات الآتية :

- (أ) مشكلات النقص فى المعلومات المهنية .
- (ب) مشكلات تحديد نوع العمل الذى يلتحق به الفرد .
- (ج) مشكلات الالتحاق بالعمل الذى اختاره الفرد .

٢ - مشكلات التكيف للعمل :

وتتعلق هذه المشكلات بالتوافق مع العمل أى التوافق المهنى ، وينبثق
عنها المشكلات الفرعية الآتية :

- (أ) المشكلات المتعلقة بالتكيف لظروف العمل .
 - (ب) المشكلات المتعلقة بالتقدم فى العمل او التحول الى اعمال
أخرى .
 - (ج) المشكلات الصحية والمالية التى تؤثر فى تكيف الفرد لعمله .
- ويلاحظ ان غالبية المشكلات التى سبق عرضها متداخلة بعضها فى
البعض الآخر ، ولا غرابة فى ذلك حيث ان الفرد الذى يتأثر لهذه المشكلات
هو شخص كيانه وشخصيته ، وما يؤثر على احد جوانب الفرد فانه
يؤثر بالتالى على جوانبه الأخرى . ويمكن التغلب على هذه المشكلات عن
طريق خدمات التوجيه التربوى ، والتوجيه المهنى ، والارشاد النفسى .

* * *

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى النقاط الآتية :

- ١ - نقصد بالمشكلات التربوية تلك المشكلات التى تنشأ فى مجال
الدراسة والتى ترتبط بالنجاح فى الدراسة وتوافق الطالب فى دراسته .
وقد صنفت المشكلات التربوية الى : مشكلات متعلقة باختيار نوع الدراسة
والالتحاق بها ، ومشكلات التكيف للدراسة ، ومشكلات متعلقة بانتهاء
الدراسة والتحول الى ميدان العمل .

٢ - تختص المشكلات المتعلقة باختيار نوع الدراسة والالتحاق بها باختيار المدرسة أو القسم أو الشعبة أو الكلية الملائمة للفرد ومساعدته على الالتحاق بها ، وتتفرع عنها المشكلات الآتية : مشكلات النقص فى المعلومات الخاصة بأنواع الدراسات المختلفة التى يمكن للفرد أن يلتحق بها ، ومشكلات الاستعدادات والميول والخصائص الأخرى المؤثرة على نجاح الطالب فى دراسته ، ومشكلات الالتحاق بالدراسة الملائمة .

٣ - تتعلق مشكلات التكيف للدراسة بتوافق الطالب فى دراسته سواء من الناحية العقلية أو الانفعالية ، وتندرج تحتها المشكلات الآتية : مشكلات التكيف للدراسة من الناحية التحصيلية ، ومشكلات التكيف للجو الدراسى من الناحية الانفعالية ، والمشكلات المالية والصحية التى تؤثر على تكيف الطالب للدراسة .

٤ - ويقصد بالمشكلات المتعلقة بانتهاء الدراسة والتحول الى المجال المهنى تلك المشكلات التى ترتبط بالتوافق المهنى والنجاح فى العمل . وتنقسم هذه المشكلات الى : مشكلات اختيار نوع العمل والاعداد له والالتحاق به ، ومشكلات التكيف للعمل من حيث ظروفه والتقدم فيه ، وكذا المشكلات الصحية والمالية التى تؤثر على تكيف الفرد لعمله .



الفصل الرابع عشر

خدمات التوجيه والارشاد النفسى بالمعاهد التعليمية

● الوظيفة الاجتماعية للمدرسة :

المدرسة نسق خاص من انظمة التفاعل الاجتماعى ، وهذه حقيقة هامة ، فاننا اذا اردنا ان نعتبر المدرسة وحدة اجتماعية فينبغى ان نميز بوضوح بين المدرسة ذاتها وما هو خارج المدرسة . فالمدرسة تتميز بوضوح عن الوسط الاجتماعى الذى تعيش فيه ، وتوجد المدرسة حيث يوجد مدرسون وتلاميذ للتعليم والتعلم . وما يجرى داخل المدرسة من تعليم هو تعليم شكلى أو رسمى يتم داخل قاعة الدرس ، على انه ليس من الضرورى ان يقتصر على ذلك .

وعندما نحلل المدارس الحاضرة نجد انها تتميز بميزات خاصة يمكن على اساسها ان ندرسها كوحدات اجتماعية مستقلة ، وهذه الميزات هى :

- أولاً - أن المدرسة تضم أفراداً معينين هم التلاميذ والمدرسون .
- ثانياً - أن المدرسة لها تكوينها وتنظيمها الواضح المحدد .
- ثالثاً - انها تمثل مركزاً للنشاط الاجتماعى .
- رابعاً - انه يسودها شعور بالانتماء والعمل الجمعى .
- خامساً - ان لها ثقافتها الخاصة بها .

فالمدرسة تضم افراداً معينين هم المدرسون الذين يقومون بعملية التعليم ، والتلاميذ الذين يتلقون التعليم . فالمدرسون هم من فئة معينة لها تاريخها وخبراتها ومقوماتها الأكاديمية . اما التلاميذ فانهم يخضعون فى بعض أنواع المدارس الى عملية انتقاء . فالمدارس الخاصة مثلا تنتقى تلاميذها من فئات معينة تتميز بمستوى اجتماعى واقتصادى معين . أما المدارس العامه فانها فى المرحلة الأولى تنتقى تلاميذها على اساس السن فقط دون اعتبار للمستوى الاجتماعى او الاقتصادى ، وفى المراحل التالية تضيف الى عامل السن بعض العوامل الأخرى التى تناسب المرحلة ونوع التخصص فيها .

وتتميز المدرسة أيضا بتكوين وتنظيم واضح محدد . فطريقة التفاعل الاجتماعي التي نجدها في المدرسة ، والتي تتمركز حول القيام بالتعليم ، تحدد نظام المدرسة . وتتكون العملية التعليمية داخل المدرسة من حقائق ومهارات واتجاهات وقيم أخلاقية ، ومع هذا فالمدرسون يرغبون دائما في أن يسيطر تلاميذهم على المواد الدراسية سيطرة اجبارية لو ترك للتلاميذ الخيار لما أرادوها . والمدرسون يتجهون هذا الاتجاه لأنهم يعتبرون أنفسهم مسئولين امام المجتمع عن اتقان تلاميذهم لهذه المواد الدراسية ، ولأن النظام الاداري ما زال يعتبر نجاح المدرس في مهمته متوقفا على عدد الناجحين من تلاميذه في آخر العام الدراسي ، بصرف النظر عما اكسبوه من مهارات ، وبصرف النظر عن مدى استعدادهم لنوع معين من التعليم .

والمدرسة هي نقطة الالتقاء لعدد كبير من العلاقات الاجتماعية المتشابكة المعقدة ، وهذه العلاقات هي المسالك التي يتخذها التفاعل الاجتماعي والقنوات التي يجري فيها التأثير الاجتماعي . ويمكن تحليل العلاقات الاجتماعية المركزة في المدرسة على اساس الجماعات المتفاعلة فيها . واهم مجموعتين هما : مجموعة المدرسين ومجموعة التلاميذ ، ولكل من المجموعتين دستورهما الاخلاقي وعاداتها واتجاهاتها نحو المجموعة الأخرى . وفي كل من المجموعتين جماعات مختلفة تمثل المجتمع الكبير في ترابطه وانقساماته . والتأثير الاجتماعي الذي تمارسه المدرسة هو نتيجة تأثير هذه الجماعات على الفرد وعلى شخصيته .

وتتميز المدرسة أيضا عن العالم الذي يحيط بها بالروح التي تسودها ، وهي الشعور بالانتماء . فاولئك الذين يرتبطون بالمدرسة يشعرون بانهم جزء منها وأنها تمثل في حياتهم فترة هامة من فترات نموهم ، يشعرون بانهم يرتبطون بكل ما فيها بشعور موحد . وتتميز هذه الروح بالوضوح خاصة في الحفلات العامة وفي المواقف التي تكون فيها المدرسة في تنافس او صراع مع غيرها .

وتتسم المدرسة بثقافة خاصة . هذه الثقافة التي تكون في جزء منها من خلق التلاميذ من اعمار مختلفة وفي جزء آخر من خلق المدرسين . والأنماط السلوكية المعقدة التي تتركز حول المدرسة هي جزء من ثقافتها أيضا . وهذه الثقافة الخاصة هي الوسيلة الفعالة في ارتباط الشخصيات المكونة للمدرسة بعضها ببعض الآخر .

وهكذا نجد ان المدرسة قد تراكمت عليها المسؤوليات وناء كاهلها بالأعباء الكثيرة ، فلم تعد مهمتها قاصرة على الناحية العقلية والمعرفية ، بل تطورت الى العناية بالسلوك والاتجاهات والمواطنة الصالحة بصفة عامة . واننا اذا اردنا للمدرسة ان تقوم بعملية التربية خير قيام ، علينا ان نخفف من اعبائها وان نلقى بعض هذا العبء على المؤسسات الاجتماعية الأخرى كالأسرة والمصنع والمسجد . وفى هذا السبيل نحتاج الى التربية بصفة عامة كى ترشد هذه المؤسسات الاجتماعية الى مسؤولياتها وواجباتها وكيفية القيام بها .

وتعمل المدرسة على تبسيط التراث الثقافى تبسيطا يتناسب مع مراحل النمو المختلفة التى يمر بها التلميذ . وهى فى هذا تتعارض مع النظرية التربوية القديمة القائلة بأن التراث الثقافى هام فى ذاته ، وانه يجب ان ينقل بحذافيره الى التلميذ دون تعديل فى محتواه أو فى طريقة نقله . ونتج عن هذا الرأى ان نظم هذا التراث الثقافى فى هيئة مواد دراسية فرض على التلميذ معرفتها بصرف النظر عن قدرته او استعداده . اما التربية الحديثة فترى ان هذا التراث الثقافى ليس وسيلة وانما غاية ، وان الهدف من العملية التربوية هو النمو المتكامل للفرد حسب ما تؤهله له قدراته واستعداداته . ومن بين الوسائل التى تحقق ذلك الهدف تنظيم التراث الثقافى تنظيما سيكولوجيا لكى يناسب مراحل النمو المختلفة .

فى ختام هذه المناقشة للمدرسة ووظيفتها الاجتماعية ، سنورد هنا بعض المبادئ التى نعتد عليها فى الوصول الى تقرير وظيفة المدرسة الأساسية :

١ - يبدو من الواضح انه لا يوجد مظهر من مظاهر النمو الفردى لا يكون من اختصاص المدرسة . فالشخصية الانسانية كل متكامل لا يمكن تقسيمه الى اجزاء منفصلة ، فالناحية المعرفية تؤثر على النواحي الأخرى الانفعالية والأخلاقية والاجتماعية وتتأثر بها . ومن هنا يمكن النظر الى العملية التربوية على انها كل متكامل لا يمكن تجزئته ، وان جميع مظاهر نمو الفرد يجب ان تدخلها المدرسة فى اعتبارها . وينتج عن هذا ان الخبرة التى يمر بها التلميذ فى المدرسة لا يمكن ان تكون خبرة عقلية او انفعالية فقط ، وانما هى خبرة متكاملة تشمل جميع اجزائها وعناصرها ، حيث ان الخبرة كل متكامل .

٢ - ان تطبيق المبدأ السابق ذكره ليس معناه ان جميع الوظائف التربوية فى المجتمع هى مسئولية المدرسة . فعلى الرغم من ان المدرسة هى المؤسسة الاجتماعية التى تكون وظيفتها الاساسية هى التربية ، فان غيرها من المؤسسات الأخرى يمكنها ان تقوم بدورها التربوى الهام . فالبدأ الثانى اذن هو ان تقرير ما اذا كانت المدرسة او غيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى يجب ان تقوم بعمل تربوى معين ، انما يكون على اساس كفاءتها التربوية فى هذا الصدد .

٣ - والمبدأ الثالث يتعلق بقيام المدرسة بوظائف ليست تربوية بحتة . فالتعليم لا يستطيع ان يحقق احسن النتائج ما لم يتمتع التلميذ بمستوى مقبول ولائق من النواحي الاقتصادية والصحية والاجتماعية . فالتلميذ لا يستطيع ان يستفيد من التعليم افضل فائدة ألا اذا كان لديه اشباع اقتصادى معقول . ان اساس مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية هو ان يكون الأفراد فى مستوى اقتصادى مقبول حتى نستطيع ان نتيح لهم فرصة التمتع بهذا المبدأ . فمن غير المعقول ان يكون هناك تكافؤ فرص تعليمية فى ظل الفقر والمرض والتعطل والجوع . فهذه كلها امراض اقتصادية او صحية او اجتماعية مما يؤدى الى القلق النفسى للتلميذ بحيث لا يستطيع ان يواصل التعليم او ان يتفرغ له . ومن هنا كان على المدرسة ان تدخل فى حسابها هذه العوامل وان تسهم فى حلها . وليس معنى هذا بالضرورة ان تأخذ المدرسة على عاتقها مسئولية القيام وحدها بهذا العمل ، بل هى تسهم فيه بنصيب مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى القائمة فى المجتمع .

ولقد حدد منهاج عمل الأخصائى الاجتماعى بالمدرسة فيما يأتى (١) :

- ١ - معاونة الطالب على اكمال نموه فى النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية .
- ٢ - اعداد الطالب للحياة العملية فى المجتمع .
- ٣ - استكمال الاعداد القومى للطالب ، وتمكين الاعتزاز بالوطن من نفسه .
- ٤ - الاسهام فى الخدمات العامة للمجتمع .

(١) وزارة التربية والتعليم ، منهاج عمل الأخصائى الاجتماعى بالمدرسة الثانوية ، القاهرة : وزارة التربية والتعليم ، الادارة العامة لرعاية الشباب ، ١٩٥٩ .

وعلى هذا فقد أصبح للمدرسة وظيفة اجتماعية هامة تؤديها في المجتمع ويعاونها على القيام بهذه الوظيفة استخدام أساليب التربية الاجتماعية في مفهومها الشامل وسيلة ومنهاجا . ومن أجل ذلك حدد للمسئول عن الخدمة الاجتماعية المدرسية ، وهو الاختصاصي الاجتماعي ، منهاج يسير على منواله في هذه المرحلة .

ويستهدف هذا المنهاج مواجهة احتياجات الطالب في هذه المرحلة المميزة من مراحل النمو والمواعاة بينها وبين حاجات المجتمع . ولذلك يتضمن منهاج الخدمة الاجتماعية بالمدرسة الثانوية ما يأتي :

١ - **الخدمات الفردية** : وتتضمن بحث الحالات التي تحتاج الى معونات اقتصادية ومساعدتها ، وبحث الحالات السلوكية التي توجد في المحيط المدرسي مع تطبيق القواعد المهنية في المقابلة والتسجيل والتشخيص ووضع خطة العلاج والمتابعة ، وتحويل الحالات التي تقصر امكانيات المدرسة عن علاجها الى الجهات المختصة ومتابعتها ، وتقديم التوجيه والارتاد والمعونة في المواقف الفردية ، ووضع خطة لتنظيم عملية استيفاء البطاقات المدرسية في المواعيد المحددة .

٢ - **الخدمات الجماعية** : وتشمل وضع خطة شاملة لتنظيم العمل في الجماعات المدرسية لخدمة الطلاب ، والاشراف على النادى المدرسي وتنظيم نشاطه ، والاشراف على جماعة الخدمة العامة ، وتنظيم الجانب الاجتماعي في نشاط الجمعية التعاونية بالمدرسة .

٣ - **تنظيم الخدمات الاجتماعية المدرسية وتنسيبها** : وتتضمن وضع خطة تنظيم تبادل الخدمات الاجتماعية بين المدرسة والبيئة ، والقيام بأمانة سر مجلس الآباء ، وتنفيذ الخطوات الموضوعه لمسابقات التفوق الاجتماعي بالمدرسة ، والدعوة للاشتراك في المخيمات والمعسكرات الاجتماعية وتنظيم نشاطها ، وتنظيم ندوات في التوجيه الاجتماعي والقومي في محيط الطلبة والبيئة المحيطة .

٤ - **البحوث الاجتماعية** : وتشمل دراسة الظواهر التي تتصل بالمشكلات العامة للطلاب واحتياجاتهم دراسة ميدانية واقتراح خطة العلاج ومتابعة التنفيذ ، والاشتراك في البحوث العامة المرتبطة بالعمل الاجتماعي ، وحصر المؤسسات والموارد الموجودة في البيئة للاستفادة منها لصالح الطلاب .

وفى هذا الصدد نشير الى دراسة مقارنة لواجبات الأخصائى الاجتماعى والمرشد النفسى بالمدرسة (٢) . فقد اتضح من هذه الدراسة نواحى التكامل بين واجبات كل من المرشد النفسى والأخصائى الاجتماعى بالمدرسة . وتتلخص هذه الواجبات فى الآتى : الكشف عن المشكلات وعلاجها ، وتقديم الخدمات التى تساعد الطلاب على تنظيم أوقات فراغهم واستغلال مواهبهم وميولهم فى نواحى النشاط المختلفة ، والتعاون مع المدرسين والآباء لحل مشكلات الطلاب واعداد البطاقات المدرسية ، والاسهام فى برامج الخدمة العامة ، هذا بالنسبة للأخصائى الاجتماعى . ومن ناحية أخرى يتميز عمل المرشد النفسى بالتخصص فى استخدام المقاييس النفسية ، ووضع اسس قبول الطلبة وفقا لمتطلبات الدراسة ، ودراسة مشكلات الغياب والتخلف الدراسى . ويمكن القول بأن كلا من المجالين يخدم اهدافا مشتركة مع المجال الآخر ، وإن اختلف كل منهما فى الفلسفة واسلوب العمل .



دور المعلم فى التوجيه والارشاد النفسى

يبدو ان التعليم والارشاد النفسى يتفقان من حيث الهدف المشترك ، حيث يسعى كل منهما لاثارة الدافعية للتعليم . ولكن يبدو ان هذا التشابه بين الاثنين لا يستمر طويلا حيث ان افعال المعلمين وانشطتهم تتجه اساسا نحو الجوانب العقلية المعرفية من خلال شرح الاحداث والحقائق وتوضيحها وتدريسها ، وكل هذه الاشياء تقع خارج نطاق حياة الطالب الشخصية ، بحيث تتجاهل شخصيته وفرديته وانفعالاته ، وهذا ما تسير عليه نظم التعليم التقليدية . وبالإضافة الى ذلك ، فان النظام التقليدى للتعليم يحاول أن يفرس المعلومات والمعارف فى الطالب ، بينما يعمل المرشد النفسى على استنباط الخبرات والمشاعر من الطالب الذى يتعامل معه . وعلى الرغم من ذلك فان هذا التباعد بين مدخل التعليم التقليدى ومدخل الارشاد النفسى ليس كاملا كما قد يبدو للوهلة الاولى . فان المدرسين الذين يتميزون بالحساسية والمهارة والكفاءة فى مهنتهم ، علما وفنا

(٢) كلية التربية ، جدول مقارن لواجبات المدرس والمرشد النفسى والأخصائى الاجتماعى . كلية التربية ، جامعة عين شمس ، شعبة الارشاد النفسى (بدون تاريخ) .

يدركون انه بينما تتجه وسائلهم اساسا نحو الالتزام بنظريات معينة فى التعليم ، فانهم يسعون احيانا الى استخلاص شىء ما من طلابهم . وعلى اى من الحالات فان هذا هو هدف التربية بمفهومها الشامل الواسع .

ويدرك هؤلاء المعلمون امكانية الربط الواقعى بين ممارسة تدريسهم الرسمى او التقليدى وفهم خبرات الطلاب الذين يعلمونهم ومشاعرهم . كما انهم سيتحققون من ان نجاح التدريس قد يعتمد الى حد كبير على درجة فهم طلابهم الانفسهم وتحررهم من القلق والضغوط النفسية التى تبثد امنهم واستقرارهم . وبالإضافة الى ذلك ، فان هؤلاء المعلمين سيدركون ان كل هذا سيعتمد الى حد كبير على نوع العلاقة القائمة بينهم وبين طلابهم . وعلى ذلك ، فانه بالنسبة للارشاد النفسى ، نجد ان العلاقة القائمة بين المرشد النفسى والفرد هى الفرق الاساسى بين التعليم التقليدى والارشاد النفسى .

ولا يمكن ان نغفل حقيقة هامة مؤداها ان التعليم يختلف عن الارشاد النفسى . وعلى ذلك ، فان المعلم الذى يحاول ان يمارس النشاطين - التعليم والارشاد - فى آن واحد بمدرسته قد يتعرض لصراع فى التفكير . وقد يكون هذا الصراع مكثفا بدرجة لا تسمح بتحمله او التجاوز عنه ، مما يودى الى ان يحول بين المعلم واداء واجبات احدى الوظيفتين بالكفاية المطلوبة او المرجوة . ويمكن تحليل هذا الدور المزدوج بتوضيح الجوانب المتعارضة لدور المعلم التقليدى ودور المرشد النفسى على الوجه الآتى :

- ١ - المعلمون يعطون المعلومات للتلاميذ ، والمرشدون النفسيون يستنبطونها من القلاميذ .
- ٢ - المعلمون يتحدثون ، والمرشدون يستمعون وينصتون .
- ٣ - المعلمون يعملون علانية فى حجرة الدراسة ، والمرشدون يعملون فى مكان خاص بمكاتبهم حيث لا يوجد سوى المرشد النفسى والطالب .
- ٤ - ان موقف قاعة الدرس الذى يوجد به المعلمون هو اساس وجود الصراع ، بينما موقف المرشدين يتسم بالسماحة والتقبل .
- ٥ - يسعى المعلمون للمناقشة والتدريس ، بينما يتقبل المرشد الطالب ويستقبل حديثه .

- ٦ - يستخدم المعلمون مصادقة المجتمع وتأييده ، بينما يعتمد المرشدون النفسيون على سلوكهم وتأثيرهم الشخصي فقط .
- وعلى الرغم مما قد تثيره مناقشتنا السابقة من وجود بعض التعارض بين دور كل من المعلم والمرشد النفسى ، الا أننا لا ننكر ما يقوم به كل من ينتمى الى هيئة التدريس بالمدرسة فيعمل جاهدا لاشباع حاجات الطلاب ، تحقيقا للأهداف التربوية . وفيما يلى وظائف المعلم فى عملية التوجيه والارشاد النفسى بالمدرسة :
- ١ - يتقبل التلاميذ ويعمل لصالحهم ، وينمى الجو الودى فى قاعة
الدرس .
- ٢ - يطبق مبادئ الصحة النفسية فى جميع جوانب عملية التعلم .
- ٣ - يلاحظ ويتعرف على اعراض العلل والأمراض الجسمية ونواحى القصور الحسية لدى الطلاب .
- ٤ - يساند برامج النشاط المدرسى ، ويشجع التلاميذ على المشاركة فيها لاكتساب الخبرات التى تساعد على نموهم .
- ٥ - يتشاور مع المرشد النفسى والأخصائى الاجتماعى بخصوص مشكلات غياب الطلاب او تأخرهم الدراسى والظروف الأسرية للطلاب المرتبطة بهذه المشكلات .
- ٦ - يتعرف على التلاميذ الذين يحتاجون الى دراسة خاصة او معاونة ، ويعرض مساعدته لهم متعاوناً مع زملائه من الأخصائين .
- ٧ - يعمل على تحليل الحاجات الفيزيائية والانفعالية والاجتماعية والتربوية للطلاب الموجودين فى قاعة الدرس .
- ٨ - يساعد الآباء على تنمية فهمهم وادراكهم لحاجات ابنائهم .
- ٩ - يشارك فى ممارسة خدمات التوجيه الجمعى فى تنمية مهارات الدراسة والاستذكار ، ومهارات التوافق الاجتماعى ، وأنشطة التقويم الذاتى .
- ١٠ - يعمل على استثارة الاستبصار الذاتى فى الطلاب من خلال تنمية الاتجاهات الايجابية البناءة .

- ١١ - يحفر الطلاب على مراعاة النظام فى قاعة الدرس بوارع شخصى منهم .
- ١٢ - يشارك فى جماعات دراسة الطلاب وريادتهم وغيرها من المختبرات السلوكية التى تساعد على تنمية الاستبصار والفهم لسلوكه وسلوك نلاميذه .
- ١٣ - يعمل على أن يكون المنهج الدراسى مرنا بالدرجة التى تسمح بتكامل مواد التوجيه مع مواد الدراسة .
- ١٤ - يحتفظ بسجل لكل طالب يتضمن بيانات عن الاختبارات ، ودرجات كل طالب ، وملاحظاته على الطلاب ، ونواحى قصور كل طالب ، والمعلومات الأخرى التى تساعد على استيفاء البطاقات المدرسية .
- ١٥ - يشارك فى المشروعات الخاصة بأعداد الوحدات التى تستخدم فيما يختص بالمعلومات المهنية ونشاط وقت الفراغ والهوايات والترفيه وتنمية القيم الأخلاقية والروحية .
- ١٦ - يقوم الخطط التربوية والمهنية لكل طالب ، بالتعاون مع المرشد النفسى .
- ١٧ - يساعد الطلاب فى الكشف عن قدراتهم وإمكانياتهم ونواحى قصورهم .
- ١٨ - يشجع الطلاب على الاستفادة من خدمات الإرشاد النفسى .
- ١٩ - يلاحظ سلوك التلاميذ ويقدم تقارير للمرشد النفسى عن الحالات التى تتطلب الاهتمام والدراسة .
- ٢٠ - يساعد التلاميذ على أن يضعوا لأنفسهم أهدافا تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم ويعاونهم فى تحقيقها بما يهين لهم التوافق السليم وتحقيق الشخصية السوية .
- ويتطلب القيام بهذه الأعمال أن يعد المعلم أعدادا فنيا ، بحيث يؤهل للقيام بمعاونة المرشد النفسى فى عمله . وهذا يتطلب أن يفرغ المعلم الذى يناط به هذا العمل من بعض الدروس حتى يشتغل الوقت الباقى فى التوجيه والإرشاد .

● دور المدرس المرشد فى معالجة التخلف الدراسى :

ان مشكلة التخلف الدراسى يعانى منها الكثير من التلاميذ ، حيث انها تؤدى مع الاهمال الى مضاعفات نفسية خطيرة ، كما انها نموذج للمشكلات التى يستطيع ان يتناولها المرشد النفسى والمدرس / المرشد بسهولة ويسر . واذا ما تساعلا عن الأساليب المؤدية الى التخلف الدراسى يتبين لنا أن ذكاء التلميذ - أى قدراته العقلية العامة - مسئول عن نسبة من حالات التخلف الدراسى يصل الى حوالى ٤٠% من الحالات . ومعنى هذا ان الذكاء المنخفض للتلميذ عند مقارنته بزملائه يؤدى بدوره الى تحصيل دراسى منخفض نسبيا . ولكن الذكاء قد لا يكون وحده مسئولا عن التخلف الدراسى فى بعض الحالات ، كما لا يكون سببا على الاطلاق فى حالات اخرى .

ومن بين القدرات العقلية ما يعرف بالقدرات الطائفية ، مثل القدرة العددية والقدرة اللفظية والقدرة الميكانيكية . وقد تكون واحدة او اكثر من هذه القدرات مسئولة عن تخلف التلميذ فى مادة او مجموعة من المواد . بمعنى ان تخلف التلميذ فى الرياضيات عموما قد يكون متأثرا بانخفاض القدرة العددية لهذا التلميذ ، كما ان تخلف تلميذ فى اللغة العربية قد يكون متأثرا بانخفاض قدرته اللغوية .

وبخلاف القدرات ، فهناك أيضا اتجاه التلميذ نحو المواد الدراسية ، وهو امر على جانب كبير من الأهمية . فقد ينفر احد التلاميذ من دراسة اللغة العربية مثلاً متأثرا فى ذلك ، ليس بانخفاض قدرته اللفظية ، وانما باتجاهه من مدرس اللغة العربية وطريقة ذلك المدرس فى الشرح أو التعامل مع التلاميذ . وفى هذا الصدد فان مسئولية التخلف فى مادة دراسية معينة كثيرا ما تقع على عاتق أول مدرس قام بتدريس هذه المادة للتلميذ ، اما لأن التلميذ لم يستطع ان يتجاوب مع هذا المدرس أو لأن أسلوب المدرس فى تناول أساسيات المادة كان أسلوبا عقيما ، او لقسوته فى معاملة التلميذ .

وقد لا تكمن مشكلة التخلف الدراسى فى شىء مما سبق ، بل تكون متأثرة بضعف فى قوة السمع أو قوة الابصار مع جلوس التلميذ فى موضع متأخر من قاعة الدرس وعدم استخدام الوسائل المعينة (السماعات او النظارات الطبية) ، ويتضح ان التلميذ يفوته فى هذه الحالة الكثير من شرح المدرس مما يؤثر على تتبعه للدروس وفهمها . وعلاج ذلك سهل

ميسور متى تم التأكد من الأسباب المؤدية الى تاخر التلميذ . وقد تكون الحالة الصحية للتلميذ عاملا من عوامل تخلفه فى الدراسة . وينطبق نفس القول على انشغال التلميذ بمشكلات خاصة اسرية او انفعالية او اجتماعية .

وينقلنا هذا الحديث الى البيت وما قد يوجد فيه من عوامل تساعد على التخلف الدراسى . ومن هذه العوامل عدم ملائمة مكان الاستذكار او عدم تخصيص مكان للاستذكار وعدم توافر الراحة والاضاءة والتهوية المناسبة او عدم توافر الهدوء اللازم للاستذكار ، او وجود مغريات تشتت انتباه التلميذ وتجذب به بعيدا عن الدرس ، وعدم وعى الوالدين او قدرتهما على الاجابة عن بعض الاستفسارات فى المواد الدراسية . ومن اهم العوامل الجو النفسى فى الأسرة وما يسودها من وئام او خلاف بين الوالدين ، وكذلك نوع المعاملة التى يتلقاها التلميذ من الوالدين .

وهناك أيضا الطريقة الخاطئة لبعض التلاميذ فى الاستذكار ، والصفات الشخصية للتلميذ فيما يتعلق بقدرته على المثابرة وتنظيم الوقت والتركيـز والتلخيص وغير ذلك . ولا زال هناك تاثير الأوصحاب خصوصا لو كانوا من رفاق السوء ، وتأثير المرض الطارىء والغياب والتنقل فيما بين المدارس او الفصول الدراسية ، الى غير ذلك من الأسباب الشخصية للتخلف الدراسى .

كفيع يستطيع المدرس / المرشد ازاء هذا السيل المتدفق من المشكلات ان يساعـد التلميذ على مواجهة التخلف الدراسى ؟

وحتى لا يضل المدرس / المرشد طريقه فى تشخيص أسباب التخلف الدراسى فيقتـرح ان يبدأ بالسؤال الآتى :

هل يعتبر تخلف التلميذ حديث العهد أم هو تخلف مزمن ؟

فاذا كان التخلف حديثا طارئا ، فان هذا يستبعد بالضرورة البحث فى جوانب واحتمالات كثيرة ، ويقتضى البحث فى ظروف التلميذ الطارئة فى الآونة الأخيرة : من هناك كارثة حلت بالتلميذ أو بأسرته ؟ حالة وفاة ، مرض التلميذ أو أحد اقاربه ، ظروف اخرى جدت على الأسرة ؟ هل تغيب التلميذ عن بعض الدروس ، وهل كان ذلك لعذر قهرى أم لأمـر يتعلق بالدروس ذاتها ؟

وعلاج التخلف فى هذه الحالة هو تدارك ما ترتب على ظروف التلميذ ومواجهتها حسب الحالة .

والسؤال الثانى الذى يسأله المدرس/المرشد لمتابعة بحثه هو :

هل التخلف الدراسى للتلميذ عام وشامل لكل الدروس ، أم هو تخلف قاصر على مادة أو مواد بعينها ؟

فإذا كان التخلف فى مادة واحدة أو فى مواد مترابطة ، فإننا نستبعد التفكير فى انخفاض مستوى الذكاء العام للتلميذ أو فى الظروف المحيطة به . والبحث فى هذه الحالة ينحصر فى علاقة التلميذ بالمادة أو المواد المعينة . هل تقصر قدراته فى هذه المواد ؟ هل لم تتح له الفرصة لاتقان أساسياتها التى تقوم عليها ؟ (والأمر هنا تعليم علاجى يصلح هذه العيوب) هل العلاقة بينه وبين مدرس المادة سيئة ؟ هل كون فكرة مسبقة خاطئة عن صعوبة هذه المادة لسبب من الأسباب ؟ هل يشعر أن المادة لا قيمة لها ؟ هل تنقصه بعض الكتب أو المراجع أو الوسائل المساعدة لدراسة المادة ؟ وإذا تعرف المرشد على الأسباب الحقيقية للتخلف استطاع أن يوجه جهود التلميذ الى كيفية مواجهتها ، وهذا لا يعنى أنه يستطيع أن يتولى أمر التصحيح أو العلاج بنفسه فى جميع الحالات . انه يستطيع ذلك أحيانا ، وذلك عندما يحاول مثلا أن يصلح العلاقة بين التلميذ ومدرس إحدى المواد ، ولكنه لا يستطيع ذلك فى كل حالة . وكل ما نتوقعه منه هو أن يرشد التلميذ الى ما يطلب منه فى حالته الخاصة والى الأشخاص الذين يستطيع أن يلجأ اليهم أو الأشياء التى تنقصه لمحاولة استكمالها . وقد يتضح للمرشد فى بعض الحالات أنه من الخير للتلميذ أن يختار دراسات معينة دون أخرى .

أما إذا كان تخلف التلميذ عاما شاملا لجميع المواد أو أغلبها ، فإن المدرس/المرشد يستطيع أن يبدأ بحثه بالرجوع الى « البطاقة المدرسية » للتلميذ للاسترشاد بها فى معرفة حالة التلميذ الصحية وظروفه الأسرية والاجتماعية ومستوى ذكائه وتحصيله الدراسى فى السنوات السابقة . ويستطيع المرشد فى ضوء هذه المعلومات أن يكون فكرة عن العوامل المؤثرة فى تخلف التلميذ ، مما قد يترتب عليها اتصاله بالمنزل أو بالمدرسين أو الامتعانة بالأخصائى الاجتماعى فى دراسة بعض مشكلات التلميذ أو تحويله الى مكتب الارشاد النفسى أو العيادة النفسية للتأكد من مستوى ذكائه وقدراته واستعداداته ولتوجيهه الى ما يستطيع أن ينجح فيه من دراسة .



التوجيه والارشاد النفسى بالمدرسة

الغرض من التوجيه هو تقديم الخدمات لطلاب المدارس . ويجب ان ينظر الى هذه الخدمات على انها جهود منظمة تدير وفق نسق مطرد . ومما لا شك فيه ان هناك مشكلات تعترض سبيل الطلاب ومواقف شتى يتحتم عليهم مواجهتها ، وترمى خدمات التوجيه الى الأخذ بيدهم فى حل مشكلاتهم ومعاونتهم على مواجهة تلك المراقف . والهدف من المساعدة هو ان يتعرف الطالب على حالته كفرد له شخصيته وكيانه وكعضو فى جماعة له حقوق وعليه واجبات . ويقتضى العون والمساعدة استغلال نواحي القوة عند الطالب اقصى استغلال وتقويم نزاحى الضعف التى تعترض تقدمه أو تعريضه عنها ، وكذلك يقتضى معرفة المهن التى قد يتجه الى احترافها واعداده لهذا الاحتراف اعدادا مستتيرا . وقد يكون هذا الاعداد تاما فى حالة المدارس الثانوية الفنية - صناعية او تجارية او زراعية - كما قد يكون الاعداد جزئيا فى حالة المدارس الثانوية العلمية التى تعد الطلاب للدراسة الجامعية . وتشمل مساعدة الطالب معرفة الفرص التعليمية الميسورة له ، والهزايات التى يقضى فيها وقت فراغه والعمل على تنميتها ، والكشف عن ميوله واستعداداته الابتكارية وتعهدها لتنمو وتزدهر .

ويتم تحقيق هذه الأهداف عن طريق تعاون المنزل والمدرسة والبيئة المحلية ، وتنسيق العمل فى مراحل التعليم المختلفة الابتدائية والمتوسطة (الاعدادية) والثانوية ، وانتقال ملف الطالب معه من مرحلة الى اخرى . واستخلاص المعلومات من البيانات التى تتوافر عن الطالب بصفة شخصية او بصفة عامة ، وكذلك عن طريق نظام الارشاد النفسى على ان يكون شاملا قوى الأثر . وتتحقق هذه الأهداف أيضا بتنسيق عمل المدرسة والهيئات المحلية ، وايجاد وسائل محددة تقتضى ان تتفق جهود المدرسة فى هذا السبيل مع حاجات الطالب بعد اتمام دراسته .

ولكى تصبح هذه الغايات حقيقة ملموسة ، كان لزاما على المدرسة ان تدعم عملية توجيه الطلاب وتشجعها باسنادها الى اخصائى توجيهه وارشاد نفسى كفاء ، مع توفير كافة الامكانيات الضرورية حتى تثمر هذه الخدمات المثمرة المرجوة . ويجب ان يدرك القائمون على شئون التوجيه وكذلك اعضاء هيئة التدريس مسؤولياتهم المشتركة ، وينبغى ان تدفعهم

الرغبة للتعاون الوثيق لتحقيق هذه الأهداف ، والنهوض بالمسئولية الملقاة على عاتقهم بجدارة . وعلى الرغم من ان كل مدرس وادارى يجب ان يكون على استعداد للاسهام فى عمليات التوجيه ، الا انه يجب الا يوكل امر التوجيه والارشاد النفسى الا للأخصائيين .

* * *

● المرشد النفسى فى المدرسة :

ان اختصاصات المرشد النفسى فى المدرسة تتعلق اساسا بالتلاميذ الأسوياء أوالشباب الذين يواجهون مشكلات الحياة اليومية ومعاونتهم على التوافق فى المجالات التعليمية والمهنية والشخصية والاجتماعية .

ويمكن تصنيف ما يقوم به المرشد النفسى فى المدرسة الى الراجبات الآتية :

أولا - تقديم الخدمات الى الطلاب كأفراد ، وهى تتضمن ما يأتى :

- ١ - جمع المعلومات عن الطالب وتنظيمها وتحليلها .
- ٢ - معاونة الطالب فى الكشف عن قدراته واستعداداته وامكانياته ونواحى قصوره .
- ٣ - مساعدة الطالب فى وضع الخطة التى تعاونه فى تقويم تحصيله الدراسى وتشخيص معوقات تعلمه وانجازاته فى المدرسة للقيام بما يلزم من التوافق التعليمى .
- ٤ - مساعدة الطالب على الانتظام فى البرنامج الدراسى الذى يفى باحتياجاته ويتناسب مع امكاناته وظروفه .
- ٥ - يعاون الطالب فى وضع خطته المهنية للمستقبل ومساعدته على تحقيقها .
- ٦ - يساعد الطالب فى التعرف على الوسائل التى تحقق توافقه الشخصى والاجتماعى .
- ٧ - يعاون الطالب على تنمية الشعور بالكفاية والثقة بالذات ، وتنمية الاتجاهات والعادات الخاصة بالاعتماد على النفس .

٨ - يعاون الطالب فى الحصول على عمل لبعض الوقت اثناء وقت الفراغ والافادة من البعثات والمنح الدراسية والمساعدات المالية اذا ما لزم الامر .

٩ - يقوم بتحويل الطالب للعيادة النفسية او الطبيب النفسى عندما تتطلب حالته ذلك .

١٠ - ينمى علاقات ودية ايجابية مع الطالب اثناء مقابلات الارشاد النفسى ويتقبله كفرد له كيانه وقيمته ومشاعره .

ثانيا - تقديم الخدمات للطلاب كجماعات ، وهى تتضمن ما يأتى :

١ - ينظم بعناية نشاط اليوم المدرسى ، والنشاط الطلابى، واجتماعات التهيئة ، وغيرها من أنشطة التوجيه .

٢ - يعد برنامجا لامداد الطلاب بالمعلومات المتعلقة ببرنامج التوجيه .

٣ - يقوم باتخاذ الترتيبات اللازمة لقيام الطلاب برحلات استطلاعية للمنظمات الصناعية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية ، وتبادل الزيارات مع المؤسسات التعنيمية المختلفة .

٤ - يعد نشرات وكتيبات تحتوى على المعلومات التربوية والمهنية والاجتماعية ، ويقدمها بطريقة مبسطة مع استخدام الرسوم التوضيحية والبيانية ، وكذا يشترك فى اعداد دليل للمدرسة يساعد الطلبة الجدد فى التعرف على البيئة المدرسية .

٥ - يقزد مناقشات مع الطلبة حول الموضوعات التى تهمهم فى النواحي التربوية والقومية والاجتماعية والمهنية .

٦ - يعاون فى تنفيذ البرامج الترويحية ونشاط وقت الفراغ لجماعات الطلاب والبيئة المحلية .

٧ - يتعرف على موارد البيئة المحلية وامكاناتها وكيفية الافادة منها لصالح جماعات الطلاب فى مختلف شئونهم .

٨ - ينمى جوا يتصف بالسماحة والتقبل والود فى علاقاته مع جماعات الطلاب ويبدى اهتماما حقيقيا بشئونهم .

ثالثا - تقديم الخدمات والمحافظة على العلاقات مع هيئة المدرسة ، وتتضمن ما يأتى :

- ١ - يتعاون مع هيئة التدريس فى الحصول على المعلومات عن الطلاب ويسهم بمعلوماته فى استكمال سجلات المدرسة فى هذا الشأن .
- ٢ - يمد هيئة التدريس بالمعلومات المهنية والمعلومات الجديدة الخاصة بالتوجيه من آن لآخر .
- ٣ - يعاون رواد الصفوف الدراسية فى تخطيط البرامج الجماعية المؤثرة ويساعدهم فى تنفيذها .
- ٤ - يمد هيئة التدريس بالمعلومات اللازمة عن الطلاب ويقدمها لهم بطريقة مبسطة .
- ٥ - يتعاون مع أعضاء هيئة التدريس فى مساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم والتوافق فى دراساتهم .
- ٦ - يتصل بكل فرد من أعضاء هيئة التدريس ليوضح له برنامج التوجيه والارشاد النفسى والخدمات التى يمكن تقديمها من خلال هذا البرنامج .
- ٧ - يعقد اجتماعات دورية وحلقات دراسية مع هيئة المدرسة لشرح برنامج التوجيه وتوضيح دور هيئة التدريس فى البرنامج .
- ٨ - يعاون المدرسين فى الاستفادة من تطبيق الاختبارات الموضوعية والوسائل العلمية التى تساعدهم فى تقويم تحصيل الطلاب .
- ٩ - يعد المحاضرات والأحاديث التى توضح خدمات التوجيه لعرضها على هيئة المدرسة .
- ١٠ - ينمى الروح الودية والألفة والتفاهم فى تعامله مع زملائه أعضاء هيئة التدريس والهيئة الادارية بالمدرسة .

رابعا - المشاركة فى البرنامج العام للمدرسة ، ويشمل ما يأتى :

- ١ - يحاول ان يعمل على تكامل خدمات التوجيه مع الجوانب الأخرى فى البرنامج المدرسى .
- ٢ - يشارك بايجابية فى تطوير المنهج الدراسى .
- ٣ - يخطط البحوث والدراسات المتعلقة بمشكلات الطلاب وأهدافهم وخططهم ، ويشرف على تنفيذها ، ويطلع هيئة التدريس والاشراف على نتائج هذه البحوث والدراسات .

- ٤ - يخططُ البحوث والدراسات الخاصة بحالات غياب الطلاب والانسحاب من المواد الدراسية والمتابعة لخريجي المدرسة .
- ٥ - يتعاون مع العاملين بالمدرسة فى الأنشطة التى يقومون بها .
- خامسا - المحافظة على العلاقات بين المدرسة والمجتمع المحلى ، وتشمل ما يأتى :

- ١ - يشارك فى المؤتمرات الخاصة بمناقشة حالات الطلاب مع المدرسين والآباء .
- ٢ - يوفر المعلومات الخاصة ببرنامج التوجيه ويقدمها فى محاضرات واحاديث وموضوعات للصحف المحلية ونشرها فى كتيبات توزع على الهيئات المحلية .
- ٣ - ينظم جماعات لدراسة البيئة المحلية والاسهام فى خدمة هذه البيئة فى المناسبات .
- ٤ - يحصل على معلومات عن الهيئات المحلية التى يمكنها مساعدة الطلاب كأفراد وجماعات لتحقيق التوافق فى شتى المجالات .
- ٥ - يفسر المعلومات للآباء فيما يتعلق بتوافق الطلاب والمشكلات التى يعانون منها بطريقة سهلة مبسطة دون التعرض للتفاصيل .
- ٦ - يعمل على تكامل برنامج التوجيه مع الخدمات الأخرى المتوافرة فى البيئة المحلية .
- ٧ - يعمل على تنمية الاتصال الشخصى مع الهيئات المختلفة والمنظمات فى البيئة المحلية ، مع تنمية الروح الودية والتعاون مع هذه الهيئات .

المشكلات التى يواجهها الطلاب

لقد اجريت عدة دراسات تستهدف الوقوف على المشكلات التى يواجهها طلبة المدارس الثانوية والكليات والتى يحتاجون الى توجيه بشأنها . وقد اظهرت نتائج هذه الأبحاث أن الطلاب يهتمون اهتماما كبيرا بالتكيف الدراسى والمهنى والمشكلات الشخصية والاجتماعية اكثر من غيرها . ويوضح الجدول رقم (٧) مشكلات طلاب الجامعات التى اسفرت عنها البحوث المختلفة مع توضيح خدمات الشؤون الطلابية الملثمة (٣) .

E.G. Williamson ; Student Personnel Services in (٣)
Colleges and Universities. (New York : mc. Graw - Hill, 1961)
P.P. 20 - 22 .

خدمات الشؤون الطلابية	مشكلات طلاب الجامعات
امداد الطلاب بالمعلومات قبل الالتحاق بالكلية ، وبرامج التهيئة والتوجيه فى بداية الالتحاق بالجامعة والكلية .	١ - التهيؤ للبيئة الجامعية من خلال معرفة أهداف الكلية وطرق اختيار الطلاب ونظم القبول والتسجيل والالتحاق بالكلية .
التوجيه التربوى والمهنى ، واعداد السجلات التى تتضمن البيانات التشخيصية التى تفيد الطلاب فى معرفة امكانياتهم ومدى تقدمهم ، والخدمات العلاجية الخاصة بعادات الدراسة والحديث والتطور الانفعالى .	٢ - المشكلات المتضمنة فى النواحي المعرفية للدراسات المختلفة وكيفية الافادة من المواد الدراسية . والحاجة الى الدافعية للتغلب على جهل الفرد بنفسه وبالعالم المحيط به .
التوجيه التربوى والمهنى والاجتماعى مع استخدام اختبارات الاستعدادات والميول وتفسيرها .	٣ - اختيار هدف مهنى يلائم استعدادات الطالب وميوله والتقدم فى طريق تحقيق الهدف .
العلاقات الودية والشخصية التى ينميها المدرسون وهيئة الاشراف مع الطلاب كجزء اساسى من عملهم ، بما ينمى فهم الطلاب لانفسهم وعلاقاتهم مع الآخرين .	٤ - الحاجة الى النضج فى فهم الطالب لنفسه كشخصية لها فرديتها ، وفى علاقاته مع زملائه المنتمين الى نفس المجتمع الذى ينتمى اليه داخل الجامعة وخارجها .
مساعدة الطلاب على تنمية الأنشطة الجماعية البناءة المفيدة فى النواحي الاجتماعية والترويحية والقومية والفنية وغيرها ، واداء ادوار قيادية مشبعة .	٥ - الافتقار الى الشعور بالانتماء للجامعة والكلية ، وروح الجماعة من خلال الاشتراك فى عضوية الجماعات الصغيرة ، والمشاركة فى ادارة الشؤون الطلابية والأنشطة المعرفية - الترويحية .
توفير الكتب والمراجع عن الخبرات النافعة ، والمشاركة فى المحاضرات الخاصة والندوات والمناقشات والأنشطة القائمة .	٦ - الحاجة الى تنمية ميول واهتمامات جديدة وتعميق الميول القديمة التى لها اهميتها بالنسبة للطلاب .

(تابع) جدول رقم (٧)

خدمات الشؤون الطلابية	مشكلات طلاب الجامعات
توفير التسهيلات اللازمة والخبرات المناسبة ، والعضوية المثمرة والمشاركة فى الأنشطة المختلفة .	٧ - الحاجة الى المساعدة والتشجيع لتعلم فنون الحياة والترويح والعمل بكفاءة وتعاون وود مع الآخرين .
المساعدة فى الحصول على المسكن الصحى الملائم ، ومعاونة الطلاب فى الحصول على ما يلزمهم فى حدود امكاناتهم .	٨ - الحاجة الى المسكن الملائم الذى يشعر فيه الطالب بالراحة والاستقرار بعد ابتعاده عن أسرته وذويه .
العلاقات المثمرة مع المدرسين والموجهين فيما يختص بالخبرات التطورية .	٩ - الحاجة الى النمو الانفعالى والاستبصار اللازم للطلاب بالنسبة لانفعالاتهم .
الخدمات الصحية والنفسية على مختلف المستويات .	١٠ - الصحة البدنية والعقلية .
اعداد برامج لتنمية القيم الدينية والأخلاقية مع تشجيع الطلاب على المشاركة فيه .	١١ - الحاجة الى تنمية الفهم الأخلاقى والمعنوى بما يتناسب مع مراحل النمو الأخرى .
اشترك الطلاب فى تحمل المسؤولية وتنظيم الجماعات والاسهام فى حفظ النظام .	١٢ - الحاجة الى مراجعة القواعد والنظم الخاصة بسلوك الطلاب .
برنامج للإرشاد المالى يساعد الطلاب على معرفة وسائل زيادة مواردهم المالية مع الافادة من الجوانب الاجتماعية والثقافية والمعرفية فى الكلية بما يضيف الكثير الى نمو الطالب .	١٣ - الحاجة الى زيادة الموارد المالية بما يضيف المزيد الى النمو المعرفى والاجتماعى والانفعالى .
الإرشاد النفسى الذى يؤدى الى التوافق النفسى والاجتماعى .	١٤ - الحاجة الى الاشباع الاجتماعى المقبول .
المساعدة فى الحصول على العمل الملائم بما يتناسب مع دراسات الطالب وامكانياته .	١٥ - الحاجة الى الاشباع خارج الكلية فى مجال الأسرة والعمل والمجتمع العام .

خدمات الشئون الطلابية

يشير مصطلح « خدمات الشئون الطلابية » بصفة عامة الى برنامج من الخدمات المنظمة التي تقدم للطلاب ، والى تكوين وجهة نظر عن هؤلاء الطلاب . وبرنامج منظم نجده يتضمن جميع انواع الخدمات التي تقدم في رحاب الجامعة لمساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم في نواحي تنمية مهاراتهم الدراسية والالتحاق بالمنظمات الطلابية والمشكلات الاجتماعية والمهنية والشخصية . ومن حيث تكوين وجهة نظر عن الطلاب ، فان الاخصائيين الذين يقدمون هذه الخدمات يعبرون عنها في حديثهم عن الطلاب بانهم ينمون جوانب عديدة من حياتهم في الجوانب البدنية والخلفية والمعنوية والاكاديمية والمهنية والاجتماعية . ويتميز اتجاه العاملين في هذه الخدمات نحو الطلاب باحترام كيان كل طالب وفرديته مع الاهتمام بتنمية الجوانب المختلفة للطلاب في اطار هذه الفردية والشخصية المميزة ، بما لا يتعارض مع قيم الجماعة واهدافها .

وتستند خدمات الشئون الطلابية الى فلسفة تربوية . . ومن اهم المبادئ التربوية في هذا المجال هو تحديد اهداف هذه الخدمات ومبادئها في اطار نمو الفرد ونضجه ، وتنمية خواصه ومميزاته الشخصية . وفي هذا المجال يؤكد النظام التربوي أهمية الفرد (الطالب) ويركز على تنمية خبراته ، ويحاول أن يهيئ بيئة تربوية يجد فيها الطالب امكانية التعرف على الطريق السليم الذي يؤدي الى نموه وتكامله . ان الدور الاجتماعي للتربية في المجتمع الديمقراطي يؤكد حرية الفرد والفرصة المتكافئة لمختلف الأفراد والجماعات في المجتمع .

وعلى هذا الاساس يجد العاملون في مجال الخدمات الطلابية في متناول ايديهم فلسفة تربوية متكاملة الجوانب اثبتت فاعليتها في مجال الشئون الطلابية لحقبة طويلة . ومن الواضح أن الخدمات الطلابية ترتبط ارتباطا وثيقا بفلسفة التربية ، بل وتعتبر امتدادا لها ، حيث أن هذه الفلسفة تعنى اساسا بالتنمية الكاملة للطالب . ولكن يلاحظ أن معظم الخدمات الطلابية بدأت تقوم بدورها في الجامعات قبل استقرار الفلسفة التربوية المتكاملة . ولهذه الملاحظة دلالتها حيث انها تشير الى أن معظم هذه الخدمات كانت سطحية قامت على وجه السرعة لمواجهة مشكلات الطلاب والمدرسين اليومية .

وعلى هذا الأساس فاننا نجد برامج الشئون الطلابية نشأت عن المحاولات التي بذلت لمجرد عمل شيء ايجابي لمعاونة الطلاب الذين يواجهون مشكلات معينة . وعلى سبيل المثال ، فان حركة التوجيه المهني التي قام بها « فرانك بارسونز Frank Parsons » ، كانت محاولة لمساعدة المراهقين بالمدارس على تجنب الفشل الذي يعانى منه الراشدون نتيجة اختيارهم لمن لا تلائمهم ، وبالتالي تحقيق توافقهم ونجاحهم من خلال الاختيار المهني الموفق . ويقول آخر فان ملاحظة تأثير الاختيار المهني الخاطيء على التوافق الشخصي والاجتماعي للبشر ، وعلى الكفاية الانتاجية في الصناعة ، ادت الى بذل المحاولات لتنمية الوسائل الوقائية في الخدمات الطلابية . وعلى نفس المنوال ، فان الملاحظات والمشاهدات الخاصة باثر مشكلات الاسكان والاقامة للطلاب على الاستذكار والدراسة والروح المعنوية والقيم الاخلاقية والخبرات الاجتماعية للطلاب ، ادت بدورها الى بذل المحاولات لمساعدة الطلاب في الحصول على المساكن الملائمة تحت الانراف الصحي والاجتماعي لادارة الجامعة .



وسائل للتوجيه الطلابي

تستهدف عمادة شئون الطلاب ما يأتي :

- ١ - الاسهام في اعداد الشباب الجامعي وتكوين شخصيته المتكاملة المتوازنة .
 - ٢ - دعم التربية الاسلامية والتوجيه نحو الالتزام بالسلوك الاسلامي .
 - ٣ - صقل مواهب الطلاب وتنمية قدراتهم ومساعدتهم لتحصيل المعارف والخبرات النافعة .
 - ٤ - تعويد الطلاب المشاركة الاجتماعية وتنمية العلاقات الاخوية بينهم .
 - ٥ - توفير الراحة والطمأنينة للطلاب .
- ويمكن لعمادة شئون الطلاب من خلال خدماتها المختلفة ان تحقق التوجيه الطلابي السليم الذي يحقق الاهداف المنشودة . وسنناقش فيما يلي دور الأنشطة المختلفة لتحقيق التوجيه الطلابي(٤) :

(٤) سيد عبد الحميد مرسي ، «التوجيه الطلابي : الغاية والوسيلة» . الندوة السادسة لعمادات شئون الطلاب . (مكة المكرمة : جامعة أم القرى ، ١٩٨٥) .

اولا - مكاتب التوجيه والارشاد الطلابى :

يمكن تلخيص اهداف مكتب التوجيه والارشاد الطلابى فى تقديم الخدمات الآتية :

- الخدمات التربوية (التوجيه التربوى) .
- الخدمات المهنية (التوجيه المهنى) .
- الخدمات النفسية (الارشاد النفسى) .
- الخدمات الاجتماعية والثقافية (التوجيه الاجتماعى) .

١ - الخدمات التربوية :

يتلخص دورها فى الآتى :

- (ا) معاونة الطلاب للتغلب على المشكلات المتعلقة باختيار الدراسة التى تلائم كلا منهم ، والانتظام بها ، وامدادهم بالمعلومات اللازمة لهم فى هذا المجال .
- (ب) تعريف الطلاب بمتطلبات الدراسة من النواحي المعرفية والعقلية والشخصية .
- (ج) مساعدة الطلاب على معرفة قدراتهم واستعداداتهم وصفاتهم الشخصية .
- (د) معاونة الطلاب على الموازنة بين متطلبات الدراسة من ناحية ، وامكاناتهم العقلية والشخصية من ناحية اخرى ، بما يحقق نجاحهم فى اختيار الدراسة الملائمة .
- (هـ) معاونة الطلاب فى التغلب على مضاعفات التأخر الدراسى ، ودراسة حالات التسرب والانسحاب من الدراسة ، بالتنسيق مع عمادة التسجيل والقبول .
- (و) مساعدة الطلاب على تحقيق التوافق فى الدراسة والحياة الجامعية عموما .
- (ز) القيام بالبحوث والدراسات فى المجالات السابق ذكرها .

٢ - الخدمات المهنية :

يتلخص الدور الذى تقوم به فى الآتى :

- (ا) تقديم المعلومات والمعاونة اللازمة للطلاب قبيل تخرجهم ، بما يساعدهم على اختيار الأعمال التى تلائمهم .

(ب) توفير المعلومات المهنية المتعلقة بالأعمال المختلفة المتوفرة في البيئة المحلية .

(ج) تحليل قدرات الأفراد واستعداداتهم وميولهم وصفاتهم الشخصية ومقارنتها بمطالب الأعمال المتوفرة ، ومساعدتهم على اختيار الأعمال التي تناسبهم والاستعداد لها والالتحاق بها .

(د) القيام بالبحوث والدراسات اللازمة في مجال تحليل الأعمال وتصنيفها وتحديث الخواص المعرفية والعقلية والشخصية اللازمة للنجاح فيها ، وغير ذلك من البحوث التي تستلزمها عملية التوجيه المهني .

٣ - الخدمات الاجتماعية والثقافية :

ويتلخص دورها في الآتي :

(أ) العمل على رفع معنويات الطلاب من خلال الأعمال الجماعية ، وتشجيعهم على الاشتراك في الأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية .
(ب) تنمية المهارات والمواهب والميول لدى الطلاب وتوجيهها الوجهة الصحيحة .

(ج) تشجيع الطلاب على الاسهام في خدمة البيئة وتقديم الخدمات في المناسبات .

(د) توعية الطلاب بالقيم والمبادئ الأخلاقية في اطار العقيدة الاسلامية .

(هـ) عقد الندوات والمحاضرات الثقافية في الجوانب الثقافية المختلفة ، ومناقشة المشكلات الجماعية للطلاب .

(و) القيام بالبحوث والدراسات في المجالات السابق ذكرها .

ثانيا - الاسكان الطلابي :

للاسكان دور هام في تنمية شخصية الطالب الجامعي ، وفيما يلي النقاط التي تبرز دور الاسكان في التوجيه الطلابي :

١ - الاهتمام بتكوين الجماعات من الطلاب في السكن الجامعي ، ومراعاة اصول تشكيل الجماعات .

٢ - تنمية الاهداف الجماعية بحيث يشترك الطلاب في تحديدها باشراف موجه/مشرف السكن ، في اطار اهداف التعليم الجامعي .

٣ - اشتراك الطلاب فى وضع المعايير الأخلاقية والدينية والسلوكية ،
بما يتفق مع قيم المجتمع ومبادئه بصفة عامة ، والتعليم الجامعى
بصفة خاصة .

٤ - المحافظة على تماسك الجماعات بما يضمن تنمية الروح المعنوية
للطلاب ، واتحادهم وتعاونهم لتحقيق الأهداف الجماعية ، والتنسيق بين
جهودهم واندماجهم فى الدراسة والنشاط الطلابى ، وتنمية روح الانتماء
للجماعة والكلية والجامعة ، وتنمية روح الفريق ، ومقاومة التخلّى عن
الجماعة او تفككها .

٥ - تنمية مفهوم المشاركة بين الطلاب ، بمعنى ان يشاركوا فى
تخطيط الأنشطة الطلابية وتنفيذها وفى القيام بكل شئونهم فى السكن
الطلابى ، والمحافظة على السكن وصيانتته ، وتطبيق المعايير الأخلاقية
والسلوكية .

٦ - أهمية تنمية « القيادات الجماعية » فى السكن الطلابى ،
وتوزيع الوظائف فيما بين أعضاء الجماعة . ويراعى ان تكون القيادة
قائمة على مبدأ « الشورى » حيث يشترك الأعضاء فى مناقشة امور
الجماعة مع حرية ابداء الراى والخضوع لراى الغالبية والالتزام بتنفيذ
ما تتفق عليه .

٧ - على رائد الجماعة ان يساعد الجماعة على تحقيق اهدافها ..
فيراعى الا يحتكر عدد محدود من الطلاب القيام بكل شىء فيحرمون
زملاءهم من اكتساب الخبرة والممارسة الفعالة . ويستطيع رائد الجماعة
ان يبصر الأعضاء بما يعوق حركة الجماعة نحو تحقيق الهدف ويعاونهم
فى وضع الخطة الملائمة ، وهو يقوم بذلك من خلال التوجيه دون ضغط
او تهديد من جانبه .

٨ - على الوجه / المشرف تجنب الوقوع فى الأخطاء التنظيمية
والقيادية الآتية :

(أ) الالتجاء الى الأساليب الفردية المستبدة بصورة تجعل الطلاب
يشعرون بأنهم لا يشاركون فى حياة الجماعة بصورة فعالة .

(ب) تحميل الجماعة مسؤوليات فوق طاقتها بما يؤدى الى الافتقار
للشعور بالأمن .

(ج) قوة أو ضعف معايير السلوك الجماعى لدرجة غير مناسبة .

(د) المبالغة فى التنظيم أو ضعف التنظيم .

والخلاصة أن نوع التنظيم والقيادة ينبغى أن يتناسب مع مستوى نمو أفراد الجماعة ويتطور معها ومع حاجاتهم ، والا أدى ذلك الى مشكلات سلوكية .

٩ - تطوير دور الأنشطة الطلابية لتنمية شخصية الطلاب من خلال المشاركة الايجابية للطلاب وعلاج الأمراض الاجتماعية مثل : عدم المبالاة ، التواكل (الاعتماد على الآخرين) ، السلوك العدوانى ، الانعزال والانطواء ، الأنانية وحب الظهور ، وما أشبه .

١٠ - الاهتمام باختيار مشرفى السكن الطلابى بحيث تتوافر فيهم الصفات اللازمه للقيام بمسئولياتهم بنجاح ، وتتلخص هذه الصفات فى الآتى :

- الاستعداد القيادى .
- الصحة النفسية السليمة .
- الثقافة العامة والثقافة الاسلامية .
- سعة الميول (الاهتمامات) .
- الخبرة فى العمل الجماعى .
- الاستعداد الاجتماعى .
- السلوك الطيب والقذوة الحسنة .
- الالمام الكافى بخدمة الفرد وخدمة الجماعة .
- الاتزان الانفعالى والشخصية المتكاملة .
- قوة الملاحظة ، والقدرة على فهم سلوك الآخرين .

هذا بالاضافة الى تدريبهم فى النواحي الاجتماعية والسلوكية والثقافة الاسلامية ، بحيث يتضمن التدريب الجوانب العلمية والتطبيقية .

* * *

ثالثا - الثقافة الاسلامية :

ليست الثقافة الاسلامية مجرد وعظ ، بل انها تحت على حسن السلوك والمعاملة الطيبة . فالدين المعاملة ، والمنهاج الأخلاقى فى الاسلام يحث على حس المعاملة .

والعبادات التي شرعت في الاسلام واعتبرت اركاناً في الايمان به ليست طقوساً مبهوتة . فالفرائض التي ألزم الاسلام بها كل منتسب اليه هي تمارين متكررة حتى يعتاد الفرد أن يحيا باخلاق صحيحة سليمة ، وان يظل مسنمسا بهذه الأخلاق مهما تغيرت امامه الظروف .
والقرآن الكريم والسنة المطهرة يكشفان بوضوح عن هذه الحقائق .

● ف « الصلاة » الواجب عندما أمر الله بها إبان الحكمة من اقامتها ، فقال تعالى : « ٠٠ واقم الصلاة ، ان الصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر ٠٠ » .
(العنكبوت : ٤٥)
فالابتعاد عن الرذائل ، والتطهير من سوء القول وسوء العمل ، هو حقيقة الصلاة .

● و « الزكاة » المفروضة ليست فريضة تؤخذ من الجيوب ، بل هي غرس لمشاعر الحنان والرفقة ، وتوطيد العلاقات والألفة بين شتى الطبقات . وقد نص القرآن الكريم على الغاية من اخراج الزكاة بقوله : « خذ من اموالهم صدقة تطهرهم وتزكّيهم بها ٠٠ » .
(اتوبة : ١٠٣)

فتنظيف النفس من ادران النقص ، والتسامي بالمجتمع الى مستوى انبل هو الحكمة الاولى من الزكاة . ومن أجل ذلك وسع النبي ﷺ في دلالة كلمة « الصدقة » التي ينبغي أن يبذلها المسلم فقال : « تبسّمك في وجه أخيك صدقة ، وامرّك بالمعروف ونهيك عن المنكر صدقة ، وارشادك الرجل في أرض الضلال لك صدقة ، واماطتك الأذى والشوك والعظم عن الطريق لك صدقة ، وافراغك من دلوّك في دلوّ أخيك لك صدقة ، وبصرك للرجل الرديء البصر لك صدقة » .
(رواه البخارى)

● كذلك شرع الاسلام « الصوم » ، فلم ينظر اليه على انه حرمان مؤقت من الشهوات المحظورة والنزوات المنكودة . فالقرآن الكريم يذكر عمرة الصوم بقوله : « ٠٠ كتب عليكم الصيام كما كتب على الذين من قبلكم لعلكم تتقون » .
(البقرة : ١٨٣)

وفى هذا المعنى قال الرسول ﷺ : « من لم يدع قول الزور والعمل به فليس لله حاجة في أن يدع طعامه وشرابه » . (رواه البخارى)

● وقد يحسب الانسان أن أداء فريضة الحج - التي كلف بها المستطيع واعتبرت من فرائض الاسلام على القادر - من التعبدات الغيبية . وهذا خطأ ، إذ يقول الله تعالى في الحديث عن هذه الفريضة :

« الحج أشهر معلومات ، فمن فرض فيهن الحج فلا رفث ولا فسوق ولا جدال في الحج ، وما تفعلوا من خير يعلمه الله ، وتزودوا فان خير الزاد التقوى ، واتقون يا اولى الألباب » . (البقرة : ١٩٧)

هذا عرض مجمل لأهم العبادات الأساسية التي امر بها الاسلام ، وعرفت على انها أركانه الأصلية ، نستبين منه متانة الأواصر التي تربط الدين بالخلق انها عبادات متباينة فى جوهرها ومظهرها ، ولكنها تلتقى عند الغاية التي رسمها رسول الله ﷺ بقوله : « انما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق » .

وإذا انتقلنا الى القيم والأخلاق فى المعاملة نخلص بالمبادئ الآتية :

١ - ان ادب الحديث يحث المسلم على ان يعود لسانه الجميل من القول واللفظ العفيف ، حتى يحفظ مودة الأصدقاء وينتصر على الأعداء ويكسر حدتهم ، فعلينا ان نستمسك بأداب الحديث فى تعاملنا بعضنا مع البعض الآخر ، وان نمسك عن بذىء اللفظ ، فالكلمة الطيبة صدقة . قال تعالى : « قد افلح المؤمنون • الذين هم فى صلاتهم خاشعون • والذين هم عن اللغو معرضون » . (المؤمنون : ١ - ٣)

٢ - والاسلام دين سمح يشجع على العفو والصفح والاعراض عن الجاهلين ، اى التسامح فبالحلم والتسامح تدوم الأخوة بين المسلم واخيه المسلم ، كما ان الرحمة تجعلنا نرق للألام الآخرين ونقدر ظروفهم فالعفو من شيم الكرام . قال تعالى : « خذ العفو وامر بالعرف واعرض عن الجاهلين » . (الأعراف : ١٩٩)

٣ - ومن الناس من يثور ويفقد اتزانته لاتفه الأسباب ، والاسلام يحث على الحلم وضبط النفس والا يعصف الغضب بنا فنقدم على سلوك لا تحمد عقباه ونندم عليه فيما بعد . وعلى قدر ما نضبط انفسنا ، ونكظم غيظنا ، ونسيطر على اقوالنا وافعالنا ، ونتجاوز عن هفوات غيرنا ونرثى لعثراتهم تكون منزلتنا عند الله والناس . قال تعالى : « والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس ، والله يحب المحسنين » (آل عمران : ١٣٤) .

٤ - والعدل اساس الملك . . ان العدالة فى الأقوال والأفعال مطلوبة فى كل زمان ومكان . . ولقد قرر الاسلام مبدأ المساواة الانسانية ، بمعنى انه لا فضل لشخص على آخر الا بالعمل الصالح . كما قرر مبدأ تكافؤ الفرص للجميع ، فلا تحيز ولا تحامل والكل سواء . . فلا وساطة ولا قرابة

تبيح أن نهدر حق شخص كى نجامن آخر .. قال تعالى : « .. واذا قلتهم فاعدلوا ولو كان ذا قرىى » .
(الانعام : ١٥٢)

● « .. الا لعنة الله على الظالمين .. » . (هود : ١٨)

● « .. ما للظالمين من حميم ولا شفيع يطاع » . (غافر : ١٨)

● « ان الله يامر بالعدل والاحسان وايتاء ذى القرىى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى ، يعظكم لعلكم تذكرون » (النحل : ٩٠)

٥ - ان الاستمساك بالصدق فى كل شىء وتحريه فى كل قضية ، والالتجاء اليه فى كل حكم .. دعامة اساسية فى خلق المسلم . ولقد كان بناء المجتمع فى صدر الاسلام قائما على محاربة الظنون ، وتبذ الشائعات ، ولقد اوجب الاسلام على المسلم ان يكون امينا فى اقواله وافعاله ومعاملته ، والا يلجا الى الكذب لتبرير الخطا او للهو والمزاج .

● « يا ايها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين .. » .
(التوبة : ١١٩)

● « ان الله يامركم ان تؤدوا الامانات الى اهلها » . (النساء : ٥٨)

● « يا ايها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا اماناتكم وانتم تعلمون .. » .
(الانفال : ٢٧)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : « اياكم والظن فان الظن اكذب الحديث » .
(رواه البخارى)

- « دع ما يريبك الى ما لا يريبك ، فان الصدق طمأنينة ، والكذب ريبة » .
(رواه الترمذى)

- « يطبع المؤمن على الخلال كلها ، الا الخيانة والكذب » .
(رواه احمد)

٦ - على كل فرد منا ان يحترم كلمته ووعوده ، مما يستلزم قوة الذاكرة والعزيمة ، وعلى المسلم اذا ابرم عقدا فيجب ان يحترمه ، واذا اعطى عهدا فيجب ان يلتزمه . ومن الوفاء المحمود ان يذكر الشخص ماضيه لينتفع به فى حاضره ومستقبله . ان صلاح النية واخلاص القلب لرب العالمين ، يرتفعان بمنزلة العمل الدنيوى ، فيجعلانه عبادة متقبلة ، قال تعالى : « .. وبعهد الله اوفوا ، ذلكم وصاكم به لعلكم تذكرون » .
(الانعام : ١٥٢)

« واثقوا بعهد الله اذا عاهدتم ولا تنقضوا الايمان بعد توكيدها
وقد جعلتم الله عليكم كفيلا ، ان الله يعلم ما تفعلون » . (النحل : ٩١) .

وقال رسول الله ﷺ :

« ما من مسلم يغرّس غرسا ، او يزرع زرعاً ، فيأكل منه طير او
انسان ، الا كان له به صدقة » . (رواه مسلم)

٧ - اذا استحكمت الأزمات وتعقدت ، وترادفت الضوائق وطال
ليلها ، فالصبر وحده هو الذى يشع للمسلم النور العاصم من التخبط
والهداية الواقية من القنوط . فالصبر مفتاح الفرج ، وعلينا ان نوطد
انفسنا على احتمال المكروه دون ضجر ، وانتظار النتائج مهما بعدت ،
ومواجهة الأعباء مهما ثقلت ، دون شك او ريب ، فان بعد العصر يسرا ،
قال تعالى : « ولنبلونكم حتى نعلم المجاهدين منكم والصابرين ونبلوا
أخباركم » . (محمد : ٣١)

● « .. وان تصبروا وتتقوا فان ذلك من عزم الأمور » .
(آل عمران : ١٨٦)

● « والعصر . ان الانسان لفى خسر . الا الذين آمنوا وعملوا
الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر » . (سورة العصر)

● « ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الأموال والأنفس
والثمرات وبشر الصابرين » . (البقرة : ١٥٥)

وقال عليه الصلاة والسلام : « الصبر ضياء » .
(رواه مسلم)

٨ - لقد أوصى الاسلام بالحياء ، وجعل هذا الخلق السامى من أبرز
ما يتميز به المسلم من فضائل . وينبغى اتباع الحياء فى الكلام ، ومراعاة
الاقتصاد فى الحديث بالمجالس والاجتماعات . فالأفضل الا يكون الحديث
فى غير موضعه ومراعاة استخدام الألفاظ السليمة دون بذاعة او فحش
او سباب ، مع توخى الدقة فى اختيار الكلمات المناسبة للموقف ،
فلكل مجال مقال ، كما ينبغى احترام ذوى المكانة والفضل والاكبر سنا .
وفوق كل هذا مراعاة الحياء من الله سبحانه وتعالى ، خالق كل شيء
فقد اسبغ علينا نعمة الحياة ورزقنا من فضله .

قال رسول الله ﷺ : « ان لكل دين خلقا ، وخلق الاسلام الحياء »
(رواه مالك)

– « الحياء من الايمان والايمان فى الجنة ، والبذاء من الجفاء والجبفاء فى النار » .
(رواه احمد)

– « ما كان الفحش فى شىء الا شانته ، وما كان الحياء فى شىء الا زانه » .
(رواه الترمذى)

٩ – المرء قليل بنفسه كثير باخوانه . . والانسان كائن اجتماعى لا يستطيع ان يحيا بمعزل عن الآخرين . فالشعور بالانتماء يشكل احدى الحاجات الاساسية للانسان . . فهو منذ نشأته ينتمى الى الابوين ، والى الأخوة ، والى الأسرة ، والى رفاق الدراسة ، والى رفاق العمل ، ثم الى المجتمع بوجه عام . فالإخاء اساس العلاقات بين البشر ، والأثرية او الانانية تميمت القلوب وتبلد الشعور الانسانى ، وتجعل من الشخص عبدا لنزواته وأهوائه . قال تعالى : « يا ايها الناس انا خلقناكم من ذكر وانثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا ، ان اكرمكم عند الله اتقاكم ، ان الله عليم خبير » .
(الحجرات : ١٣)

« . . واذكروا نعمة الله عليكم اذ كنتم اعداء فالف بين قلوبكم فاصبحتم بنعمته اخوانا . . » .
(آل عمران : ١٠٣)

وقال رسول الله ﷺ : « مثل المؤمنين فى توادهم وتعاطفهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد اذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الاعضاء بالسهر والحمى » .
(رواه البخارى)

– « المسلم اخو المسلم لا يظلمه ولا يظلمه ، من كان فى حاجة أخيه كان الله فى حاجته ، ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه بها كربة من كرب يوم القيامة . ومن ستر مسلما ستره الله يوم القيامة » .
(رواه البخارى ومسلم)

– « ان الله يقول يوم القيامة : اين المتحابون بجلالى ؟ اليوم اظلمهم فى ظلى يوم لا ظل الا ظلى » .
(رواه مسلم)
– « ما زال جبريل يوصينى بالجار حتى ظننت انه سيورثه » .
(متفق عليه)

– « من استعاذ منكم بالله فاعيدوه ، ومن سال بالله فاعطوه ، ومن دعاكم فاجيبوه ، ومن صنع اليم معروفا فكافئوه ، فان لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له حتى تروا انكم قد كافأتموه » .
(رواه احمد وابو داود والنسائى)

- « حق الجار ان مرض عدته ، وان مات شيعته ، وان افتقر اقرضته ، وان اعوز سترته ، وان اصابه خير هناته ، وان اصابته مصيبة عزيته ، ولا ترفع بناءك فوق بنائه فتسد عليه الريح ، ولا تؤذيه بريح قدرك الا ان تغرف له منها » . (رواه الطبرانى)

١٠ - ورهب الاسلام من يلعب بهم الشيطان ويغريهم بالتطاول على اخوانهم طلبا للاستعلاء فى الارض ، فبين ان هؤلاء المتطاولين سوف يتضاءلون يوم القيامة ، وعلى قدر ما انتفخوا ينكمشون حتى يصيروا هباء . ومما يميزق اواصر الاخوة التهكم والازدراء والسخرية من الآخرين . ومما اتخذه الاسلام لصيانة الاخوة ومحو الفروق المصطنعة ، تأكيد التكافؤ فى الدم والتساوى فى الحق ، واشعار العامة والخاصة بان التفاخر بالانساب باطل ، فلا يفضل احد اخاه فى الاسلام الا بالتقوى والعمل الصالح قال تعالى : « **سأصرف عن آياتى الذين يتكبرون فى الارض** » . (الاعراف : ١٤٦)

● « **يا ايها الذين آمنوا لا يسخر قوم من قوم عسى ان يكونوا خيرا منهم ولا نساء من نساء عسى ان يكن خيرا منهن** » . (الحجرات : ١١)

● « **فاذا نفخ فى الصور فلا انساب بينهم يومئذ ولا يتساءلون فمن ثقلت موازينه فأولئك هم المفلحون** . ومن خفت موازينه فأولئك الذين خسروا انفسهم فى جهنم خالدون » . (المؤمنون : ١٠١ - ١٠٣)

ومن الحديث النبوى الشريف ، قال رسول الله ﷺ : « قال الله عز وجل : العز ازارى ، والكبرياء ردائى ، فمن ينازعنى عذبتة » . (رواه مسلم)

- « اذا كان يوم القيامة أمر الله مناديا ينادى : الا انى جعلت نسبا ، وجعلتم نسبا . فجعلت اكرمكم اتقاكم ، فابيتم الا ان تقولوا : فلان ابن فلان . فالיום ارفع نسبى واضع انسابكم » . (رواه البيهقى)

١١ - ان الله عز وجل لم يخلق الناس لينقسموا ويختلفوا . . فلقد شرع لهم دينهم ، وارسل لهم انبياءه تترى ليقودوا الناس فى طريق واحد ، وحرّم عليهم ان يصدعوا الدين او يفرقوا حوله . ان ائتلاف القلوب والمشاعر واتحاد الغايات والمناهج ، من اوضح تعاليم الاسلام ، والزم صفات المسلمين المخلصين . ولا ريب ان توحيد الصفوف واجتماع الكلمة

هما الدعامة الوطيدة لبقاء الأمة ودوام دولتها ونجاح رسالتها . قال
الله تعالى : « ولا تكونوا كالذين تفرقوا واختلفوا من بعد ما جاءهم
البيانات ، وأولئك لهم عذاب عظيم » . (آل عمران : ١٠٥)

● « والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض ، يأمرون بالمعروف
وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله ،
أولئك سيرحمهم الله ، ان الله عزيز حكيم » . (التوبة : ٧١)

● « واطيعوا الله ورسوله ولا تنازعوا فتفشلوا وتذهب ريحكم » .
(الأنفال : ٤٦)

وقال رسول الله ﷺ : « الشيطان يهم بالواحد والاثنين فاذا كانوا
ثلاثة لم يهم بهم » . (رواه مالك)

– « المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا » .

(رواه البخارى ومسلم)

– « لا ترجعوا بعدي كفارا ، يضرب بعضكم رقاب بعض » .

(رواه الترمذى)

وبعد .. لقد ذكرنا أهم القيم والمبادئ فى المعاملة ، وعلينا ان
نغرسها فى نفوس الطلاب من خلال الممارسة والقودة الحسنة والتطبيق
فى كل اعمالهم ومعاملاتهم .

رابعا - تهيئة الطلاب :

من واجبات عمادة شؤون الطلاب تهيئة الطلاب الجدد للحياة
الجامعية فى بداية التحاقهم بالجامعة . فمما لا شك فيه ان الطلاب قد
حملوا معهم من مدارسهم الثانوية عادات ومفاهيم وقيم ومبادئ قد
لا يتفق بعضها أو معظمها مع فلسفة التعليم الجامعى ، ولذا ينبغى
تعديل اتجاهات الطلاب بمجرد التحاقهم بالدراسة الجامعية ويمكن لعمادة
شؤون الطلاب - كى تؤدى رسالتها فى توجيه الطلاب - ان تعد برنامجا
متكاملا لتهيئة الطلاب الجدد بالتنسيق مع الجهات الأخرى المسؤولة
بالجامعة ، على ان يتم تنفيذه فى الاسبوع الأول لبدء الدراسة قبل تلقى
المحاضرات فى الكليات المختلفة ، وذلك على النحو التالى :

اليوم الأول : لقاء عام مع مدير الجامعة والوكلاء وامين الجامعة

حيث تلقى محاضرة عن أهداف التعليم الجامعى ، يلى ذلك مناقشة مفتوحة .

اليوم الثانى : لقاء مع المسئولين بعمادة القبول والتسجيل لشرح خطوات التسجيل للمفردات الدراسية المختلفة .

اليوم الثالث : لقاء مع عميد شئون الطلاب لتعريف الطلاب بحقوقهم وواجباتهم والخدمات المكفولة لهم ، ويلي ذلك مناقشة مفتوحة ، ثم زيارة للأنشطة المختلفة بالعمادة .

اليوم الرابع : زيارة للمكتبة المركزية للتعرف على نظام الاستعارة الداخلية والخارجية وخدمات المكتبة للطلاب ، يليها جولة بأقسام المكتبة .

اليوم الخامس : توزيع الطلاب على الكليات التى التحقوا بها ، ومقابلة مفتوحة مع عميد الكلية لتعريفهم بأهداف الدراسة بالكلية والأقسام المختلفة بها ، ونظام الارشاد الأكاديمى .

وبانتهاء الاسبوع الأول يتم تهيئة الطلاب الجدد ، وتعريفهم بكل ما يحتاجون الى معرفته فى شتى المجالات قبل بدء الدراسة .

خامسا - اسهام اعضاء هيئة التدريس :

ان لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة دورا هاما فى توجيه الطلاب ، فمما لا شك فيه ان هيئة التدريس بالجامعة تضم تخصصات وخبرات عديدة فى شتى المجالات ويمكن الاستفادة منها فى توجيه الطلاب على النحو التالى :

١ - معاونة الطلاب على مواجهة مطالب الدراسة بالكليات والأقسام المختلفة واختيار المقررات الدراسية الملائمة التى تتناسب مع قدراتهم وامكاناتهم وذلك من خلال الارشاد الأكاديمى بالأقسام العلمية بالكليات .

٢ - الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى العلوم السلوكية للتوجيه والارشاد النفسى للطلاب ، على أساس تحديد ساعات معينة لممارسة هذه الأنشطة بعمادة شئون الطلاب ، بالاتفاق مع كلياتهم .

٣ - اشتراك بعض اعضاء هيئة التدريس المتخصصين بالهيئة الاستشارية لعمادة شئون الطلاب ، للمعاونة فى تخطيط البرامج والأنشطة التى تستهدف توجيه الطلاب ، ومتابعة تنفيذ هذه البرامج ، وتطويرها اذا ما لزم الأمر .

٤ - اشتراك بعض اعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى عقد الندوات والقاء المحاضرات على الطلاب ، وعقد حلقات المناقشة لبحث المشكلات واقتراح الحلول المناسبة ، وكذا تدريب العاملين فى مجال توجيه الطلابى .

٥ - الاشتراك فى تخطيط واجراء البحوث المتعلقة بشئون الطلاب فى المجالات الأكاديمية والاجتماعية والادارية التى تستلزمها ظروف العمل مع الطلاب وتوجيههم فى شتى المجالات .

وينبغى تشجيع اعضاء هيئة التدريس على التعاون مع عمادة شئون الطلاب فى المجالات السابق ذكرها ، وذلك من خلال الحوافز المادية والمعنوية الجزية تعويضا للجهود التى يبذلونها مع عمادة شئون الطلاب بالاضافة الى أعبائهم الأكاديمية فى كلياتهم .



● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط الآتية .

١ - المدرسة نسق خاص من انظمة التفاعل الاجتماعى ، وهى تتميز بوضوح عن الوسط الاجتماعى الذى تعيش فيه ، وتوجد المدرسة حيث يوجد مدرسون وتلاميذ للتعليم والتعلم . وتتميز المدارس الحاضرة بالمميزات الآتية : أنها تضم أفرادا معينين هم التلاميذ والمعلمون ، وان لها تكوينها وتنظيمها الواضح المحدد ، وأنها تمثل مركزا للنشاط الاجتماعى ، وأنه يسودها شعور بالانتماء والعمل الجمعى ، وان لها ثقافتها الخاصة بها .

٢ - يبدو أن التعليم والارشاد النفسى يتفقان من حيث الهدف المشترك حيث يسعى كل منهما لاثارة الدافعية للتعليم . ولكن يبدو أن هذا التشابه بين الاثنى لا يستمر طويلا حيث ان افعال المعلمين وانشطتهم

تتجه أساسا نحو الجوانب العقلية المعرفية ، وهى تقع خارج نطاق حياة الطالب الشخصية ، بينما يعمل المرشد النفسى على استنباط الخبرات والمشاعر من الطالب الذى يتعامل معه . وعلى الرغم من ذلك فان التباعد بين مدخل التعليم التقليدى ومدخل الارشاد النفسى ليس كاملا ، فاننا نجد المدرسين الذين يتميزون بالحساسية والمهارة والكفاءة فى مهنتهم يدركون انهم بينما تتجه وسائلهم أساسا نحو الالتزام بنظريات معينة فى التعليم فانهم يسعون أحيانا الى استخلاص شىء ما من طلابهم ، وهذا ما يتفق مع هدف التربية بمفهومها الشامل الواسع .

٣ - ان الغرض من التوجيه هو تقديم الخدمات لطلاب المدارس ، وينبغى النظر الى هذه الخدمات على أنها جهود منظمة تسير وفق نسق مطرد . ولا شك فى ان هناك مشكلات تعترض توافق الطلاب ومواقف شتى يتحتم عليهم مواجهتها . وتستهدف خدمات التوجيه الأخذ بيدهم فى حل مشكلاتهم ومعاونتهم على مواجهة تلك المواقف ، ويتم تحقيق هذه الاهداف من خلال التعاون بين المدرسة والمنزل والبيئة المحلية .

٤ - تتعلق اختصاصات المرشد النفسى فى المدرسة أساسا بالتلاميذ الأسوياء الذين يواجهون مشكلات الحياة اليومية ومعاونتهم على التوافق فى المجالات التعنيمية والمهنية والشخصية والاجتماعية . ويمكن تصنيف ما يقوم به المرشد النفسى فى المدرسة فى الواجبات الآتية : تقديم الخدمات الى الطلاب كإفراد ، وتقديم الخدمات الى الطلاب كجماعات ، وتقديم الخدمات والمحافظة على العلاقات مع هيئة المدرسة ، والمشاركة فى البرنامج العام للمدرسة ، والمحافظة على العلاقات بين المدرسة والمجتمع المحلى .

٥ - تشير البحوث والدراسات الى ان مشكلات طلاب الجامعات تتركز حول الآتى : التهيئة للبيئة الجامعية ، والمشكلات المتضمنة فى النواحي المعرفية للدراسات المختلفة ، واختيار الاهداف المهنية الملائمة ، والحاجة الى النضج اللازم كى يفهم الطالب نفسه ، والافتقار الى الشعور بالانتماء الى الجامعة والكلية ، والحاجة الى تنمية ميول واهتمامات جديدة ، وتشجيع الطلاب على تعلم فن الحياة والترويح وتنمية روح التعاون والود مع الآخرين ، والحاجة الى النمو الانفعالى والاستبصار بالنسبة لانفعالاتهم ، والصحة البدنية والعقلية ، والحاجة الى تنمية الفهم الأخلاقى والمعنوى الذى يناسب مراحل النمو المختلفة ، والحاجة الى

الخدمات المالية والاجتماعية المختلفة التى تحقق الاشباع الاجتماعى المعقول . ويلاحظ أن جميع هذه المشكلات تستلزم توفير خدمات التوجيه التربوى والمهنى والارشاد النفسى لتحقيق التوافق للطلاب .

٦ - تشير خدمات الشؤون الطلابية بصفة عامة الى برنامج من الخدمات المنظمة التى تقدم للطلاب فى الجامعات لمساعدتهم على حل مشكلاتهم . ويمكن تصنيف خدمات الشؤون الطلابية الى ما يأتى : التوجيه والمشورة من جانب هيئة التدريس ومجالس الأقسام ، والاختبارات النفسية لتوجيه الطلاب عند التحاقهم بالكليات المختلفة وتهيئة الطلاب للحياة الجامعية ، وخدمات الاسكان ، والخدمات الصحية ، والخدمات الثقافية ، والبرامج الترويحية ونشاط وقت الفراغ ، وخدمات الارشاد النفسى والتوجيه المهنى . ويقوم الاسكان الطلابى بدور هام فى تنمية شخصية الطالب الجامعى . وللثقافة الاسلامية دور بارز حيث انها تحث على حسن السلوك والمعاملة الطيبة . ومن واجبات عمادة شؤون الطلاب تهيئة الطلاب الجدد للحياة الجامعية فى بدء التحاقهم بالجامعة . وهناك دور هام يقوم به اعضاء هيئة التدريس بالجامعة فى توجيه الطلاب .

مراجع الباب الرابع

- ١ - سيد عبد الحميد مرسى ، دراسة بعض الخصائص العقلية والمعرفية والشخصية والاجتماعية المرتبطة بالنجاح فى معاهد اعداد الاخصائين الاجتماعيين . بحث دكتوراة الفلسفة فى الصحة النفسية ، كلية التربية ، ١٩٦٨ .
- ٢ - سيد عبد الحميد مرسى : « التوجيه التربوى » الفكر المعاصر ، مارس ١٩٧١ .
- ٣ - سيد عبد الحميد مرسى « دور المعلم فى التوجيه والارشاد فى المدرسة الثانوية » المؤتمر الأول لاعداد المعلمين . مكة المكرمة : كلية التربية ، ١٩٧٤ .
- ٤ - سيد عبد الحميد مرسى « خدمات الشئون الطلابية » مجلة كلية التربية ، المحرم ١٣٩٦ هـ .
- ٥ - سيد عبد الحميد مرسى ، « التوجيه الطلابى .. الغاية والوسيلة » الندوة السادسة لعمادات شئون الطلاب . مكة المكرمة : جامعة أم القرى ، ١٩٨٥ .
- ٦ - صموئيل مكاريوس : الصحة النفسية والعمل المدرسى - القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٧٤ .
- ٧ - عطية محمود هنا : التوجيه التربوى والمهنى - القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٨ - محمد عماد الدين اسماعيل ، الشخصية والعلاج النفسى . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- 9 — Allport , G. W.; **Personality : A Psychological Interpretation.** New York : Holt, 1937.
- 10 — Arbuckle, D.S. ; **Student Personnel Serirces in Higher Education.** New York : Mc. Graw - Hill, 1953.
- 11 — Barry, R., and B. Wolf ; **Modern Issues in Guidance Personnel Work.** New York · Teachers College, Columbia Univ., 1957.

12 — Beridie, R. ; « The Counselor and the Parent » . **J Counsel, Psychol.**, 2, 1955, pp. 185 — 188 .

13 — Bingham, W.V.; **Aptitudes and Aptitude Testing**. New York : Harper, 1939.

14 — Cattell, R.B. ; **Description and Measurement of Personality**. New York : World Book , 1946.

15 — Doohar, M.J (ed.) ; **Selection of Management Personnel (Vol. 1)** New York : A.M.A., 1957.

16 — Gingsberg, E., et al; **Occupational Choice : An Approach to a Theory** . New York : Columbia Univ. Press, 1951.

17 — Holden. A. ; **Counselling in Secondary Schools** . London: Constable, 1971.

18 — Hana, A. M. ; « Work Values in Relation to Age, Intelligence, Socio-Economic Level, and Occupational Interest Level » . **Unpublished Doctoral Dissertation**. New York : T.C., Columbia Univ , 1954.

19 — Johnson, D.G. ; « What Keeps the Student Personnel Work Going ? » **Person and Guid J.**, Oct. 1955, pp. 99 — 101 .

20 — Leonard, E.A. ; **The Origins of Personnel Services in American Education**. Minneapolis : Univ. of Minnesota Press. 1956.

21 — Levrine, M . S . ; « Guidance : A Positive Factor in Teacher Education » . **Person & Guid. J.**, Jan. 1956 , pp. 270 - 275.

22 — Llyod-Jones, E. ; **Trends in Student Personnel Work**-Minneapolis : Univ . of Minnesota Press, 1949.

23 — Lofquist, L. H., et al.; **A Definition of Work Adjustment**-**Minnesate Studies in Vocational Rehabililtation**, X, Bulletin 30, 1960 .

24 — Roc A, ; **The Psychology of Occupations**. New York : Wiley, 1956

25 — Sanderson, H. ; **Basic Concepts in Vocational Guidance**, New York : Mc. Graw - Hill, 1954 .

26 — Sechrest, C. ; **New Dimensions in Counseling Students: A Case Approach** . New York : T. C.. Columbia Univ., 1958 .

27 — Shoben, E. G. Jr. ; « The College, Psychological Clinics, and Psychological Knowledge » . **J. Counsel . Psychol.**, 3, 1956 pp. 200 — 205 .

28 — Siegel, L. H., H. Coon, and H. Pepinsky ; « Expressed Standards of Behavior of High School Students, Teachers, and Parents » . **Person. & Guid. J.**, Jan 1956, pp. 261 — 267 .

29 — Smith G. ; **Counseling in the Secondary School**. New York : Macmillan, 1955 .

30 — Strang , R. ; **Educational Guidance**. New York : Macmillan, 1948.

31 — Super, D.E. ; **Dynamics of Vocational Adjustment**. New York : Harper, 1942.

32 — Super, D. E. ; « Transition : from Vocational Guidance to Counseling Psychology » . **J. Counsel. Psychol**, 2, 1955, pp. 3-8.

33 — Super, D.E. ; « Personality Integration through Vocational Counseling » . **J. Counsel. Psychol.**, 2, 1955, pp. 217 - 226 .

34 — Super, D.E. : **The Psychology of Careers**. New York : Harper, 1957 .

35 — Thrush, R. S.; « An Agency in Transition : The Case of a Counseling Center » **J. Counsel. Psychol.** 4, 1957. pp. 183 — 190 .

36 — Traux , W. I. ; « Critical Requirements of Small Schools Counslors » . **Personn. & Guid. J.**, Oct. 1956, pp. 103 — 106.

37 — Williamson, E. G. (ed.) ; **Trends in Student Personnel Work**. Monneapolis : Univ. of Minnesota Press, 1949.

38 — Williamson, E. G. ; « The Fusion of Discipline and Counseling in the Educative Process » . **Person. & Guid J.**, Oct. 1955, pp. 74 - 79.

39 — Williamson, E. G.; **Student Persoznel Services in Colleges and Universities**. New York : Me. Graw - Hill , 1961 .

40 — Williamson, E., and Biggs, A.; **Student Personnel Work : A Program of Developmental Relationships**. N. Y. Wiley, 1975.

* * *

الباب الخامس

التوجيه المهني .. والتأهيل المهني

- عملية التوجيه المهني .
- تحليل العمل واستخدامه في التوجيه والتأهيل المهني .
- أسس التأهيل المهني وخطواته ومفاهيمه .

الفصل الخامس عشر

عملية التوجيه المهني

● مقدمة :

سبق أن ذكرنا أن علم النفس يبحث في سلوك الانسان باستخدام الوسائل العلمية المختلفة .. من تجريبية مثل الملاحظة في ظروف معينة للحصول على الحقائق اللازمة ، أو وسائل أخرى كدراسة الحالة مثلا للحصول على أكبر قسط ممكن من الحقائق التي يؤيدها أكثر من مصدر .
وعلم « النفس المهني » (Vocational Psychology) هو ذلك الفرع من علم النفس الذي يهدف الى تطبيق الحقائق والمبادئ النفسية على المشاكل المتعلقة بمطابقة العامل مع العمل ، أى وضع الرجل المناسب فى العمل الملائم ، باستخدام الوسائل والمقاييس العلمية .. ولذا فان علم النفس المهني يشمل مرحلتين أساسيتين .

- (١) التوجيه المهني (Vocational Guidance) .
- (٢) الانتقاء المهني (Vocational Selection) .

التوجيه المهني

يهدف التوجيه المهني بصفة عامة الى مساعدة الفرد على تفهم حقيقة نفسه بالطريقة التي تمكنه من بذل قدراته واستغلال مواهبه فى الناحية التي تعود عليه - وبالتالي على المجتمع - بالفائدة والمنفعة الكاملة .
كما يقصد بالتوجيه معاونة الفرد على التكيف مع البيئة التي يعيش بها - سواء اكانت طبيعية أم اجتماعية أم ثقافية - والاعتماد على نفسه للوصول الى قرارات حاسمة تتعلق بشئونه الخاصة لحل مشكلاته .

ويختلف الأفراد من حيث قبولهم لبدء المساعدة .. فالبعض يعتمد على نفسه كل الاعتماد فى حل مشكلاته ، ولا يتطلب الأمر سوى امداده بالمعلومات التي تعينه على حلها .. بينما نجد البعض الآخر لا يثق بنفسه فى حل ما يعترضه من مشكلات ، ونراه يميل الى القاء العبء عن كاهله فيسلم زمامه الى شخص آخر ليدبر اموره . ويرجع هذا الاتجاه عادة

الى مرحلة الطفولة بالنسبة للشخص ونوع التربية التى نشأ عليها فى تلك الفترة ، وما اذا كان قد نشأ منذ طفولته مستقل الراى يتحمل المسئولية ام يعتمد على الغير ولا يتحمل أية مسئولية .

وليس المقصود بالتوجيه التسلط على تفكير الفرد او املء ارادتنا عليه ، او ارغامه على قبول راى معين ، او التفكير نيابة عنه فيما يجب ان يفكر فيه هو بنفسه ، او حمل العبء عن كاهله . بل المقصود من التوجيه هو الارشاد والمساعدة ، مساعدة الفرد على ان يصل بنفسه الى قرارات حاسمة ليدير شئونه ويكون وجهة نظره ويعمل على السير فى طريق الحل للمشكلة التى تواجهه .

ويفترض التوجيه دائما وجود مكان فى المجتمع لكل فرد . . فى ميدان التربية والتعليم ، وفى الميدان المهنى ، وفى الميدان الاجتماعى . . ولذا يهدف التوجيه الى معاونة الفرد للكشف عن امكاناته ومقارنتها بفرص الحياة المتاحة له ، ومساعدته على ايجاد مكان لنفسه حتى يستطيع ان يحيا حياة منزنة ، وبالتالي يعمل على ان يسعد أقرانه والمجتمع الذى يعيش فيه .

وينقسم التوجيه الى انواع ثلاثة :

- ١ - التوجيه التربوى او التعليمى .
- ٢ - التوجيه المهنى .
- ٣ - التوجيه الاجتماعى .

وعلى الرغم من تحديد هذه الأنواع الثلاثة للتوجيه ، الا ان هذا التقسيم نظرى بحت ولا يسرى مفعوله فى الناحية العملية التطبيقية . . اذ لا يمكن من الناحية التطبيقية الفصل بين هذه الأنواع الثلاثة حيث انها متداخلة فى بعضها بعضا ، كما انها تهدف جميعها الى مساعدة الفرد على التكيف مع بيئته باعتبارها وحدة متكاملة .

ويرمى التوجيه المهنى بصفة خاصة الى تحقيق غرضين : اولهما مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة ، وثانيهما تيسير عملية الاقتصاد الاجتماعى عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى العاملة . ولكى نصل الى تحقيق هذين الغرضين يجب ان نسلم بان لكل فرد قدراته واستعداداته وميوله وميزاته الشخصية التى اذا استطاع ادراك كنهها وكيفية استغلالها

فان ذلك يعينه على ان يشعر بكفاءته فى عمله والرضا عنه ، وبالتالي يحس بتقبل ذاته وتشيع السعادة فى كيانه كمواطن صالح مفيد لمجتمعه . ، ولذا فيمكن القول بان التوجيه المهني عملية مزدوجة تهدف الى معاونة الفرد على تفهم حقيقة نفسه وقبولها على ما هى عليه ، وكذا مساعدته على فهم مجتمعه والتكيف مع بيئته ، اى انها عملية اجتماعية اقتصادية .

وتتلخص اهداف التوجيه المهني فيما يأتى :

١ - مساعدة الأفراد على تحديد الأهداف المهنية التي تتفق مع قدراتهم وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية ، وكذا تدريبهم للاستعداد للعمل فى المهن التي اختاروها لأنفسهم والتي تلائمهم ، ومتابعتهم اثناء العمل لضمان اطراد نجاحهم .

٢ - استنباط الصفات والخواص الجسمية والعقلية اللازمة لنجاح الأفراد فى حياتهم العملية .

٣ - تنمية روح الاحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع ، وبالتالي بث الرغبة فى العمل ، مما يعين الفرد على ان يتخذ مكانه المناسب فى المجال المهني .

٤ - النظر بعين الاعتبار الى استغلال وقت الفراغ فى كل نشاط يعود على الفرد والمجتمع بالفائدة ، واعتبار هذا الوقت مكملا لوقت العمل الفعلى .

وينقسم التوجيه المهني الى المراحل الآتية :

- ١ - اختيار المهنة .
- ٢ - التدريب المهني .
- ٣ - التشغيل أو الترخيم .
- ٤ - التكيف مع البيئة المهنية .

اولا - اختيار المهنة :

ان ميول الفرد لها قيمتها الحيوية فى اختيار المهنة التي يرغب فى مزاومتها ، الا ان هذه الميول وحدها غير كافية لتحديد نوع العمل الذى يصلح له ، اذ ان قدرات الفرد واستعداداته وميزاته الشخصية اذا ما طابقتها مع مطالب المهن المختلفة فانها تعطينا صورة واضحة عن اصلح عمل يمكن للفرد ان يقوم به ، بنجاح .

ولكى نطمئن اى تحقيق الهدف من اختيار المهنة ، يجب ان تكون الاساليب التى نتبعها مبنية على أساس علمى سليم مع الابتعاد عن التقليد والمحاكاة للدول الأخرى بغير ان نضع فى اعتبارنا عوامل البيئة والثقافة التى نعيش فيها ، اذ ان لها اثر كبير فى تحديد مطالب المهن واساليب العمل ، وعلينا ان نساعد الفرد حتى يقرر ما يصلح له من عمل بعد ان نمده بمعلومات كافية تشمل :

١ - المعرفة التامة لقدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصيته بالقدر الذى يعينه على تفهم حقيقة نفسه .

٢ - المعرفة الدقيقة لمطالب المهن المختلفة التى تلائم ميوله وقدراته واستعداداته .

٣ - تقدير المدى الذى تطابق فيه قدراته وميزاته الشخصية لمطالب الأعمال التى يقع عليها الاختيار .

٤ - معرفة الفرص المتاحة فى كل عمل ومزايا العمل وعيوبه بالنسبة للشخص الذى يرغب فى الالتحاق به .

٥ - الفرص التدريبية المكفولة للفرد بعد التحاقه بالعمل .

ولكى نصل الى هذه المعلومات علينا ان نستعين « بتحليل العمل » و « تقييم قدرات الفرد » .

● تحليل العمل :

يعتبر الحصول على معلومات عن الأعمال والمهن خطوة رئيسية فى التوجيه المهنى ، ويزاعى ان تقدم المعلومات بصيغة مقبولة ومنسقة تتماشى مع الحالة المطلوبة ، ويطلق على الوسيلة التى تمكننا من الحصول على هذه المعلومات فى المجال المهنى اسم «تحليل العمل» (Job Analysis) وتحليل العمل هو تحديد الواجبات التى ينطوى عليها عمل معين من ناحية ، وكذا تحديد لدرجة الكفاءة والمعرفة والقدرات والمسئوليات التى يجب ان تتوفر فى العامل حتى يستطيع انجاز العمل المطلوب منه بنجاح ، والتى تميز هذا العمل وتفرقه عن غيره من الأعمال من ناحية أخرى . ولكى نحقق الهدف المنشود من تحليل العمل علينا ان نحاول دائماً

الحصول على المعلومات اللازمة فى اربع مراحل رئيسية تكون فى مجموعها ما يطلق عليه « معادلة تحليل العمل » (Job Analysis Formula) وهى تتلخص فيما يأتى :

- ١ - ما الذى يفعله العامل ؟
- ٢ - كيف يقوم بعمله ؟
- ٣ - لماذا يقوم بعمله ؟
- ٤ - المهارة المشتمل عليها .

ولا يمكن الاستفادة من تحليل العمل قبل تحديد طبيعة الواجبات التى يشملها ونوعها ، وتوضيح درجة الصعوبة فى اداء هذه الواجبات . ويلاحظ ان الثلاث مراحل الاولى من معادلة تحليل العمل - اى ماذا وكيف ولماذا - تختص بطبيعة الواجبات ونوعها ، بينما يختص الجزء الأخير من المعادلة - 'ى المهارة المشتمل عليها - بدرجة الصعوبة التى ينطوى عليها اداء الواجبات التى يشتمل عليها العمل .

وكعبداً عامٍ يجب ان نحلل الأعمال بحالتها الراهنة التى هى عليها وقت القيام بالتحليل ، وليس بالحالة التى يجب أن تكون عليها او بالحالة الموجودة بها فى مصنع آخر او بالحالة التى كانت عليها فى الماضى .. اما عن الاسهاب فى تفاصيل عملية التحليل وفوائدها فسيأتى الحديث عنه بالتفصيل فى الفصول القادمة .

* * *

● تقييم قدرات الفرد :

لكى يمكن وضع الفرد فى العمل الذى يلائمه ، علينا ان نقوم بتحليل قدراته وميوله واستعداداته وميزاته الشخصية ، وكذا ملاحظة سلوكه فى المواقف الفردية والجماعية ، والوقوف على ماضيه وحاضره فى جميع النواحي الاجتماعية والمهنية والتعليمية حتى نتعرف على عوامل البيئة والثقافة التى لها اكبر الأثر فى تكوين شخصية الفرد . وتشمل عملية تقييم قدرات الفرد جمع البيانات وتصنيفها وتفسيرها حتى يمكن تمييز كل فرد عن سواه عملاً بمبدأ الفروق الفردية . وتستخدم الوسائل الآتية لجمع الحقائق والبيانات عن الفرد :

- (١) الملاحظة .
- (٢) السيرة الذاتية .
- (٣) دراسة الحالة .
- (٤) السجلات .
- (٥) الاختبارات النفسية .

وساتناول كلا من هذه الوسائل بتوضيح موجز(١) :

١ - الملاحظة :

يقصد بالملاحظة مراقبة سلوك الفرد خلال عمله وحديثه وسائر نشاطه ، مع تسجيل الملاحظات ساعة وقوعها حتى لا نغفل شيئا . وعند ملاحظة مجموعة من الأفراد فى وقت واحد تستخدم قائمة مراجعة (Check List) تشمل الموضوعات الجديرة بالملاحظة لتكون مرجعا لمن يقوم بالملاحظة . وتراعى الأسس الآتية عند القيام بعملية الملاحظة :

(أ) القيام بالملاحظة بطريقة موضوعية دون أن يضمن من يقوم بالملاحظة تقريره رايه الشخصى ودون تحيز او تحامل .

(ب) ينبغى أن يكون التسجيل للملاحظات انتقائيا ، اى لا تسجل الا الحوادث والملاحظات ذات الدلالة والتي تؤدى الى تفسير السلوك بصورة واضحة .

(ج) يجب أن يكون التسجيل مشتملا على تفاصيل السلوك او متسلسلا كما حدث ، مع استخدام العبارات التي قبلت بنصها حتى يكون التسجيل حيا ، وحتى يضى على الحادثة معان سيكولوجية لا تتوفر فى حالة الاجمال او التلخيص .

(د) يراعى أن يحزن السجيل شاملا لعدد من الأحداث ولقطاعات متنوعة من السلوك ، حتى تعطى صورة كاملة للشخصية .

(هـ) ينبغى أن يتضمن تقرير الملاحظة المعلومات التي تضي معنى على الحادثة المسجلة ، اذ ان معرفة الأهل او المنشأ الاجتماعى للفرد والظروف المحيطة به والعوامل التي أدت الى وقوع الحادثة .. كل هذا يضى على الحادث معنى سيكولوجيا .

(و) ينبغى أن يعطى التسجيل صورة كاملة عن الفرد مأخوذة عن عدة مصادر ومن خبرات متعددة ، فلا يكتفى بملاحظة التلميذ فى الفصل فقط ، بل يتابع بالملاحظة خارج غرفة الدراسة فى فناء المدرسة وفى

(١) لمزيد من التفصيل انظر الفصل الثامن « وسائل دراسة الفرد » .

الرحلات والزيارات وغيرها . ونظرا لأهمية عملية الملاحظة فيجب ألا يقوم بها إلا أشخاص مدربون لهم خبرتهم فى نواحي السلوك الانسانى وفهم الطبيعة البشرية .

٢ - السيرة الذاتية :

هى عبارة عن تاريخ حياة الفرد كما يدونها بنفسه . وتشمل السيرة الذاتية للفرد تاريخه الأسرى ، وتطور حياته ، وفلسفته فى الحياة ، وقيمه وأهدافه وميوله واتجاهاته ، كما تشمل الخبرات التى مر بها والتى كان لها أثر كبير فى حياته . وكثيرا ما تتضمن تحليل الفرد لشخصيته ونموها والعوامل المؤثرة عليها .

وتعتبر السيرة الذاتية احدى الوسائل الثانوية للحصول على المعلومات . وعندما تترك الحرية للفرد ليكتب تاريخ حياته بنفسه ، فإنه يكتب عادة التعمق والاستبصار فى وصف سلوكه وعاداته . وهى تعتبر وسيلة ناجحة اثناء الارشاد النفسى . ومن العوامل التى تزيد من دقة هذه الوسيلة ما يأتى :

(ا) ان يكون الفرد على استعداد لأن يكتب سيرته الذاتية دون أى ضغط يقع عليه ، فمن الأفضل ان تترك الحرية للفرد حتى يكتب سيرته الذاتية فى أى وقت يشاء او لا يكتبها على الاطلاق .

(ب) أن يدرك الفرد انه غير مقيد بأسلوب معين فى الكتابة ، وان عليه ان يكتب بحرية مستخدما الألفاظ التى يراها مناسبة .

(ج) ان يتفهم الفرد ان الهدف من استخدام هذه الوسيلة هو مساعدة المرشد ، حتى يعاونه على أفضل صورة ممكنة .

(د) ان يحتفظ المرشد بهذه السيرة الذاتية على اساس انها جزء من عملية التوجيه والارشاد ، ولا يصح استخدامها الا فى اغراض التوجيه .

وتتخذ السيرة الذاتية صوراً متعددة تتراوح بين الاستبيان الذى يتناول النواحي الهامة فى حياة الفرد ، وبين الناحية القصصية ، وفى بعض الأحيان يستخدم اطار معين للسيرة على هداه .

٣ - دراسة الحالة :

تعتبر هذه الطريقة فى تجميع البيانات وتنظيمها اكثر الطرق شمولاً وقرباً من التفكير السليم ، اذ انها تمد الأخصائى بمعلومات كاملة واضحة تتضمن جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرد ايا كان مصدرها ، كما انها تتيح الفرصة للشخصية لكى تبدو فى ادق صورة لها واكثر تميزاً عن غيرها . وتشمل دراسة الحالة مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات ، كما تعتمد على وسائل متعددة موضوعية او ذاتية تستخدم فى دراسة الحالة .

٤ - السجلات :

ان عملية تسجيل البيانات لا تقل اهمية عن جمعها ، اذ يجب ان تسجل البيانات والحقائق الهامة عن الفرد وتحفظ فى مكان امين للرجوع اليها عند الحاجة ، كما يلزم ان تكون عملية التسجيل مستمرة والسجلات متجمعة بحيث تحتوى على كل البيانات الخاصة بالفرد منذ التحاقه بالعمل . ولذا ينشأ ملف خاص لكل فرد يحتوى على كل البيانات الخاصة به ، ويضاف اليه اى بيانات جديدة ويلزمه اينما حل .

وتعتبر البطاقة المجمعة (Cumulative Record) التى تستخدم فى المدارس خير مثال للسجلات ، ويمكن السير على منوالها فى تصميم بطاقات مجمعة فى المصانع والمؤسسات بقصد تجميع كل ما يتعلق بالفرد فى سجل واحد يمكن الرجوع اليه ، سواء اكان ذلك للتوجيه المهنى ام للإرشاد النفسى ام لأغراض ادارية او فنية (٢) .

٥ - الاختبارات النفسية (Psychological Tests) :

تستخدم الاختبارات النفسية لقياس انواع معينة من القدرات العقلية والاستعدادات والميول وسمات الشخصية والقيم والاتجاهات ، وقد تكون الاختبارات لفظية او عملية . وقد قامت فكرة استخدام الاختبارات النفسية على الاسس الآتية :

(٢) للاستزادة من المعلومات عن البطاقة المجمعة وكيفية تصميمها يمكن الرجوع الى الفصل الثامن « وسائل دراسة الفرد » .

(أ) ان هناك فروقا فردية بين كل شخص والأخر من حيث القدرة على التعلم وانجاز الأعمال والقابلية لأنواع معينة من العمل دون غيرها .
(ب) تتفاوت القدرات بالنسبة للفرد ذاته ، اذ نرى الشخص يميل الى أداء نوع معين من العمل ولديه الاستعداد الكافى لهذا العمل ، بينما لا يصلح لأداء بعض الأعمال الأخرى أو لا يميل اليها .

(ج) للبيئة اثرها الفعال على محتويات الاختبار ونتائجه ، فاذا وضعت اختبارات لبيئة مدنية صناعية مثلا ، فانها لا تصلح للتطبيق فى بيئة ريفية زراعية الا بعد تعديلها بما يتلاءم مع هذه البيئة .

وتنقسم الاختبارات النفسية الى عدة انواع اخص منها بالذكر ما ياتى :

١ - اختبارات القدرات العقلية (Tests of Mental Ability)

وهى اما :

(أ) قدرات عقلية عامة او ذكاء (Intelligence) ، مثل اختبار ستانفورد / بنيه لذكاء الأطفال ، ومقياس وكسلر بلفيو لذكاء الراشدين والمراهقين .

(ب) قدرات عقلية معينة او استعدادات (Aptitudes) ، كالاستعداد الكتابى والاستعداد الميكانيكى . . مثل مجموعة اختبارات الأعمال الكتابية واختبارات القدرة الفنية للمصورين والرسامين .

٢ - اختبارات الميول (Interests) ، مثل اختبار الميول المهنية

للرجال .

٣ - اختبارات الشخصية (Personality Tests) وهى اما :

(أ) تقدير ذاتى للشخصية (Personality Inventory)

مثل «اختبار الشخصية المتعددة الأوجه» (MMPI) الذى يقيس نواحي توهم المرض ، والانقباض أو الاكتئاب ، والهستيريا ، والانحراف السيكوباتى ، الذكورة / الأنوثة ، والبارانويا (الشعور بالاضطهاد) ، والوسوسة ، والفصام (الشيزوفرانيا) ، والهوس الخفيف ، والانبساط / الانطواء ، وكذا « مقياس الارشاد النفسى » الذى يستخدم فى مرحلة المراهقة لتشخيص مشكلات التكيف ، و يقيس نواحي العلاقات المنزلية ،

والعلاقات الاجتماعية ، والثبات الانفعالي ، والشعور بالمسئولية ،
والواقعية ، والروح المعنوية ، والاستعداد للقيادة .

(ب) الوسائل الاسقاطية (Projective Techniques) ويقصد بها محاولة التعرف على الشخصية عن طريق ما يسقطه الشخص على المثيرات الحسية من معان او اشكال او صور ، ويقوم هذا الكشف على افتراض ان ما يراه الفرد يرتبط بشخصيته كما يربطه بالمثير الذى سببه . وترجع افكرة الاساسية فى الطرق الاسقاطية لقياس الشخصية الى نظرية التحليل النفسى ، حيث تذهب هذه النظرية الى وجود عوامل داخلية تؤثر على سلوك الانسان دون ان يشعر بها ويطلق على العوامل اسم « العوامل اللاشعورية » . والاسقاط نفسه عملية لا شعورية تتضمن خصائص الشخصية فيما يتعلق بدوافعها . واهم الوسائل الاسقاطية المستخدمة هي :

Rorschach Inkblot Test - اختبار بقع الحبر لرورشاخ

Thematic Apperception Test (TAT) - اختبار تفهم الموضوع

Sentence Completion Tests - اختبارات تكملة الجمل

(ج) اختبارات المراقف (Situation Tests) وهى اختبارات تجهز حسب طبيعة الموقف ، وهى عملية بحتة اذ يكلف الفرد بالقيام ببعض الأعمال الفردية او الجماعية ثم يلاحظ سلوكه لقياس صفات معينة مثل : الدافع الى العمل ، والذكاء العملى (القدرة على التصرف بسرعة فى المواقف الطارئة) ، والثبات الانفعالي ، والقيادة ، والذكاء الاجتماعى ، والحذر ، وسعة الحيلة ، والقدرة على المحافظة على الاسرار ، والقدرة على الخداع والمراوغة .

وعند استخدام الاختبارات النفسية يجب الانخضع لحكمها خضوعا مطلقا ، اذ انها تتأثر بعوامل معينة كالحالة الانفعالية للفرد وقت الاختبار وعوامل التعب او الاجهاد . ولذا فمن الأفضل ان تستخدم وسائل اخرى بجانب الاختبارات كالمقابلة والملاحظة وغيرها ، بالاضافة الى تنوع الاختبارات المستخدمة حتى يكون التشخيص مستندا على اكثر من دليل . ويعتبر تفسير نتائج الاختبارات مرحلة هامة من مراحل التوجيه المهني ، اذ يقوم المرشد بتفسير النتائج بلغة يفهمها العميل من حيث معرفة اوجه

القوة والضعف فى قدراته وشخصيته . وبذا يستطيع الاستفادة من الأولى وتقوية الثانية - اذا أمكن - عن طريق التدريب أو العلاج ، وحينئذ يمكن معاونته على معرفة كيفية استغلال قدراته فى الناحية العملية وادراك الأعمال التبادلية التى يمكنه مزاولتها حتى يكون لديه فرصة الاختيار .

ومتى استطاع الفرد التعرف على خصائص نفسه نتيجة لاستخدام الوسائل التى سبق ذكرها ، ومتى أحاط بخصائص المهنة التى تناسبه والتى بانس من نفسه ميلا إليها ، فانه يصبح مستعدا لأن يخطو نحو اختيار المهنة التى تلائمها ، وذلك بمطابقة قدراته وسمات شخصيته بمطالب المهنة . وليس من الميسور أن نجد مطالب المهنة ومقتضياتها منطبقة أو متوافقة تماما مع قدرات الفرد ، الا أن ادخال بعض التعديل اليسير يجعل هذه العملية ممكنة ، كما أن التدريب المناسب يأتى بأكثر فائدة فى هذه الناحية .

ولا يفوتنى فى هذا المجال أن أبرز بعض العوامل الهامة التى يجب أن يضعها الفرد موضع الاعتبار عند مقارنة إمكاناته بمقتضيات المهنة ومطالبها . . وتشمل هذه العوامل قدراته الخاصة وميوله وسمات شخصيته ، ثم المطالب الأساسية للمهنة وفرص الأعداد لها ومستقبلها الاقتصادى والمهنى ، ومتى قرر الفرد أن يتقدم للحصول على الوظيفة التى تلائمها فعليه أن يتأكد من توفر الصفات التى تتطلبها المهنة فيه وأن يكون لائقا لمواجهة مقتضياتها ومطالبها . وقد يتصادف أن يجد الفرد نفسه لائقا لمواجهة مطالب المهنة بوجه عام الا أنه تنقصه ناحية أو أكثر من المستلزمات الرئيسية للمهنة ، فمن الخير له حينئذ أن ينصرف عن هذه المهنة الى غيرها ، وعملية الإقناع والتوجيه فى مثل هذه الحالة من صميم التوجيه المهنى ويقوم بها الشخص المسئول دون سواه وهو المرشد المهنى (Vocational Counselor) .

ثانيا - التدريب المهنى :

لقد جرى العرف فى ميدان الصناعة على أن كل صاحب عمل ملزم بتدريب عماله وموظفيه وتفهمهم مراحل العمل الذى يقومون به ودقائقه حتى يكتسبوا المهارة اللازمة ليؤدوا عملهم بنجاح وكفاءة تامة ، ويقابل هذا الالتزام من جانب صاحب العمل شرط آخر على العامل أو الموظف بأن يبذل

قصارى جهده ليتعلم ويتقبل تعليمات رؤسائه ومدريه حتى يحرز تقدما فى ميدان التدريب المهنى بما يضمن وصوله الى مرحلة الكفاءة اللازمة لنجاحه فى عمله الذى يقوم به . . . وبتطور الصناعة ورتقيها اصبحت المؤسسات الصناعية لا تترك مجال التدريب للصدفة البحتة ، بل بدأت تتخذ الخطوات اللازمة لتنظيم برامج تدريبية تشتمل على مراحل العمليات التى يؤديها العمال فى المصنع ، وعلى الرغم مما تطلبه هذه البرامج التدريبية من تعديل متواصل وبحث مستمر الا اننا لا نستطيع ان ننكر مقدار الفائدة التى عادت على الصناعة والكفاية الانتاجية منذ بدأت المؤسسات الصناعية والتجارية تهتم بالتدريب المهنى .

وإذا ما حارلنا ان نوجه السؤال التالى : « هل هناك اهمية للتدريب » ؟ فقد يتراءى للكثيرين انه سؤال لا داعى له وان جوابه احد البديهيات ، فللتدريب اهمية دون شك . ويمكن تلخيص بعض الاسباب التى تؤكد اهمية التدريب فيما يأتى :

- ١ - يساعد التدريب على الحصول على عمال وموظفين اكفاء . . . فعن طريقه يتمكن العامل من ان يؤدي عمله باقل جهد وفى اقصر وقت ممكن ، كما يزداد الانتاج وتقل الخسائر والتكاليف .
- ٢ - يؤدي التدريب الى سلامة العمال وشعورهم بالامن . . . فالعامل المدرب يستطيع ان يتعرف بسهولة على مكامن الخطر فى عمله ، وبالتالي يتخذ الاحتياطات اللازمة مما يقلل من وقوع الحوادث .
- ٣ - للتدريب اهميته فى بناء الروح المعنوية والعمل على رفعها . ناننا نرى العامل المتمرن قانعا بعمله وراض به ، كما ينمى التدريب ثقة العامل بنفسه واحترامه لذاته وبالتالي يساعد على تفوقه وازدياد كفاءته فى عمله .
- ٤ - يسهل التدريب عملية الاشراف على العمال (Supervision) فاذا ما اتم العامل تدريبه فلن يكلف المشرف سوى وقتا ضئيلا لتصحيح الأخطاء الطفيفة التى قد تقع من العامل ، ومن ناحية اخرى فليس هناك ما يدعو المشرف للبقاء بين العمال بصفة مستديمة للتأكد من انهم يقومون بعملهم كما يجب ومراقبة كل صغيرة وكبيرة فى عملهم ما داموا قد تدربوا على هذا العمل .

٥ - يساعد التدريب على التوحيد والتقنين (Standardization)
تعليم الوسائل الصحيحة يعمل على استبعاد أى احتمال بأن يقوم كل
شخص باستنباط أو استحداث وسائله الخاصة فى أداء عمله ، وبذا يمكن
توحيد طريقة العمل فى كل مصنع وتتخذ طابعا معيناً .

٦ - يعتبر التدريب مكملاً لوسائل الانتقاء والتشغيل . . فما دام
هدف الانتقاء هو الحصول على عمال صالحين فان التدريب هو الوسيلة
المثلئ لزيادة كفاءة العمال وصلاحياتهم .



● تطبيق الخبرات التربوية لحل مشكلات التدريب :

لكى نخلص باحسن النتائج من التدريب ، فمن الضروري ان ننتفع
بالمبادئ السيكولوجية الهامة المتعلقة بالتعليم . . وهذا ما يدعوننا الى
التساؤل عن المدى الذى تطبيق فيه المبادئ والأسس الخاصة بالتعليم فى
المدارس والمعاهد على نواحي التدريب المهنى بالمصانع والمؤسسات . .
وليس هذا مجال الاسهاب فى هذا الموضوع ، الا اننا سنناقش بعض
المبادئ التى يمكن الاستعانة بها كمرشد عند تعميم المبادئ التعليمية
وتطبيقها بالمصانع .

١ - التعميم :

قبل ان نتطرق الى تفاصيل المبادئ التربوية علينا ان نضع فى
اعتبارنا طبيعة التعميم العلمى (Scientific Generalization)
لماله من اهمية . . ويقصد بالتعميم محاولة تطبيق الحقائق او الارتباطات
التي ظهرت فى موقف تجريبى معين والّاخذ بها فى موقف أو مواقف أخرى
مشابهة فى بعض النواحي . وهناك عدة عوامل تحدد درجة الدقة فى
التعميم أهمها عاملان : الأول خاص بدقة الملاحظة الأصلية فى الموقف
الأول ، والثانى يختص بالعوامل المؤثرة على الموقف الأسمى ودرجة
تأثيرها على الموقف الثانى ، وفيما يلى بعض الأخطاء الشائعة فى عملية
الملاحظة والتي يجب العمل على تلافياها حتى تكون الملاحظة دقيقة ويكون
الحكم المبني عليها أقرب الى الموضوعية :

(١) قد يتأثر حكمنا على الأشخاص نتيجة للتحيز لفكرة معينة
سابقة أو رأى خاص عن الشخص .

(ب) امتياز شخص فى ناحية معينة قد يؤثر على حكمنا عليه فى النواحي الأخرى .

(ج) يميل بعض الأشخاص بوجه عام الى ان يراعوا اما التسامح المبالغ فيه او التعسف الشديد عند حكمهم على تصرف أو موقف معين .
(د) يميل بعض الأفراد الى وضع تقدير « متوسط » بصفة دائمة لما يلاحظونه لأنهم يعتقدون أن « هذا هو الطريق الأسلم » .

وقبل ان نطبق المبادئ المتعلقة بالمواقف التعليمية فى المعاهد والمدارس على المواقف التدريبية بالمصانع ومراكز التدريب ، علينا أن نضع نصب أعيننا مدى التشابه والتباين فى هذه المواقف اذ أن لكل ظروف ملاسباتها . وعلينا أن ندرس الموقف التدريبى بالمصنع دراسة وافية حتى نقف على الدرجة التى يتفق فيها مع الموقف التعليمى المراد تطبيقه من حيث العوامل المؤثرة . وبصفة عامة لا يمكن القول بأن جميع المبادئ التعليمية الخاصة بالفصول الدراسية بالمدارس والمعاهد يسهل تطبيقها فى التدريب المهنى بالمصانع ، ومن ناحية أخرى فليس من الانصاف أن نذكر ان التدريب المهنى بالمصانع لن يجنى فائدة من التجارب التعليمية بالمدارس والمعاهد . والحقيقة تكمن بين هذين الرايين المتطرفين ، وترتكز على الراى القائل بأن للتعميم فائدته الكبرى اذا ما كنت العوامل المؤثرة على الموقف التدريبى بالمصانع مرتبطة بالعوامل المؤثرة على الموقف التعليمى بالمدرسة وحينئذ يقوى الاحتمال بالاستفادة من نتائج التجربة التعليمية فى التدريب بالمصنع ، والمقصود بهذا القول هو جمع الحقائق عن درجة ارتباط العوامل المؤثرة فى كلا الموقفين ودراستها باستمرار حتى تقوى ثقتنا بهذا التشابه والترابط . وفى حالة ما اذا لم نستطع الحصول على معلومات كافية عن الموقف التدريبى فمن الأسلم ان نضع المبادئ التعليمية - المتفق عليها فى المواقف الدراسية بالمعاهد والمدارس - كفروض تحت التجربة حتى يمكن اثبات صلاحيتها للمواقف التدريبية أو لحين ظهور مسلمات أخرى من المواقف الصناعية ذاتها .

وفيما يلى بعض الأمثلة التى تفسر المبادئ التى سبق مناقشتها عن التعميم ، وهذه الأمثلة مأخوذة عن بعض التجارب التى قام بها علماء النفس (٣) . دلت نتائج الدراسات على التعلم فى الفصل المدرسى على

A. R. Gilliland and E. L. Clark : Psychology of (٣)
Individual Differences (N. Y. : Prentice - Hall, 1939) .

ان « للارشادات الفردية اكبر الأثر على سرعة التعلم وكفاءته » وعند تعميم هذا المبدأ على التدريب المهني نجد انه من الواجب المقارنة بين الموقفين الدراسي والتدريبي ، فنجد ان الارشادات الفردية فى الموقف الدراسى تفضل الارشادات الجمعية عندما تكون المشكلة الدراسية معقدة مما يتسبب عنه الارتباك والوقوع فى الخطأ . ومن البديهي اننا نواجه الموقف عينه فى التدريب المهني عندما تكون الواجبات التى يؤديها العامل معقدة وينجم عنها وقوعه فى أخطاء متعددة ، ولذا فتطبيق مبدأ الارشاد الفردى فى التدريب المهني من شأنه ان يحل لنا هذه المشكلة .. وهناك موقف آخر يواجه المدرس فى مختبر الفيزياء او الكيمياء بالمدرسة ، عندما يتسرب الملل الى نفوس الطلبة نتيجة لتكرار واجبات بعينها دون احرازهم لآى نجاح يبشر بمقدرتهم العملية ، والنتيجة الحتمية لذلك هى تضائل نسبة التعلم . ويمكن الاستفادة من تطبيق هذا المبدأ فى التدريب المهني ، فلا شك ان تكرار العامل لواجب معين دون الحصول على القسط اللازم من المهارة يؤدى الى تسرب الملل والضيق الى نفس العامل . ولذا فمن الواجب ادخال بعض العوامل او القوى الدافعة التى تساعد على ازالة هذا الملل من نفوس العمال عند تكرار عمليات معينة ، كتسمية روح التنافس وروح الفريق والاثابة او المكافاة وغيرها من الوسائل التى تقلل من تاثير الملل والضيق على نفوس العمال ..

٢ - التكيف/التوافق :

يمكن تعريف التدريب المهني بأنه الوسيلة التى تمكن من الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل على الوجه الصحيح باستخدام طرق مختلفة من الارشاد والتعلم . وفى العادة توجه العناية فى التدريب المهني الى الاستجابات التى يتطلبها العمل بغرض تحسين مستوى دقة العامل وكفاءته وسرعته فى اداء العمل مما يساعد على تنمية الكفاية الانتاجية . والتفسير الصحيح للتدريب هو انه يهدف الى تكيف العامل بالنسبة للظروف المهنية المحيطة به بالطريقة التى تساعد كلا من العامل وصاحب العمل على الحصول على اكبر قسط من النجاح والكسب .. ولكي يساعد العامل على التكيف والتوافق مع البيئة المهنية علينا ان نضع فى اعتبارنا العوامل الأخرى التى تقع خارج نطاق العمل والتى تؤثر على شخصية العامل طالما انه وحدة كاملة يتأثر بالظروف الداخلية والخارجية . فاذا ما وضعنا نصب اعيننا ان هدف التدريب هو معاونة العامل على التكيف مع عمله فان

النتيجة المنتظرة تخدم كلا الطرفين : العامل بازدياد دخله ورضاه على عمله ، وصاحب العمل بزيادة الانتاج وارتفاع مستوى الكفاءة فى المصنع .

وما دما نعمل على معاونة العامل حتى يتكيف مع بيئته المهنية فمن الأصوب أن نفكر فى العامل كوحدة متكاملة له قدراته واستعداداته وميوله ورغباته ودوافعه وسماته ، وألا نقبل الفكرة القديمة التى مؤداها ان الفرد عبارة عن عدة عمليات من الاستجابات دون تفاعل أو ترابط بينها ، وبالتالي كان التعامل مع الفرد يتم على انه وحدة مقسمة الى عدة اقسام كل قسم منها يختص بناحية معينة . . كان يتعامل احد اقسامه مع المنزل والآخر مع المصنع والثالث مع نشاطه الاجتماعى وهكذا دون أى ترابط أو تكامل فى وحدة الفرد .

وهناك ناحية أخرى لها قيمتها فى عملية التكيف تتطلب مزيدا من الاعتبار والعناية ، وهى أن كل عمل يتطلب أوجها متعددة للتكيف من جانب العامل . وعادة ما نرى أن مطالب العمل ومقتضياته توضع بصيغة سيكولوجية مبسطة قد تبعد عن الواقع ، ولنضرب مثلا لذلك . . ففى عملية التجميع بأحد المصانع قد يوصف العمل بأنه لا يستلزم من الفرد سوى عمليات بسيطة من حركات الامساك بالمواد ووضعها فى الأماكن المعدة لها باستخدام الأيدي والأذرع . ولو افترضنا أن ذلك حقيقيا فاننا نرى أن هذا الوصف يعبر عن المطالب والمقتضيات البدنية والنفسية للعمل ، فمن الناحية العضوية أو البدنية نرى أن عملية التوافق بين الحركات العضلية ونسبة الحركات الى بعضها بعضا وطبيعة التكرار لنواحى الاستجابة البدنية يجب أن توضع موضع الاعتبار والدراسة ، ليس فقط من وجهة نظر الناحية الانتاجية بل ومن ناحية الاستعداد الحركى للعامل وقوة تحمله البدنية لرجع هذه الحركات . ومن الناحية النفسية نرى عوامل التطور الاجتماعى ، والدوافع الشخصية ، ورضا الفرد عن طريقة انجازه للعمل ، وإمكانيات التقدم والترقى فى العمل ، والمقدرة على تحمل الملل الذى ينشأ عن تكرار الحركات ، فلكل هذا اثره على الكفاية الانتاجية . ولذا يجب أن ننظر الى تكيف العامل على اساس أن له أوجه متعددة تشمل الاستعدادات والقدرات والدوافع والسمات والرغبات والميول وكلها متداخلة ومتفاعلة مع بعضها بعضا .

ولا شك فى أن العوامل التى تؤثر على السلوك البشرى دائمة التغير - سواء فى النواحى الصناعية أو غيرها - ولذا فلا يمكن للعامل أن

يبقى فى حالة تكيف وتوافق مع بيئته المهنية اذا لم يكن مرنا وقادرا على التوافق مع الظروف المتغيرة المحيطة به ، اذ ان الانسان دائم التطلع الى النمو فنراه يطمح الى مستقبل افضل من حاضره . وهذا بدوره يتطلب مرونة لمواجهة الظروف المتغيرة . . وهنا يلعب التدريب المهنى دورا هاما اذ يقدم الوسائل ويوفر الامكانيات التى تساعد على التشخيص والمعالجة للمحافظة على بقاء العامل فى حالة رضا عن العمل وتكيف مع البيئة المهنية على الرغم من المؤثرات الدائمة التغير والتى تتطلب منه استجابة
اولا بأول .

وتعتبر طريقة حل المشكلات باستخدام مبدأ التكيف من الوسائل السيكولوجية الناجحة فى علاج مشاكل الأفراد . . وتتلخص هذه الطريقة فى الوقوف على الاسباب التى نشأ عنها عدم التكيف ودراستها ثم العمل على ايجاد انسب الطرق لازالتها او تحويلها وتعديلها والتغلب عليها بما يتلاءم مع قدرات الفرد وامكانياته . وقد يبدو هذا التعليل سهلا لأول وهلة الا أن تطبيقه ليس ميسورا ، فهو يتطلب قسما وافرا من التفكير الصحيح بطريقة موضوعية مع التعرف على امكانيات الفرد وحدوده ونواحى قصوره ، مع وضع الاهداف فى نطاق الواقع المعقول ، وليس فى مقدور الأفراد الوصول الى هذه الخطوات دون توجيه وارشاد نفسى ومهنى .

وللتدريب دوره الحيوى فى حل مشكلات التكيف ، اذ انها جزء هام من مرحلة التدريب ، ولذا يمكن القيام بالكثير من المساعدات لصالح الفرد منذ بداية ظهور اعراض المشكلة حتى وقت تشخيصها الى ان يتم علاجها وحلها بوضع الخطة الكفيلة بالقضاء عليها ثم تنفيذ هذه الخطة . ومن البديهي ان بعض هذه المساعدة الفنية فى حل المشكلات تاتى من ناحية الأخصائيين فى حل مشكلات التكيف ولا تترك فى ايدى المشرفين او رؤساء الاقسام بالمصانع والشركات اذ ان هذا الامر ليس من اختصاصهم . ولا يفوتنى ان اذكر انه ليس المقصود بعدم تكيف الفرد هو انه قد تعدى نطاق السويين الى مرحلة الشذوذ او المرض النفسى ، فعملية اعادة تكيف الفرد بالنسبة للظروف الدائمة التغير المحيطة به فى مجتمع معقد بغرض اعادة توازنه ما هى الا عملية عادية طبيعية ، ويدخل التدريب فى هذه المرحلة للمحافظة على توازن الفرد فى محيطه المهنى .

٣ - الفروق الفردية :

سبق ان ناقشنا مبدا الفروق الفردية فى الفصول السابقة ، وسنقصر مناقشتنا هنا على علاقة هذا المبدأ بعملية التعلم والتدريب . فاذا ما طبقنا مبدا الفروق الفردية على الطرق التى يتعلم بها الأفراد كيفية انجاز العمل نجدها تتخذ شتى الصور ، وقد يرجع بعض هذه الفروق الى اختلاف القوى الدافعة كما هو الحال فى درجة التصميم والعزيمة على تقبل برامج التدريب والاختلاف فى درجة تفهم العمال لما هو مطلوب منهم ، وكذا الاختلاف فى درجة فهم التعليمات واتباعها . وهناك فرق آخر يبدو فى درجة نجاح العمال وتقدمهم فى العمل ، فالبعض يتعلم ببطء ويكون تقدمه فى عمله حثيثا ، وليس المقصود بذلك ان تظل هذه الفئة من العمال متخلفة فى العمل عن باقى الزملاء الذين يتعلمون بسرعة معقولة او عالية ، ولن يعدو الأمر مجرد اتاحة الفرصة الكافية لهم للتعلم حسب ما تسمح به قدراتهم وحينئذ سنجدهم لا يقلون كفاءة عن باقى زملائهم ، وباستمرار التدريب نجد هؤلاء العمال يكتسبون سرعة فى انجاز العمل فى حدود قدراتهم وامكانياتهم .

وقد دلت التجارب على ان استمرار التدريب لا يزيل الفروق بين الدارسين . فهناك فروق عضوية لا يمكن التغلب عليها ولها اثرها على استجابة الأفراد للمؤثرات المختلفة ، ويبدو هذا الفرق واضحا سواء اكانت الاستجابة خاصة بالتوافق العضلى أم باحدى القدرات العقلية كالتذكر او الاستنتاج مثلا . وبالإضافة الى ذلك فان القصور البدنى يبدو فى مظاهر السلوك المختلفة كدقة التوافق والتأزر بين الحركات ودرجة الصعوبة التى يلاقيها الفرد عند انجاز العمل . ويتحدد هذا القصور البدنى بعوامل الوراثة ولذا فان اثر التدريب هنا يبدو طفيفا فى الغالب .

وكما اوضحنا فان الفروق الفردية تظهر بجلاء فى نواحي القدرات والاستعدادات وسمات الشخصية . الخ . ولكن هناك عوامل أخرى يظهر اثرها اثناء عملية التعلم بما يحدد الفرق فى درجة انجاز العمل ، ويرجع بعض هذه العوامل الى اساليب التعليم والتدريب المستخدمة . ومثال ذلك ما نلاحظه عندما يقوم مدربون متعددون بتدريب مستخدمين او عمال جدد . فمن المتوقع فى هذه الحالة ان ترى بعض الدارسين يستجيبون بسرعة اثناء تدريبهم وبالتالي يتقدمون فى التدريب فى وقت

قصر طالما أن طريقة المدرب تهدف الى ذلك ، بينما يختلف الحال بالنسبة للبعض الآخر اذا ما كانت طريقة المدرب تتصف بمراعاة البطء فى التعليم مثلا .

بعد أن ناقشنا مبدأ الفروق الفردية وتأكدنا من أهميته وعدم إمكان تجاهل هذه الفروق بين الأفراد نرى انه من الضروري أن تعدل مناهج التدريب وبرامجه بما يتلاءم مع حاجات الأفراد . وكلما اتصفت نواحي الاستجابة بالبساطة بالنسبة للدارسين الذين أحسن اختيارهم فإننا نجد أن الفروق الفردية لا تشكل حرجا فى طريق المدرب ، بعكس الحال اذا ما تعقدت أنواع الاستجابة المطلوبة من دارسين لم يحسن اختيارهم إذ سيواجه المدرب أنواعا معقدة من المشاكل تثيرها الفروق الفردية .

وتقوم رسالة التدريب على أساس مساعدة الفرد على تنمية استعداداته الى أقصى درجة ممكنة بالطريقة التى تمكنه من بذل قدراته بما يؤدى الى انجاز العمل على الوجه الأكمل ، والمقصود بذلك استغلال النواحي النفسية والبدنية للعامل الى أقصى درجة تسمح بها إمكاناته . ولا تستطيع برامج التدريب أن تتغلب على او تتخلص من الفروق الفردية بين العمال ، ولذا فمن واجب رجال الادارة بالمصانع والمؤسسات ألا يسيروا فى الاتجاه الخاطيء حين يطلبون من كل عامل أن ينجز عمله حسب مستوى أحسن العمال . بل الأفضل أن نتوقع من كل عامل أن ينجز عمله بالدرجة التى تسمح بها إمكاناته وقدراته بالنسبة للمجموعة التى ينتمى إليها .

٤ - القوى الدافعة على التعلم :

ان القوى الدافعة على التعلم هى بذاتها التى تبعث على بقاء العامل فى مصنعه يؤدى ما يطلب اليه من اعمال . فالعامل يرغب فى التعلم او التدريب ما دام بحاجة الى عمل يرتزق منه او يبغى أن ينال مركزا اعلا من مركزه الحالى أو يتوقع زيادة فى الأجر او تطورا فى مركزه الاجتماعى . وسنعرض فيما يلى بعض المشكلات التى تبرز فى هذه الناحية اثناء التدريب والمقترحات الضرورية للتغلب عليها .

سبق أن أوضحنا أهمية الفروق الفردية فى التدريب ، وعلى نفس النمط يمكن أن نبرز أهميته الذاتية فى الدوافع . وتبدأ الخطوة الأولى

فى هذه الناحية بندمية الرغبة لى العامل للقيام بالتدريب ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الفرغ المسهب للأسباب التى تدعو الى تنظيم برامج تدريبية مع ضرب الامثلة العملية والواقعية فى هذه الناحية . وينبغى ان يدرك العامل بجلاء أهلية تعلم الوسائل الصحيحة لانجاز العمل وتأثير ذلك على تكيفه مع بيئته المهنية وما يعود عليه من المنفعة فى هذه الناحية . وعليه ان يدرك ما يساهم به من مجهود فى تنمية العمل والانتاج بالمؤسسة التى يعمل بها وان يكون صورة واضحة عن الدور الذى يقوم به فى هذه الناحية مبتدئاً بالقسم الذى يعمل به حتى ينتهى الى المؤسسة العامة . ثم عليه بعد هذا ان يفهم مطالب التدريب والالتزامات التى تقع عليه فى هذه الناحية . واذا لم يقنع العامل عن ثقة بحاجته الفعلية للتدريب واهمية هذا التدريب وحيويته بالنسبة له وما يعود عليه من نفع بعد اتمامه ، فانه لن يبذل الجهد الذى يتطلبه التدريب ، بل وقد لا يجدى معه التدريب على الاطلاق .

ومن الضرورى ان تساعد العامل على تحديد هدف واضح يسعى لتحقيقه عن طريق التدريب بما يكفل انجازه للعمل بالطريقة الصحيحة ، وبالتالى تقدمه فى هذا العمل وتدرجه فى المناصب التى تعمل على مواجهة احتياجاته المادية والمعنوية وتجعله يشعر بالرضا عن العمل وبالأمن والطمأنينة فى حياته المهنية . ولا شك فى ان السلوك الموجه لتحقيق هدف معين هو سلوك مثمر وخير من اى سلوك غير موجه .

وتتأثر المقدرة الانتاجية للعامل بفكرته عن برامج التدريب وما اذا كانت تعتبر اعمالاً اضافية بالنسبة له ، بمعنى ان استغلال ساعات العمل اليومية - كلها او جزء منها - فى التدريب افضل بكثير من استغلال وقت فراغ العامل او ساعات راحته اليومية . ومما يثير الدافع لى الموظفين او العمال الجدد ويبعث على اهتمامهم ببرامج التدريب حصولهم على اجور او مكافآت معقولة اثناء فترة التدريب مع تدرجها بالنسبة لمستوى المهارة او الكفاءة الذى يصلون اليه خلال فترة تدريبهم ، فمن شأن هذا التدرج ان يدفع الموظف او العامل لبذل جهده للوصول الى اعلا درجة ممكنة من المهارة حتى ترتفع مكافآته . ومثال ذلك ما لمس المؤلف اثناء اشرافه على برامج التدريب المهنى بمركز تاهيل المحاربين القدماء ، اذ وضع للمحاربين الذين يحضرون للتدريب بعد توجيههم مكافآت بدأت بمبلغ مائة مليم يومياً عن ايام التدريب ، وتدرج المكافأة حسب كفاءة المحارب

ومستوى مهارته حتى وصلت الى مبلغ مائتين وخمسين مليما يوميا .
وقد تلاحظ ان المحاربين كانوا يبذلون أقصى ما بوسعهم حتى ترتفع
مكافاتهم .

ومن العوامل الهامة التي تساعد العامل او الموظف على النجاح
وقوفه على مدى تقدمه فى التدريب أولا بأول . فعلى الرغم من انه سيدرك
هذا التقدم اثناء فترة التدريب ، الا ان اعتراف المدرب بهذا التقدم يشجع
العامل ويذكى فيه روح الحماس ، هذا بالاضافة الى ان خبرة العامل
المحدودة قد لا تساعد على ادراك درجة الكفاءة والمهارة التي وصل اليها .
ولذا فان تقييم هذه الناحية بمعرفة المدرب او المشرف لها قيمتها ، لأنها
تستند الى الخبرة والتجربة . ومن الأفضل ان تقاس كفاءة العامل وقدرته
الانتاجية اثناء التدريب باستخدام المقاييس الكمية ، اذ ان لها دلالة واضحة
بالنسبة للعامل ، بمعنى انها تصبح محددة واضحة المعنى بالنسبة له اكثر
مما تعنيه الناحية النوعية او الوصفية . ولا يفوتنا ان نؤكد اهمية اذكاء
روح التنافس بين العمال ، اذ من شأنها ان تثير حوافز العمال وتدفعهم
الى النجاح .

وللمكافآت او الاثابة اثرها الفعال كدافع للعمال حتى يقبلوا على
التدريب . وليس من الضرورى ان تكون هذه المكافآت مالية ، بل ان
مجرد منح العامل المتقدم فى تدريبيه مركزا مرموقا بين زملائه او نقله الى
وظيفة ترضى كفاءته سيدفعه الى اظهار المزيد من الكفاءة والمهارة
فى عمله . وقد وجد بالتجربة ان الوعود الخلافة وحدها لا تكفى لاذكاء
حماسة العمال واثابهم على التدريب ، اذ يرغب العامل دائما ان يتأكد
من سلامة مركزه فى العمل بطريقة فعالة بما يضمن تكيفه وتوافقه
من جميع النواحي .

٥ - انتقال الخبرات فى التدريب (Transfer of Training) :

يعنى موضوع انتقال الخبرات بالدرجة التي تؤثر بها تعلم موضوعات
او مهارات معينة فى تعلم او انجاز موضوعات اخرى . . وبمعنى آخر
يعنى انتقال الخبرات فى التدريب بالرد على السؤال التالى : « الى أى مدى
تؤثر المعرفة والاستبصار والاتجاهات وانواع الاستجابات التي نتعلمها
فى موقف معين على طريقة العمل والانجاز فى مواقف اخرى » ؟
ويعتبر هذا الموضوع بالغ الأهمية فى المجال الصناعى لما لتطبيقاته العملية

من اثر فى برامج التدريب المهنى بالنسبة للعمال الجدد ، وكذا لتأثيره على تكييف العمال القدامى عند انتقالهم من عمل الى آخر . وقد قام رجال علم النفس بتجارب متعددة فى هذه الناحية ، كان لنتائجها اثر فعال فى محيط التدريب المهنى . وقد يكون اثر انتقال الخبرات موجبا او سالبا ، بمعنى أن تعلم احدى الخبرات قد يكون من شأنه تسهيل او تعطيل اداء الحركات الأخرى فى العمل الذى نقوم بانجازه . وخير مثال لانتقال الخبرات السلبى هو ما يطلق عليه : « تداخل العادات » (Habits Interference) ، وهو ما تعبر عنه الصعاب التى تواجه الشخص الذى يبدأ فى تعلم الكتابة على الآلة الكاتبة بطريقة اللمس بعد أن ظل يستخدم الطريقة المنظورة لعدة سنوات خلت .

وعند اعداد برامج التدريب يجب أن نضع فى اعتبارنا مدى العلاقة بين الموقف التعليمى او التدريبي ، وموقف اداء العمل الفعلى بعد اتمام التدريب . ولذا فمن الضرورى ان يمثل موقف التدريب بالنسبة للدارس نفس الظروف التى سيواجهها فى اداء العمل ذاته فيما بعد ، والواقع ان هذا القول يحتاج الى المزيد من الشرح والايضاح . فالغرض الأساسى من التدريب لا يقنصر على ما نهدف اليه عند انجاز العمل ، اذ بالإضافة الى اهتمامنا برفع مستوى الانتاج نرى التدريب يعنى بتنمية القدرة على الفهم الصحيح لدقائق العمل ووسائل الاستجابة الصحيحة لثتى المؤثرات والاتجاهات العقلية السليمة والدوافع المؤثرة . ولذا فقد تكون هناك احوال خاصة بالعمل ذاته تؤثر على ناحية او اكثر من اهداف التدريب التى سردناها . ولنضرب مثالا على ذلك : فاذا فرضنا أن انجاز عمل من الأعمال يتركز فى ادارة ماكينة طباعة فى مكان تسوده الضوضاء والتشتت نتيجة لوجود ماكينات أخرى مختلفة فى نفس المكان ، فان اتباع القواعد الصحيحة للتدريب يتطلب وجود الدارسين من العمال فى مكان هادى بعيدا عن كل ما من شأنه أن يشتت تفكيرهم ، وبالتالي فلن يصلح مثل هذا المكان لتدريبهم منذ البداية ، اما بعد الانتهاء من مرحلة الشرح والايضاح فيمكن البدء فى تدريب العمال تحت ظروف العمل الحقيقية ، أى فى عنبر الماكينات ، حيث تعم الضوضاء المنبعثة من أصوات الآلات . ويوضح لنا هذا المثال اهمية التفرقة بين العوامل التى تسهل التدريب والعوامل الأخرى التى تعمل على اعاقته وتعطيله من حيث ظروف العمل ذاتها . والعبرة باختيار الوقت الملائم للاستفادة من ظروف العمل الفعلية اثناء تدريب العمال .

ويعتبر تعليم الوسائل الصحيحة للعمل اثناء فترة التدريب من أهم ما نعى به نظرا لما قد يسببه التغاضى عن هذه الناحية من انتقال خبرات سلبية . فقد دلت التجارب فى المجال الصناعى على ان العامل المبتدىء غالبا ما يكون عرضة لتعلم الوسائل غير الصحيحة لانجاز العمل . وبمجرد ان يتعلم ذلك بطريقة خاطئة فسيصبح من العسير اقلعه عنها بعد ان يتسلم عمله الفعلى ويستمر فى الأداء الخاطيء ، اى تنتقل معه خبراته الخاطئة التى اكتسبها اثناء التدريب الى عمله الفعلى ، وبذا يكون انتقال الخبرات سلبيا . ولن يكون امر الانتقال السلبى للخبرات من التدريب الى العمل قاصرا على انجاز العمل وحده ، بل سيكون له اثره على تكيف العامل وتوافقه فى بيئته المهنية لما يسببه للعامل المبتدىء من مشكلات نتيجة لاحباط جهوده وشعوره بالاخفاق . ويجب ان نذكر دائما ان انتقال الخبرات من التدريب الى الانجاز الفعلى للعمل يحدث فى نواحى متعددة من الواجبات التى ينطوى عليها العمل ، وقد يكون هذا الانتقال ايجابيا او سلبيا من حيث الوسائل وتسلسل الواجبات وسرعة الاستجابة للمؤثرات والدقة فى الأداء وفى الميول والدوافع والمثيرات وفى تكوين الاتجاهات اثناء جميع مراحل العمل .

وينبغى الا نقصر تفكيرنا على اثر انتقال خبرات التدريب بالنسبة للعمال الجدد وحدهم ، بل ان هذا المبدأ ينطبق ايضا على العمال ذوى الخبرة السابقة عند تدريبهم على اعمال جديدة . ويمكن القول بان المشكلة التى تواجهنا مع هؤلاء العمال ذوى الخبرة الطويلة عادة ما تكون اصعب منها فى حالة العمال الجدد نظرا لما اكتسبه العمال القدامى من خبرات ومهارات تؤثر على حالة تدريبهم الجديدة . ويتضح الانتقال السلبى للخبرات بالنسبة لهؤلاء العمال ذوى الخبرة الطويلة عندما نبدا فى تدريبهم على عمل يتطلب البطء والروية فى الأداء ، بينما هم قد اكتسبوا مهارة يدوية ودراية وسرعة فى الانجاز نتيجة لخبراتهم السابقة ، مما يتسبب عنه تعرضهم للوقوع فى الخطأ بالنسبة للعمل الجديد . وخير وسيلة للتغلب على هذه المشكلة هى وجود مرحلة انتقال بالنسبة للعمال ذوى الخبرة السابقة قبل تدريبهم على العمل الجديد ، بمعنى مزورهم على اعمال تؤدى بسرعة بطيئة مثلا قبل البدء فى التدريب على مثل هذه الاعمال .

٦ - تأثير العوامل الانفعالية :

لابد لكل استجابة من وجود مؤثر يسببها ، فلكل فعل رد فعل ، وما دامت أنواع السلوك المختلفة التى نراها هى استجابات أو ردود أفعال ، لذا كانت هناك انفعالات خاصة تسبب هذه الاستجابات . وعلى هذا الأساس فان رد الفعل الحركى أو الحسى للعمال اثناء قيامهم بعملهم يرتبط بما يحبه هؤلاء العمال وما لا يحبون وما يقنعون به وما يضايقهم ، وغير ذلك من أنواع الانفعالات المختلفة . ويتأثر التدريب بأنواع الانفعالات المختلفة ، ومثله فى ذلك كمثل شتى أنواع السلوك . وقد يكون الانفعال سبباً فى نجاح التعليم ، كما هو الحال عند مكافأة البارزين من العمال بعد انتهاء مرحلة التدريب ومعرفتهم لذلك من مبدا الأمر ، اذ سيثير رغبتهم فى الاقبال على التدريب واتمامه على الوجه الأكمل . ومن ناحية أخرى قد يعمل الانفعال على تعطيل التعليم أو التدريب عندما يسود القلق نفوس الدارسين خشية الاخفاق أو الفشل .

وتنشأ الاضطرابات الانفعالية اثناء فترة التدريب عن عدة مصادر ، هذا بالإضافة الى العوامل الأخرى التى تنشأ عن موقف العمل ذاته وظروفه . فنواحي المهارة والرضا عن العمل والترقى فى الوظيفة والشعور بالأمن والطمأنينة من الناحية المهنية وغيرها ، تعتبر مصدراً أساسياً للمشكلات الانفعالية ، اذ ان عدم التكيف فى اية ناحية من هذه النواحي سينشأ عنه اثاره لاستجابات انفعالية لها اثرها على نسبة التدريب ودرجته . كما ان عدم النوافق فى النواحي الاجتماعية والعائلية والترويحية وسائر العوامل الأخرى البيئية ستكون سبباً فى اثاره القلق الذى يؤثر بدوره على التدريب ، وبالتالي على العمل والانتاج .

سبق ان ذكرنا ان الانفعالات قد تسهل التدريب أو تعطله . فاذا ما نشأ الانفعال عن عوامل دافعة ايجابية فانه يسهل التدريب عادة ، اذ ان الدافع فى هذه الحالة يبعث على اثاره المبل الى التعلم والرغبة فيه انتظاراً للثابة أو المكافأة المرجوة - سواء اكانت مادية ام معنوية - كما ان الأثر السلبى ينشأ عندما يعترض العامل الشعور بالاخفاق أو الخوف من الفشل ، مما يؤدى الى عدم الشعور بالأمن والطمأنينة ، او عندما يشعر بأن الجزاء ليس من جنس العمل بمعنى ان النتيجة المنتظرة لا تتناسب مع الجهود الذى يبذله فى التدريب . وحينئذ يميل العامل الى الاكتئاب ،

وبالتالى تقل كفاءته الانتاجية . وبصفة عامة فان الاثارة المعدلة تساعد على تحسين مستوى التحصيل ، بينما يعمل الاكتئاب على تأخير مستوى التعليم والتدريب .

ويلاحظ ان الانفعالات تتدخل فى التدريب بطرق عديدة ، اذ انها تتسبب فى عدم الالتفات الى الدرس والاندماج فى احلام اليقظة ، فنرى الدارس يندمج فى حل مشكلات فى ذهنه لا تمت للموقف التعليمى بأية صلة ، كما انه يشرذ بعقله بعيدا عن مكان الدرس او التدريب ويصبح عرضه لتشتت ذهنه فنجدته منفعلا غير مستقر ، شارد اللب اثناء التدريب ، وتثيرة اشياء كان لا يعيرها اى التفات من قبل . ويعتبر القلق وتحمل الهموم دون ميرر من الاستجابات الانفعالية الطويلة المدى التى تسبب الارتباك للدارس وتقلب له الموقف التدريبى رأسا على عقب ، وحينئذ تتصف استجاباته بالبطء فى الانجاز وكثرة الوقوع فى الخطأ وقلة التحصيل وضعف الانتاج والتعرض للحوادث ، كما يتسرب الملل والضيق الى نفسه ويصبح متبرماً بعمله . . ولكى نقتل من تأثير هذه الحالات الانفعالية ، علينا ان نعمل على تكيف العامل وتوافقته بما يثير فيه الدافع القوى على التعلم . ولن يتسنى لنا الوصول الى ذلك الا بدراسة هذه العوامل الانفعالية حتى يمكن العمل على حل المشكلات التى تنشأ فى هذه الناحية . وغنى عن الذكر ان هذه النواحي هي اولى الموضوعات التى يجب ان يهتم بها رجال الادارة فى المصانع ، اذ لن يستطيعوا احراز النجاح فى برامج التدريب الا اذا بدأوا بحل مشكلات التكيف ودراسة الدوافع التى تثير رغبة العمال وتدفعهم الى الاقبال على التدريب ، اذ لا يمكن فصل هذه المشكلات عن عملية التعليم والتدريب ، واذا ما أهمل شأنها فسيشعر الدارس بالنقص ولن يصل الى مرحلة الكمال فى تدريبه .

وعند وضع برامج التدريب المهنى ، تتبع الخطوات الآتية واحدة بعد الأخرى :

- ١ - تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التدريب .
- ٢ - تحليل هذه الأهداف فى صورة واضحة محددة .
- ٣ - استنباط وحدات التدريب اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .
- ٤ - تقنين وسائل التدريب ، مع مراعاة مرونتها لمواجهة الظروف الطارئة .

- ٥ - اختيار المدربين واعدادهم .
- ٦ - اختيار الدارسين .
- ٧ - اعداد وسائل التدريب ومساعداته (الوسائل التعليمية) .
- ٨ - تقييم المحصول الناتج من التدريب وقياس درجة النجاح بعد اتمام كل مرحلة .
- ٩ - متابعة نتائج التدريب .

* * *

ثالثا - التشغيل :

يقصد بالتشغيل (Employment) مساعدة الفرد على ان يجد لنفسه عملا يناسبه بعد ان اتم تدريبه . ويتضمن ذلك معاونة المرشد للفرد حتى يتعرف على قدراته وامكانياته ثم مقارنتها بفرص العمل المكفولة فى المجتمع بالاستعانة بالمعلومات المهنية ، وبعد ذلك تبدا مرحلة الاعداد المهنى اى التدريب ، والخطوة التى تلى ذلك هى البحث عن عمل . . . وقد يظن البعض ان عملية البحث عن عمل لا تستلزم شيئا سوى طرق باب العمل ثم استلام الوظيفة التى يرغب فيها ، ولكن الواقع يختلف عن ذلك ، فالبحث عن عمل يحتاج لخطوة مرسومة مدروسة بعناية حتى يستطيع الشخص ان يركز جهوده فى مجال معين وبطريقة سليمة كى يوفر الوقت والجهد وسنناقش فيما يلى انسب الوسائل التى تستخدم للبحث عن عمل باختصار (٤) :

● كيفية البحث عن عمل :

عندما يفكر الشخص جديا فى اختيار مهنته عليه ان يذكر دائما هذه الحقيقة وهى ان هناك اكثر من عمل فى المحيط المهنى يتناسب معه . ولذا فان استقطاع عدة اسابيع او شهور فى البحث الجدى عن العمل

(٤) راي المؤلف ان يلخص اهم النقاط التى وردت فى كتاب : « كيف نبحث عن عمل » تاليف ميتشل درلس وترجمة العقيد سيد عبد الحميد مرسى (الناشر : مكتبة النهضة المصرية بالاشتراك مع مؤسسة فرانكلين عام ١٩٥٨) وقد وافقت مؤسسة فرانكلين مشكورة على هذا التلخيص .

لا تصرف دون طائل ، بل سيعينه هذا البحث فى الحصول على العمل
المجزى الذى يتيح له حياة طيبة هادئة . وما دمنا نعيش فى عالم سريع
التغير من الناحية الاجتماعية والمهنية فسنجد ان وسائل البحث عن عمل
قد تغيرت أيضا منذ الوقت السالف الذى كان يعيش فيه آباؤنا وأجدادنا .
وإذا ما أدركنا البصر حولنا متتبعين التغير الذى طرأ على المحيط المهنى
نجد ان بعض المهن والصناعات تنمو بسرعة ، بينما يتطور البعض الآخر
ببطء او يثبت على حاله ، فى حين اندثرت بعض الصناعات وجرفها تيار
التطور السريع فى طريقه والقى بها فى زوايا النسيان ، وعلاوة على ذلك
فقد تغير الحال بالنسبة لمطالب الأعمال ذاتها ، فالاتجاه المهنى الحديث
يهدف الى المزيد من الاستعداد والتدريب عما كان عليه الحال من قبل .
وإذا ما ازددنا تأملا فى المحيط المهنى فاننا سنرى دون شك مظاهر
التغير . . فمجان التنافس على أشده فى أغلب الصناعات ، كما ارتقى
مستوى المهارة والكفاية فى أغلب الأعمال ، هذا الى جانب الأعباء التى
أضيفت الى بعض المهن ، واستنبطت الوسائل الحديثة لانجاز أعمال
مما دعا رجال الأعمال الى البحث عن صفات معينة يمتاز بها من
يستخدمونه للقيام بالعمل ، وهم فى سبيل ذلك لا يبالون جهدا ليحصلوا
على بغيتهم بأعين نفاذة مستخدمين أحدث الأساليب العلمية لتحقيق
أغراضهم . . وقد يتيح لنا هذا التأمل الوقوف على بعض الأفكار عن
نوع التغير الذى طرأ على الميدان الصناعى اليوم ، وكلما تعمقنا فى
بحثنا عن الاتجاه الذى تسير فيه الصناعة كلما أفادنا ذلك عند طرق
باب العمل .

وكثيرا ما يطرأ على المجال المهنى بعض الذبذبة نتيجة لاندثار بعض
صناعات وظهور أخرى جديدة مما يسبب أزمة تعطل بين الشباب ، ولذا فمن
الأصوب أن نلم بالتغيرات التى تعترى المحيط المهنى حتى نكون على بينة
من أمرها كما هو الحال فى سوق الأوراق المالية إذ نرى الأسهم فى صعود
وهبوط متأثرة فى ذلك بالحالة الاقتصادية ، ومن شأن معرفتنا بالمحيط
المهنى أن تعيننا على مواجهة المشكلات والعقبات التى قد تعترضنا فى أثناء
البحث عن عمل ملائم . ولا يخفى علينا أن العامل أو الموظف المبتدئ لن
يجد الموقف مريحا بالنسبة له ، إذ كلما ازدادت أزمة التعطل كلما ارتفعت
حدة المنافسة مما يجعل الأمر عسيرا أمام الموظف أو الصانع الذى يطرق
باب العمل لأول مرة . . وعلى الرغم من هذه الظروف فإن الشاب الجسور
الذى أعد عدته لمواجهة مطالب المهنة التى اختارها لن يصعب عليه الحصول

على عمل اذا ما عرف كيف يستغل الفرصة المواتية لطرق باب العمل .
ولا ضير مطلقا من قضاء بعض الوقت فى البحث عن عمل ، اذ ان الخطة
السليمة التى تستنفد بعض الوقت فى التنفيذ ستسير بك فى طريق النجاح
تتيح لك الفرصة لدراسة حالة الصناعات والمهن ومراقبة التغير الاقتصادى
الذى قد يكون سببا فى تعديل قرارك بشأن المهنة التى تختارها ،
كما تسمح لك بالاستقصاء عن انسب الفرص لطرق باب هذا العمل
ودراسة مستقبل هذا العمل ومستلزماته وما يعود عليك من نفع اذا
اتخذته حرفة او عملا .

وعندما تدير بصرك لمعرفة ما يحدث فى الاتجاهات المهنية فى بلدك
بصفة عامة تجد ان الفرص امامك كثيرة فى الميدان المهنى الذى اخترته
لنفسك . . فان مجال المنافسة ليس بدرجة واحدة فى جميع المهن
والصناعات . فادا ما كنت تميل الى الاشتغال بالتدريس مثلا ترى ان
الابواب امامك مفتوحة على مصراعيها اذ ان الحاجة ملحة الى عدد كبير
من المدرسين طالما ان التعليم فى تزايد مستمر ، وهكذا الحال بالنسبة
للمجال الصناعى بالنسبة للثورة الصناعية وتطورنا السريع فى هذا المجال .
ومن ناحية اخرى اذا ما بحثت عن عمل فى مجال الصحافة او الاذاعة
سترى ان الفرص محدودة لمدة سنوات لان هذه الميادين مليئة بالكفايات
فى الوقت الحاضر كما انها قاصرة على طبقة معينة من الفنيين ذوى الخبرة .
وليس المقصود بهذا القول هو تثبيط عزيمة الشباب وعودهم عن البحث
والكفاح فى مجال الأعمال الفنية التى تلعب فيها المناقسة دورا كبيرا .
فالشخص الذى يتمتع بالمقدرة والقوة الدافعة لابد ان يجد لنفسه مكانا
مناسبا فى المجال المهنى ، وما عليه الا ان يعد نفسه للخوض فى مناقسة
عنيقة حتى يكون من الراحين بالوظيفة .

وتستهوى الوظيفة الادارية والكتايبية وشتى الوظائف المكتبية اغلب
للشباب ، فكل شاب يود ان يرى نفسه جالسا الى مكتب اتيق فى احد دواوين
الحكومة او باحدى الشركات حيث يعمل تحت امرته عدد من صغار الموظفين
والسعاة لاجابة مطالبه . . اما اعمال المصانع وما تتطلبه من حياة عملية
مليئة بالحركة التى لا هوادة فيها فليست مما يجتذب شبابنا اليوم .
ولا يغرب عن البال ان النهضة الصناعية تستلزم اقديا من الشباب وتنازلا
عن بعض مظاهر الحياة ، فلن يضيرهم ان يرتدوا بدلة العمل (الأوفرول)
بدلا من الحلة الأنيقة طالما انهم فى النهاية يتقاضون اجرا مناسبيا

فلا تنكص على حقبيك وتتنازل عن فكرة مواصلة الدرس والتحصيل ،
ففى المسابقات العلمية مجال متسع للشباب الذى تتوافر لديه مهارات
ومواهب معينة كالاستعداد الرياضى والمهارة فى أحد الألعاب والتفوق
الدراسى فى المرحلة الثانوية وغير ذلك . وهناك من الشباب من يجد
له عملا لبعض الوقت اثناء ايام الدراسة وفى خلال العطلات الصيفية ،
واهم ما فى الأمر هو أن تسعى للحصول على بعض المال لكى تبدأ
دراستك العالية فى عامها الأول حتى تبدأ بالتوافق مع الجو الدراسى فى
محيط الجامعة ثم ستجد الفرصة سانحة للحصول على احدى المنح
الدراسية اذا كنت متفوقا فى نهاية العام الدراسى . واحذر أن تجمع بين
العمل والدراسة فى خلال السنة الأولى للالتحاق بالعمل خشية أن تفقد
مركزك فى كلا الناحيتين .

٤ - قبل أن تلتحق باحدى الكليات للاستعداد لوظيفتك المستقبلية تأكد
جيدا من امكانات التوظيف فى الناحية التى تعد نفسك لها دون أن تجعل
لفكرة ازدهام احد الميادين المهنية اثرا على تفكيرك طالما أنك مستعد
لمواجهة مطالب هذا العمل . ولا يفوتك أن تدرس امكانات الكلية التى من
شأنها ان تيسر لك التدريب الصحيح والتوجيه الفعال بما يسير بك نحو
اعدادك للعمل الذى يلائمك .

ان البحث عن عمل ملائم مشكلة مهنية قائمة بذاتها . . اذ أنك فى
خلال بحثك عن عمل تقوم بعرض كل ما يمكنك القيام به فى ميدان العمل
الذى تشد فيه المنافسة ، ولذا فان نجاحك فى هذه الجولة يعتمد الى
حد كبير على لباقتك وذكاك وقوة احتمالك اثناء المضى فى هذه المعركة
وصمودك حتى نهايتها . . فقبل أن تمضى فى بحثك ، ضع نصب عينيك
ان اعداد خطة لهذا البحث وتنسيقها هى من الزم الضرورىات لك .
فمن اهم الأعباء الملقاة عليك حينذاك هو ان تكون قادرا على تقديم
شتى البيانات اللازمة لصاحب العمل عن محصولك الدراسى وأوجه نشاطك
والخبرات المهنية التى اكتسبتها وسائر المعلومات الأخرى المتعلقة بك بكل
أمانة ودقة ووضوح .

ويعتبر الملف الشخصى احد المراجع الهامة التى تعتمد عليها فى سرد
المعلومات اللازمة عنك ، وستجد أنك بحاجة الى نسخ عدة صور منها
لتقدمها لمستخدمك المرتقب ولأصدقائك ومعارفك . وتقع هذه البيانات
عادة فيما لا يزيد عن صفحتين منسقتين بالمداد أو بالآلة الكاتبة ، ويوضح
فيها ما يأتى باختصار :

ويشعرون بمزيد من الطمأنينة . . ولا جدال فى ان اقتصادنا يعتمد على سواعد العمال وخاصة فى نهضتنا الصناعية الحالية . فالعمال هم الذين يصنعون لنا الأدوات التى نستخدمها فى منازلنا ومكاتبنا وتنقلاتنا ، وهم الذين يقومون باصلاح الأجهزة والأدوات والآلات التى لا نستغنى عنها فى حياتنا اليومية ، كما أنهم يستخرجون المعادن التى تدخل فى اغلب الصناعات ، وبالاختصار فهم الذين يديرون عجلة الصناعة المدنية . ولذا يجب الا نغفل عن هذه الصناعات وما لها من أهمية اقتصادية .

وللتدريب أهمية قصوى لمساعدة الفرد على الوصول الى درجة معينة من المهارة والكفاية . وكلما ازداد مجال التنافس فى المحيط المهنى كلما ازدادت أهمية التدريب المناسب لكل مهنة . والتدريب هو الذى يفرق بين النجاح والفشل ، وكل ما يتطلبه الأمر هو ان يحصل الشخص على اكبر قسط ممكن من التدريب لاكتساب الخبرة التى يتطلبها العمل سواء اكان ذلك داخل المعهد الدراسى أم خارجه . وفيما يلى بعض التوجيهات التى تفيد الشباب فى هذه المرحلة التدريبية ، وهى تخاطب الشباب الذى يعد نفسه مهنيا :

١ - اذا كنت تشعر بأنه لابد من التحاقك بعمل بمجرد الانتهاء من المرحلة الثانوية ، فعليك ان تبحث فى معهدك او مجتمعك عن نوع التدريب الذى يمكنك الحصول عليه اثناء القيام بعملك الجديد . وقد اثبتت التجارب ان حوالى ٦٠٪ من الشباب يلتحقون بأعمال ووظائف روتينية فى بدء حياتهم العملية . وقد تكون احد هؤلاء الشباب ، ولذا فمن الافضل ان تبدأ فى وضع خططك للتدريب المتصل كى تعد نفسك لمركز اعلى فى مهنتك ، وتستجد فى برامج التدريب المهنى المتعددة ما يعينك على تحقيق غرضك .

٢ - اذا اعاقتك بعض الصعوبات المالية عن الحصول على التدريب الذى ترغب فيه فامامك احد طريقين : اما الالتحاق بأحد مراكز التدريب المهنية الخاصة بالقوات المسلحة ، او الالتحاق بأحد مراكز تدريب التلمذة الصناعية ، ففى كلا الميدانين فرص واسعة لكل شاب قادر على العمل .

٣ - لن يخلو الأمر من ان تبحث عن كلية او معهد تلتحق به لاتمام دراستك واذا لم تتوافر لديك الامكانيات المالية لمواجهة مطالب الدراسة

١ - الاسم ، والجنس ، والسن ، والطول ، والوزن ، وعنوان الإقامة ، ورقم التليفون (ان وجد) .

٢ - محصولك الدراسى موضحا اسماء المدارس والمعاهد التى درست بها ومدة الدراسة بكل منها ، وتاريخ الالتحاق والتخرج ، ومواد الدراسة بكل معهد ومواد التخصص .

٣ - خبرتك المهنية ، مشتملة على وصف الأعمال التى سبق لك الاشتغال بها - سواء اكان ذلك لبعض الوقت ام بصفة دائمة - مع ذكر اسم صاحب العمل وعنوانه والمدة التى قضيتها بكل عمل واسم المشرف المباثر على عملك .

٤ - نشاطك فى اوقات الفراغ مع ذكر النوادى والجمعيات المدرسية والاجتماعية والثقافية التى كنت تزاول فيها نشاطك .

٥ - ميولك وهواياتك وانواع الرياضة التى تمارسها .

٦ - قائمة تحتوى اسماء من يمكن الرجوع اليهم من مدرسيك واصحاب الأعمال السابق لك الاشتغال معهم والاصدقاء وغيرهم ممن يمكن الركون اليهم للحصول على بيانات وافية عنك .

ومن الأفضل ان تلتصق بالملف صورة شمسية حديثة لك .

انك تبلغ ذروة النجاح فى جولتك للبحث عن عمل اذا ما تمكنت من الحصول على مقابلة مع صاحب العمل المرتقب ، فالمقابلة تحدد مصير جولتك وقد تكون خاتمة المطاف لهذا الداب المتواصل للبحث عن عمل . . . ولذا كان من الضرورى ان تعد نفسك لهذه المقابلة وتراجع مظهرك العام ومعلوماتك ومستنداتك وتسبح نفسك بالذكاء واللباقة والحرص وسعة الأفق قبل ان تتخذ خطواتك الأخيرة نحو مقابلة صاحب العمل . . . ان الأثر الذى تتركه فى نفوس الآخرين أثناء بحثك عن عمل يعتمد على مظهرك الى حد كبير . فلا تهمل مراجعة ملبسك وهندامك لتتأكد من ان كل شىء يبدو نظيفا وان هندامك ومظهرك يبعثان على الراحة والاطمئنان ، ويحاول اصحاب الأعمال الحكم عليك من مظهرك وملبسك وكيفية العناية بها ، ولكن لا تحاول ان تسرف فى التأنق أو اختيار ملابس ذات ألوان صارخة متنافرة ، كما يجب على الفتاة ألا تسرف فى الزينة قبل المقابلة أو ارتداء

ملابس غير ملائمة ، فرجال الأعمال يفضلون دائما الملابس البسيطة
المحتشمة سليمة الذوق .

وتبدأ المقابلة عادة منذ اللحظة التي تطرق فيها باب المكتب وتقابل
سكرتير المدير . فعليك بالمحافظة على الموعد المحدد والذهاب بمفردك دون
أن تصطحب احدا من اقاربك او اصدقائك ، وانتظر حتى يأتى دورك
فى المقابلة دون ان تبدو عليك مظاهر اللهفة او القلق ، وكن لبقا فى
حديثك عندما يوجه اليك الحديث واحذر الثرثرة . وقد يدعشك ان تعلم
ان صاحب العمل او المدير سيسال سكرتيرته عن سلوكك فى فترة الانتظار
بعد انتهاء المقابلة . وقد يطلب منك ان تملأ استمارة خاصة بالوظيفة فى
فترة الانتظار للمقابلة ، فاستخرج البيانات الخاصة بك من المظروف الذى
تحمله واملأ البيانات بدقة وأمانة ووضح .

وهناك بعض القواعد الهامة فى المقابلة التى يهتمك معرفتها . .
ففى بعض الأحيان تتخذ المقابلة صبغة الامتحان الذى يستغرق وقتا طويلا ،
وفى كثير من الأحيان لا تخرج المقابلة عن مجرد حديث او مناقشة عادية .
وطالما ان كل مقابلة تخدم هدفا معينا فان ذكر بعض الملاحظات العامة
سيفيد فى هذه الناحية بصفة عامة . وفيما يلى الخطوات الأساسية التى
تتبعها أثناء المقابلة :

١ - ابدأ بتقديم نفسك ، ذكرا اسمك باختصار ونوع العمل الذى
تبحث عنه .

٢ - بعد الانتهاء من عبارات التعارف اترك الفرصة للمستجوب ليقود
المناقشة . . وقد يبدأ بذكر مقتضيات العمل ثم يسالك ان تخبره بالمزيد
عن نفسك . لاحظ ان تكون اجاباتك محددة واضحة دون اسهاب الا اذا
طلب منك ان تسهب فى ذكر التفاصيل ، ولا تخرج عن موضوع السؤال .
قدم اليه ملفك الشخصى ولا تسرف فى تقديم المستندات فى هذه اللحظة
ما لم يطلب منك ذلك .

٣ - سيوجه اليك المستجوب عددا من الأسئلة فكن صريحا وامينا فى
اجاباتك مستخدما اللغة الصحيحة والتعبير السليم . لا تحاول المقاطعة
أثناء الحديث وصوب بصرك نحو المستجوب عندما يسالك ولا تتهرب من
نظراته . واجعل مؤهلاتك وخبرتك هى التى تبرر حصولك على الوظيفة
بدلا من الاسترسال فى ذكر حاجتك الى العمل ، فكل ما يهم المستخدم

أو صاحب العمل هو الطريقة التي ستخدم بها المؤسسة ولا يعنيه كثيرا
مدى حاجتك الى العمل .

٤ - حاول أن تبدو طبيعيا اثناء المقابلة ولا تسمح لزماد اعصابك
أن يفلت منك فتكثر من اصلاح ربطة العنق دون مبرر أو تعبت بحلقة
المفاتيح أو تفرك اصابعك أو تعبت بأدوات المكتب ، وتجنب القاء الفكاهات
دون مبرر أو التماذى فى اظهار روح المرح والدعابة ، بل كن متزنا وطبيعيا .

٥ - سيمندك صاحب العمل دون شك فرصة لتوجه اليه اى أسئلة
تراها لازمة ، وهذه فرصتك للوقوف على المزيد من المعلومات عن مطالب
الوظيفة ومستقبلها . وإذا ما رايت أنك قد حصلت على الوظيفة فمن حقك
السؤال عن ساعات العمل ونظامه والأجر الذى ستتقاضاه وأى بيانات
أخرى تهتمك فى هذه الناحية ، ولكن تجنب هذه الأسئلة فى اول المقابلة
حتى لا يشعر صاحب العمل باهتمامك بهذه التفاصيل بدلا من الاهتمام
بطبيعة العمل ومستلزماته فتخب ظنه .

٦ - لصاحب العمل حرية التصرف فى نهو المقابلة حسب استصوابه . .
فقد يخطر ببالك بأنك قد حصلت على الوظيفة ، أو انه ما زالت تنقصك بعض
المؤهلات أو التدريب ، وقد يتطلب منه الأمر الرجوع الى المصادر والمراجع
التي ذكرتها ، أو قد يكون ممن يؤمنون بعدم اتخاذ قرار سريع قبل أن
يقابل عددا آخر من طالبي الوظيفة .

٧ - لا تنس أن تشكر صاحب العمل فى نهاية المقابلة واترك له نسخة
من ملفك الشخصى بالإضافة الى عنوانك ورقم الهاتف . وأن تساله عما إذا
كان يسمح لك باتصال به بعد بضعة ايام .

إذا شعرت بأن نتيجة المقابلة مشجعة فلا يفتك أن تحتفظ ببطاقة
صاحب العمل للاتصال به فيما بعد . ومن ناحية أخرى فإن ارسال كلمة
شكر رقيقة لصاحب العمل بعد المقابلة تدل على روح المودة واللباقة من
ناحيتك وتساعد الطرف الآخر على أن يتذكرك ويشعر باهتمامك بالعمل .

وإذا لم يتيسر لك الحصول على وظيفة بعد أن بذلت جهدا كبيرا فمن
الاصوب أن تراجع مؤهلاتك وامكاناتك وتختبرها اختبارا وثيقا بالنسبة
لمقتضيات العمل الذى تبحث عنه . وإذا كانت رغبتك هى أن تبدأ بعمل
يكسبك مزيدا من الخبرة يؤهلك للوظيفة التى ترغب فيها ، ولكن لا يفتك

أن تبدأ بالعمل الذى يتناسب مع مؤهلاتك وقدراتك وامكانياتك والذى يقع فى دائرة تخصصك حتى تحصل على العمل الذى ترغب فيه . واحذر من تقبل أى عمل لمجرد الحصول على وظيفة ولتريح نفسك من عناء التجوال فى سبيل البحث عن عمل مناسب ، وما دمت تحمل المؤهلات المطلوبة ولديك القدرة اللازمة للعمل فانك ستحصل على بغيتك فى أول فرصة تسنح لك .

ولا تنس أن تقضى ثمانى ساعات يوميا فى سعى متواصل لمدة ستة ايام اسبوعيا فى البحث عن عمل . ولكن لا تدع ذلك يصرفك عن القراءة والاطلاع والبحث ومقابلة الأصدقاء والترويح عن نفسك ، ولا تهمل صحتك فالعقل السليم فى الجسم السليم .

ولكى يمكن تشغيل الفرد بنجاح يجب على اخصائى الترخديم او المرشد المهنى (Vocational Counselor) أن يحصل على المعلومات اللازمة عن مطالب الأعمال التى يستطيع الفرد أن يؤديها وكذا امكانيات الفرد فى هذه الناحية . وتستخدم المقابلة وتحليل العمل والتوصيف المهنى والمعلومات المهنية كوسائل رئيسية للحصول على المعلومات عن مطالب الأعمال ، أما امكانيات الفرد فتقررهما الاختبارات الطبية والنفسية والخبرات السابقة والمقابلة . . وبعد تشغيل الفرد ياتى دور متابعته اثناء قيامه بالعمل لفترة معقولة للتأكد من أن فى مقدوره القيام بهذا العمل بنجاح ومعرفة اتجاهاته نحو العمل ، حتى اذا ما لزم الأمر يمكن تحويله الى عمل آخر أكثر ملاءمة قبل أن يعتريه الشعور بالاحباط والفشل مما يؤثر على حالته النفسية وعلى انتاجه .

* * *

رابعا - التكيف مع البيئة المهنية :

ان عملية التكيف المهنى (Vocational Adjustment) ترتبط ارتباطا وثيقا بتوافق الفرد مع بيئته المنزلية والاجتماعية ، فاذا ما شب الفرد منذ الصغر على الاخلاص فى العمل واتباع الامانة والدقة وتحمل المسئولية فان هذه العادات تلازمه عندما يقبل على عمله وتسير به فى طريق النجاح . واذا ما صادف الفرد صعوبات تعترض طريق نجاحه فى عمله ، فمن واجب المشرف على العمل (Supervisor) أن يحيله الى اخصائى التوجيه

المهني والارشاد النفسي الذي يقوم من جانبه بتحليل المشكلة واضعا نصب عينيه ان يتعامل مع الفرد كوحدة كاملة وكل لا يتجزأ بمعنى دراسة ظروفه داخل المصنع وخارجه حتى يستطيع تكوين صورة واضحة عن سبب المشكلة مما يساعده على السير في طريق الحل الصحيح . وعند اجراء عملية الارشاد النفسي (Counseling) يجب النظر بعين الاعتبار الى المبادئ الآتية :

١ - ان كل صفات الفرد الشخصية ترجع الى سلوكه وعاداته .
ولذا فالتوجيه المثمر هو الذي يعتبر الفرد وحدة كاملة لا تتجزأ .

٢ - على الرغم من تشابه الأفراد في نواح شتى الا انه يجب النظر بعين الاعتبار الى الفروق الفردية .

٣ - تعتبر عملية التوجيه سلسلة مستمرة من الخدمات تلاحق الفرد منذ طفولته حتى الشيخوخة وتتبعه أينما حل لمعاونته في التغلب على مشكلاته .

٤ - على الرغم من أن عملية الارشاد النفسي تمس كل مرحلة من مراحل حياة الفرد الا أن الفكرة السائدة ترمى الى تركيز الارشاد في نطاق الصحة النفسية للفرد من حيث تدخلها في تكيفه مع المنزل وفي علاقاته المهنية والاجتماعية .

٥ - يجب أن تحول مشكلات الارشاد التي تحتاج الى علاج نفسي أو طب نفسي الى ذوى الخبرة ممن تخصصوا في هذا النوع من العلاج -
المعالج النفسي الاكلينيكي (Clinical Psychologist) والطبيب النفسي (Psychiatrist) .

بعد هذا العرض السريع لناحية التكيف المهني ، يبدو من المعقول ان نتعمق ببعض الاستبصار في هذه الناحية ، وحينئذ نلمس أن لها شقين :
أحدهما علمي والآخر تطبيقي . فالأول يتعلق بناحية البحث والتجريب في مجال التكيف المهني والعوامل المؤثرة عليه ، والثاني يختص بالوسائل العملية الفعالة التي تساعد على التكيف المهني في مجال العمل .

فمن الناحية العلمية نجد أن البحوث التي تعرضت لموضوع التكيف المهني عديدة ونستطيع أن نخرج منها بتصنيف للمشكلات التي يتناولها .

وقد أصدرت جامعة « منيسوتا » بالولايات المتحدة الأمريكية كتاباً عن موضوع التكيف المهني قام بإعداده لفيف من أساتذتها (٥) وقسم الموضوع الى النواحي الآتية :

- ١ - تقبل العمل والرضا عنه
Job Satisfaction
- ٢ - الروح المعنوية واتجاهات الموظفين
Morale & Employee Attitudes
- ٣ - القوى الدافعة للعمال
Worker Motivation
- ٤ - المحكات السلوكية
Behavioral Criteria
- ٥ - الصلاحية المهنية
Vocational Fitness

ويمكن تلخيص ما أسفرت عنه البحوث والآراء التي استعرضها المرجع سالف الذكر فيما يأتي :

- ١ - يمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملين أساسيين :
« الرضا » (Satisfaction) و « الكفاية » (Satisfactoriness)
فيشتمل « الرضا » على الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام وكذا تقبل الفرد للنواحي المختلفة للظروف البيئية للعمل (المشرف على العمل والزملاء والمؤسسة التي يعمل من أجلها وأحوال العمل وساعات العمل والتأجر ونوع العمل الذي يقوم به) . وبمعنى آخر فإن رضا العامل يشمل اشباع حاجاته وتحقيق آماله وأهدافه . أما « الكفاية » فيعبر عنها بمدى كفاءة العامل وأهليته للعمل وكفايته الانتاجية ، وبالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملاؤه في العمل والمؤسسة التي يعمل بها . وهي التي يعبر عنها سلبياً بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل . وهي التي يعبر عنها ايجابياً بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته .
- ٢ - يجب أن يكون الفرد هو الوحدة الأساسية في الدراسة المتعلقة بالتكيف المهني - فعلى الرغم من أن مقارنة الجماعات بعضها ببعضاً تلقى

Lloyd H. Lofquist, et , al : **A Definition of Work** (٥)
Adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation :
X, Bulletin No. 30, May 1960 (Minneapolis : University of Minnesota. 1958) .

ضوءاً على الدراسة ، الا أن الفروق بين الأفراد والفروق فى داخلية الفرد نفسه لها أهمية قصوى ودلالة كبيرة فى الدراسة . ولذا فالدراسة الفردية لها أهمية بالغة فى هذه الناحية .

٣ - يستلزم التكيف المهنى بعض الوقت لحدوثه . والواقع أن سنوات العمل للفرد تكون فى مجموعها الفترة التى تستغرقها عملية التكيف . ويلاحظ أن الرضا (الاشباع) والكفاية قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام ، ولذا فقد تكون هناك دورات من الاشباع وعدم الاشباع ودورات من الكفاية وعدم الكفاية فى التاريخ المهنى للفرد . وقد تكون التغيرات التى تطرأ على نواحى الاشباع والارضاء من أهم صور التكيف المهنى .

٤ - قد تختلف أنماط التكيف المهنى باختلاف المهن . فالمحكات ذات الدلالة قد تختلف من مهنة الى أخرى ، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة فى المحكات نفسها من مهنة الى أخرى .

٥ - يتأثر التكيف المهنى بعوامل السن والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونمط الشخصية والتكيف خارج نطاق العمل . ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الاشباع والارضاء تعكس درجات مختلفة من التكيف المهنى بالنسبة لاختلاف السن والجنس ومستويات التعليم والتدريب وغيرها . ولذا يجب أن نضع فى اعتبارنا هذه الارتباطات حتى نفهم ناحية التكيف المهنى على حقيقتها .

٦ - هناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن العمل والاشباع والعوامل الغالبة فى هذه الناحية هى : الأجر ، والزملاء فى العمل ، والاشراف ، ونوع العمل ، ومدى الارتباط بالمؤسسة ، والشعور بالأمن ، والادارة ، وفرص الترقى .

٧ - يمكن فهم اتجاهات العمال ومعنوياتهم فهما صحيحا فى نطاق علاقاتهم بالمحكات السلوكية كالقدررة الانتاجية ، والنقل الداخلى ، والغياب ، ونسبة الحوادث ، والمسكلات المتعلقة بالنظام ، والمنازعات . ولا يكون التكيف المهنى متكاملا اذا لم يشمل على هذه المحكات السلوكية .

٨ - للدوافع أهميتها للدلالة على التكيف المهنى . ويلاحظ أن الشعور بالملل من العوامل المؤثرة على التكيف المهنى وخاصة بالنسبة للأعمال المتكررة الروتينية . ويتأثر تكيف الفرد بمدى التناقض بين أهداف

الفرد وخبراته . ويلاحظ أن العامل المحدود الأهداف يستطيع أن يتوافق مع الظروف المهنية حتى ولو كانت غير ملائمة بدرجة أكبر من الشخص الطموح .

٩ - تعتبر الصلاحية المهنية ، أى مقارنة امكانيات الفرد بمقتضيات العمل . أحد الأبعاد الأساسية للتكيف المهني . وتبدو أهمية هذا العامل - أى الصلاحية المهنية - فى حالة ذوى العاهات بصفة خاصة .

١٠ - تعتبر الوسائل الآتية ذات قيمة فى دراسة التكيف المهني :

(أ) مقياس للاشباع المهني بوجه عام ، مثل « مقياس هوبوك للاشباع المهني » (Hoppock Job Satisfaction Blank) .

(ب) مقياس لاتجاهات العمال نحو العمل .

(ج) قياس الاحتياجات الفردية .

(د) مقياس مستوى الطموح .

(هـ) مجموعة من اختبارات الاستعدادات كالاستعداد الكتابي او الميكانيكي او اختبارات الاستعداد الفارقة .

(Differential Aptitudes Tests Battery)

(و) مقياس للميول مثل « مقياس سترونج للميول المهنية » .

(Strong Vocational Interest Blank)

(ز) مقياس للكفاءة والأهلية للعمل ، وهو يعد محليا فى المصنع او المؤسسة .

(ح) استبيان عن التاريخ المهني يشتمل على الأعمال التى مارسها الفرد منذ التحاقه بالعمل مع وصف هذه الأعمال ، ومدة مزاولتها ، ومتوسط الأجر ، واسباب ترك العمل ، ووسائل البحث عن عمل ، وفترة التعطل وغيرها .

(ط) محك للصلاحيه المهنية يصلح للمقارنة مع الخواص المهنية كالاستعدادات والميول) .

بعد هذا التلخيص لنتائج البحوث التى اجريت فى مجال التكيف المهنى ، يبدو من المعقول ان ننتقل الى الناحية التطبيقية ، اى انسب الوسائل لتحقيق التكيف فى الحياة العملية . . اذ يمر الموظف بفترة حرجة فى بداية عهده بالوظيفة . وهذه هى بداية فترة التكيف حيث يبدأ فى الوقوف على قدميه والصعود امام مقتضيات العمل ومستلزماته واثبات كيانه ووجوده فى نظر رؤسائه وزملائه . فاذا كان الاشراف فى هذه الفترة قائما على اسس سليمة فان الموظف يسير فى الطريق السليم نحو تنمية عادات العمل الطيبة المرغوبة والتى تتطور فيما بعد الى مهارات . ونظرا لان الاتجاهات تنمو وتتطور فى خلال هذه الفترة فمن الواجب المحافظة على رفع روحه المعنوية اثناء مرحلة التكيف . ولذا فمن الضرورى ان يقوم الاشراف - فى خلال هذه الفترة - على اساس من الفهم والاخلاص ومراعاة المبادئ الاساسية للعلاقات الانسانية .

ويقوم الموجه او المرشد (Counselor) بدور حيوى خلال هذه الفترة - وهى فترة التكيف فى بدايتها ، وتقع على عاتقه مسؤولية كبيرة لا تقل عن مسؤولية المشرف ان لم تكن تفوقها . فبينما نجد وظيفة المرشد لا تتصف بالسلطة او الرئاسة الا ان من واجبه ان يكون يقظا ومتنبها لكل ما يدور حوله وخاصة بالنسبة للمواقف التى تؤثر على العلاقات الانسانية فى المؤسسة التى يعمل بها . وعليه ان يعرف كيف يقدر بدقة الدرجة التى يحتمل ان يتكيف بها العامل او الموظف بالنسبة لموقف العمل . ونظرا لعدم وجود مقاييس محددة يلجا اليها المرشد لتحديد درجة تكيف العامل مع العمل ، لذا فعليه ان يناقش بعض العوامل والاسس مع المشرف ، وهى تتلخص فيما يلى :

١ - الصلاحية للعمل :

(ا) هل يستطيع العامل مواجهة مقتضيات العمل الفيزيائية والعقلية وغيرها .

(ب) هل يستطيع العامل الاستمرار فى هذا العمل متدرجا فيه الى اعلا درجاته ؟

٢ - سمات الشخصية :

- (ا) هل يستلزم العمل تركيزا فى التفكير ؟
(ب) ما درجة تكرار التأخير والغياب للعامل ؟

- (ج) هل يستطيع العامل ان يكون علاقات مع زملائه بسهولة ؟
 (د) هل يستطيع الاعتماد على نفسه ؟
 (هـ) هل اختبرت امانته ؟

٣ - التقدم فى العمل :

- (ا) ما مدى تقدم العامل فى عمله حتى هذه اللحظة ؟
 (ب) ما هو تقدير المشرف لهذه الناحية بالنسبة للعامل ؟
 (ج) ما هى الاجراءات التى اتخذت للتوفيق بين الاختلاف فى الآراء فى هذه الناحية ؟

٤ - الخطط المستقبلية :

- (ا) هل هناك ما يدل على ان العامل قد وضع لنفسه خطة للتكيف بالنسبة لعمله الجديد ؟
 (ب) متى ستبدأ - كمرشد - فى الاتصال بالعامل لمعاونته فى تنفيذ خطته ؟
 (ج) ما هى خطتك بعد الاتصال بالعامل وما هو الاجراء الذى ستأخذ ؟

فى الاجابة عن هذه الاسئلة وغيرها ما يساعد المرشد فى التعرف على مدى تكيف العامل والموظف . ولكى يستطيع المرشد تفسير البيانات التى يحصل عليها بدقة يجب ان يلم بنظام العمل فى المؤسسة والنشاط الذى يقوم به المشرفون ورجال الادارة ، ولن يتاح له ذلك الا عن طريق الاتصال المباشر بهيئة الاشراف والادارة . وفى النقاط الآتية ما يساعد المرشد كى يتعرف على سياسة الاشراف والعمل بالمؤسسة للوقوف على العقبات التى تحوز دون عملية التكيف بالنسبة للعمال والموظفين :

- ١ - دراسة ظروف العمل واحواله بالمؤسسة - بعد استئذان السلطات صاحبة الشأن - وبمعاونة المشرفين ورجال الادارة ، مع ملاحظة ان تشمل الدراسة كل قسم من اقسام المؤسسة او المصنع .
 ٢ - دراسته توصيف الأعمال ومواصفاتها دراسة دقيقة ، والتركيز على مقتضيات الأعمال ومستلزماتها .

٣ - دراسة ملفات المستخدمين والخروج ببيانات احصائية عما يأتي :
(ا) متوسط السن بالنسبة للقوى العاملة بالمؤسسة وهل هذا المتوسط فى ارتفاع او انخفاض . واذا لاحظت تغيرا واضحا فى الأرقام بالنسبة للسنوات الأخيرة فيلفت نظر رجال الادارة اليها .

(ب) هل معدلات التنقلات الداخلية معقول بالمقارنة بالمصانع او المؤسسات المشابهة ؟

(ج) هل معدل الغياب معقول ؟

(د) ما هو معدل الحوادث التى تقع من الموظفين الجدد بالنسبة لحوادث المؤسسة بوجه عام ؟

وبالإضافة الى ما ذكر فان استخدام مقاييس الذكاء والاستعدادات الشخصية فى وضع العمال والموظفين فى الأعمال التى تلائمهم مما يساعد على تكيفهم . . وتساعد برامج الارشاد النفسى على تكيف العمال والموظفين ، وفيما يلى بيان وسائل الارشاد التى تساعد على التكيف المهنى :

١ - يستطيع المرشد تحسين وسائل تكيف المستخدمين بالنسبة للعمل بالآتى :

(ا) توضيح تعليمات المؤسسة وسياستها ونظام العمل بها .

(ب) تفسير استجابات المستخدمين لهذه التعليمات وابلغها الى رجال الادارة بصفة عامة .

(ج) المعاونة فى تنمية الاتجاهات السليمة من جانب رجال الادارة نحو المستخدمين .

(د) وضع برنامج يساعد فى التقليل من تعب العمال .

(هـ) التعرف على العوامل الانسانية التى تنطوى عليها عملية الانتاج .

(و) اقتراح الوسائل التى تساعد على رفع الروح المعنوية بين المستخدمين فى كل اقسام المؤسسة .

٢ - يساعد المرشد العمال على التكيف عن طريق :

(٤) وضع الخطط الكفيلة بتحسين العلاقات بين المشرفين والعمال ، ومراقبة تنفيذها .

- (ب) ازالة اسباب تاخر العمال وغيابهم .
- (ج) اقتراح التغييرات اللازمة بالنسبة لأحوال العمل التي تعطل الانتاج .
- (د) توضيح اى تحسينات فى الاضاءة والتهوية والتدفئة والظروف البيئية للعمل .
- ٣ - يستطيع الموجه أن يجعل هيئة الادارة على علم بنواحي التقدم عن طريق :
- (١) الاحتفاظ بسجلات وافية عن الأعمال التي تمت ونتائجها .
- (ب) تقديم تقارير دورية لهيئة الادارة .
- وفيما يلى بعض التوجيهات التي تساعد المرشد فى القيام بعمله لتحقيق أهداف التكيف المهني :
- ١ - كن صدوقا ، دون ان تفقد هيبتك .
- ٢ - اعمل على تقوية مركز المشرف ولا تحاول اضعافه .
- ٣ - كن عادلا مع المستخدمين ولا تتدخل فى شئونهم بدرجة غير مقبولة .
- ٤ - كن هادئا ومترنا ، ولا تستخدم روح الاشراف او الادارة ، وتمسك بمبادئ العلاقات الانسانية .
- ٥ - اجعل مقترحاتك بناءة ، ولا تتدخل فى المنازعات الشخصية للمستخدمين .
- ٦ - راجع البرنامج بين آن وآخر ، ولا تضيق دائرة نشاطك ، واجعل البرنامج مرنا لمواجهة كافة الظروف والاحتمالات .
- ٧ - لا تنطق بغير الحقائق وابتعد عن الشرثرة .
- ٨ - كن واقعي وحاول الحصول على الحقائق دون أن تتكهن بالنتائج .
- ٩ - اقترح ما تراه مناسبا ، ولا تفرض آراءك .
- ١٠ - كن عطوفا وصبورا ، ولا تتسرع فى الحكم على الأشخاص أو المواقف .

١١ - لا تسرف في الوعود ، وحاول تحقيق ما وعدت به حتى لا تفقد ثقة الموظفين .

ومما تقدم يتضح أن عمل المرشد يتطلب أن يكون حلقة الاتصال بين الإدارة والموظفين وهو - دون غيره - يستطيع أن يساعد الموظفين والعمال على التكيف المهني .

الانتقاء المهني

تتلخص عملية الانتقاء المهني في اختيار الصالحين من المتقدمين للأعمال المختلفة إذا ما طبقت قدراتهم وخبراتهم مستلزمات الأعمال والوظائف الشاغرة . ونجد أمامنا في هذه الحالة عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون في الالتحاق به ، ولذا فإن محور الاهتمام في هذه الحالة هو الوظيفة أو العمل ذاته ، بعكس الحال في التوجيه المهني إذ يتركز الاهتمام فيه بالفرد دون العمل . والهدف الأساسي من الانتقاء المهني هو اختيار أصلح الأفراد واقدريهم على انجاز العمل بنجاح .

ومن الناحية العملية هناك عدة اعتبارات في الانتقاء المهني تتلخص فيما يلي :

١ - تعديل سياسة استقطاب القوى العاملة :

تتبع المؤسسات والمنشآت الصناعية عدة وسائل للحصول على العمال والموظفين ، إلا أن السياسة الموضوعية للحصول على المستخدمين تحتاج الى بعض الترتيب والتعديل ، إذ أن أغلب الوسائل المستخدمة في هذه الناحية مرتجلة . وهناك حاجة ماسة الى البحث والدراسة العلمية في هذه الناحية للوقوف على أنسب الوسائل التي تتبع في الحصول على الموظفين والعمال .

٢ - المقابلة :

تهدف مقابلة الانتقاء (Selection Interview) الى معرفة ما اذا كان لدى طالب الوظيفة المؤهلات والخبرات التي تتطلبها الوظيفة وبناء درجة . ويستخدم عادة نوعان من المقابلة في الانتقاء المهني : الأولى قصيرة لمدة لا تتجاوز الخمس دقائق لمعرفة بعض البيانات الأولية

عن طالب الوظيفة ، والثانية تستغرق وقتا اطول وتتناول بعض التفاصيل
باسهاب للوقوف على قدرات الشخص وامكانياته وخبراته .

وخير وسيلة لتحسين المقابلة هي ان يقوم بها افراد مدربون لديهم
خبرة كافية بالسلوك البشرى وقادرون على القيام بالمقابلة بطريقة موضوعية
دون تحيز او تحامل . وما من شك فى ان الاختصاصيين النفسيين هم اقدر
من يقوم بعملية المقابلة وخاصة اذا كان تخصصهم فى مجال علم النفس
المهنى او الصناعى . وقد قام بعض رجال علم النفس باستنباط دليل للمقابلة
لمعاونة القائمين بهذه العملية (٦) ، ويشمل الدليل ثلاثة اقسام رئيسية هي :
الخبرة المهنية ، والتدريب ، وتاريخ حياة الفرد . وفى اعتقاد هؤلاء
الاخصائيين ان بدء المقابلة بسؤال الشخص عن خبرته المهنية يعتبر وسيلة
ناجحة فى المقابلة لأنها تتيح الفرصة للفرد للتكلم فى موضوع يعرفه جيدا
ويستطيع ان يطرقه فى البداية دون اى حرج .

٣ - طلب الالتحاق بالوظيفة :

يعتبر طلب الالتحاق احد الوسائل المستخدمة فى الانتقاء المهني
وخاصة فى اول مراحلها . ويعد هذا الطلب عادة فى صيغة مقننة تشمل
بيانات عن حياة الشخص طالب الوظيفة يكتبها الشخص بنفسه . ويستخدم
الطلب لغرضين اساسيين فى عملية الانتقاء : الاول للمعاونة فى انشاء ملف
كامل للموظف او للعامل للرجوع اليه عند الحاجة ، والثانى لمعاونة القائمين
بعملية المقابلة للحصول على معلومات عن الطالب قبل مقابلته .

ويرفق بطلبات الالتحاق عادة خطابات توصية من اشخاص او جهات
مسئولة لها خبرة سابقة مع طالب الوظيفة ، وتكتفى معظم الشركات
والمنشآت الصناعية برأى صاحب العمل السابق . ولهذه الخطابات
اهميتها فى مراجعة ما ذكره طالب الوظيفة فى طلب الالتحاق عن سابق
خبرته المهنية .

R. A. Fear and B. Jordan : **Employee Evaluation** (٦)
Manual for Interviewers. (New York : The Psychological Corpo-
ration, 1943) .

٤ - الاختبارات النفسية :

تؤدي الاختبارات النفسية أجل خدمة في المجال المهني للمعاونة في الانتقاء والتصنيف المهني . وقد سبق التحدث عن هذه الاختبارات في التوجيه المهني ، الا أن الأمر يختلف في ميدان الانتقاء المهني . . ففى الانتقاء يجب أن يكون الغرض من استخدام الاختبارات مرتبطا كل الارتباط بالعوامل التي تنبئ بالنجاح في العمل وزيادة الانتاج ، هذا بالإضافة الى ان للوقت والتكاليف التي تستلزمها عملية الاختبارات قيمتها في المجال المهني . ولتوضيح هذا الرأي نضرب مثلا بما يحدث في عملية التوجيه المهني ، فهنا يقدم المرشد المهني مجموعة من الاختبارات (Battery of Tests) للاستعداد او القابلية تشمل نواحي الاستعداد الميكانيكي والحسابي واللغوي والكتابي والفني . . الخ ، بالإضافة الى اختبار للميول ومقاييس للشخصية ، وذلك بغرض معرفة نواحي القوة والضعف في قدرات العميل وشخصيته وبالتالي توجيهه الى العمل الذي يلائمه في حدود هذه القدرات والامكانيات ، ومن البديهي أن هذه العملية تستغرق وقتا طويلا وتكاليف كثيرة . بينما تستخدم في عملية الانتقاء المهني مجموعات مختصرة من الاختبارات او بعض اختبارات معينة لقياس القدرات المطلوبة وتطبيقها على العدد المتقدم للوظيفة وانتقاء الأصلح بالنسبة لمستلزمات الوظيفة ومقتضياتها . ولهذا الغرض فقد استنبطت اختبارات مختصرة لاختبار الذكاء مثل اختبار « وندريك » الذي يستغرق حوالي ١٢ دقيقة ، وهو ملخص لاختبار « أوتيس » في الذكاء الذي يستغرق حوالي ٣٠ دقيقة . وهناك عدة اختبارات اخرى تستخدم لهذا الغرض (٧) ، وهذا بالإضافة الى الاختبارات العملية اى اختبارات الانجاز (Performance Tests) واختبارات الحرف (Trades Tests) التي تستخدم في الصناعة على اوسع نطاق .

ولكى تحقق الاختبارات الهدف المنشود من استخدامها يجب أن تتبع الأسس العلمية الصحيحة مع المعاملة الاحصائية الدقيقة ، وتتلخص الخطوات الأساسية المتبعة في تصميم الاختبارات فيما يأتي :

(٧) مثل مجموعة اختبارات الأعمال الكتابية (القدرة العددية ، والسرعة والدقة ، الاستدلال اللغوي) اعداد محمد عماد الدين اسماعيل وسيد عبد الحميد مرسى (الطبعة الرابعة عام ١٩٦٤) - الناشر مكتبة النهضة المصرية .

(أ) تحليل العمل : لمعرفة خصائص العمل ومطالبه وظروفه .

(ب) اختيار الصفات المطلوب قياسها : على ضوء تحليل العمل السابق ذكره يمكن معرفة أنواع الاستعدادات والصفات والقدرات اللازمة للعمل ، وتوضع هذه الصفات نصب أعين المختصين عند تصميم الاختبارات .

(ج) اختيار محك النجاح : نظرا لأن الغرض النهائى من استخدام الاختبار هو التنبؤ بمدى نجاح الفرد فى العمل ، لذا كان من الضروري ان يكون هناك معيار أو محك لاستخدامه فى قياس مدى النجاح . ففى اختبارات التحصيل مثلا (Achievement Tests) تعتبر تقديرات المدرسين هى محك النجاح ، وفى الصناعة يعتبر الانتاج بالوحدة أو فى الساعة أحد معايير النجاح وهكذا ، وللمحك أهمية قصوى فى قياس صحة الاختبار .

(د) تصميم الاختبار : بعد انجاز الخطوات السابقة يأتى دور اختيار نوع الاختبار والأسئلة التى يشملها . وقد يكون الاختبار شفويا أو كتابيا أو عمليا أو موقفيا حسب الظروف .

(هـ) تقنين الاختبار : لهذه العملية أهميتها حيث يطبق الاختبار على عينة من القائمين بالعمل بنجاح حتى يمكن تحديد الوقت الذى يستغرقه الاختبار ومراجعة درجة صعوبة الأسئلة أو سهولتها ، مع ملاحظة ان يوضع فى الاعتبار ان الذين سيطبق عليهم الاختبار فيما بعد يقلون فى الخبرة عن العينة التى قنن عليها .

(و) صحة (صدق) الاختبار : ويقصد بذلك الى أى مدى يصلح الاختبار لقياس ما هو مفروض فيه قياسه ، وبمعنى آخر مدى ارتباط نتائج الاختبار بمحك النجاح .

(ز) ثبات الاختبار : والغرض منه معرفة المدى الذى يتفق فيه الاختبار مع نفسه ، أى معامل الارتباط بين نتائج الاختبار فى فترتين متباعدتين على نفس العينة ، وقد تستخدم وسائل أخرى كإيجاد معامل ارتباط نصف الأسئلة مع نصفها الآخر أو معامل ارتباط الأسئلة الفردية مع الزوجية .

مقارنة بين التوجيه المهني والانتقاء المهني

مما تقدم يتضح لنا ان الفرق بين التوجيه المهني والانتقاء المهني يتلخص فيما ياتى :

١ - يتركز الاهتمام اثناء التوجيه المهني بالفرد نفسه . فلدينا فى هذه الحالة فرد واحد وعدة وظائف او اعمال لاختبار ما يناسب الفرد منها .
اما فى الانتقاء المهني فيتركز الاهتمام بالعمل ، فلدينا هنا عمل واحد وعدة افراد يختار الاصلح منهم لانجاز العمل بكفاءة .

٢ - على الرغم من ان الوسائل المستخدمة فى العمليتين لا تختلف كثيرا ، الا ان التركيز فى التوجيه المهني ينصب على تحليل قدرات الفرد وامكاناته ثم امداده بالمعلومات المهنية اللازمة ، بينما يزداد الاهتمام بتحليل العمل وتحديد مستلزماته ومواصفاته اثناء الانتقاء المهني .

٣ - تستخدم الاختبارات النفسية فى الحالتين . . الا ان استخدامها فى التوجيه المهني يرتبط باحتياجات الفرد وتستخدم على اوسع نطاق اذا ما لزم الامر . اما حالة الانتقاء المهني فان استخدام الاختبارات مرتبط باحتياجات العمل ومقتضياته وتستخدم فى اضيق نطاق .

٤ - تستخدم المقابلة فى الحالتين بطرق متفاوتة . . ففى التوجيه المهني يهدف المرشد الى تحليل مشكلة الفرد ومعاونته على حلها ومساعدته على التكيف مع بيئته المهنية ، بينما تهدف المقابلة اثناء الانتقاء المهني الى تقييم قدرات الفرد وامكانياته لمعرفة ما يتلاءم منها مع مطالب العمل .

٥ - يهدف التوجيه المهني الى استغلال الاعمال لصالح الافراد ، بينما يهدف الانتقاء الى استغلال القوى البشرية لصالح العمل .

وعلى الرغم من وجود هذه الفروق بين العمليتين من الناحية التطبيقية والبحثية ، الا ان هذه الفروق تنعدم تقريبا فى الناحية العلمية . . فالفرد وحدة متكاملة ولا يمكن فصل ناحيته المهنية عن نواحي التكيف الاخرى ، ومن الطبيعى ان يتعرض الفرد لضغط عملية الانتقاء حتى يحصل على العمل وحينئذ يجد برامج التوجيه المهني متاحة له فى المصنع او المؤسسة التى يعمل بها لضمان توافقه وتكيفه المهني وبالتالي اطراد تقدمه وبخاصة

فى عمله مما يؤدى الى زيادة انتاجه . . ويعتبر ما حدث فى القوات المسلحة الأمريكية منذ الحرب العالمية الثانية خير دليل على ما سبق ذكره . فقد كان اساس عملية الانتقاء فى القوات المسلحة الأمريكية قبول كل من يتقدم لها باستغلال برامج التوجيه والانتقاء المهنى ، فقد كانت العملية عملية تصنيف (Classification) بمعنى استغلال ناحية الانتقاء المهنى فى تحليل الاعمال وتصميم الاختبارات اللازمة وتطبيق هذه الاختبارات على المتقدمين للقوات المسلحة ، ثم تبدأ عملية وضع كل رجل فى العمل الذى يلائمه - أى التوجيه المهنى ، وبذا أمكن الاستفادة من القوى البشرية فى خلال الحرب . . وقبل انحرى العالمية الثانية كانت ادارة القوى العاملة بوزارة العمل الأمريكية تقوم بنفس العملية وذلك ما بين عامى ١٩٣٣ و ١٩٣٨ ، حيث قد تبين ان حوالى ٣٣ مليون شخص تقدموا للبحث عن أعمال ومن بينهم حوالى الربع تقع سنهم ما بين ١٦ و ٣٥ عاما دون ان يكون لهم سابق خبرة مهنية ، هذا بالاضافة الى عدد كبير من كبار السن الذين لفظتهم المهن المختلفة لعدم الحاجة اليهم ، وهنا بدت الحاجة ملحة لتحليل قدرات الافراد وامكاناتهم حتى يمكن تشغيلهم فى الأعمال التى تلائمهم .



علاقة التوجيه المهنى بالخدمات الانسانية الأخرى

تتفق مهنة التوجيه المهنى الى حد كبير مع غيرها من المهن التى تهدف الى مساعدة البشر على حل مشكلاتهم كالعطب النفسى والعلاج النفسى وفروع علم النفس المختلفة وخدمات التأهيل المهنى والخدمة الاجتماعية . وقد يبدو من العسير فى بعض الأحيان ان نضع حدا فاصلا بين التوجيه المهنى والمهن الانسانية الأخرى ، اذ غالبا ما تسبق المشكلات المهنية للفرد مشكلات أخرى تتعلق بشخصيته او بعلاقاته الاجتماعية .

ويعتبر الكثيرون ان التوجيه المهنى يميل الى التشخيص وانه يسير نحو تحقيق هدف معين وانه يقوم على اساس كمية المشكلة ودرجتها دون طبيعتها ، ولذا فهم يرون ان علاج الاضطرابات الشديدة للشخصية من اختصاص الأطباء النفسيين بينما يقوم المعالجون النفسيون بعلاج حالات الاضطراب الأقل شدة فى حين ان الموجهين يختصون بمشكلات التكيف . وقد دلت التجارب والخبرات الطويلة فى ميادين التوجيه المهنى والعلاج النفسى على أن العلاء يرفضون مثل هذا التصنيف فى العلاج ، فقد نرى

أحد العملاء يعاني اضطرابات نفسية شديدة نتيجة عدم التكيف المهني بالدرجة التي تصرفه كلية عن الاهتمام بانفعالاته ونواحي شخصيته ، ولذا فليس الأمر مقصورا على التخصص ذاته بالقدر الذي يتطلبه العلاج من كفاءة الشخص الذي يقوم به سواء أكان معالجا نفسيا أم موجهها مهنيا . والفرق الأساسي بين المعالج النفسي والموجه المهني هو في مفهوم كل من العلاج النفسي والإرشاد المهني ، فالعلاج النفسي يختص أساسا بمشكلات الشخصية الكلية والتوافق مع الواقع ، بينما يختص التوجيه المهني بنواحي الشخصية المرتبطة بمشكلة مهنية معينة .

* * *

● العلاقة بين التوجيه المهني والعلاج النفسي :

من الناحية النظرية يختلف التوجيه المهني عن العلاج النفسي في أن الموجه المهني مسئول عن خدمات ملموسة محددة ومعينة ، بينما يهتم المعالج النفسي بالتكوين العام للشخصية وبنائها ، فنادرا ما يهتم المعالج النفسي بتغيير بيئة المريض بإيجاد عمل مناسب له ، وعندما يتصادف قيامه بذلك عن طريق تحويله الى مؤسسة مهنية فإن غرضه الأساسي من ذلك هو تحقيق هدف آخر بخلاف الهدف المهني ، وهنا نجد أن المريض يعرض للمعالج مشكلات تتعلق بتكوينه النفسي وتتطلب المساعدة .

وقد تطورت العلاقة بين الموجه المهني والمعالج النفسي بحيث أصبح أساسها التعاون في المؤسسات التي تستخدم كلا منهما كما هي الحال في مؤسسات التأهيل المهني التي تتطلب استخدام طريقة الفريق في التأهيل والتي تستلزم وجود مجلس للتأهيل يضم جميع المختصين للتعاون في وضع خطة التأهيل للمرضى وتنفيذها . وتحتّم أصول المهنة ألا يتدخل الموجه المهني في نواحي العلاج النفسي ، كما يجب ألا يتعرض المعالج النفسي لنواحي التوجيه المهني ، وأن كان هذا لا يمنع من أن يحترم كلا من الاثنين اختصاص الآخر وأن يتعاون معه لمصلحة العميل .

وفي مراكز التأهيل المهني تسنح الفرصة لأن يتبادل الموجه المهني مع زميله المعالج النفسي البيانات والآراء والملاحظات والخبرات . وإذا ما تصادف وجود أحد المرضى تحت مباشرة كل من الموجه والمعالج النفسي نرى أن استخدام كل منهما لوسائله التشخيصية مستقلا عن الآخر فيه مضیعة للوقت ومجلبة للملل لنفس المريض وخاصة إذا ما استخدم كل منهما

مقاييس الشخصية والذكاء وغيرها . ولذا فمن الأصوب فى مثل هذه الحالة أن يتعاون الاثنان حتى لا يتكرر استخدام نفس الوسائل مع المريض الواحد وان كان هدف كل منهما يختلف عن الآخر بعض الشيء .

وهناك حقيقة ثابتة مؤداها ان المشتغلين فى نواحى التوجيه المهنى والعلاج النفسى هم « اخصائيون نفسيون » (Psychologists) قبل كل شىء وتأتى بعد ذلك ناحية تخصص كل منهم فى فرع معين من علم النفس . ولذا فليس هناك مجال لأن يقلل احدهما من شأن زميله اذ انهما يردون الى أصل واحد ومثلهم فى ذلك كممثل المهندس والطبيب فلا مجال لأن يستصغر المهندس الميكانيكى من شأن المهندس المعمارى او يقلل الجراح من شأن الطبيب الباطنى طالما ان كل فئة تضمها نقابة مهنية واحدة بفروعها المختلفة . فكل من التوجيه المهنى والعلاج النفسى ينبع من أصل واحد وهو علم النفس الذى يبحث فى السلوك البشرى وان اتجه كل منهما وجهة خاصة تتفق مع ناحية التخصص .

وهناك بعض نواحى الخلاف الجوهرية بين كل من التوجيه المهنى والعلاج النفسى وان كان كل منهما يكمل الآخر . . فمن الناحية العملية نرى ان المعالج النفسى بحكم مهنته يعمل جنبا الى جنب مع الاطباء النفسيين فى تشخيص الأمراض النفسية وعلاجها ، ولذا فان عمله يقتصر على استخدام الوسائل الشخصية المتعلقة بنواحى الشخصية كالوسائل الاسقاطية (Projective Techniques) مثلا ، بينما نرى الموجه المهنى يهتم بالنواحى الخاصة بابرار مستوى ذكاء العميل واستعداداته وميوله المهنية ، كما نرى أن خبرته فى استخدام الوسائل الاسقاطية قد تكون محدودة ، وقد تكون لديه دراية بنظرية التحليل النفسى اثناء دراسته لمدارس علم النفس ولكن ليس بالدرجة التى تسمح له بمزاولة العلاج النفسى . ومن ناحية اخرى فان الموجه المهنى لا تنقصه الخبرة فى علاج لانحرافات الشخصية التى تبدو فيها نواحى التكيف الانفعالى عاملا فعالا فى نجاح الخطة المهنية التى يضعها مع العميل .

● العلاقة بين التوجيه المهنى وخدمات التأهيل :

يستطيع الموجه المهنى أن يسهم بقسط كبير فى الخطة العامة للتأهيل اذا ما اشترك فى العمل مع المختصين فى ميادين الطب العضوى وخدمات

التأهيل . وهو يحضر عادة الاجتماعات التى تعقد لمناقشة المشكلات بمجلس التأهيل ، وهو يضم ممثلين للخدمات الفنية بمجلس التأهيل الذين يقومون من جانبهم بدور ايجابى فى وضع خطة علاج المريض الجارى مناقشة حالته . وفى اثناء هذه الاجتماعات يطلب الى الموجه الادلاء بمعلوماته عن محصول المريض فى النواحي التعليمية والمهنية وأن يبدى رايه فيما يختص بالخطة المهنية التى تناسب المريض وما يتنبأ به من حيث نجاحه فى هذه الناحية بالنسبة لقدراته واستعداداته وميوله ، ويشرح الواجبات والمطالب والالتزامات والظروف البيئية التى تنطوى عليها بعض الأعمال المعينة ، كما يقوم بشرح امكانيات التدريب المتيسرة فى هذه الحرف والفرص المكفولة لتشغيل المريض فى المجال المهنى . وفى هذه الاجتماعات يستطيع الموجه - من ناحية اخرى - أن يحصل على معلومات عن الحالة العضوية للمريض وما يتكهن به الأطباء عن الحالة والمدة التى سيقضيها تحت العلاج والمعلومات الاجتماعية الخاصة بالمريض ومدى التقدم فى الخدمات الأخرى .

وفى اثناء وضع الخطة المهنية مع المريض نجد الموجه المهنى فى مركز يسمح له باقتراح تحويل المريض الى الأقسام والمؤسسات التى تقدم خدمات العلاج التعليمى والمهنى والصناعات اليدوية . ويزيد اشتراك المريض فى اوجه النشاط التى تقدمها هذه الأقسام والمؤسسات من درجة احتمال نجاح الجهود التى تبذل فى عملية الارشاد المهنى كما تؤكد للمريض واقعية الخطة المهنية .

ويستطيع الموجه الحصول على معلومات عن طريق الطب العضوى وتسهيلات التأهيل - كالعلاج الرياضى والعلاج التعليمى والعلاج المهنى وعلاج الصناعات اليدوية - فهو يستطيع مثلا ان يقف على مدى العلاقة بين المريض وزملائه ومعالجيه ومدى القوى الدافعة التى تبعث فيه الرغبة على العمل والتقدم فى العلاج ، ومقدار الطاقة التى يبذلها لانجاز الأعمال التى توكل اليه . كما يستطيع الموجه ان يقدم خدمات طبية عن طريق امداد زملائه بالمعلومات والحقائق التى يعرفها عن المريض والتي حصل عليها اثناء عملية التوجيه ، كما تعتبر المساعدات التى يقدمها فى نواحي التكيف الشخصى والمهنى للمرضى من افضل الخدمات .

وقد يستخدم العلاج التعليمى لاتاحة الفرصة للمريض ليتعلم بما يساعده على تنمية الثقة بنفسه اذ يستطيع أن يحرز مهارات معينة فى

موضوعات خاصة - وعادة ما يكون لدى المريض الميول والذكاء والاستعداد للوصول الى درجة اعلا من المهارة ، ولكن يقعد به عن الوصول الى هذا المستوى خبرته المحدودة الضيقة مما ينتج معه شعوره بالقصور والعجز فى هذه الناحية من النشاط . ولذا سيجد فى خدمات العلاج التعليمى ما يحقق له اهدافه . وقد تكون هناك فوائد علاجية يجنيها المريض من شغل وقت فراغه الطويل فى دراسة نافعة اثناء اقامته بمركز التأهيل لفترة طويلة ، فهى تساعد على تحويل بعض افكاره عن حالته واعراض مرضه ، وفى هذا ما يكفى لكى نشعر بفائدة هذا النوع من العلاج . وفى بعض الحالات نرى أن دراسة أحد المرضى - ممن لا يتقبلون درجة عجزهم وقصورهم فى بعض الحرف - لموضوع معين يساعده على ادراك درجة الصعوبة التى سيلاقها اذا ما اتخذ هذه الحرفة مهنة له فى المستقبل ، وتعتبر هذه الرسيطة أفضل كثيرا من تثبيط همة المريض بطريقة مباشرة مما قد يسبب صدمة نفسية له .

ويمكن تقدير انواع المهارات اليدوية التى يدرّب عليها المريض عن طريق وضعه فى مواقف عملية . وعادة ما يقوم الطبيب المعالج بتحويل المريض الى العلاج المهني (Occupational Therapy) للاشتراك فى انواع مختلفة من النشاط المهني ، وفى ذلك ما يسمح بتطبيق وسائل العلاج المهني على نطاق واسع .

وقد يقوم الموجه بسؤال الطبيب عن معلومات تتعلق بمستوى المهارة اليدوية للمريض وقدرته على الامساك بالآلات الدقيقة ومدى تحمله للعمل . ويمكن الحصول على بيانات اضافية عن هوايات المريض وميوله المهنية لاستخدامها عند وضع الخطة المهنية . فعادة ما نجد المريض يندمج فى هوايات جديدة او يستعيد نشاطه فى احدى هواياته السابقة اثناء مواقف العلاج المهني . وهنا يستطيع الموجه أن يقدم خدماته للمعالج المهني عن طريق امداده بالمعلومات اللازمة التى سبق له الحصول عليها عن هوايات المريض وميوله ونشاطه فى اوقات الفراغ . ومن ناحية أخرى يستطيع المعالج المهني أن يقدر نواحي متعددة فى المريض من حيث ذكائه وثباته الانفعالي وقدرته على اتباع التعليمات ومثابرتة وجلده على العمل وتركيزه على دقائق العمل والتناسق العضلى واستقراره فى العمل ، وذلك عن طريق اتصاله المباشر بالمريض فى وقت العمل وامداد الموجه المهني بما يلزمه من هذه المعلومات . كما يقوم المعالج المهني بتقديم خدمات شتى

فى نواحى الارشاد المهنى والعلاج التعليمى عن طريق صناعة الاجهزة
والتركيبات التى تتطلبها هذه النواحى .

وتقدم اقسام العلاج الطبيعى بمراكز التاهيل خدمات جلية للموجه
اذ تتيح له الفرصة للحصول على المعلومات عن درجة تقبل المريض لحالته
ومدى القوى الدافعه الباعثة على الشفاء لديه ، بالاستفادة من التمرينات
اليومية والتدريب على السير واستخدام الأطراف الصناعية ومدى العناية
بشئونه الخاصة . ويمكن للموجه الوقوف على المزيد من المعلومات عن
سمات شخصية المريض وعلاقتها بالمطالب المهنية بالاستفادة من مشاهدات
المعالجين وملاحظتهم للمريض عند استجابته للمواقف ونشاطه الذى يقوم
به اثناء العلاج الطبيعى .

* * *

● العلاقة بين التوجيه المهنى والخدمة الاجتماعية :

يبدى الموجه المهنى الكفاء نشاطا ملحوظا مع الاخصائيين الاجتماعيين
بالمؤسسة التى يعمل بها سواء فى ناحية تبادل المعلومات عن العملاء او فى
ناحية تحويل الحالات للحصول على مساعدات معينة . فمعرفة جو المنزل
الخاص بالعميل واتجاه الأسرة نحو حالته او مرضه ونوع المجتمع الذى
يعيش به العميل والحالة الاجتماعية للأسرة ، كل هذا من شأن الاخصائى
الاجتماعى الذى يقوم بها بالنسبة للعميل ، وبذا يمد الموجه المهنى بقسط
وافر من المعلومات الاجتماعية عن العمل ، وهكذا يظهر أن الاخصائى
الاجتماعى عضو عامل فى عملية الارشاد النفسى والمهنى .

ومما يقلق الموجهين فى بعض مراكز التاهيل والمستشفيات ان يروا
الاخصائيين الاجتماعيين ملصرفين الى الخدمة الاجتماعية الخاصة بالطب
النفسى (Psychiatric Social Work) مما يشغل وقتهم فى تقدير الذكاء
وتقييم دينامية الشخصية واقتراح العلاج النفسى والعمل على اساس من
التحليل النفسى . ففى كل ذلك ما يضايق الموجه ويقلقه اذا ما كان يحمل
فى راسه فكرة معينة عن عمل الاخصائى الاجتماعى على انه مجرد الحصول
على معلومات اجتماعية عن العمل فقط . ويمكن للموجه ان يستفيد من
تقديرات الاخصائيين الاجتماعيين لنواحى الذكاء وعوامل الشخصية كشيء
مستقل وربما على اساس مختلف حتى يستطيع ان يقارن هذه النتائج
بالبينات التى يحصل عليها بوسائله . وبالإضافة الى ذلك فقد يجد الموجه
فى ملفات الاخصائى الاجتماعى الكثير من المعلومات التى يحتاج اليها

كالحالة الاقتصادية والاجتماعية لأسرة العميل علاوة على تقارير الأخصائى الاجتماعى عن زيارته لأسرة العميل . .

وفى مراكز التأهيل المهنى بالنسبة لتحويل كثير من الحالات لاسباب متعددة فان مركز الأخصائى الاجتماعى يتطلب منه أن يكون يقظا للمطالب المهنية المتعلقة بالمريض ، بحيث يشير على الطبيب المعالج بتحويل الحالات اللازمة الى الموجه المهنى . والمقصود بذلك هو أن يلم الأخصائى الاجتماعى وطلبة معاهد الخدمة الاجتماعية بمراحل عملية الارشاد النفسى والمهنى وأهدافها وذلك فى اثناء مرحلة اعدادهم وتدريبهم . ومن المؤكد أن الخدمات الاجتماعية لها علاقة وطيدة بأعمال الموجه فيستطيع كل من الأخصائى الاجتماعى والموجه تنسيق خدمات الارشاد النفسى والمهنى مع العلاقات الاجتماعيه المختلفه فى المجتمع مما يعمل على مساعدة الأفراد لحل مشكلاتهم . . وعلى الموجه المهنى أن يلم بأطراف الخدمة الاجتماعية من الناحية النظرية حتى يدرك النواحي الهامة فيها والتي تتطلب منه معلومات خاصة وبالتالي يعرف كيف يستفيد من المعلومات التى يحصل عليها من الأخصائى الاجتماعى فى عملية الارشاد النفسى والمهنى .

● الخلاصة :

يمكن تلخيص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - يهدف علم النفس المهنى الى تطبيق الحقائق والمبادئ النفسية على المشكلات الخاصة بمطابقة العامل مع العمل ، اى وضع الرجل المناسب فى العمل الملائم بالاستفادة من الوسائل والمقاييس العلمية ، وهو يشمل مرحلتين اساسيتين : التوجيه المهنى والانتقاء المهنى .

٢ - يهدف التوجيه الى معاونة الفرد على تفهم حقيقة نفسه بحيث يستطيع استغلال امكاناته فيما يعود عليه وعلى المجتمع بالمنفعة الكاملة . كما يساعد الفرد على التكيف مع بيئته والاعتماد على نفسه فى الوصول الى قرارات حاسمة لحل مشكلاتهم . وينقسم التوجيه من الناحية النظرية الى ثلاثة انواع . التوجيه التربوى او التعليمى ، والتوجيه المهنى ، والتوجيه الاجتماعى .

٣ - يهدف انتوجيه المهنى بصفة خاصة الى تحقيق غرضين : اولهما

مساعدة الأفراد غنى التكيف مع البيئة المهنية ، وثانيتها تيسير الاقتصاد الاجتماعى عن طريق الاستخدام الصحيح للقوة البشرية .

٤ - ينقسم التوجيه المهنى الى المراحل الآتية :

اختيار المهنة ، التدريب المهنى ، التشغيل او الترخيم ، والتكيف المهنى .

٥ - تتلخص عملية الانتقال المهنى فى تشغيل الصالحين من طلاب المهن المختلفة اذا ما طابقت قدراتهم وامكاناتهم وخبراتهم مطالب الوظائف والأعمال الشاغرة . والهدف الأساسى هو اختيار اصلى الأفراد واقدرهم على انجاز العمل بنجاح . وهناك عدة اعتبارات فى الانتقال المهنى تتلخص فى تعديل سياسة استقطاب العاملين . ومقابلة الانتقال ، وتقنين طلبات الالتحاق بالوظيفة ، واهمية الاختبارات النفسية .

٦ - هناك بعض الفروق بين التوجيه المهنى والانتقاء المهنى من الناحية التطبيقية . من حيث اختلاف طبيعة الأهداف فى كل من العمليتين والوسائل المستخدمة فى كل عملية . ويتركز الاختلاف الجوهرى فى اهتمام التوجيه المهنى بالفرد ومصالحه بينما يهتم الانتقال المهنى بالعمل ومطالبه . وعلى الرغم من هذه الاختلافات بين العمليتين فان التوجيه المهنى مكمل للانتقاء المهنى .

٧ - يرتبط التوجيه المهنى بعدد آخر من الخدمات الانسانية من حيث تلاقى الأهداف التى ترمى الى مساعدة البشر على حل مشاكلهم ، كالطب النفسى والعلاج النفسى وخدمات التأهيل المهنى والخدمة الاجتماعية .



الفصل السادس عشر

تحليل العمل واستخدامه فى التوجيه والتأهيل المهني

تلعب المعلومات المهنية دورا هاما فى حياة الأفراد والمجتمعات . ومهما بلغت هذه المعلومات من التفصيل والايضاح أو الضآلة فإنها تؤثر بصفة عامة على سياسة التوظيف بالمؤسسات والمصانع ، فهى تحدد مستقبل الفرد وتؤثر على اختياره المهني كما قد تؤثر على مناهج الدراسة والتدريب فى المصانع والمؤسسات والمنشآت التعليمية . وتشمل المعلومات المهنية البيانات الواضحة الدقيقة عن الأعمال والمهن بحيث تكون منسقة ومقننة بالطريقة التى تجعل استخدامها فى مختلف الأغراض ميسورا .

ويجب ان نحصل على المعلومات المهنية من مصادرنا الأساسية ، سواء اكان ذلك فى المجال الصناعى أو التجارى أو الحكومى أو فى أى مجال مهني آخر . وقد تستخدم المعلومات المهنية داخل المصنع أو خارجه ، بمعنى أن تنفيذ المؤسسة أو المصنع من المعلومات المهنية عن الأعمال المختلفة لوضع سياسة الانتقاء والتدريب والتخديم والنقل والترقيات وتقدير الأجور وإدارة الرجال وغير ذلك ، كما تستخدم هذه المعلومات فى مكاتب الإرشاد النفسى والتوجيه المهني لتوجيه الأفراد الى الأعمال التى تلائمهم كما تؤدي فى النهاية الى وضع الرجل المناسب فى العمل الملائم .

ويعتبر تحليل العمل (Job Analysis) وتحليل العامل (Worker Analysis) من المستلزمات الأساسية للتغلب على مشكلات الأفراد فى أى مؤسسة سواء اكانت هذه المؤسسة صغيرة أم كبيرة ، عامة أم خاصة . ولا يتسنى لرجال الإدارة أو المسئولين عن شؤون الأفراد أن يؤدوا عملهم بكفاءة ما لم تكن تحت أيديهم معلومات كافية عن الأعمال والوظائف التى تشمل عليها المؤسسات التى يعملون بها . ولذا فإن الخطوة الأساسية للتغلب على مشكلات التوظيف تاتى فى شكل تحليل للأعمال التى تضمها المؤسسة .

تحليل العمل وتحليل العامل

● تعريف المصطلحات :

لقد توارد استخدام مصطلحات «الواجب» و «الوظيفة» و «العمل» و «المهنة» فى مختلف المؤسسات والمصانع ، وهى تستخدم فى بعض الأحيان كمترادفات كما تستخدم فى أحيان أخرى للدلالة على مستويات مهنية مختلفة . وفيما يلى تعريف للمصطلحات المستخدمة مأخوذ عن « شارتل » (١) (Service) وإدارة الترخيم بالولايات المتحدة الأمريكية (U. S. Employment) (٢) :

١ - الواجب (Duty, Task) :

هو كل موقف يبذل فيه مجهود بشرى لتحقيق غرض معين . وقد يكون المجهود بدنيا مثل رفع ثقل ، أو عقليا مثل تصميم منهج أو وضع خطة . وقد يبذل الجهد لنقل شيء من مكانه ، أو لتغيير حالته - من السكون الى الحركة مثلا - أو لصيانته ، أو لابقائه فى وضع معين . كما قد يكون الشيء ملموسا كالألات والأدوات المستخدمة ، أو غير ملموس كالكلمات والأرقام والأفكار . ويؤدى الفرد عادة أكثر من واجب أثناء قيامه بانجاز العمل .

٢ - الوظيفة (Position) :

عندما تتعدد الواجبات بحيث تتطلب استخدام فرد للتفرغ لأدائها حينئذ تنشأ الوظيفة . فالوظيفة إذن هى مجموعة من الواجبات والمسئوليات التى تتطلب تخصيص فرد للقيام بها ، وترتبط هذه الواجبات

C.C. Shartle : **Occupational Information : Its** (١)
Development and Application (second edition). New York :
Prentice Hall, 1952, pp. 25 - 26 .

USES : Training and Reference Manual for Job (٢)
Analysis . (Washington, D. C. : Government Printing Office,
1944), p. 7.

بعضها ببعض لأداء عمل معين . . كوظيفة الكاتب على الآلة الكاتبة .
ولذا فيمكن القول بأن هناك عددا من الوظائف فى أى مصنع أو مؤسسة
يناسب عدد الموظفين والعمال بها .

٣ - العمل (Job) :

هو مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات بالدرجة التى يمكن
معها تغطيتها جميعا فى تحليل واحد . ولأغراض التحليل يفترض المحلل
أن فردا واحدا يقوم بأداء العمل على الرغم من احتوائه على عدة وظائف .
مثل عمل السكرتارية حيث يشمل استخدام الآلة الكاتبة والنسخ والاختزال
والاستقبال . . . الخ .

٤ - المهنة (Occupation) :

هى مجموعة من الأعمال المشابهة التى تنتمى الى عائلة واحدة .
كمهنة الأعمال الكتابية التى تضم أعمال السكرتارية والحسابات
والمحاسبة . . . الخ .

* * *

● مقارنة بين تحليل العمل وتحليل العامل :

يعنى « تحليل العمل » بالأساليب والاجراءات والوسائل المستخدمة
فى جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بطبيعة العمل وظروفه ، بينما يعنى
« تحليل العامل » بالأساليب والاجراءات والوسائل المستخدمة فى جمع
البيانات المتعلقة بالصفات والخواص الضرورية ، والتي يجب توفرها لدى
الشخص حتى يستطيع انجاز العمل بنجاح . وينتج عن تحليل العمل
استخلاص توصيف العمل ومواصفاته ، بينما ينتج عن تحليل العامل خواص
العامل ومواصفاته . ونخلص من ذلك الى أن تحليل العمل يختص بالوسائل
والاجراءات المستخدمة فى العمل ، وكذا النواحي الادارية وظروف العمل
والخواص التقليدية للعمل والعادات المتعارف عليها فى المجال المهنى ،
وهى مواصفات العمل التى وضعتها النظم والقوانين أو التى جهزت تبعا
لخطة أعدت سلفا قبل انجاز العمل أو المواصفات الناتجة عن ادخال
التعديلات والتحسينات الفنية أو بسبب تغيير المنتجات ، أو تطور وسائل
الانتاج أو نظم المؤسسات وغير ذلك . وعلى الرغم من انه يمكن استنتاج
بعض مواصفات العمل ، الا أنها لا تحدد خواص العامل والمستلزمات

المطلوبة منه بصفة قاطعة ، فوظيفة تحليل العامل هي وصف المقتضيات والمستلزمات الشخصية الخاصة بالعامل . ولتوضيح هذه المقارنة نجد فيما يلي اطارا لمجال كل من تحليل العمل وتحليل العامل (٣) :

● **مجال تحليل العمل** : يمدنا تحليل العمل بالبيانات والمعلومات الآتية :

- ١ - الوسائل والاجراءات الحالية للعمل :
 - (ا) الواجبات - وصف الواجبات التي نتوقع من العامل اداءها .
 - (ب) المواد والخامات التي يستخدمها العامل .
 - (ج) الآلات والأجهزة والمهمات التي يستخدمها العامل ، مع وصف مكان العمل .
 - (د) الوسائل والاجراءات المستخدمة .
- ٢ - طبيعة العمل :
 - (ا) الخواص العقلية والبدنية .
 - (ب) النواحي التكرارية .
 - (ج) النواحي الخطرة .
 - (د) النواحي غير الصحية .
- ٣ - علاقة انعمل بالأعمال الأخرى :
 - (ا) المساعدون .
 - (ب) الزملاء في العمل .
 - (ج) التنسيق بين هذا العمل والأعمال الأخرى .
- ٤ - المقتضيات البدنية لبيئة العمل :
 - (ا) مكان العمل في الداخل أو الخارج .
 - (ب) ظروف الاضاءة .
 - (ج) ظروف التهوية .
 - (د) ظروف الضوضاء والصخب .
- ٥ - شروط الترخيم :
 - (ا) طرق انتقاء الموظفين :

E. Ghigelli and C. Brown : **Personnel and Industrial** (٣)
Psychology (New York : McGraw-Hill 1948) , pp 24 - 25 .

- الوسائل المستخدمة ، كالاختبارات والمقابلة وغيرها .
- الترقية أو النقل من أعمال معينة أخرى .
- (ب) ساعات العمل ودورات العمل .
- (ج) مقدار الأجور وطرق صرفها .
- (د) هل العمل مستمر أو موسمي .
- (هـ) فرص الترقية .

● مجال تحليل العامل : يمدنا تحليل العامل بالبيانات الآتية :

١ - الخواص البدنية للعامل :

- (١) الصحة .
- (ب) القوة والاحتمال .
- (ج) حجم الجسم .
- (د) اليد المستخدمة .
- (هـ) أعيوب البدنية المسموح بها .

٢ - الخواص النفسية للعامل :

- (١) حدة الحواس .
- (ب) المهارات والقدرات ، مثل : المهارة اليدوية والقدرة على حل المسائل الحسابية .. الخ .
- (ج) السمات المزاجية والخلقية ، مثل : الأمانة ، والالتزان الانفعالي .. الخ .

٣ - الخبرة السابقة للعامل :

- (١) التعليم العام .
- (ب) الخبرة المهنية السابقة .
- (ج) التدريب أثناء العمل .

ونظرا لتغير أساليب العمل من سنة الى أخرى لمتابعة التطورات الفنية فى المجال الصناعى ، فمن الضرورى أن يلم رجال الادارة والمشرفون بالعوامل التى تسبب هذا التغير حتى لا يتخلفوا عن الركب فى المجال المهنى .



أسس تحليل العمل

● تعريف :

تحليل العمل هو الوسيلة التى تساعدنا للحصول على البيانات والحقائق والمعلومات الخاصة بطبيعة العمل عن طريق الملاحظة والدراسة

واستخدام الوسائل العلمية . وهو تحديد للواجبات التى يحتوى عليها عمل معين من ناحية ، وكذا تحديد درجة الكفاءة والمستويات والمعرفة والقدرات التى يجب أن تتوفر فى العامل حتى يؤدى العمل بنجاح من ناحية اخرى .

وعلى ضوء هذا التعريف يمكن تقسيم التحليل الى ثلاثة اقسام رئيسية هى :

- ١ - التعريف الدقيق للعمل .
- ٢ - الوصف الدقيق الشامل للواجبات التى يتكون منها العمل .
- ٣ - تحديد مطالب العمل التى يقتضيها من العامل حتى يؤدى العمل بنجاح . ويجب أن تستكمل هذه الأقسام الثلاثة حتى يكون التحليل دقيقا وشاملا .

ويلاحظ ان تحليل الأعمال فى الوقت الحاضر يخضع لآحد التصنيفين الآتيين .

- ١ - تحليل العمل بغرض الحصول على المعلومات عن عمليات الأفراد .
- ٢ - دراسة الوقت والحركة وتحليل اساليب العمل للأغراض الهندسية .

وبالمقارنة بين الطريقتين نلاحظ ان البحث والدراسة المتبعة فى كل طريقة تختلف عما يتبع فى الأخرى ، كما ان الوسائل المستخدمة غير متشابهة ، ومحتويات كل طريقة تختلف عن محتويات الأخرى . ومن هذا يتضح أن خبرات القائم بتحليل العمل وتدريبه ومؤهلاته تختلف اختلافا بينا عن تلك الخاصة بمن يقوم بدراسة الوقت والحركة وتحليل اساليب العمل . ويمكن تفسير ذلك بصفة عامة بقولنا : ان اخصائى تحليل العمل يجب ان يكون أحد المشغولين بشئون الأفراد (مرشد مهنى ، أو مشرف على العمل . . الخ) مع فهمه وادراكه للأعمال من وجهة النظر الهندسية . بينما يجب أن يكون القائم بدراسة الوقت والحركة واساليب العمل أحد المهندسين ، على أن يضع فى اعتباره تقدير الأعمال من وجهة نظر العامل ، ويوضح الجدول الآتى مقارنة بين الطريقتين (٤) :

J. Otis and R. Leukart : Job Evaluation . (New York : Prentice - Hall 1948), p. 181. (٤)

جدول (٨) - مقارنة بين تحليل العمل ودراسة الوقت والحركة

هندسة : دراسة الوقت والحركة
وتحليل أساليب العمل

الطريقة :

من وجهة نظر العمليات المهنية

الوسائل المستخدمة :

- ١ - الملاحظة .
- ٢ - التصوير الثابت أو المتحرك .
- ٣ - التوقيت الدقيق .

المحتويات (الواجبات والحركات) :

- ١ - تسلسل الواجبات والحركات
وتتابعها .
- ٢ - الزمن المستغرق .
- ٣ - الحركة المشتمل عليها .
- ٤ - أساليب العمل والألات
والأدوات .

الاهداف والاستخدام :

- ١ - تحسين العملية من حيث
تسلسلها وتتابعها .
- ٢ - الحصول على مقاييس
او معايير موحدة .
- ٣ - تبسيط العمل .
- ٤ - الاقتصاد في الوقت والحركة
والمجهود .
- ٥ - تحسين الآلات والأجهزة
المستخدمة .

افراد : تحليل العمل كوحدة كاملة

الطريقة :

من وجهة نظر العامل

الوسائل المستخدمة :

- ١ - الاستبيان .
- ٢ - المقابلة مع العامل .
- ٣ - المقابلة مع المشرف .
- ٤ - الملاحظة .

المحتويات (من وجهة نظر العامل) :

- ١ - الواجبات .
- ٢ - المهارات .
- ٣ - المعرفة .
- ٤ - المسؤوليات .
- ٥ - المجهود .
- ٦ - احوال العمل وظروفه .

الاهداف والاستخدام :

- ١ - انتقاء الأفراد وتشغيلهم
وتنقلاتهم وترقيهم .
- ٢ - تقييم العمل وتقدير الأجور .
- ٣ - التدريب .
- ٤ - تعديل النظم الادارية .
- ٥ - تعديل محتويات العمل .
- ٦ - تحسين ظروف العمل ووسائل
الامن .
- ٧ - تقنين أسماء الواجبات
والأعمال بالنسبة للعمليات .
- ٨ - وضع أسس تقييم الأفراد
(الموظفين) .
- ٩ - وضع الميزانية .

وللتحقق من العمل يجب أن تكون المعلومات التي نحصل عليها وافية ودقيقة وواضحة ، بحيث تميز هذا العمل وتفرقه عن غيره من الأعمال الأخرى في نفس المؤسسة ، كما يجب أن توضح طبيعة الواجبات التي ينطوى عليها هذا العمل . ولتوضيح هذا الرأي نضرب مثلا بعدد من العمال يقومون بأداء واجبات متشابهة تماما ويستخدمون نفس المواد والأدوات والآلات ويبدلون نفس المهارات والقدرات لأداء واجباتهم ، فمثل هذه الواجبات يمكن أن توضع تحت اسم عمل واحد بحيث يغطيها تحليل واحد لتشابهها التام وتطابق واجباتها . ومن ناحية أخرى نجد مجموعة من العمال يقومون بانجاز واجبات متشابهة في كثير من النواحي ، ولكنها تختلف وتتعدد في نواح أخرى ، فمثل هذه المجموعة قد توضع تحت اسم عمل موحد وذلك لأغراض التحليل والتوصيف . ولكن يجب أن تذكر الاختلافات الواضحة في ملاحظات التحليل حتى لا يحدث أي التباس في فهم الواجبات التي يشتمل عليها العمل .

وكمبدا أساسى فى التحليل يجب أن تحلل الأعمال بحالتها الراهنة التى هى عليها فى الوقت الحاضر بحيث تضم « استمارة تحليل العمل » (Job Analysis Schedule) عملا واحدا بالحالة التى وجد بها وقت تحليله بالمصنع . وعلى ذلك يجب أن تضم كل استمارة تحليل عمل وصفا كاملا دقيقا للعمل بالحالة التى هو عليها وقت التحليل ، وليس بالحالة التى يجب أن يكون عليها أو بالحالة الموجود بها فى مصنع آخر أو مؤسسة أخرى أو الحالة التى كان عليها فى الماضى ولسنا ننكر تغير أحوال العمل وظروفه بسبب التغير الاجتماعى وما ينتج عنه من تطورات مهنية واقتصادية ، إلا أن القائم بالتحليل ينبغى ألا يتأثر بما يقدمه صاحب العمل أو المشرف من خطط تتعلق بمستقبل العمل ، كما يجب ألا يضمن التحليل رايه الشخصى فيما يتعلق بتطور العمل فى المستقبل ، إذ أن الغرض الأساسى من تحليل العمل هو الحصول على معلومات واقعية ترتبط بطبيعة العمل وكيفية انجازه ومستلزماته ومقتضياته دون التأثير بالسياسة المستقبلية لتطورات العمل .

● معادلة تحليل العمل :

ان الوسيلة الأساسية للكشف عن الحقائق الضرورية اللازمة لوصف الواجبات المشتمل عليها العمل ، والتي توضح المقتضيات التى يستلزمها

العمل من العامل حتى يؤدي عمله بنجاح هي استخدام « معادلة تحليل العمل » (Job Analysis Formula) (٥) وهي تتلخص فيما يأتي :

WHAT the worker does	١ - ماذا يفعل العامل
HOW he does it	٢ - كيف يقوم بعمله
WHY he does it	٣ - لماذا يقوم بعمله
SKILL involved	٤ - المهارة المشتمل عليها
Responsibility	(أ) المسئولية
Job Knowledge	(ب) المعرفة اللازمة لأداء العمل
Mental Application	(ج) التصرف العقلي
Dexterity and Accuracy	(د) المهارة اليدوية والدقة

وسنناقش الآن محتويات هذه المعادلة ببعض التفصيل :

أولا - ماذا يفعل العامل (أو ما يقوم به العامل من واجبات) :
يشمل هذا الجزء من المعادلة الاستجابات البدنية التي يشتمل عليها أداء الواجبات من نقل مواد أو خامات وعمليات قطع أو تجميع أو تجهيز أو تركيب أو تنظيف أو صيانة أو تشطيب . . ، وكذا الجهود العقلية الذي يبذل لوضع خطة العمل أو للقيام بعمليات حسابية أو للحكم على عملية معينة والبت في الأمر والإشراف على عمل الآخرين . ولكي يمكن تحديد ما يقوم به العامل لابد أن نضع في اعتبارنا جميع أوجه النشاط البدني والعقلي التي تتداخل في العمل أو الوظيفة بالكامل . وتتكون الوظيفة الواحدة من أكثر من واجب ، كما تحتوي على أوجه مختلفة من النشاط البدني والعقلي ، ويمكن سرد الواجبات التي تحتوي عليها الوظيفة تبعا لتسلسل حدوثها زمنيا أو بتجميعها حسب طبيعتها .
وتراعى الاعتبارات الآتية :

١ - ما هي الواجبات التي تم ملاحظتها ؟

War Manpower Commission, Division of Occupational (٥)
Analysis : Guide for Analyzing Jobs, Analyst's Workbook,
(Washington, D C. : Government Printing Office, 1944.) .

- ٢ - هل هناك واجبات أخرى لم يمكن ملاحظتها أو مشاهدتها ؟
- ٣ - ما مدى تكرار هذه الواجبات أثناء أداء العمل ؟
- ٤ - ما هى درجة صعوبة كل واجب بالنسبة للواجبات الأخرى ؟
- ٥ - هل هناك واجبات اضافية أخرى يقوم بها العمال أثناء أداء العمل ؟
- ٦ - هل يؤدي جميع العمال الذين يحملون لقب الوظيفة جميع واجباتها ؟
- ٧ - هل تم التحقق من صحة البيانات التى تم الحصول عليها مع الجهات المختصة ؟

ثانيا - كيف يقوم بعمله :

يقصد بهذا الجزء من المعادلة الطريقة أو الوسيلة التى يتبعها العامل لأداء الواجبات التى يشتمل عليها العمل ، بمعنى ذكر الآلات والأدوات والمواد والخامات والأجهزة المستخدمة ، والاجراءات المتبعة لانجاز العمل والعمليات الروتينية . . هذا من الناحية البدنية . اما من الناحية العقلية فنعنى بمعرفة الخبرة الفنية التى يقتضيها أداء العمل ، بما فى ذلك استخدام العمليات الحسابية والمعادلات أو اصدار القرارات والحكم على الأمور أو الموازنة بين الأفكار المختلفة وشرحها للآخرين ، وقد يتطلب الأمر استخدام طريقة معينة أو المقارنة بين عدة طرق لاختيار اصلحها لأداء العمل .

وتراعى الاعتبارات الآتية :

- ١ - ما هى الأدوات والأجهزة والآلات والمواد المستخدمة ؟
- ٢ - هل هناك أدوات أو مواد أو آلات أخرى تستخدم فى انجاز العمل ولم يمكن مشاهدتها ؟ وان وجدت فكيف تعمل ؟
- ٣ - ما هى الطرق والأساليب المتبعة فى أداء العمل ؟
- ٤ - هل هناك طرق أو أساليب أخرى لأداء نفس العمل بالمصنع ؟

ثالثا - لماذا يقوم بعمله :

يتضمن هذا الجزء من المعادلة الغرض من أداء العمل بكامله ولكل واجب من الواجبات المشتمل عليها ، ويؤيد القسمين السابقين من المعادلة « ماذا وكيف » بتوضيح مجال العمل وحدوده . ويقصد بالغرض الاجمالى

للوظيفة مجموعة الأغراض الخاصة بكل واجب ، ولذا فمن الضروري توضيح الغرض من أداء كل واجب كما توضح العلاقة بين الواجبات المختلفة التى يشتمل عليها العمل . وتراعى الاعتبارات الآتية :

- ١ - ما الغرض الاجمالى من انجاز العمل ؟
- ٢ - ما الغرض من انجاز كل واجب يشتمل عليه ؟
- ٣ - ما العلاقة بين كل واجب والواجبات الأخرى التى يشتمل عليها العمل ؟

رابعا - المهارة المشتمل عليه :

يقصد بهذا الجزء من المعادلة مقتضيات انجاز العمل التى ترتبط بدرجة صعوبة الواجبات التى يشتمل عليها العمل ، وهذا الجزء من المعادلة يستكمل الأجزاء السابقة الخاصة بطبيعة العمل وهى « ماذا وكيف ولماذا » . وقد روعى أن تكون العوامل الخاصة بمستلزمات انجاز العمل شاملة وكافية ، حتى تبرز نواحي المهارة والمعرفة والقدرة والخصائص الأخرى التى يقتضيها العمل من العامل حتى يؤدي العمل بنجاح ، بغض النظر عن نوع العمل سواء أكان يدويا أو ميكانيكيا أو كتابيا أو من أى نوع آخر . وسيوضح لنا من مناقشة العوامل الخاصة بهذا الجزء من المعادلة أنها متصلة اتصالا مباشرا بالواجبات التى يشتمل عليها العمل . وعوامل المهارة تتلخص فى الآتى :

١ - المسئولية (Responsibility) :

يقصد بالمسئولية درجة الاشراف التى يباشرها أو يخضع لها العامل والحدود المسموح له باتخاذ قرارات فيها ، ومدى الخسارة الناتجة من خطئه والكسب أو التوفير الناتج من بعد نظره وكفاءته . وهى تنقسم الى :
مسئولية اشراف ، ومسئولية تنفيذ أو انتاج .

(١) مسئولية الاشراف (Supervisory Responsibility) :

وتشمل ادارة عمل يقوم به الآخرون أو مساعدتهم أو تدريبهم على القيام بالعمل . وتراعى فيها الاعتبارات الآتية :

- ١ - كم عدد العمال الذين يشرف عليهم ؟
- ٢ - ما طبيعة هذا الاشراف ومداه ؟

- ٣ - هل الاشراف محكم أو عام ، مباشر أو غير مباشر ؟
 ٤ - ما نوع العمل الذى تم الاشراف عليه ؟
 ٥ - ما مستوى مهارة العمال الذين يشرف عليهم ؟ مهرة أو متوسطى المهارة أو فنيين ؟

(ب) مسئولية تنفيذ أو انتاج

(Non-Supervisory Responsibility) :

- وتشمل مسئولية انتاج أحد الأصناف ، أو استخدام مادة ما طبقاً لمواصفات دون اتلافها ، أو تقديم خدمات بطريقة مرضية ، والتعاون مع الزملاء والمحافظة على سلامتهم . وتراعى فيها الاعتبارات الآتية :
- ١ - ما هى المواد أو الأدوات أو المعدات أو المنتجات التى يحتمل تلفها نتيجة الانجاز الخاطيء للعمل أو الاهمال ؟ وما قيمة هذا التلف ؟
 ٢ - ما مدى احتمال التلف وتكرار حدوثه ؟ وكيف يستطيع العامل تجنب ذلك ؟
 ٣ - ما قيمة هذه الخسارة بالجنيهاً وكسورها ؟
 ٤ - هل اتخذت احتياطات للتقليل من احتمال هذه الخسارة ؟
 ٥ - ما هى الاصابات أو الأضرار التى يحتمل حدوثها نتيجة الانجاز الخاطيء للعمل ؟ وإذا كان هناك احتمال باصابة الآخرين فما هى الوسيلة التى يستطيعون اتباعها لحماية انفسهم ؟
 ٦ - ما هى الاجراءات المتبعة لأمن العمال وسلامتهم ؟
 ٧ - هل من الضرورى تعاون العامل مع زملائه لانجاز العمل ؟ وكيف يتم هذا التعاون ؟
 ٨ - ما طبيعة هذا التعاون وما مداه ؟
 ٩ - هل انعامل مسئول عن أى اتصالات خارجية لانجاز العمل ؟ وكيف يتم هذا الاتصال ؟

٢ - المعرفة اللازمة لاداء العمل :

ويقصد بها المعرفة العملية بالمواد والأدوات وطرق العمل واساليبه ووسائله والخطوات المتبعة فى سير العمل ، والتى تتطلبها الوظيفة من العامل حتى يؤدي عمله بنجاح . وتراعى فيها الاعتبارات الآتية :

(١) ما طبيعة التعليمات التى يتلقاها العامل بشأن الواجبات الخاصة بالوظيفة .

- (ب) ما كمية المعرفة العملية المطلوب من العامل اللام بها ؟
وما درجة صعوبتها ؟
- (ج) هل يمكن الحصول على هذه المعلومات اثناء تأدية الوظيفة
عن طريق التدريب أو الدراسة ' او بكليهما ؟
- (د) هل يتطلب العمل معرفة قراءة الرسومات الهندسية الخاصة
بالتصميمات وفهمها ؟
- (هـ) هل يتطلب العمل ان يتبع العامل تعليمات كتابية ؟
- (و) هل يتطلب العمل معرفة تشغيل الآلات وصيانتها . وما نوع
هذه الآلات ؟
- (ز) هل يستلزم العمل مستوى معيناً من القدرة العددية ؟
والى اى مدى ؟
- (ح) هل يستلزم العمل معرفة الرياضيات وعلى اى مستوى ؟
(محاسبة - احصاء - اعمال هندسية - تأمين .. الخ) .
- (ط) هل يقوم العامل بالمراجعة أو التفثيش ؟ وما هو القسط اللازم
توفره من المعرفة حتى يقوم بذلك ؟
- (ي) هل من الضروري أن يعرف العامل الاجراءات والعمليات
السابقة واللاحقة للعمليات التى يقوم بها ؟

٣ - التصرف العقلى (Mental Application) :

- ويقصد به مدى استمرار التفكير وتجده ووضوح الخطط واليقظة
العقلية ، والتركيز الذى يتطلبه اداء العمل ، وهو يشمل العوامل الآتية :
- (ا) المبادرة (Initiative) ويقصد بها مواجهة المشكلات الطارئة
وحلها ، وهذا يتطلب ذخيرة عقلية وقدرة تحليلية ، وكذا المقدرة على
اتخاذ قرارات حاسمة فى الاحوال الطارئة .
- (ب) التكيف للظروف المختلفة ومرونة التفكير (Adaptability)
لمواجهة التغيرات التى تطرأ حسب الظروف والتكيف معها .
- (ج) الحكم الصادق على المواقف والأعمال .
- (د) اليقظة العقلية « الانتباه الذهنى » (Mental Alertness)
ويقصد بها الانتباه اللازم لادارة الآلات ومراقبتها بدقة ويقظة حتى تستمر
فى العمل دون حوادث او اعطال . وتراعى فيها الاعتبارات الآتية :

- ١ - هل يقوم العامل بوضع خطة العمل الذى يقوم به بنفسه ؟ وكيف ؟
- ٢ - هل يقوم بتخصيص اعمال للاخرين ؟ وكيف يتم ذلك ؟
- ٣ - هل يقرر الطريقة التى تتبع فى أداء العمل ؟ وما هى وسائله فى ذلك ؟
- ٤ - هل يتخذ القرارات الروتينية او الطارئة ؟
- ٥ - هل يتخذ قرارات تتصل بأعمال الاخرين ؟ وما هى القرارات ؟
- ٦ - هل يحتاج العمل الى تحليل المشكلات وحلها ؟ وما هى المشكلات المنتظر حدوثها ؟
- ٧ - هل العمل روتينى متكرر ام متكرر ومعقد ؟
- ٨ - هل تقتضى الوظيفة ان يكون العامل دائم الانتباه واليقظ حتى يمكنه تجنب ما قد يحدث من اخطاء ام لا تتطلب سوى الانتباه والمراجعة فى فترات متباعدة ؟
- ٩ - هل يصمم العامل نماذج العمل او يقوم بالأعمال الابتكارية او الابداعية من حيث ابتكار افكار او طرق فنية جديدة للعمل او تصميمات لنماذج العمل ؟
- ١٠ - ما مدى تكرار حدوث المشكلات التى تتطلب من العامل اتخاذ قرارات ؟ ما مدى أهمية هذه القرارات ؟ وهل تؤثر على قسم خاص من الادارة او على الادارة بأكملها ؟ او على المؤسسة او المصنع ؟
- ١١ - هل الاشراف على العامل من النوع المحكم ؟ او انه يتمتع بحرية تصرف كبيرة ؟
- ١٢ - هل يقتضى العمل من العامل ان يكون حاضر البديهة ، سريع التصرف ، لمواجهة ظروف العمل المتغيرة ؟

٤ - المهارة اليدوية والدقة (Dexterity and Accuracy) :

ويقصد بها المقدرة على استخدام الأصابع واليدين اثناء أداء العمل بالسرعة المطلوبة والدقة اللازمة . ويمكن تعريفها على وجه التحديد كالاتى:

(١) المهارة اليدوية : ويقصد بها المهارة فى أداء العمل بسرعة ومرونة ، والتوافق بين حاسة البصر وغيرها من الحواس مع حركة العضلات - أى التوافق الحسى الحركى .

(ب) **الدقة** : ويقصد بها درجة الدقة المطلوبة فى استخدام المواد او المنتجات وفى ضبط الأجهزة والآلات . وتراعى فيها الاعتبارات الآتية :
١ - ما مقدار الخطأ المسموح به فى العمل ، والذى يمكن التجاوز عنه ؟

٢ - ما هى الأدوات التى يعتمد عليها العامل لمعرفة الخطأ المسموح به مثل الضوابط والمقاييس . الخ ؟

٣ - هل يتطلب العمل التوافق الحسى الحركى ؟

٤ - هل يتطلب العمل حركات بدنية سريعة او حركات دقيقة ؟

٥ - هل يستخدم العامل الأجزاء الصغيرة والأدوات الدقيقة التى يصعب الإمساك بها ؟

٦ - هل يقتضى العمل ان يقوم العامل بمقارنات واحكام دقيقة فى عمله معتمدا على حواسه فقط ، مثل الشم او التذوق او اللمس او السمع او النظر ؟



● **المقتضيات البدنية (Physical Demands) :**

ان البيانات الخاصة بالمقتضيات البدنية لا تدخل ضمن معادلة تحليل العمل ، الا ان لها اهمية خاصة فى حالات تدريب ذوى العاهات وتشغيلهم وفى تقييم الرطائف والأعمال . ولذا فهى ضرورية لاستكمال البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل . وهى تنقسم الى ثلاثة أقسام رئيسية :

١ - النشاط البدنى اللازم **Physical Demands**

٢ - ظروف العمل **Working Conditions**

٣ - المخاطر التى يتضمنها (مخاطر العمل) **Hazards**

١ - **الاعتبارات التى يجب ان يراعيها اخصائى التحليل فى النشاط البدنى :**

(أ) ما أوجه النشاط البدنى التى يقتضيها اداء الوظيفة من العمال ؟

(ب) يجب التأكد من أن أوجه النشاط البدنى هى التى يقتضيها العمل

فعلا ، ولا يدخل ضمنها ما يقوم به بعض العمال من نشاط خارجى من نواحى نشاط عرضية غير مستمرة) .

(ب) ما المدة التى تستغرقها أوجه النشاط البدنى ومدى تكرارها ؟

(ج) هل ادخل الأخصائى فى اعتباره نواحى النشاط التالية ؟ :

المناولة والقبض باليد	الركوع	المشى
استعمال الأصابع	الجلوس	القفز
اللمس	الوصول (مد اليد)	الجرى
التكلم	الرفع	التسلق
الاستماع	الحمل	الزحف
الابصار	الرمى	الوقوف
سرعة العمل	الدفع	الدوران
رؤية الألوان	الجذب	الانحناء

٢ - الاعتبارات التى يراعيها اخصائى التحليل فى ظروف العمل :

(ا) ما طبيعة الظروف البيئية المحيطة بالوظيفة ؟

(ب) ما تأثير هذه الظروف على العامل ؟

(ج) هل ادخل الاخصائى فى اعتباره النواحى الآتية الخاصة

بظروف العمل ؟ :

التهوية الكافية	البلل	بالداخل
الاهتزازات	الأترية	بالخارج
الأماكن المزدحمة	القذارة	الحرارة
العمل مع الآخرين	الروائح النفاذة	البرودة
العمل حول الآخرين	الضوضاء	التغيرات الجرية
العمل منفردا	الأماكن المرتفعة	الرطوبة
	الاضاءة الكافية	الجفاف

٣ - الاعتبارات التى يراعيها اخصائى التحليل فى مخاطر العمل :

(ا) ما طبيعة الاصابات أو أمراض المهنة التى يتعرض لها العامل ؟

(ب) ما مدى احتمال حدوثها ودرجة خطرها ؟

(ج) هل روعيت النواحى الآتية فى مخاطر العمل ؟ :

الكسور	التعرض للانفجار	التعرض للحروق
فقد الأطراف	التعرض للاشعاع	الأماكن المرتفعة
الاضرار بالبصر	التسمم	تقلص العضلات
الأمراض المهنية	الاشياء المتحركة	مخاطر كهربائية
انهيار الأعصاب	الجروح	مخاطر ميكانيكية

● تلخيص معادلة تحليل العمل :

بعد ان ناقشنا اقسام معادلة تحليل العمل والاعتبارات التى يراعيها
اخصائى التحليل لاستكمال كل قسم من اقسام المعادلة ، يجدر بنا ان نضع
رسما تخطيطيا يوضح اقسام معاملة تحليل العمل (٦) :

الاستجابات البدنية التى يستلزمها العمل
الاستجابات العقلية التى يستلزمها العمل } ماذا

الات	} بدنيا	} كيف : الوسائل المستخدمة
عدد واجهزة وسائل قياسية		
التصميم او الحكم المعادلات	} عقليا	}
استخدام العمليات الحاسوبية		

لماذا : لهدف من العمل - ويؤيد القسمين السابقين من المعادلة .
اى « ماذا وكيف » - يربط بين العمل والأعمال الأخرى التى بالمؤسسة .
المهارة المشتمل عليها : فيما يلى مكونات المهارة التى يتطلبها العمل
وهى ترتبط بدرجة صعوبة الواجبات المشتمل عليها العمل ويحدد مواصفات
العامل ، وهى تتصل اتصالا مباشرا بالواجبات التى يشتمل عليها العمل :

١ - المسئولية :

عدد الجارى عليهم الاشراف	} تقاس بـ	} مسئولية اشراف
نوع العمل		
طبيعة العمل	} تحدد بـ	}
امدى الاشراف ودرجته		
مدى الخسارة او التلف	} تقاس بـ	} مسئولية انتاج
طبيعة الاصابات المحتمل جدوئها		
طبيعة التعاون اللازم ومداه		
نوع الاشراف ومدى احكامه		
احتمال التلف او الخسارة	} تحدد بـ	}
توفر وسائل المراجعة والأمن		

U.S. Department of Labor : Job Analysis in Personnel (٦)
Management. (Washington. D.C. : U.S. Department of Labor,
1953) pp. 89 - 92 .

مقدار المعرفة اللازمة وتعقدتها	} تقاس بـ	} ٢ - المعرفة اللازمة :
سواء يمكن الحصول عليها		
عن طريق التدريب أو أثناء العمل	} تحدد بـ	}
طبيعة التعليمات الخاصة		
بواجبات العمل		
درجة الاشراف المتوفرة		

درجة تعقد الواجبات والمهارات	} يقاس بـ	} ٣ - التصرف العقلي :
ومداها وتنوعها		
مدى تكرار الواجبات	} يحدد بـ	}
درجة الاشراف المتوفرة		
سرعة الاستجابة اللازمة لمواجهة		
مواقف العمل المتغيرة		

صعوبة الحصول على مستوى	} تقاس بـ	} ٤ - المهارة اليدوية والدقة :
الدقة اللازم		
عدد الحركات ونوعها	} تحدد بـ	}
تكرار الواجبات		
الدقة اللازمة لأداء الواجبات		
الخطأ المسموح		
سرعة استخدام الأيدي		
مساعدات العمل كالخراطط		
والرسومات		

الخبرة - النوع المطلوب	} عوامل أخرى :
التدريب - النوع المطلوب	
النشاط البدني	}
ظروف العمل	
مخاطر العمل	

اهداف تحليل العمل

يمكن الاستفادة من تحليل العمل فى الأغراض الآتية :

لولا - تعيين العمال وتشغيلهم :

يستخدم تحليل العمل بصفة عامة لتقرير مطالب العمل ومستلزماته والصفات الضرورية الواجب توافرها فى العامل حتى يؤدى العمل بنجاح . وبذا يؤدى خدمة جليلة للقائمين بشئون تعيين العمال والموظفين فى المصانع والمؤسسات ، لأن واجبهم الأساسى هو التعرف على مطالب العمل حتى يمكن تحليل قدرات المتقدمين للالتحاق به على ضوء هذه المطالب ، وبذا تتم عملية الانتقاء المهنى والتشغيل على أساس سليم .

ثانيا - التوجيه المهنى :

يوضح تحليل العمل للمرشد المهنى (Vocational Counselor) مطالب الأعمال المختلفة ، ونوع التدريب اللازم لها ، والخبرة التى يجب ان تتوفر لدى العامل حتى يؤدى العمل بنجاح . ولما كان التكيف المهنى من العوامل الهامة فى حل مشاكل العمال فمن الجلى أن ادراك المرشد المهنى لمقتضيات المهنة ومستلزماتها يساعده على ارشاد العمال خصوصا حديثى السن وذوى العاهات ومن تنقصهم الخبرة حتى يتجهوا الوجهة الصحيحة التى تتلاءم مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم وسابق خبرتهم .

ثالثا - تقييم الأعمال والعمال :

يهدف تحليل العمل الى امداد رجال الصناعة بالبيانات والمعلومات المهنية اللازمة التى تساعدهم على استنباط الوسائل الموضوعية لتقييم العمال والموظفين من ناحية ادائهم للأعمال المطالبين بانجازها . فتحليل العمل يساعد على عملية ربط امكانيات العامل بالمطالب والمقتضيات المهنية ، حتى نستطيع أن نتعرف على مدى كفاءة العامل فى انجاز العمل ، وبذا يمكن التحرر من الحدس والتخمين فى تقدير درجة المهارة التى ينجز بها العامل ما يطلب اليه اداؤه من واجبات . ومن ناحية اخرى فان وضع

سياسة تقييم الأعمال - حتى يمكن تقدير الأجور على أساس سليم - تتطلب حكما موضوعيا سليما من شأنه ان يوفر الكثير من المائل ، وهذا لا يتأتى الا عن طريق الاستفادة من المعلومات والبيانات الواقعية التي تصلنا عن طريق تحليل العمل .

رابعا - التدريب المهني :

يتوقف نجاح برامج التدريب الى حد كبير على المعلومات والبيانات الوافية المتعلقة بالأعمال التي وضعت من أجلها البرامج التدريبية . ولذا لا يمكن تدريب العمال بكفاءة تامة على اداء عمل من الأعمال ، الا اذا أدركنا مقدما طبيعة الواجبات المشتمل عليها العمل والمسئوليات التي يتضمنها ومستوى المهارة التي يتطلبها اداء هذه الأعمال . وعلاوة على ذلك فان تحليل العمل يساعدنا على وضع منهج التدريب وتحديد الوقت اللازم واختيار الأفراد الصالحين للتدريب .

خامسا - الاستفادة الصحيحة من العمال :

ان تحليل العمل ضرورة لازمة في شئون الادارة الصناعية ، فعن طريق المعلومات الوافية الخاصة بطبيعة الأعمال في المصانع يمكن وضع اسس التنظيم السليمة بالمصنع . وبالإضافة الى ذلك فان تحليل العمل يمدنا بالمعلومات الكفيلة بعدم الاسراف في استغلال الطاقة البشرية وبالتالي عدم استخدام عدد من العمال لاداء عمل يستطيع ان يقوم به فرد واحد ، ولهذا الناحية تيمتها في ادارة الرجال بالمصنع .

سادسا - الأبحاث الخاصة بنواحي الأمن والنواحي الصحية والطبية :

تعتمد البحوث الخاصة بوضع الأسس التي تكفل سلامة العمال بالمصانع على تحليل العمل ، اذ ان استمارة تحليل العمل تحتوي على معلومات عن المخاطر التي يتعرض لها من يقوم بالعمل الجارى تحليله بما يكفل وضع هذه المخاطر وضع الاعتبار عند عمل برامج وقاية العمال وتأمين سلامتهم بالنسبة للمخاطر المحتمل التعرض لها اثناء قيامهم بالعمل . وعلاوة على ذلك فمن الميسور معرفة انواع الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل اثناء اداء العمل عن طريق تحليل العمل ، اذ ان استمارة تحليل العمل تتضمن البيانات اللازمة عن ظروف العمل والأحوال التي يؤدي فيها الفرد هذا العمل سواء اكانت في جو رطب أو مترب أو غير ذلك

من الظروف التي تساعد على اصابة العمال بأمراض معينة تقتضيها المهنة التي يؤدونها ، وبذا يمكن للمسؤولين عن الشؤون الصحية والطبية بالمصنع تدارك هذه الأمراض وعمل الترتيبات اللازمة لوقاية العمال ووقايتهم منها وبالإضافة الى ذلك فان المقتضيات البدنية للعمل التي تمدنا بها استمارة تحليل العمل تساعد الأطباء والمختصين بالمصنع على تقدير مدى صلاحية الفرد الذي يعاني من عجز كلي أو جزئي في احد اعضاء جسمه للقيام بأعمال معينة دون سواها ، وهذا من شأنه ان يؤدي بنا الى انتهاز الخطة القويمة لتشغيل ذوى العاهات في المهن المختلفة اثناء تنفيذ برنامج التاهيل المهني .

سابعا - علاقات العمل :

يهدف تحليل العمل الى تحديد الواجبات والمسئوليات التي تنطوي عليها الأعمال بالمؤسسات الصناعية . وعلى ضوء هذا التحديد الدقيق للواجبات والمسئوليات تضع المؤسسات القواعد السليمة لشؤون الادارة بالمصانع ، وتساعد على تقوية الروابط الودية بين العمال وبعضهم بعضا وبينهم وبين المشرفين على العمل . . فمعرفة كل شخص لوضعه بالمصنع من شأنه ان يقضى على النزاع والتطاحن بين العمال ويشعرهم بالأمن ، اذ ان تحليل العمل من شأنه ان يحدد واجبات كل عامل وبذا يحدد موقفه من زميله ومن رئيسه ايضا ويقضى على أى تدخل في عمل الآخرين ، مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية بين العمال .

ثامنا - وضع النظم السليمة للترقى والنقل :

يساعد تحديد الواجبات والمسئوليات على وضع أسس الترقى بين العمال والموظفين ، اذ يحدد مستويات العمل والكفاءة المطلوبة من العامل . وتراعى المؤسسة الاستفادة من العمال والموظفين الذين ارتفع مستوى كفاءتهم نتيجة للتدريب اثناء العمل والخبرة المكتسبة ، فتنتقلهم الى وظائف اعلا .

ولا شك في ان ترقية الموظف ونقله الى عمل اكثر مسئولية واعلا مركزا يرفعان من روحه المعنوية مما يزيد اقبالا على عمله ويحفز باقى زملائه على اجادة عملهم والحصول على المزيد من المعلومات والخبرة حتى يصلوا الى مراكز اعلا .

تاسعا - التعرف الدقيق على اعمال المؤسسة :

يرى بعض المشتغلين بتحليل الوظائف ان التحليل يؤدي رسالته فى المستويات العادية والفنية من الوظائف فى المؤسسة او فى المناصب الخاصة بالاشراف ، ولكن لم يتبين استخدامه او الاستفادة به فى المناصب الادارية الكبيرة ، والواقع ان تحليل العمل يهدف الى التعرف على العلاقات القائمة بين المناصب المختلفة فى المؤسسة سواء اكانت ادارية ام فنية ، ومن ثم يجب الحصول على صورة واضحة صحيحة للواجبات التى ينطوى عليها العمل والوقوف على مقتضيات الضرورية لادائها .

ولا ينكر الذين لا يعترفون بامتداد تحليل العمل الى الوظائف الادارية العليا انه يعتبر عاملا مساعدا فى وضع التخطيط اللازم لضمان حسن سير النظم الادارية وتنظيم العلاقات بين الرئاسة العليا وسائر الوظائف الادارية .

عاشرا - تنظيم الاعمال :

تعتبر المعلومات والبيانات التى نحصل عليها من تحليل العمل القاعدة التى يرتكز عليها تنظيم العمل فى المؤسسة ، سواء فى ناحية انتقاء العمال والموظفين او وضع كل موظف فى المكان الذى يناسبه . ويؤدي الحصول على صورة صحيحة عن الواجبات الفعلية للوظيفة ومسئولياتها ومقتضياتها الى الوقوف على نواحى النقص فى اداء العمل ، وبذا يمكن وضع النظم الكفيلة بسد هذا العجز سواء من ناحية تنظيم ادائها او وضع النظم الكفيلة بان يؤديها شاغلها على الوجه الاكمل .

واذا نظرنا الى الوظيفة التى تؤديها اجهزة الترخيم ، نجد انها اما مكاتب تخديم حكومية او ادارات خاصة بالمؤسسات لانتقال العمال حسب مقتضيات الأعمال . . وتتلخص أعمال الترخيم الحكومية فى التوفيق بين رغبات اصحاب الأعمال والحصول على عمال وموظفين طبقا لاحتياجات سوق العمل ورغبة العمال والموظفين فى الحصول على أعمال ملائمة لهم . ومن بين أعمال ادارات المستخدمين بالمؤسسات اختيار العمال والموظفين للأعمال المختلفة طبقا للواجبات التى تشتمل عليها هذه الأعمال ومقتضيات ادائها .

ويتوقف نجاح كل من هذين القطاعين على الامام بحقائق العمل

وخصائصه والمقتضيات اللازمة لأدائه ، وعلى البيانات الدقيقة المتعلقة بالوظيفة ، والتي يقدمها القائمون بترشيح العمال لأصحاب العمل أو العكس .

مما تقدم نرى أن تحليل العمل يلعب دورا هاما فى النواحي الفنية والادارية والعلاقات الانسانية ونظم العمل واساليبه بالمؤسسات والمصانع ، مما يؤكد الاهمية والعناية التى يجب ان تتوفر فى عملية التحليل حتى تكون البيانات صحيحة واقعية .



مصادر البيانات

هناك عدة طرق للحصول على البيانات والمعلومات فى تحليل العمل . ويمكن تلخيص هذه الطرق والوسائل فيما يلى :

Questionnaire	١ - الاستبيان/الاستقصاء
Observation and Interview	٢ - الملاحظة والمقابلة
Materials of Work	٣ - ادوات العمل
Actual Performance on the Job	٤ - الانجاز الفعلى للعمل

وكلما امكن استخدام اكثر من وسيلة كلما كانت النتائج ادق والفائدة اعم . وفيما يلى شرح لكل وسيلة على حدة :

اولا - الاستبيان :

يتوقف الاستبيان على صيغة الاسئلة الموضوعية والاختيار الدقيق للكلمات والألفاظ بحيث لا تحتمل اكثر من معنى . وتمتاز هذه الطريقة بما يأتى :

- ١ - السرعة فى الحصول على المعلومات عن الوظيفة اذا ما نظمت طريقة توزيع الاستمارات وجمعها .
- ٢ - اشتراك اكبر عدد من العمال والموظفين فى الاجابة ، مما يؤدى الى توضيح وجهات النظر المختلفة .
- ٣ - زهيدة التكاليف من حيث الوقت والمال .

ولكى يؤدي الاستبيان الى نتائج طيبة يجب ان يعقبه مقابلة المختصين والمشرفين على العمل بالمؤسسة ، ومناقشتهم فيما جاء باستمارات الاستبيان للتأكد من صحة ما جاء بها .

اما عيوب هذه الطريقة فنتلخص فيما ياتى :

- ١ - صعوبة تصميم الاستبيان بالطريقة التى تضمن الحصول على المعلومات الضرورية عن العمل .
- ٢ - عدم اهتمام العمال بالاجابة عن الأسئلة بالدقة المطلوبة .
- ٣ - تعارض الوقت الذى تستغرقه الاجابة مع اوقات العمل ، مما قد يؤثر على الانتاج .
- ٤ - عدم ادراك العمال لتفاصيل واجباتهم بالكيفية التى يستطيعون معها ذكر ذلك بالتفصيل ، مما يؤدي الى الحصول على معلومات غير كافية .
- ٥ - صعوبة الحصول على صورة وافية لاستمارة استبيان ، بحيث تشمل كل المعلومات عن الوظيفة الجارى تحليلها .

وفيما يلى نموذج مقترح لاستبيان عن وظيفة ادارية :

شكل (٣) - استمارة استبيان عن وظيفة

الاسم	القسم
لقب الوظيفة	الفرع
الادارة	الجهة
١ - وضح انغرض من القيام بعملك والنتيجة المنتظرة لادائه .	
٢ - هل تقوم بعملك دون الرجوع الى رؤسائك وتتنصرف فيه تلقائيا ؟ وضح مع التمثيل .	
٣ - هل الواجبات التى تقوم بها روتينية (تكرارية) ام متغيرة ؟	
٤ - هل العمل الذى تؤديه له اتصال عن طريق مباشر او غير مباشر بعملك غيرك ، وما مدى تأثير عملك على اعمال غيرك ؟ وضح مع التمثيل .	
٥ - هل يستلزم عملك اى معرفة بقوانين او لوائح او قرارات ؟ وضح بالتفصيل كل ما تستخدمه فى عملك من هذه الناحية .	

- ٦ - هل يتطلب عملك اقتراح نظم واساليب لتحسين سير العمل ؟
 وضح مع التمثيل .
- ٧ - هل يستلزم عملك ان تضع خطة معينة ليسير عليها غيرك ؟
 وضح مع التمثيل .
- ٨ - هل تسير فى عملك على قواعد ونظم محددة ام لك حرية التصرف ؟ وضح مع التمثيل .
- ٩ - هل يتطلب عملك الاتصال بالغير - سواء بالمراسلة او بالتليفون او شخصيا - بالشركات الأخرى او بالعملاء او بالجمهور ؟
 ما هى اسباب هذا الاتصال وما مقدار حدوث ذلك بالنسبة لفترة العمل فى اسبوع ؟ وضح مع التمثيل وبالذقة المتناهية .
- ١٠ - ما هى الآثار المترتبة على عدم قيامك بواجباتك فى الوقت المحدد ؟ وضح مع التمثيل .
- ١١ - هل لك ان تقدر عمل مرءوسك والحكم عليه ، وما مدى هذا الحكم والتقدير ؟ وضح مع التمثيل .
- ١٢ - هل ترى ان فى بعض الواجبات التى تؤديها عمليات معقدة ومشاكل تحتاج الى مجهود ذهنى خاص ؟ وضح مع التمثيل .
- ١٣ - هل ترى انك فى اداء واجباتك تبذل مجهودا بدنيا خاصا ؟
 وما طبيعة هذا المجهود (جلوس .. وقوف .. مشى وحركة .. انحناء .. الخ) ؟ مع تحديد الوقت الذى يبذل فى كل مجهود .
- ١٤ - هل هناك عوامل منفردة فى العمل الذى تؤديه او فى البيئة المحيطة بالعمل (ضوضاء ، تهوية غير كافية ، جو رطب ، جو حار .. الخ) ؟ وضح هذه العوامل ان وجدت .
- ١٥ - هل قيامك بعملك يترتب عليه احتمال الاصابة او المرض ؟
 وضح هذا الاحتمال مع التمثيل .
- ١٦ - هل يمكنك القيام بعمل الموظفين الذين لهم صلة بعملك فى حالة غيابهم ؟ وضح هذه الأعمال بايجاز .

التاريخ

توقيع الموظف

التاريخ

توقيع الرئيس المباشر
 ملاحظات الرئيس المباشر

ثانيا - الملاحظة والمقابلة :

تعتبر هذه الوسيلة ناجحة فى الحصول على معلومات عند تحليل العمل ما دمنا نربط بين الملاحظة والمقابلة . والطريقة المتبعة فى ذلك هى مشاهدة العامل ومراقبته مراقبة دقيقة اثناء تاديبته للواجبات المشتمل عليها العمل حتى يتم دورة عمل كافية (Work Cycle) على أن يضع المحلل فى اعتباره معادلة تحليل العمل بحيث يحصل على اجابات كاملة للأسئلة : ماذا ؟ وكيف ؟ ولماذا ؟ . . . ويدون أخصائى التحليل ما يشاهده ، ثم تبدأ عملية مناقشة العامل والمشرفين على العمل للحصول على ما يؤيد المعلومات التى حصل عليها اثناء الملاحظة وازافة بيانات اخرى لم يتيسر ملاحظتها . ولكى يمكن الاستفادة من هذه الوسيلة ينبغى أن يبدأ المحلل بمقابلة المشرفين على العمل للحصول على فكرة اولية عن العمل الذى سيجرى تحليله ، حتى تنطبع فى ذهنه صورة واضحة عن طبيعة العمل والعمليات التى يشملها ، وبعدئذ تبدأ عملية الملاحظة لمراقبة العامل اثناء ادائه الواجبات المكلف بها حتى يتم دورة عمل كاملة . . . ولكى يستطيع المحلل الاجابة عنى اسئلة معادلة تحليل العمل عليه أن يضع فى اعتباره الحصول على معلومات وافية عن :

- ١ - تفاصيل الواجبات .
- ٢ - المهارة التى تؤدى بها .
- ٣ - المطالب البدنية والعقلية .
- ٤ - درجة الاشراف المطلوبة .
- ٥ - المواد والأدوات المستخدمة .

وتتلخص مزايا هذه الطريقة فيما يلى :

- ١ - الحصول على البيانات الواقعية عن الوظيفة بطريقة فنية يقوم بها اخصائيون .
- ٢ - تقييم المعلومات التى يحصل عليها المحلل اثناء الملاحظة ، وذلك عند مقابلة المشرفين والمسؤولين بالمؤسسة .
- ٣ - تمدنا هذه الطريقة بحقائق خطوات العمل وتفاصيله بطريقة منظمة سبق تدريب الأخصائى عليها ، ومن ثم يمكن تجنب اخطاء الاستبيان وتعدد اجاباته ومفاهيم اسئلته .

٤ - يوفر على العمال كتابة واجباتهم ومسئولياتهم بالطريقة التي يتطلبها الاستبيان ، اذ انه فى كثير من الحالات يستصعب عليهم التعبير كتابة عما يقومون به من عمل .

اما عيوب هذه الطريقة فتتلخص فيما ياتى :

- ١ - تحتاج هذه الطريقة الى وقت طويل ، كما انها تعتمد على كفاءة الأخصائى وخبرته فيما يحصل عليه من معلومات وبيانات .
- ٢ - تستلزم وجود جهاز كامل من الأخصائيين المدربين ، كما يستنفد كثيرا من الوقت والمال حتى يتم اعدادهم .
- ٣ - قد لا تمدنا بكافة البيانات التى تمدنا بها استمارة الاستبيان ، اذ ان البيانات قاصرة على ما يلاحظه الأخصائى ، الا اذا تدارك ذلك بالرجوع الى دليل التحليل واستمارة تحليل العمل من آن لآخر اثناء الملاحظة .

وفىما يلى بعض المبادئ التى يراعيها المحلل اثناء المقابلة :

- ١ - المعرفة التامة بالموضوع الجارى تحليله : يجب ان يلم اخصائى التحليل باكبر قسط من المعلومات عن العمل الذى سيقوم بتحليله حتى يستطيع توجيه الاسئلة المرتبطة بالموضوع ، وحتى يستطيع فهم ما يلاحظه وما يسمعه من اجابات ، ويشمل ذلك المصطلحات الفنية المستخدمة فى المؤسسة وبين العمال . ومما يساعد على نجاح المقابلة ان يكون المحلل واثقا من نفسه ومن معرفته بالموضوع الجارى تحليله حتى يحصل على احترام من يقابلهم ومعاونتهم ، ولكى يوفر الوقت والجهد فى الحصول على المعلومات .
- ٢ - تكوين فكرة واضحة عن الموضوع : ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الآتى :
 - (ا) تحديد الهدف وعمل اطار (Outline) يتضمن نوع المعلومات التى يريد الحصول عليها ، حتى يستطيع ان يقود المناقشة فى طريقها الصحيح اثناء المقابلة .
 - (ب) عمل قائمة بالاسئلة المعينة التى يرى ضرورة الحصول على اجابات عنها اثناء المقابلة .
 - (ج) وضع خطة للطريقة التى تساعد فى الحصول على تعاون العمل ورؤساء العمل والمشرفين اثناء مناقشتهم .

(د) الاحتفاظ بصورة ذهنية لاستمارة تحليل العمل ومشتملاتها ، حتى لا يفوته الحصول على البيانات المطلوبة .

٣ - وضع الخطة للسيطرة على المقابلة : ويمكن تحقيق ذلك بتركيز المقابلة مع الأفراد المختصين الذين تؤهلهم وظائفهم ومراكزهم للاداء بالمعلومات والبيانات اللازمة لأخصائى التحليل . ومما يساعد المحلل على تحقيق هذا الهدف هو الرجوع الى السجلات واستشارة المشرفين على العمل ، حتى يمكنه تكوين صورة واضحة عن الشخص الذى سيقابله وعما اذا كان سيستفيد من مناقشته أم لا .

٤ - تحديد موعد لشرح الغرض من المقابلة : والغرض من ذلك اعطاء اخصائى التحليل الفرصة الكافية لمقابلة من يستفيد من مقابلتهم ، كما يعطيهم الفرصة لتجهيز المعلومات المرتبطة بالموضوع الجارى تحليله ، وفى ذلك توفير للجهد وتنظيم للعمل .

وثناء المقابلة يراعى ما يأتى :

١ - اعمل على الانفراد بمن تقابله : فهذا يساعد الشخص الذى تقابله على التكلم بحرية وصراحة ، كما يساعدك الانفراد بالشخص على السيطرة على الموقف اكثر مما لو كنت تتعامل مع عدة افراد ، اذ لن يخلو الأمر حينئذ من تدخل أحدهم او بعضهم فى الموقف مما قد يؤثر على النتيجة .

٢ - اعمل على اكتساب ثقة من تقابلهم : فعليك أن تعمل على ايجاد روابط ودية مع من تتناقش معه حتى يشعر بقربك الى نفسه واهتمامك بأرائه ووجهة نظره ، ويمكن تحقيق ذلك باتباع الآتى :

(١) كن طبيعياً فى كلامك وحركاتك ، ولا تجعل الشخص الآخر يشعر بأى فوارق بينكما .

(ب) اعط المتكلم الفرصة لاستعادة التفكير والتروى ، ولا تتعجله فى الحديث .

(ج) ابدأ المقابلة بموضوع عام يثير الاهتمام ويشيع جواً من البهجة .

(د) وجه الأسئلة التى تجعل الشخص يشعر بالكبرياء فى الاجابة عنها وبأهمية معلوماته وما يقوم به من عمل ، مع اظهار اهتمامك بما يقول .

(هـ) لا تذكر أى شئ يفهم منه الشخص أنك تتدخل فى عمله .

(و) اكد للشخص انه ليس هو موضع التحليل ، ولكن عمله هو الذى تقوم بتحليله .

٣ - اصغ جيدا : ومما يساعدك على ذلك :

(ا) ابدُ بذكر شيء يثير اهتمام الشخص بالمشكلة القائمة ، ثم اترك له الفرصه للكلام . فليديه الحقائق والبيانات التى تبحث عنها وهو على استعداد للتحدث عن عمله ، مما يساعدك فى الحصول على المعلومات التى تريدها .

(ب) تستطيع ان تساعد فى توضيح بعض النقاط ، ولكن لا تحاول ان تذكر حقائق او بيانات مسهبة من المفروض ان يدلى هو بها اليك ، اذ ان الغرض من المقابلة هو ان تحصل منه على بيانات وليس الغرض من مراجعة بياناتك التى تعرفها .

(ج) بعد ان ينتهى الشخص من سرد بياناته ابدأ بتوجيه الاسئلة لتوضيح ما تريد من نقاط .

٤ - كن موجها للمناقشة دون ان تبدو بمظهر المسيطر على الموقف : وعطين بمراعاة الانى :

(ا) يتوقف طول الوقت الذى تستغرقه المقابلة على درجة اليقظة العقلية للمتحدث وطبيعة عمله .

(ب) يحتاج المتحدث الى وقت كاف حتى يستطيع ادراك الموقف وليكون وجهة نظره ، فلا تتعجله .

(ج) عندما يبدأ المتحدث فى سرد بياناته كن يقظا للكلمات والمنطلحات التى يذكرها ، لما لذلك من اهمية .

(د) اعط الشخص الفرصة للاسهاب فى شرح ما يقول حتى تدرك تفاصيل الواجبات ، ولو استدعى الأمر قيامه بتقديم شرح عملى لما يقوم به ، فلا تتردد فى طلب ذلك منه .

(هـ) حاول دائما بلباقة الا تجعله يخرج فى حديثه عن موضوع المقابلة .

(و) لا تصرف فى استغلال وقته . ولا تضع وقتا اكثر مما يجب فى المقابلة .

(ز) احتفظ فى ذهنك بالاسئلة الهامة حتى تحصل على اجابة وافية لها .

(ح) حاول دائما ان تحصل على حقائق وافية دقيقة . . مثال :
« يرفع الأشياء الثقيلة » ما درجة الثقل ؟ أو « ينقل الأشياء لمسافة
طويلة » فما طول المسافة ؟

٥ - انتهاء المقابلة : اعمل دائما للحصول على معلومات عن الأسئلة
أو التعليقات فى نهاية المقابلة . ويجب ان تنهى المقابلة بروح ودية ،
واجعل المتحدث يشعر بأنه ادلى اليك بمعلومات مفيدة اوضحت لك الطريق
بالنسبة لما يقوم به من عمل .

٦ - كتابة تقرير عن المقابلة : ويراعى ما يأتى :

(ا) استعن دائما بدفتر صغير لتدوين ملاحظاتك فيه ، ولا تكتب
هذه الملاحظات باستمرار تحليل العمل ، اذ يدون بها الشكل النهائى
للتحليل .

(ب) حاول دائما تقييم معلومات كلما سنحت لك الفرصة .

(ج) تأكد من انك تميز بين الأحاديث التى تتضمن الراى الشخصى
للمتحدث وتلك التى تتعلق بسرد حقائق عن العمل .

(د) سجل البيانات الملائمة فى استمارة تحليل عند اول فرصة
ممكنة .

(هـ) راجع البيانات التى حصلت عليها بمطابقتها على مصادر
أخرى للمعلومات . وفى اثناء الملاحظة يجب تركيز الانتباه على ما يؤديه
العامل من واجبات . وعندما تكون الحركات بطيئة فمن الميسور ملاحظتها
مباشرة ، أما اذا كانت سريعة فتستخدم الوسائل الفوتوغرافية لتسهيل
عملية الملاحظة . وقد قام « جيلبرث Gillbreth » بوضع رموز اشبه
برموز الاختزال ، أمكنه عن طريقها تصنيف جميع الحركات المستخدمة
فى انجاز العمل فى ١٧ مجموعة أسماها « ثريلج Therblig »
كالاتى (٧) :

R.M. Barnes : Motion and Time Study, third (٧)
edition, (N. Y. Wiley, 1949) .

شكل ٤ - رموز ثريلج ومعناها

نوع الحركة	الرمز	الفكرة التي يعبر عنها الرمز
يبحث	⊙	عين في وضع البحث
يختار - ينتقى	→	الوصول الى الشيء
يقبض - يمسك	∩	يد مفتوحة في وضع الاستعداد للإسكال البثي
ينقل الفاعل	∪	يد فارغة
ينقل الحمل	∩	يد مفتوحة وبها شيء
يرفع	∪	مغناطيس يرفع قضيباً من الحديد
يقلع الحمل	∩	إلتقاء محتويات اليد
إبتعاد الوضع	∪	تجهيز الشيء باليد
وضع الاستعداد	∩	دبوس خشبي من لعبة الدبابيس في وضع الاستعداد
يمتسك	∪	عدسة تكبير
يربذ - يجمع	#	بعض أشياء متضمة لبعضها
يفضل	∩	فصل أحد أجزاء مجموعة متضمة
يستقدم	U	حرف U من USE
إرجاء لا بد منه	∩	رجل يصيب أنفه دون قصد
إرجاء يمكن تفاديه	∪	رجل في وضع الانتقاء أو الاستعداد لأشياء للعمل
يفتكر - يصتم	∩	رجل يضع يده على مقدمة رأسه في وضع تأكيد
راحة للتغلب على التعب	∩	رجل جالس للراحة

ولكى يمكن الاستفادة من هذه الرموز ، يمكن للأخصائي « دراسة الوقت والحركة » (Motion and Time Study) وذلك بتسجيل الرموز عن الحركات التي يشاهد العامل قائماً بها اثناء أداء الواجبات ويسجل الزمن الذي تستغرقه الحركة باستخدام ساعة ذات وقفات (Stop Watch) وتسجل العمليتان معا « الوقت والحركة » برسم يطلق عليه « خريطة دورة الحركة » (Motion - Cycle Chart) .

والمقصود بدراسة « الوقت والحركة » هو تحليل الوسائل والآلات المستخدمة فى انجاز عمل معين بغرض الوصول الى اكثر الطرق اقتصادا للقيام بهذا العمل ، وتقنين الوسائل والآلات والأجهزة المستخدمة ، وكذا التحديد الدقيق للوقت اللازم الذى يستغرقه القائم بالعمل لأداء الواجبات المكلف بها . وقد تستخدم السينما لدراسة الوقت والحركة ، وتسمى هذه العملية الدراسية الدقيقة للحركة (Micromotion Study) وينتج عن استخدام هذه الطريقة رسم « خريطة الحركة الدقيقة » (Micromotion Chart) .

وهناك بعض احوال لا يمكن أن تجدى معها طريقة الملاحظة ، كما هو الحال عند تحليل عمل ادارى يحتاج الى مجهود عقلى طول الوقت .

ثالثا - أدوات العمل والمطبوعات :

تعتبر الأدوات والأجهزة والآلات المستخدمة فى انجاز العمل مصدرا ثانويا للمعلومات له قيمته عند المقارنة مع مصادر المعلومات الأخرى . وتساعد هذه المعرفة اخصائى التحليل فى وضع الأسئلة التى يستخدمها اثناء المقابلة أو الاستبيان .

وفى كثير من الأحيان توضع الواجبات المشتمل عليها العمل فى صيغة أوامر وتعليمات ونشرات دورية لاستخدامها بالمصنع ، كما تستخدم بعض المصانع والمنؤسسات خرائط ولوحات تشتمل على تفاصيل العمل والانتاج والأدوات المستخدمة ، هذا علاوة على المطبوعات الأخرى المتعلقة بالعمل . وكثيرا ما تلقى هذه المطبوعات والنشرات ضوءا من المعرفة يمكن أن يستفيد منه اخصائى التحليل كمصدر ثانوى للمعلومات .

رابعا - الانجاز الفعلى للعمل :

فى بعض الأحيان يتعذر الاستفادة من ملاحظة العامل أو التحدث معه للحصول على معلومات وافية دقيقة عن العمل القائم به ، بل ويمكن القول بصفة عامة ان مجرد النظر لا يكفى لادراك شعور العامل اثناء قيامه بالعمل . . ولذلك فطالما كانت الفرصة سانحة فان قيام اخصائى التحليل بأداء العمل بنفسه يعطيه فرصة لا تعوض لادراك كل دقائق العمل من النواحي البدنية أو العقلية ، اذ يستطيع ان يدرك شعور العامل واحساساته وانفعالاته ولا يفوته شىء من تفاصيل العمل . وقد قام بتجربة

هذه الوسيلة بعض المشتغلين بعلم النفس فى أمريكا امانال « بنجهام Bingham » الذى تعلم الطيران وقام بتحليل عمل الطيارين قبل ان يصمم اختبارات لانتقاء الطيارين ، « فيتيلس Viteles » الذى تدرب على قيادة الترام لتحليل سائق الترام . وقد قام المؤلف بتحليل عمل سائق عربة لورى بالجيش على اساس الانجاز الفعلى للعمل .

ومن المتعذر وجود اخصائى التحليل الذى يستطيع ان يؤدى واجبات كل وظيفة يريد تحليلها ، اذ يجب فى هذه الحالة ان يكون لدى الجهاز القائم بالتحليل متخصصون فى شنى الأعمال الفنية والادارية المختلفة ، وان يكون لديهم دراية وخبرة بهذه الوظائف ليؤدوها بالطريقة المرسومة لها . وقد دلت التجارب التى قام بها المؤلف عند تدريب اخصائين على تحليل العمل ، ان الطريقة المثلى لتنفيذ هذه الوسيلة للحصول على بيانات هى تدريب اخصائين يمثلون وظائف متعددة . وبعد دراستهم لطريقة التحليل عندهم القيام بتحليل العمل باستخدام طريقة الانجاز الفعلى حيث سبق لهم ممارسة هذا العمل .

ومن استعراض الطرق السابقة يتبين لنا ان طريقة المقابلة والملاحظة هى الطريقة الشائعة فى الحصول على البيانات ويؤيدها الاستفتاء . اما اذا تيسر استخدام طريقة الانجاز الفعلى للعمل ، فان النتائج تكون اوفى وادق .



● اعتبارات خاصة باستخدام تحليل العمل فى التاهيل :

لكل ذى عاهة مشكلة قائمة بذاتها يقدمها لأخصائى التاهيل .. ولذا فالتاهيل المثمر هو الذى يتبع خطة مرنة تدخل فى حسابها العوامل والمؤثرات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية التى لها أثرها على شخصية الفرد . هذا بالاضافة الى النواحي العلاجية . ويمكن تلخيص المشكلة من الناحية السيكولوجية فيما يأتى :

يحاول الشخص الذى يعانى من عجزه او اصابته القيام بنوعين من التكيف او التوافق : الاول ان يكيف نفسه مع وضعه الجديد الذى تمليه عليه درجة الاصابة بمواجهة الواقع ، والثانى انه مضطر لتعديل صورته الجسمية وعلاقته بالآخرين وبالعمل بما يناسب درجة اصابته وطبيعة

الاصابة نفسها ، الا انه لا يغرب عن البال ان العاهة لا تسبب شل قدرة الفرد من جميع نواحيها اذ لابد له من مخرج ، فهو يستطيع بحالته الراهنة ان يبذل نشاطا فى بعض النواحي ، وأن يعبر عن شعوره وانفعالاته بشتى الوسائل ويؤدى بعض الأعمال التى تتلاءم مع حالته الراهنة ، وبذا لا يفقد كيانه كإنسان يحس ويشعر ويعمل . وقد دلت التجارب على ان ذوى العاهات يستطيعون القيام بشتى الأعمال التى يؤديها سواهم من اصحاء البدن ، وقد يؤدونها بدرجة اعلى من المهارة والكفاءة ، وقد تأكد للمؤلف صحة هذا الراى اثناء اشتغاله فى ميدان التوجيه المهنى لذوى العاهات بمراكز التأهيل المهنى بجمهورية مصر العربية زهاء عشر سنوات .
ونذكر ما يأتى على سبيل المثال :

قامت مؤسسة التأهيل المهنى بالقاهرة بتدريب ذوى العاهات من المراهقين والشبان على أعمال الجلود والتجارة واشغال الحلى الفضية والنجف . وقد انتج هؤلاء اصنافا ممتازة من الحقايب انجلدية المختلفة والنجف والحلى ولعب الأطفال باسعار زهيدة تضارع بل تفوق الموجود بالسوق الخارجية ، كما ان العملاء الذين اشتغلوا فى المؤسسات والمحلات الخارجية مشهود لهم بالكفاءة والمقدرة الفائقة . كما قامت جمعية المحاربين القدماء بتدريب المحاربين بمركز المحاربين بالعجوزة على أعمال الجلود والنجارة والآلة الكاتبة والنقش والزخرفة ، و انتجوا اصنافا ممتازة عرضت بسوق الانتاج وبيعت باكملها لدقة الانتاج والأسعار الزهيدة التى بيعت بها ، كما ابدى من اشتغل من المحاربين المدربين كفاءة تامة فى الأعمال التى يزاولونها بالمؤسسات والشركات .

ويقوم المركز النموذجى لرعاية وتوجيه المكفوفين بتدريب المكفوفين فى مركز التأهيل على أعمال متعددة كاعمال القش والخيزران والسجاد واعمال التليفون والطباعة بطريفة برايل ، وقد امكنهم طبع القرآن الكريم بطريفة برايل علاوة على الانتاج الممتاز فى المهن التى يدرّبون عليها . ويتمتع ذوو العاهات بالصفات الآتية على وجه الخصوص :

١ - القدرة على التوافق : فهم يستطيعون التكيف بسرعة مع ظروف العمل .

٢ - القدرة على الانتاج : فهم لا يقلون كفاءة عن غيرهم من العمال فى انجاز العمل ، بل وقد يفوقونهم فى ذلك .

٣ - الحذر : فهم يراعون قواعد الأمن والسلامة بدقة وحذر .

٤ - النظام : فهم يحافظون على مواعيد العمل ويتبعون التعليمات بدقة ونظام .

٥ - الثبات : اذ يثبتون فى عمل واحد ، طالما انه يلائم قدرات الشخص واستعداداته ، ولا يميلون الى التنقل من عمل الى آخر دون مبرر .

٦ - القدرة على العمل : فهم يستطيعون اداء الاعمال التى لا تتأثر باصابتهم او عجزهم البدنى .

ويتوقف نجاح المعوق فى حياته المهنية على عاملين اساسيين :
الاول اعداده اعدادا صحيحا للعمل الذى سيؤديه من النواحي البدنية والمهنية ، والثانى الاختبار الملائم للعمل الذى سيؤديه . فعملية توافق الفرد مع العمل الذى يناسبه لها قيمتها الحيوية فى تشغيل المعوقين بصفة خاصة . فعملية اصلاح الساعات مثلا تحتاج الى ايدى حساسة دقيقة بغض النظر عما اذا كان من يقوم بهذا العمل تحمله سيقان طبيعية او صناعية ، كما ان الاصم يستطيع تشغيل آلة فى مصنع يسوده الصخب والضجيج دون ان يتأثر بذلك ، بل ويمكن القول بان صممه يجعله لا يتأثر بهذه الضوضاء التى قد تؤثر على الشخص السليم السمع ، وهكذا الحال فى كثير من المهن . . . وقد دلت التجارب على ان حرمان الفرد من أحد أعضاء جسمه لا يعنى حرمانه من القدرة على العمل ، وكل ما يتطلبه الأمر هو وضع الفرد فى العمل الذى يلائمه بحالته الراهنة التى هو عليها بعد الاصابة ، اذ انه سيبدل كل ما تبقى له من قدرات فى انجاز ما يوكل اليه من اعمال . ومن الملاحظ اننا فى حياتنا اليومية نستخدم جزءا بسيطا من الحركات العضلية والحسية فى انجاز اعمالنا . . . وهذا ما يجب ان يراعيه المرشد المهني اثناء قيامه بتوجيه ذوى العاهات .

ومما هو جدير بالملاحظة فى عملية التاهيل المهني ان «تحليل العمل» يتخذ طريقه ويعلن عن نفسه فى اغلب الخطوات التى تشتمل عليها عملية التاهيل . . . ففى مرحلة التشخيص لا يمكن تحديد مدى قدرة الفرد على مواجهة مطالب العمل الا اذا تحددت هذه المطالب سلفا عن طريق التحليل الدقيق للعمل ، وفى مرحلة التوجيه المهني لا يمكن مساعدة الفرد على التكيف مع البيئة المهنية والاقبال على دنيا العمل بنجاح الا اذا حصل على معلومات وافية عن طبيعة العمل ومستلزماته والمهارة المشتمل عليها

ومقتضياته البدنية وظروفه والمخاطر المشتمل عليها ، كما ان برنامج التدريب يتحدد بدقة عن طريق تحليل العمل حتى يمكن تحديد ساعات التدريب ونوع المنهج واعداد المدربين . وعند التشغيل لن يتيسر حصول الفرد على عمل الا اذا حصل سلفا على بيانات ومعلومات مهنية دقيقة عن طبيعة العمل ومقتضياته ومواصفاته . ولذا فيمكن القول بان تحليل العمل يتغلغل فى اعماق عملية التاهيل المهنى بجميع مراحلها .

● تقدير الطاقة البدنية للفرد :

عند تدريب او تشغيل المعوقين يجب النظر بعين الاعتبار الى المقتضيات البدنية للعمل والطاقة البدنية للفرد . ويقرر الأولى - اى المقتضيات البدنية - استمارة تحليل العمل ، ويحدد الثانية - اى تقدير الطاقة البدنية - نموذج الطاقة البدنية للأفراد (انظر شكل ٥) ، وفيها تفسر المعلومات طبيا بنفس الطريقة التى وضعت بها المقتضيات البدنية .

وحيثذ يمكن مقارنة نموذج المقتضيات البدنية للعمل بنموذج تقدير الطاقة البدنية للفرد حتى يمكن موافقة مطالب المهنة مع قدرات الفرد . . ولهذه الطريقة أهميتها فى ابراز درجة صلاحية الفرد وطاقته البدنية على العمل اكثر من الاهتمام بابراز ناحية عجزه ، فهى توضح كل ما يستطيع الفرد القيام به مهما بلغت درجة اصابته . وعلاوة على ذلك فهذه الوسيلة تتعامل مع ذوى العاهات كأفراد ، ولكل فرد ميزاته وقدراته . وليس باعتبارهم ينتمون الى مجموعة من العجزة ، اذ ان محور بحثنا هو الفرد باعتباره الشخص الذى سيقوم بالعمل الذى يلائمه . وتحدد اصطلاحات معينة يمكن ان يستفيد منها الطبيب وأخصائى التشغيل والمرشد المهنى على السواء ، ويدركها الجميع بدرجة واحدة من الفهم دون اى لبس فى تفسير المصطلحات . كما ان من شأن هذه الطريقة المحافظة على سرية المعلومات التى يحصل عليها الطبيب ، اذ ان التفاصيل لا يعلمها سواه طالما ان البيانات المدونة بالنموذج هى بيانات عامة ليستفيد منها أخصائى التشغيل أو المرشد المهنى . فمثلا اذا ذكر فى التقدير ان العميل لا يستطيع ان يرفع اكثر من كمية محدودة من الثقل (١٠ كيلو جرام مثلا) فلا يمكن لاحد هؤلاء الأخصائيين التنبؤ بنوع العجز الذى يقبع خلف هذا التحديد .

وبالإضافة الى ما سبق فان عملية مطابقة (Matching) المقتضيات البدنية للعمل مع الطاقة البدنية للفرد لها أهميتها فى عملية التأهيل المهنى لتحديد نوع التدريب اللازم للفرد على ضوء المقتضيات البدنية للعمل والطاقة البدنية للفرد . وتتطلب عملية المطابقة مهارة كاملة من المختص وقدرة على التصرف . . فقد يتصادف فى بعض الأحيان أن تتوفر لدى الفرد جميع مستلزمات العمل البدنية ، غير أن الأمر قد يتطلب ادخال بعض التعديلات على التجهيزات الموجودة بالمنصع بما لا يؤثر على حالة العمل ، مثل تعديل منضدة العمل بحيث ترتفع وتنخفض حسب الحاجة ، وهذا امر يحتاج الى حسن تصرف المختص ومرونة تفكيره بما لا يتعارض مع المصلحة العامة .

شكل (٥) - نموذج تقدير الطاقة البدنية للأفراد

الاسم	الوزن	الطول	الجنس	السن
التشاطر البدنى	ظروف العمل	انواع المخاطر		
١ - المشى	٣١ - بالداخل	٤٧ - مخاطر ميكانيكية		
٢ - القفز	٣٢ - بالخارج	٤٨ - مخاطر كهربائية		
٣ - الجرى	٣٣ - حار	٤٩ - أشياء متحركة		
٤ - التسلق	٣٤ - بارد	٥٠ - تقصص		
٥ - الزحف	٣٥ - تغيرات جوية مفاجئة	العضلات		
٦ - الوقوف	٣٦ - رطب	٥١ - أماكن مرتفعة		
٧ - الدوران	٣٧ - جاف	٥٢ - التعرض للحروق		
٨ - الانحناء	٣٨ - ممتل	٥٣ - التعرض للانفجار		
٩ - الركوع	٣٩ - مترب	٥٤ - التعرض للاشعاع		
١٠ - الجلوس	٤٠ - ذو رائحة نفاذة	٥٥ - التسمم		
١١ - الوصول	٤١ - ضوضاء	٥٦ - العمل مع الآخرين		
١٢ - الجذب	٤٢ - اضاءة كافية	٥٧ - العمل حول الآخرين		
١٣ - الرفع	٤٣ - تهوية كافية	٥٨ - العمل منفردا		
١٤ - الحمل	٤٤ - اهتزاز	٥٩ -		
١٥ - القذف	٤٥ -	٦٠ -		
١٦ - الدفع	٤٦ -			
١٧ - القبض باليد				
١٨ - المسك بالأصابع				
١٩ - اللمس				
٢٠ - التكلم				
٢١ - الاستماع				
٢٢ - الابصار				
٢٣ - رؤية الألوان				
٢٤ - ادراك المسافة				
٢٥ - سرعة العمل				
٢٦ -				
٢٧ -				
٢٨ -				
٢٩ -				
٣٠ -				

√ طاقة تامة / طاقة متوسطة او ناقصة × طاقة معدومة

يمكنه العمل ساعة يوميا
 يمكنه رفع أو حمل ثقل كيلو
 تفاصيل النقص فى طاقة النشاط البدنى ، وكذا فيما يتعلق بظروف العمل
 وأنواع المخاطر
 التاريخ
 توقيع الطبيب
 ملاحظات أخصائى التوجيه المهني

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - للمعلومات المهنية أهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع ، اذ انها تحدد مستقبل الفرد وتؤثر على اختياره المهنى . وينبغى ان يحصل على المعلومات المهنية من مصادرها الأساسية . ويعتبر تحليل العمل من المستلزمات الأساسية للتغلب على مشكلات الأفراد . وتحليل العمل هو الوسيلة التى تساعدنا فى الحصول على البيانات والحقائق والمعلومات الخاصة بطبيعة العمل عن طريق الملاحظة والدراسة واستخدام الوسائل العلمية .

٢ - الوسيلة الأساسية للكشف عن الحقائق الأساسية اللازمة لوصف الواجبات المشتمل عليها العمل ، والتى توضح المقتضيات التى يستلزمها من العامل حتى يودى العمل بنجاح هى باستخدام معادلة تحليل العمل ، التى تتلخص فى الآتى : (أ) ماذا يفعل العامل ؟ (ب) كيف يقوم بعمله ؟ (ج) لماذا يقوم بعمله ؟ (د) المهارة المشتمل عليها .

٣ - استفاد من تحليل العمل فى الآتى : تعيين العمال وتشغيلهم ، التوجيه المهنى ، تقييم الأعمال والعمال ، التدريب المهنى ، بحوث الأمن الصناعى ، علاقات العمل ، نظم الترقى ، تنظيم الأعمال ، التعرف الدقيق على أعمال المؤسسة .

٤ - تتلخص الطرق المستخدمة فى الحصول على البيانات الخاصة بالعمل فى الآتى : (أ) الاستبيان (ب) الملاحظة والمقابلة (ج) أدوات العمل (د) الانجاز الفعلى للعمل . ولكل طريقة مزاياها وعيوبها .

٥ - هناك اعتبارات خاصة باستخدام تحليل العمل فى التأهيل المهنى ، وتختص بمطابقة المقتضيات البدنية للعمل مع تقدير الطاقة البدنية للأفراد .

الفصل السابع عشر

اسس التاهيل وخطواته ومفاهيمه

اذا ما ادرنا النظر حولنا فى المجتمعات الحديثة ، نرى ان تطور الصناعة كان مستمرا ، ولم يكن هذا ناجما عن ارتقاء الاساليب الفنية المستخدمة فى الصناعة فحسب ، بل نشأ أيضا نتيجة لازدهار القيم الاجتماعية الانسانية وتطورها . ففى بداية القرن العشرين كانت الروح الديكتاتورية المتسلطة تغلب على طابع رجال الأعمال ، كما كانت اتجاهاتهم كلها فردية يغلب عليها طابع المصلحة الشخصية . اما الفرد العامل فقد كان ضحية هذا التسلط من جانب اصحاب الأعمال ورجال الصناعة الذين لم يكن يشغل بالهم فى ذلك الوقت سوى تحطيم كل مناقس لهم ، مضحين فى سبيل ذلك بكل القيم والمبادئ الانسانية .

وبمرور الزمن بدأ الاتجاه التسلطى يتغير ، وظهر اتجاه جديد فى العلاقة بين رب العمل والعامل ، وهو ما يطلق عليه اسم « الاتجاه الأبوى » اساسه العطف على العمال ورعاية شئونهم ، وتحقيق رغباتهم فى نطاق المصلحة العامة . وكان صاحب العمل يتوقع فى مقابل ذلك ولاء العمال له واهتمامهم بزيادة الانتاج ما دام يرمى مصالحهم ، أى ان العلاقات الصناعية اتجهت نحو « العدالة مع الحزم » . وكننتيجة لهذه الفلسفة الجديدة فى ادارة الرجال بدأ العمال يستجيبون للمؤسسات والمصانع التى تتبع هذه الطريقة العادلة الحازمة ، فانتصر اصحاب الأعمال الذين انتهجوا هذه السياسة الانسانية على غيرهم ممن تسيطر عليهم النزعة الديكتاتورية .

والآن .. وقد نمت الصناعة وتطورت وتقدمت بخطوات واسعة ، فقد نشأت نظم واساليب مختلفة للقيادة فى المؤسسات والمصانع . وقد كان الباعث على ايجاد هذه النظم عدم اقتناع العمال فى الوقت الحاضر بأن يملى عليهم أداء نوع معين من العمل ، فهم يريدون استغلال معارفهم وخبراتهم ومواهبهم وميولهم واستعداداتهم بالطريقة التى تمكنهم من تنمية وعى كامل ومعرفة وفهم للأعمال التى يؤدونها . ومما هو جدير بالذكر ان هذا الاتجاه الجديد فى فهم العلاقة بين صاحب العمل ورجال الادارة من

جهة والعمال والموظفين من جهة اخرى ، يتطلب تطبيق النظريات والخبرات والمقاييس العلمية على نطاق واسع في المجال المهني .

ومع ازدهار الصناعة ونموها تنشأ بعض المشكلات ، فلا تخلو صناعة من بعض الحوادث الناشئة عن استخدام الآلات والمواد . وينتج عن هذه الحوادث بعض الضحايا ممن شاء سوء طالعهم ان يصابوا في اثناء العمل ، سواء لاهمالهم او بحكم القضاء والقدر . كما ان الحروب والمعارك الحربية تخلف وراءها عددا من المصابين الذين قد تقعدهم اصاباتهم عن مواصلة اعمالهم الأصلية .

ولم يغفل اصحاب الشأن عن هذه الناحية ، فوضعوا نصب اعينهم رعاية من تعجزهم الاصابة وتقعدهم عن مواصلة العمل لفترة طالت ام قصرت . فانشئت لذلك مراكز ومؤسسات التأهيل ومكاتب التأهيل ، وشرعت القوانين لتشغيل ذوى العاهات بعد تأهيلهم ، حتى ترد اليهم اعتبارهم وتعيدهم الى المجتمع أفرادا صالحين مستقلين في حياتهم .

وتتلخص فلسفة التأهيل في العمل على احترام الفرد المصاب وتقديره والتعامل معه كوحدة قائمة بذاتها ، والاعتراف بقدرته على التوافق والمرونة بالنسبة لظروف العمل المكفولة له في المجال الصناعي ، بعد تأهيله لذلك ، دون تفرقة بين فرد وآخر في اية ناحية من النواحي الا بما يمليه مبدأ الفروق الفردية فمن واجبا ان نقبله في المجتمع كانسان له كرامته وحقوقه السياسية والانسانية والاجتماعية . وله الحق في ان يعمل بأقصى ما تسمح به امكانياته ، حتى يحقق الاشباع المهني ، ويؤدي دوره في المجتمع كمواطن منتج يستطيع ان يعتمد على نفسه وان يتكفل بشئونه ومصالحه .

وتقوم برامج التأهيل المهني على اسس فنية يتعاون فيها فريق من الاخصائيين في النواحي الطبية والمهنية والاجتماعية والنفسية والتعليمية وغيرها . ويسنهدف التأهيل معاونة الفرد الذي أصيب بعجز على ان يعمل في المهنة التي تلائمه في حدود قدراته وطاقاته بحالته بعد الاصابة ، ومساعدته على التوافق النفسى والاجتماعى والاقتصادى بالنسبة للظروف المحيطة به في المجتمع . وتتكون عملية التأهيل من عدة مراحل ، وتمثل مجالات التخصص الطبى والنفسى والاجتماعى والمهني ، وكلما تعددت الخدمات كان التخصص ضرورة لازمة حتى يستفيد المعوقون ، كما انه من

الضرورى أن يتعاون المختصون وتسود عملهم روح الفريق . فالتاهيل عملية فردية قائمة على أساس خطة موضوعة وفقا لاحتياجات الفرد وعلى أساس من التشخيص التاهيلي .

وتتضمن عملية التاهيل المهني سبع خطوات رئيسية تتلخص فيما يأتي :

اولا - العثور على الحالات (الحصر) :

من الضروري ان نعثر على حالات المصابين بمجرد الاصابة حتى تبدأ عملية التاهيل بأسرع ما يمكن حتى نضمن نجاحها . فللعثور على الحالات أهمية كبرى من حيث الأشخاص المستفيدين ونوع الخدمات التي تقدم لهم . وترتبط الطريقة التي يستفيد بها الشخص من خدمات التاهيل بالنتائج التي يمكن ان يتوقعها . . فالشخص المعوق قد يصبح عدوانيا فى سلوكه ، ويشعر بالمرارة لمرور الأيام المليئة بالصدمات والتعطل ، وتختلف آماله فى النجاح عما كانت عليه من سنين مضت وقت ان كان يحدوه الأمل والثقة والطموح .

ثانيا - التشخيص الطبى :

يحدد التشخيص الطبى مدى اصابة الفرد وقدرته على العمل . وفى اثناء التشخيص يحدد نوع الاصابة ودرجة العجز ، والجراحة اللازمة ، ونوع العلاج ، والأجهزة التعويضية اللازمة ، والعلاج الطبيعى اللازم للحالة .

ثالثا - التوجيه المهني والارشاد النفسى :

يبدأ التوجيه المهني منذ المقابلة الأولى مع الفرد ، وينتهى بانتهاء عملية التاهيل ، أى ان التوجيه يلاحق الفرد طوال مرحلة التاهيل . فالتوجيه يساعد الفرد حتى يكشف عن مواهبه ويقارنها بفرص العمل المكفولة له ، ويعاونه على ان يصل بنفسه الى قرارات حاسمة تتعلق بتدبير شؤونه وتكوين وجهات نظره ، بما يؤدى الى تحقيق الاشباع المهني والتوافق النفسى ، مع مراعاة الفروق الفردية التى تتطلب ان يقوم كل فرد بمزاولة نشاطه المهني فى الناحية التى تناسب استعداداته وامكانياته وخبراته وميوله . وتساعد عملية الارشاد النفسى على حل مشكلات التكيف التى تعاني منها الحالات .

رابعاً - استعادة الطاقة البدنية :

- وتشمل هذه المرحلة الخدمات الطبية وما يلحق بها من العلاج الطبيعي التي تقلل من العجز وتحد من اثره حتى لا تعطل الفرد عن أداء العمل .
ولهذه الخدمات أهميتها حيث انها :
- ١ - تقرر طبيعة العجز ومداه وعلاقته بالعاهة .
 - ٢ - تقرر الشفاء البدنى المحتمل .
 - ٣ - تدل على مقدار ما يحتاج اليه العميل من ارشاد نفسى .
 - ٤ - تشير الى الوظائف التي يمكن ان يشغلها الفرد ، وذلك بتوضيح المخاطر التي يتعرض لها وظروف العمل التي تلائمه وتحليل الطاقة البدنية للفرد .
 - ٥ - تشير الى الخدمات التي يحتاج اليها الفرد .

خامساً - التدريب المهنى :

- ويتلخص فى اتاحة الفرصة للمعوقين حتى يستعدوا لأداء الأعمال التي تناسبهم اكثر من غيرها . وبذا يمكنهم القيام بالأعمال المثمرة الملائمة لحالاتهم واستغلال امكانياتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم فى ضوء امكانيات التشغيل ومقتضيات المهن .

سادساً - الخدمات المساعدة :

- تحتاج عملية التأهيل - سواء طال امدها ام قصر - الى خدمات اضافية تقدم للفرد ، كنفقات الاقامة او الانتقال ، وثمان الكتب والأدوات والأجهزة التعويضية ، واستخراج تراخيص التشغيل ، وغير ذلك من الخدمات .

سابعاً - التشغيل :

- ويقصد به توفير أنواع العمل الملائمة لذوى العاهات بعد اتمام تدريبهم حسبما تسمح به حالة الأسواق وامكانيات الترخيم . فاختيار الوظيفة الملائمة جزء هام من عملية التأهيل ، ويجب أن يتم على أساس التوافق والمواعمة بين مقتضيات العمل والطاقة البدنية للفرد .

وهكذا نجد عملية التاهيل تتركز حول معاونة الفرد حتى يتم اعداده مهنيا ، ويسترجع قدراته الانتاجية ، وبذا يستطيع الغلب على عاهته (اعاقته) . ولذا فان عملية التاهيل تستلزم تنسيق الخدمات بين الفريق القائم بالعمل ، وكذلك تنسيق موارد المجتمع التى يستعان بها فى تحقيق أهداف التاهيل . فالتوجيه والتدريب والتشغيل عمليات ثلاث مترابطة ومتكاملة ، وعلى من يقوم باحداها أن يكون متعاوننا مع زميله الذى يقوم بالمرحلة الأخرى ، وإن يتآزر مع باقى فريق التاهيل .

وتحدد قيمة أى نوع من الخدمات بعدد الأشخاص الذين يستفيدون من هذه الخدمات . فليس للغذاء الشهى المتقن الصنع اية قيمة اذا لم يكن هناك من يأكله . وبالمثل فان عمل اية مؤسسة انشئت خصيصا لأداء نوع معين من الخدمات يتحدد بمدى قدرتها على العثور على هؤلاء الذين يستفيدون من الخدمات التى تقدمها . ولقد كان القصور فى العثور على الحالات من الأشياء التى تعوق خدمات التاهيل ، ويعتمد العثور على الحالات وحصرها على تنظيم المجتمع وتنسيقه وتضافر جهوده لتحقيق هذا الغرض . ويستلزم تنسيق المجتمع من ناحية العثور على الحالات وعيا كاملا بطبيعة التاهيل بدرجة تفوق ما كان عليه فى الماضى .



فلسفة تاهيل المعوقين

ان نواحى قصور الأشخاص المعوقين متنوعة وعديدة ، كما هى الحال بالنسبة لامكاناتهم ، وقد تشمل مشكلات الفرد الطبية او مشكلاته النفسية او الاجتماعية او المهنية وما شابهها ، وقد يتطلب ازالة مثل هذه العقبات مجرد اجراء بسيط او سلسلة متلاحقة من الخدمات المتشابهة . ومن المهم الاعتراف بان حاجات الفرد المعوق هى أيضا متداخلة ومتشابهة ، ويتوقف بعضها على البعض الآخر الى حد كبير ، ولهذا الحقيقة قيمتها الأساسية فى التعرف على حاجات المعوقين ، وفى تنظيم الخدمات التى تكفل تغلبهم على نواحى قصورهم .

ومن وجهة نظر الشخص المعوق ، فان عملية التاهيل يجب ان تقبل على أساس من الخدمات الفردية المتنوعة التى تناسب مختلف المواقف والتى لا يمكن ان تقوم بها جهة واحدة او فرد واحد ، فهى وظيفة مشتركة ذات مسؤوليات متعددة من قبل المجتمع . ويدخل مجتمع الشخص فى

نطاق عملية التأهيل باعتباره نابعا منه ومنتميا اليه . ويحاول التأهيل إعادة تكيفه بالنسبة لهذا المجتمع ، بل ان هذا المجتمع مستغرق فى العملية منذ بدايتها حتى منتهاها . ويحمل مصطلح التأهيل فى ثناياه مدى فهم المجتمع لهذه الناحية من الخدمات ، اذ نرى ان الخدمات الأساسية للمعوقين تقوم بها المؤسسات المختلفة التى من شأنها عملية التأهيل ، ويعاونها فى استكمال هذه الخدمات عدد آخر من المؤسسات المتخصصة فى نواح معينة .

ولا مجال لمناقشة القضايا الفلسفية للتأهيل فى مجتمع ديمقراطى . فبغض النظر عن جنس المعوق او عقيدته الدينية او مكانته الاجتماعية ، وبغض النظر عن طبيعة عجزه ، فاننا نتقبله كإنسان له كرامته وكيانه ، كما ان له حقوقه الأساسية فى النواحي السياسية والاجتماعية والانسانية التى تستهدف ان يؤدى وظيفته فى الحياة بما يحقق اشباعه الشخصى وفائدته . وتعتبر الكرامة الانسانية للفرد المعوق شيئا آخر بعيدا عن اعتبارات الضعف والتواكل ، ولا يتضمن هذا القول أى تلميح بامتياز او حق خاص للمعوق ، فاننا نتقبل أهمية الفرد كحق إنسانى مكتسب باعتباره عضوا فى المجتمع . فالتأهيل هو احدى صزر الضمان الاجتماعى ، وهو امتداد للخدمات التعويضية للمعوقين بغرض تكافؤ الفرص ، كما أنه حماية لاستقلال الفرد الذى يجد نفسه قد أصيب بعجز فى أى وقت ولأى سبب كان .

وهناك ملاحظة جديرة بالذكر فى رعاية المعوقين ، وهى خاصة برغبات المعوقين . فهم يرغبون رغبة أكيدة فى ان يتقبلهم المجتمع تقبلا تاما كاعضاء عاملين منتجين يسهمون فى رفع الكفاية الانتاجية للمجتمع . وعلى الرغم من ان هناك قلة من المعوقين قد نمت لديهم مواهب فذة ، عوضتهم عما فقدوه ، فان اغلب الناس اذا ما أقعدتهم الاصابة يتوقعون ان يتركوا على هامش الحياة ، او يصبحوا على الأقل متواكلين سواء من الناحية المالية او غيرها . وان أكبر مصدر للشعور بالاحفاق للمعوقين هو احساسهم بأنهم قد أصبحوا عالة على غيرهم او على المجتمع . وكثيرا ما تكون مظاهر الكسل والتوانى وفقدان الدافع وعدم الاستجابة التى تبدو أحيانا فى اتجاهات المعوقين ناجمة عن شعورهم بالهزيمة والانكار نتيجة لعجزهم .

ويمكن للمعوقين ان يحققوا الخبرات الناجحة نحو احترام الذات

والاعتماد على النفس ، وتحقيق الذات ، وتقبل الجماعة لهم ، اذا ما استطاعوا استعادة قدرتهم على العمل والانتاج ، وتعتبر هذه الناحية من اهم الدلالات فى عملية التوافق المهنى واننا نجد ذوى العاهات الذين فى مؤسسات التاهيل يسعون اساسا كى يثبتوا لانفسهم انهم عاملون منتجون مفيدون للمجتمع . ويمكن تحقيق ذلك عن طريق اظهار قدرتهم الانتاجية فى الاعمال الملائمة لهم . ولا يسعى المعوقون الى التشغيل المبني على اساس من الاحسان او الشفقة او الاعتبارات الانسانية وحدها ، اذ ان التخميم على هذا الاساس ينكر عليهم الحصول على الاشباع عن طريق التحصيل والانجاز والمساواة فى الفرص المتكافئة .

ورنتيجة لما سبق ذكره فان تحقيق الاهداف ذات طابع المنافسة يعتبر فرضا اساسيا فى فلسفة رعاية المعوقين ، اذ ان الفرد يسعى للحصول على العمل على اساس انه شخص صالح للوظيفة ، وان صاحب العمل يستفيد منه . وفى هذا دلالة على تقبل المجتمع للشخص المعوق باعتباره عضوا من الجماعة وفردا نافعا للمجتمع . ويمكن تلخيص ذلك بقولنا انه لا يمكن تحقيق التكيف المهنى للمعوقين الا اذا كان الهدف من العمل قد وضع على اساس أكبر مستوى من القدرة على التنافس بالنسبة للفرد فى حدود اقصى طاقته على العمل والانتاج .

● فروض اولية :

ان الجهود النى تبذل لرعاية المعوقين مبنية على الفروض الآتية :

١ - التاهيل عملية فردية :

ان تبذل جميع الجهود لمواجهة الاحتياجات الخاصة للفرد المعوق ، فهى دراسة حالة تطبيقية تعنى بالشخص ، كما تهتم بالمشكلة التى يعرضها .

٢ - التاهيل عملية ذات طابع ديمقراطى :

فهى تتصف بطابع السماحة والتقبل فى علاقاتها ، حيث يسهم الشخص المعوق اسهاما فعالا فى اتخاذ جميع القرارات وتفهم اهميتها ومدى صحتها .

٣ - التأهيل عملية تتكامل فيها نواحي التشخيص النفسية والاجتماعية والمهنية والطبية :

نظرا لان التشخيص النهائى للتأهيل يستهدف تحقيق الكفاية الوظيفية الشاملة للمعوق ، فهو موضوع على أساس ثلاثة عوامل متآنية ، ويعتمد بعضها على البعض الآخر وهى :

(أ) أعلى مستوى من الوظائف البدنية التى تستطيع الحركات الطبية تحقيقها بالنسبة للشخص .

(ب) التنمية الاجتماعية ، أى يصبح الفرد شخصا اجتماعيا قادرا على تحقيق الشعور بالأمن والاشباع والرضا فى حياة الأسرة والجماعة والمجتمع الذى ينتمى اليه .

(ج) التنمية الاقتصادية ، بحيث يصبح الشخص مستقلا اقتصاديا ، ومندمجا فى نواحي نشاط بناءة مثمرة باقصى درجة انتاجية يستطيعها .

٤ - يجب أن تبدأ عملية التأهيل منذ التحقق من وجود عجز قد يؤدي الى حدوث عاهة (عاققة) .

٥ - يعمل التأهيل على توافر الخدمات والترتيبات التى تساعد المعوق حتى يتغلب على عاهته .

ولا تقدم خدمات التأهيل على أساس سلبية المعوق ، بل يفترض استجابته لهذه الخدمات والعمل على الاستفادة منها .

مفاهيم أساسية فى التأهيل

يضع تأهيل المعوقين مشكلة امام المجتمع تعجز كفاياته المختلفة عن علاجها منفردة ، فالمهارات الطبية والنفسية والاجتماعية والمهنية والتعليمية غير كافية لتأهيل الشخص المعوق ، ما لم تكن هذه الخدمات متكاملة وتستهدف معاونة الشخص للتغلب على قصوره من جميع النواحي .

ولا يكفى فى علاج مشكلة 'المعوقين' أن نشير مثلا الى « فئة » المشلولين او « فئة » المكفوفين ، بل ان تأهيل الشخص المعوق يستلزم عمليات ليست سوى قطاعا راسيا يشمل على اجزاء من ميادين متعددة . وتمثل هذه الاجزاء - اذا ما ترابطت - عملية التأهيل التى تتضمن ميادين التخصص

فى الطب والجراحة والتوجيه المهنى والتشغيل ، وتعرض هذه بدورها قطاعات عرضية للخدمات العامة ومكاتب العمل والتشغيل والعلاج المهنى والعلاج الطبيعى . ولكن ذلك لا يستكمل هرم الخدمات ، فمن الجلى انه على الرغم من اهمية التخصص فى مجال التأهيل . فان المعوقين لا يستفيدون منها الا اذا ادركوا ان هذه الخدمات ذات صلة وثيقة ومنطقية بتنمية امكاناتهم وقدراتهم .

وتعتبر مصطلحات « الصلاحية البدنية » و « العجز البدنى » غير دقيقة فى وصفها الا فى حالات التطرف ، فهى ليست نسبية فقط ولكنها فى أغلب تطبيقاتها تعميمات غير وافية تشير بغموض الى اطار الاتجاهات الاجتماعية بدلا من القدرات الوظيفية . فهناك من المعوقين ذوى العجز الشديد الذين استطاعوا ان يحققوا التوافق الاجتماعى والاقتصادى بنجاح ، كما ان هناك ذوى الاصابات الطفيفة أو الأسوياء الذين لم يستطيعوا تحقيق مثل هذا التوافق . ان مجرد التأهيل العارض فى هذه الناحية يوضح الافتراضات الخطيرة التى تنطوى عليها معالجة مشكلة الانحراف أو الشذوذ البدنى . ومن شأن المعلومات المحدودة ذات الدلالة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية الخاصة بالصلاحية البدنية أو العجز البدنى أن ترتبط ارتباطا معوجا بالحقيقة العلمية ، ففى أثناء التطبيقات اليومية نجد أن هذه المعلومات ممزوجة بالأساطير والتحامل ، كما تزداد اعوجاجا وتشوها بسبب انخفاض المستوى الاجتماعى والاقتصادى للمعوقين .

ويتوقف مدى استخدام أى معارف معينة على مدى ادراك الشخص الذى يستخدمها وفهمه اياها . ويمكن ان تودى مناقشة اية ناحية من نواحي التأهيل الى الفائدة المرجوة اذا ما ارتبطت اصولها بالأهداف الأساسية للتأهيل . ويختص هذا الفصل من الكتاب بتقديم مفاهيم ومعارف تمهيدية . من شأنها ان تجعل المناقشات التالية ذات مغزى .
وفيما يلى المفاهيم الأساسية للتأهيل :

أولا - العاهة (الاعاقة) والعجز (١) :

على الرغم من ان كلمتى « العاهة » (Handicap) و « العجز » (Disability) غالبا ما تستخدمان استخدام المترادفين ، فانه يجب أن

(١) سيد عبد الحميد مرسى (ترجمة) ، أسس التأهيل المهنى (تأليف هاملتون) . (القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٢) ، ص ١٩ - ٢٨ .

يدرك الشخص الذى يعمل فى مجال التأهيل الفرق بين الكلمتين .
فمشكلة الشخص المعوق لا تتمثل فى شدة العجز ذاتها ، ولكنها تتضح فى
قسوة العوائق والعقبات التى تقيمها ناحية العجز فى طريق الشخص .

فاذا اخذنا مثالا لذلك حالة شخصين على وشك الخروج من مصحة
للدرن الرئوى ، وهما متماثلان تقريبا فى درجة المرض والعلاج والشفاء ،
اى ان نواحي عجزهما متماثلة من وجهة النظر الطبية . فاذا كان أحدهما
يعمل - قبل الاصابة بالمرض - كاتب حسابات والاخر سباكا . . فاننا نلاحظ
ما يأتى : ان كاتب الحسابات كان يبذل مجهودا بدنيا طفيفا ، ويستطيع
العودة الى مزاولة عمله الأسمى دون تعديل أو تغيير ، ولذا فهو لا يعانى
من اية عاهة . أما بالنسبة للسباك فانه يجد نفسه محاطا بقيود تحول دون
عودته الى عمله السابق ، اذ أصبحت مهنته السابقة مغلقة بالنسبة له ،
ما لم يدخل عليها تعديل أو تحوير كبير . أما بالنسبة لكاتب الحسابات
فانه يستطيع استئناف عمله السابق مستعيدا دخله ومركزه الاقتصادى
السابق ومكانته فى الأسرة ، وان يزاول نشاطه فى المجتمع كسابق عهده ،
فعاذته تختلف تماما عن عاهة السباك الذى يواجه ضرورة تغيير مهنته
وما يتبع ذلك من مشكلات المهارة والتعليم والخبرة والمسئوليات العائلية ،
مما يسبب له قصورا وعاهة لا يجدها زميله كاتب الحسابات . وبالإضافة
الى ذلك فان السباك قد يعانى الخوف والقلق والتوتر وعدم الشعور بالأمن ،
وقد يحجم عن مغادرة المستشفى لهذه الأسباب . ويتضح مما تقدم ان
العناصر التى سبق ذكرها تنشأ عن نواحي عجز متشابهة فى الحالتين ،
ووجود هذه العناصر فى حالة السباك بسبب مواجهته بنواحي القصور
والعاهة هى ناحية لا يشعر بها أو يواجهها كاتب الحسابات .

ولذا فيمكن القول بان نواحي العجز المتشابهة تنتج عنها حالات
مختلفة من العاهات .

« فالعجز » حالة من الضرر أو التعطيل - البدنى أو العقلى - ذات
صورة موضوعية يمكن عادة وصفها وتشخيصها بمعرفة طبيب . وهى
بالضرورة شىء طبي . . أما « العاهة » فهى النتيجة المجمعة للعوائق
والعقبات التى يسببها العجز بحيث تتدخل بين الفرد واقصى طاقة وظيفية له
مما يعطل طاقته الانتاجية . فالعاهة قياس لمدى الخسارة أو النقص فى
طاقة الفرد فى أى ناحية من النواحي ، وهى شىء فردى ينشأ عن الحواجز
التي يجب ان يعبرها أو يتخطاها الشخص المعوق حتى يحقق أقصى درجة

من الاستفادة فى النواحى البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية فى حدود امكانياته .

وعن طريق العاهة الناتجة عن العجز تتقرر فردية الشخص موضع التأهيل ، وتتحدد درجة تواكله وأَعتماده على الغير او على نفسه ، سواء أكان هذا الاعتماد ام التواكل من الناحية المالية ام البدنية ام الاجتماعية ام الانفعالية . وتلعب الخدمات التأهيلية دورا هاما خلال هذه المرحلة لمواجهة احتياجات الشخص المعوق . وكلما ازدادت حدة العاهة ازدادت درجة تواكل الشخص واعتماده على الآخرين . وتسير خدمات التأهيل فى اتجاه ازالة نواحى القصور التى تسببها العاهة . وليس معنى ذلك أن التأهيل لا يعنى بناحية العجز الذى سببته الاصابة ، بل ان خدمات التأهيل تؤدى رسالتها فى نطاق الامكانيات الطبية التى من شأنها العمل على التخفيف من العجز او ازالته . وعلى أى من الحالات فاننا نجد الشخص عادة لا يزال عاجزا او قاصرا يعانى من عجزه او من قصوره حتى فى ظل أفضل النتائج الطبية ، وتعتبر حالات البتر والدرن الرئوى وكف البصر والشلل خير شاهد على ذلك .

ومن المألوف عادة أن نرى الأشخاص المعوقين ما زالوا يجدون انفسهم فى حالة قصور او عجز بعد ان تستنفد المهارات الطبية جميع امكانياتها . وعلى أساس المشكلة القائمة ، وبافتراض التعاون الطبى ، يجب أن يستخدم المجتمع جميع امكانياته الصحية والاجتماعية والمهنية والترويحية لتأهيل ورعاية المعوقين . فليست المشكلة مجرد اضافة سنوات لحياة الشخص المعوق ، بل اضافة حياة نافعة لسنوات عمره .

وتعتبر الاسئلة الآتية ذات أهمية وحساسية بالنسبة لعملية تأهيل المعوقين :

١ - هل من الممكن العثور على الشخص المصاب أو المعوق ، والتعرف على حاجته قبل أن يستفحل ضرر الاصابة ؟ (يبدأ التأهيل بمجرد التشخيص) .

٢ - هل يمكن فهم الشخص المعوق وتحليل مكوناته ؟ (لا يمكن فهم العجز فهما صحيحا اذا لم يتضمن التشخيص تفهما دقيقا لشخصية الفرد) .

٣ - ما هى الامكانيات المتوافرة حاليا ، وما الذى يحتاج منها الى تطوير لمواجهة هذه الاحتياجات ؟ (مرونة خطة التأهيل) .

٤ - كيف يمكن للخطة المشتركة ان تجعل هذه الخدمات مؤثرة ونافعة بالنسبة لأكبر عدد من الحالات ؟ (أهمية التنسيق بين الخدمات) .

* * *

● دليل العاهة :

على اساس ان العاهات معقدة ولها فرديتها ، كما هي الحال بالنسبة للأشخاص الذين يعانون منها ، فانه يمكن القول بانها تخضع للقياس بدرجة كبيرة ، كما يمكن أيضا قياس درجة التقدم التي تحرز في التغلب عليها . وتعلن العاهات عن وجودها بالطرق الآتية :

١ - فقد الصلاحية للعمل ، أو القدرة على الكسب ، أو القدرة على تحقيق التوافق المهني .

٢ - فقد الاحساس بالانتماء الى الجماعة ، وفقد الشعور بالأمن المتضمن في المشاركة الايجابية في حياة الجماعة والأسرة .

٣ - ازدياد التواكل في النواحي المالية او الاجتماعية أو الانفعالية أو البدنية .

٤ - التغيرات التي تطرا على الشخصية . فكل انحراف حقيقى او تصورى عن الناحية السوية يعتبر مثيرا بالنسبة للشخص المعوق ، بحيث يملى عليه القيام ببعض التكيف من الناحية النفسية .

وقد تحقق مثل هذه التغيرات أو نواحي التكيف غرضا هاما بناء بقصد مواجهة أهداف الحياة ، وقد لا تحقق مثل هذا الغرض . ومن الناحية التطبيقية تتكون التغيرات من تعديلات في سلوك الفرد أو قيمه أو مشاعره أو نظرتة الى المستقبل أو صحته النفسية .

* * *

ثانيا - الصلاحية للعمل (٢) :

تشير « الصلاحية للعمل » الى طاقة الفرد على الاستعداد للمهنة ، والحصول عليها ، والتقدم فيها ، بحيث تحقق اشباعا اقتصاديا وشخصيا .

(٢) المرجع السابق ، ص ٣٠ - ٤٨ .

وتتسم الصلاحية للعمل بالصبغة الفردية بحيث يحصل عليها كل شخص بما يلائم فرديته . وبينما نجد أن ظروف التشغيل ومطالب سوق العمل تحدد المعايير التي تقاس على أساسها الصلاحية للعمل ، إلا أن موضع اهتمامنا هنا هو صلاحية الفرد للعمل بمقارنتها بهذه المعايير المحددة . وتغير حالات العجز الشديدة من صلاحية الفرد للعمل - عاجلا أو آجلا - وبقدر ما يقلل ذلك من الصلاحية للعمل بقدر ما نتوقع أن تزداد ناحية التواكل لدى الفرد . وتعتبر صلاحية الفرد للعمل خير مقياس عملي لنواحي الكفاية الوظيفية أو القدرة التنافسية أو مستوى المشاركة الاجتماعية .

ومن الضروري فهم المقصود بالصلاحية للعمل حتى ندرك عملية التأهيل ، فهي أساس فهم الغرض من الخدمات المكفولة للأشخاص المعوقين لمعاونتهم في التغلب على عاهاتهم . ويختلف الأشخاص في طاقات حصولهم على عمل والاحتفاظ به ، والتقدم فيه بما يحقق اشباعهم الاقتصادي والاجتماعي . ولبعض الأشخاص سمات شخصية أو نواح مزاجية أو ميول أو خبرات سابقة ، مما يساعدهم على أن يصبحوا أكثر استعدادا وصلاحية للعمل من الآخرين .

وتتفاوت الصلاحية بالنسبة لشخص ما تبعا للتغيرات التي تطرأ على الشخص نفسه ولتغير ظروف التشغيل . وتقل الصلاحية للعمل عادة مع تقدم السن ، كما تعمل التغيرات الفنية في الصناعة على رفع قيمة بعض المهارات الفنية أو التقليل من شأنها عما كانت عليه قبل حدوث هذه التغيرات ، وتتغير تبعا لذلك الصلاحية للعمل الخاصة بالأفراد الذين يمتلكون هذه المهارات المتغيرة . وعلى الرغم من أن الصلاحية للعمل لا يمكن أن تقاس بنفس الدرجة التي يقاس بها الوزن أو الطول ، فإننا نستطيع اختبارها عن قرب بحيث نتعرف على الأشياء التي تحدد صلاحية الفرد للعمل نسبيا . فالأفراد الذين يتعرضون لنفس احوال وظروف العمل يعتبرون صالحين للعمل نسبيا بدرجة يحددها مدى توافر ستة عوامل شائعة بالنسبة لظروف العمل المختلفة . وهذه العوامل هي :

١ - الطاقة البدنية : أن طبيعة الطاقة البدنية التي تقرر مستوى صلاحية الفرد للعمل شيء فردي ، فليس هناك مستوى ثابت غير مرن . فإذا توافرت لدى الشخص الطاقة البدنية الكافية لمواجهة مستلزمات المهنة

التي يمكنه التكيف معها بطريقة او باخرى ، فان العامل البدنى الذى يقرر صلاحيته للعمل يكون جيدا بالدرجة التى تسمح بتوافقه المرضى .

٢ - **المستوى العقلى والتعليمى** : ان ما يعيننا هنا هو مدى توافر النواحي العقلية والتعليمية الكافية لدى الفرد لمعاونته على التعلم والتدريب وانجاز العمل الذى يكون ناحية التوافق المهنى بالنسبة له . فعند رعاية المعوقين قد نجد عجزا طفيفا بسبب تواكل الفرد تواكلا تاما بسبب افتقاره الى المستلزمات العقلية والتعليمية بحيث يحاول البحث عن مهنة اخرى لا تتأثر بناحية قصوره ، وعلى النقيض من ذلك فان الشخص الذى يعانى عجزا شديدا قد يستطيع التغلب عليه بكفاءة لان امكاناته التعليمية والعقلية تسمح له باختيار مهنى افضل .

٣ - **العوامل النفسية فى التشغيل** : ان العوامل النفسية التى تنطوى عليها الصلاحية للعمل غامضة ويصعب تحديدها ، ومع ذلك فهى عوامل قوية قاطعة لتحديد مستوى الصلاحية للعمل . ومن المحتمل ان يفشل اكثر الناس فى تحقيق الاهداف المهنية بسبب السمات الشخصية اكثر من اى عامل اخر . وهناك عوامل عديدة بارزة فى نواحي الشخصية والنواحي النفسية لها مغزاها المهنى الواضح . مثال ذلك : القدرة على تركيز التفكير ، والاتزان الانفعالى ، والقدرة على التعامل مع الآخرين ، والاتجاهات المقبولة ، وغيرها . . فمثل هذه الصفات لها تأثيرها على صلاحية الفرد للعمل .

٤ - **المهارة** : هى بالضرورة القدرة على انجاز واجب معين بدرجة معينة من الكفاءة . وعند تاهيل المعوقين فاننا لا نضع فى اعتبارنا مستويات المهارة المطلقة ، بل نعى بمستوى المهارة الخاص بفرد معين وهو العميل ، فمثلا قد يكون من الميسور التخفيف من العاهة التى يعانى منها الشخص نتيجة لقدرته البدنية المحدودة او لمستوى ذكائه المحدود او شخصيته غير المتكاملة ، وذلك برفع مستوى مهارته . والمهارة شىء فردى يمكن النظر اليها فى اطار الصورة العامة للعوامل المختلفة المحيطة بالفرد ، وذلك من حيث تأثيرها على الصلاحية للعمل .

٥ - **التقبل الاجتماعى** : تعتبر نواحي العجز المختلفة مسببات لدرجات مختلفة من عدم التقبل الاجتماعى . . فنجد ان مريض الصرع يعانى منها بدرجة ملحوظة اذ لا يتقبله الناس ولا يرغبون فيه وينفرون منه لتوقع

حدوث نوبات الصرع اثناء العمل . وكذلك نجد ان الكفيف بسبب تواكله الواضح ، والأصم لعدم قدرته على التفاهم بالطريقة العادية ، هما - الى حد ما - غير مرغوب فيهما اجتماعيا . ويقاس مرضى القلب والدرن والمبتورون من نواحي عدم التقبل الاجتماعى بدرجات متفاوتة فى الجماعة التى ينتمون اليها ، مما يؤدى بدوره الى انخفاض صلاحيتهم للعمل . ويلاحظ انه فى حالة ما اذا كان الأفراد المعوقون يظهرون كفاية بالنسبة لمقتضيات التشغيل ، فان الآخرين من الأسوياء لا يرتضون لأنفسهم ان يقفوا معهم على قدم المساواة ، ولا شك ان هذا يضعف من احتمال صلاحيتهم للعمل .

٦ - **توافر فرص العمل :** ان توافر فرص العمالة هو آخر عامل من العوامل التى تقرر مستوى الصلاحية للعمل . وفى أوقات الكساد نجد ان القوى سليم الجسم يتساوى فى الظروف مع الشخص المعوق . ويلاحظ انه فى تلك الفترات التى يندر فيها الحصول على عمل ترتبط فرصة العمالة الفردية بالعوامل الأخرى للصلاحية للعمل التى سبق مناقشتها . وعلى اى الحالات فان فرص العمل لا تتكافأ بالنسبة للجميع بدرجة واحدة . ويتأثر الحصول على العمل المرغوب فيه بعدة عوامل ، مثل المحاباة والتحيز والتحامل وما اشبهه .

ويلاحظ على العوامل التى سبق مناقشتها ان الأربعة الأولى منها تقع فى نطاق العميل ولذا فهى عرضة لدرجات متفاوتة من التداخل والمعالجة المباشرة ، كما يمكن تحسينها عن طريق الجهود التى تبذل والتى يستطيع الفرد الاستجابة اليها . ويعمل الطب الطبيعى والجراحة والأطراف الصناعية من بين الخدمات والمساعدات المختلفة لذوى العاهات - على تحسين مستوى الطاقة البدنية . أما المستوى العقلى - من حيث التدريب والتعليم على الأقل - فانه عرضة لجهد مرسوم بعد تخطيط ودراسة ، وبالمثل ، فان الشخصية يصلح حالها وتسير فى طريق تحسين الصلاحية للعمل ، وذلك عن طريق الارشاد النفسى وازالة نواحي التوتر والصراع وتنمية ناحية الاستبصار لدى العميل وتعديل البيئة المحيطة به . أما المهارات فيمكن اكتسابها وتعلمها عن طريق التدريب والممارسة والخبرة .

أما العاملين الأخرى للصلاحية للعمل - وهما التقبل الاجتماعى وتوافر فرص العمل - فانهما يقعان خارج نطاق العميل ، كما انهما أقل تعرضا لناحية المعالجة المباشرة حيث لا يستطيع الفرد ان يتحكم فيها او يسيطر عليها ، كما انها لا تستجيب مباشرة للجهود الخارجية .

وما دام الهدف الأساسى لبرامج رعاية المعوقين هو إعادة أكبر درجة ممكنة من الاستقلال وتحقيق الذات بالنسبة لهم ، فمن الضرورى أن يفكر المشتغلون بتأهيل المعوقين من وجهة نظر الصلاحية للعمل وتحليلها . ولن يتسنى لبرامج رعاية المعوقين أن تنجح فى رسالتها الا اذا وضعت فى اعتبارها أساسا تعرف الصلاحية للعمل عند تخطيط برامج الخدمات والعلاج . ويمثل هذا الوعى والفهم للصلاحية للعمل باعتبارها الهدف الأساسى لعملية تأهيل المعوقين ، فانه يمكن للمهارة الطبية والارشاد النفسى والتوجيه المهنى والخدمة الاجتماعية والخدمات التأهيلية الأخرى ان تثمر بما يحقق اهداف التأهيل .

ثالثا - التوافق المهنى (٣) :

ان قدرة الفرد على تحقيق الاشباع المهنى هى مقياس عملى لدرجة صلاحيته للعمل . ويجب ان تتاح الفرصة للشخص المعوق كى يحاول تحقيق التوافق المهنى بنفس الطريقة المكفولة لزميله السوى . وافضل طريقة لتعرف خواص التوافق المهنى تكون بتحديد الأسباب التى تدعو الأفراد الى الاستمرار فى أعمالهم او تركها او تغييرها . ومن حيث المعنى العام فان التوافق المهنى ما هو الا حالة العمالة التى تساعد الفرد على تحقيق قيمه فى الحياة وحاجاته النفسية .

● العوامل التى ينطوى عليها التوافق المهنى :

١ - الدخل : ان العائد من العمل اقتصاديا هو شىء فردى ، فان الشخص يقرر ما يعتبره اجرا كافيا يفى باحتياجاته ، ولا يمكن للعمل الذى لا يدر دخلا كافيا ان يحقق التوافق المهنى . ويضع الشخص فى اعتباره ايضا ما يتقاضاه زملاؤه الذين يمارسون نفس العمل . ومن الناحية العملية يتوقع الشخص دائما أن يتقاضى اجرا يتلاءم مع ما يبذله من جهد ومهارة ويتناسب مع خبراته ومحصوله العلمى والمهنى ومخاطر العمل التى يتعرض لها . ويجب أن يكون الدخل منظما وملائما للحالة ، والا يتعرض لكثير من الذبذبات الموسمية حتى لا يصبح سببا فى عدم التوافق المهنى .

(٣) المرجع السابق ، ص ٤٨ - ٦٧ .

٢ - **العوامل الشخصية** : من المسلم به ان الميول والرغبات الشخصية من الأشياء الهامة التى تقرر الأعمال التى يبحث عنها شخص معين والتى قد يتجنبها شخص آخر . فهناك شخص يقوم بأكثر عدد من الاتصالات بالآخرين فى أثناء عمله ، فى حين نجد الآخر يرغب فى أقل عدد من هذه الاتصالات أو لا يرغب فيها على الإطلاق . ويفضل البعض ان يركز ساعات عمله فى التفكير والتخطيط ، فى حين يفضل البعض الآخر تداول الأشياء الملموسة والأدوات الميكانيكية .

ويعتبر توفير المكانة الاجتماعية الملائمة مما يقرب التوافق المهنى للشخص ، وترتبط هذه الناحية بالقيم الشخصية الى حد كبير . وقد يفتقر المعوقون الى التوافق المهنى ، ليس بمجرد ان العمل الذى يحصلون عليه أقل مكانة مما يناسبهم ، ولكن الأمر يتعلق بمدى تقبلهم للمكانة الجديدة التى تسبغها عليهم الأعمال التى يمارسونها . وهنا يجد الموجه مجالاً خصباً كى يثبت كفاءته فى معاونة المعوق على تقبل المكانة التى يسبغها عليه عمله الجديد .

٣ - **العوامل المهنية** : تتلخص العوامل المهنية المرتبطة بالتوافق المهنى فيما يأتى :

(أ) **مستوى المهارة اللازمة** : هل تثير معظم الواجبات التى يشتمل عليها العمل حماسة العامل بحيث يبذل كل جهده ومهارته لمواجهة مقتضياتها ؟ هل تسنح الفرصة للشخص لاكتساب المهارات اللازمة للترقى ؟

(ب) **ظروف العمل** : ما نوع البيئة التى يشتغل بها العامل ؟ هل تتوافر لها النظافة والتهوية والجو الملائم للعمل ؟ هل يجد العامل مكان العمل قريباً من محل سكنه ؟

(ج) **الترقى والشعور بالأمن** : الى أى عمل آخر يمكن ترقية العامل الذى تتوافر له الخبرة ؟ ويجب ان يسأل المعوق نفسه عما اذا كان يستطيع مواجهة المقتضيات البدنية للعمل الذى تؤهله له خبراته الحالية .

(د) **الإشراف** : يسبب هذا العنصر مشكلة فى التكيف المهنى للفرد المعوق . فالى جانب ظروف العمل فما زال العنصر الذى تمثله شخصية المشرف يسيطر على مستوى الأشباع المهنى للفرد ويزداد حالياً الاهتمام باختيار المشرفين وتدريبهم فى المجال الصناعى ، إذ ان عملية الإشراف لها قيمتها الحيوية فى التوافق المهنى .

٤ - **العوامل الطبية :** هل يسبب العمل أى اصابات للشخص المعوق مما يؤثر فى صحته أو فى صحة الآخرين ؟

هذه مسألة هامة بالنسبة للمعوقين بصفة خاصة عند تقدير توافقهم المهنى . فمن الجلى ان هناك امورا ينبغى لمرضى القلب والدرن والشلل تجنبها ، كما هى الحال بالنسبة للكفيف وحالة الصرع والأصم . وبطبيعة الحال فانه مسموح للمعوقين أن يقوموا باعمال كثيرة تفوق ما يتصورون ، الا انه يجب أن يرضع فى الاعتبار انه عند تقرير توافقهم المهنى ينبغى ان يتبعوا المشورة الطبية لحماية انفسهم .

● **دلالة نقصور فى التشغيل بالنسبة للمعوقين :**

من بين الدلالات الشائعة لوجود قصور فى التشغيل ما يأتى :

١ - عدم القدرة على الانجاز - بدنيا أو انفعاليا - بالنسبة لعمل سابق ، أو بالنسبة لئى عمل كان الفرد يستطيع انجازه .

٢ - فقد المهارة المهنية عن طريق وقف النشاط فى اثناء فترة العلاج ، أو تغير الأساليب الفنية للعمل ، أو الهجرة الصناعية ، أو تقادم المهارات بحيث أصبحت غير مرغوب فيها ، سواء من الناحية المهنية أو الاقتصادية -

٣ - رفض صاحب العمل استخدام فرد مؤهل متعطل . وقد يكون ذلك ناشئا عن بعض القيود فى التشغيل ، أو التحامل على المعوقين ، أو بسبب مقتضيات العمل والانتاج ، أو لمراعاة سلامة العمال الآخرين .

٤ - الافتقار الى الاعداد الصحيح للتشغيل بسبب حداثة السن أو التقدم فى السن ، أو عدم الخبرة ، أو قيود التشغيل بسبب الافتقار الى المهارة والخبرة والمؤهلات .

رابعا - مفهوم الفريق :

طالما أن الطب لا يزال يفتقر الى الوسائل الناجعة لعلاج الكثير من الأمراض المستعصية والمزمنة ، فمن الضرورى ان ينظر الى التأهيل على أنه الوسيلة التى تساعد المعوقين على الحياة والعمل على قدر

الامكان . وحتى يجد الطب اجابات شافية قاطعة للمشكلات الناجمة عن امراض القلب والدورة الدموية ، والحمى الروماتيزمية ، والامراض الروماتيزمية ، والشلل الرعشى ، وشلل الاطفال ، وغيرها من الامراض . فمن الضروري ان نستفيد من الوسائل المستخدمة فى العلاج الطبيعى ، وعلم النفس ، والخدمة الاجتماعية ، والتوجيه المهني ، والارشاد النفسى ، والتخصصات الأخرى ، لتوجيه المعوق للحياة فى اطار قدراته المحدودة بأقصى طاقة ممكنة .

والحل الأمثل للمشكلات المعقدة التى يواجهها المعوق هو « مفهوم الفريق فى التأهيل » ، حيث تتكاتف التخصصات المختلفة - الطب وعلم النفس وعلم الاجتماع والاقتصاد - من خلال جهود الطبيب ، والممرضة ، والمعالج الطبيعى ، والمعالج المهني ، والأخصائى النفسى ، والأخصائى الاجتماعى ، والمرشد النفسى ، والموجه المهني ، وأخصائى الأجهزة التعويضية ، وغيرهم ، حيث يركزون اهتمامهم على المعوق ككل متكامل من حيث بيئته الكاملة ومشكلاته بأكملها . ولا شك فى أن هذا المفهوم المتكامل فى التأهيل يحقق مبدا الجشططية على خير وجه ، حيث يعمل كل تخصص فى التأهيل متكاملا مع باقى التخصصات الأخرى ومتعاوننا معها (٤) .

وفى اطار هذا المفهوم الخاص بالرعاية الشاملة للمعوق ، نجد ان الطب يعول كثيرا على الأخصائى النفسى لتقييم الجوانب الانفعالية للمعوق ، ونواحى قصوره وامكانياته ، وفى تخطيط البرامج التى تساعد المعوق للتغلب على مشكلاته . وعلى سبيل المثال ، نجد أن الموجه المهني لديه من المعلومات عن قدرات المريض واستعداداته وميوله وشخصيته ما يمكن أن يمد بها الطبيب لتعاونه فى علاج المعوق ، وفى ذات الوقت فإنه يستطيع اقناع المعوق باستخدام الأجهزة التعويضية والانتظام فى العلاج الطبى والعلاج الطبيعى بما يحقق رغبات الطبيب .



Howard A. Rusk . and Eugene J. Taylor : « Team (٤) Approach in Rehabilitation and the Psychologist's Role » , in James F Garrett (ed .) ; Psychological Aspecto of Physical Disability. (Washington, D.C. Office of Voctaional Rehabilittation, 1953) , pp. 1 — 6 .

● مثال واقعى تجريبى :

ومن واقع خبرات المؤلف فى مجال تاهيل المعوقين على مدى عشرين عاما ، وبصفة خاصة فى « مشروع البحث فى تطوير وسائل التاهيل » - وهو مشروع بحث علمى - يمكن توضيح « مفهوم الفريق فى التاهيل » .
فلقد كان هذا المشروع يستهدف استخدام الأسلوب العلمى فى تطوير خدمات التاهيل من شتى جرائبها ، وهو مشروع اتفافية بين ادارة التاهيل الأمريكية وإدارة التاهيل الاجتماعى المصرية . وكان المؤلف يعمل خبيراً للإرشاد النفسى والنوجيه المهنى ، ومديراً تنفيذياً للمشروع . كانت مدة الاتفافية ثلاث سنوات ، وبدا التنفيذ الفعلى للمشروع فى اول ديسمبر ١٩٦٥ . وحددت أهداف المشروع فى الآتى :

١ - البحث عن وسائل تحسين الخبرات الكاملة للتاهيل وتوضيح مدى ملائمتها لمواجهة احتياجات المعوقين فى ج.م.ع .

٢ - انشاء مركز لاجراء البحوث الخاصة بالأجهزة التعويضية الحديثة ، ودراسة مدى امكان استعمال الخامات المحلية فى صناعة الأجهزة التعويضية ، وابتكار الوسائل الحديثة فى صنعها .

٣ - وضع البرامج الدراسية والمواد التدريبية فى ميدانى التاهيل والأجهزة التعويضية ، بغرض امداد الأطباء والأخصائيين الذين يعملون فى ميدان المعوقين بالمعرفة اللازمة الخاصة بالتاهيل .

ويسير العمل على منهج علمى بغرض البحث والدراسة واستنباط انب امكانيات التاهيل بكلية الطب - جامعة القاهرة . كما يستهدف المشروع تنمية الوسائل والخدمات التأهيلية الشاملة . وستتضمن وسائل التاهيل أحدث التطورات المستخلصة من هذا المشروع ومن البحوث الأخرى . أما الخدمات التأهيلية الشاملة فسوف تتضمن التقييم والعلاج الطبيعى ، والتوجيه المهنى ، والخدمات النفسية ، والتدريب المهنى ، والتشغيل ، والخدمات الاجتماعية ، وكذلك الاستشارات والمناقشات التى يراعى فيها تدريب العاملين فى ميدان التاهيل (٥) .

(٥) حكومة الولايات المتحدة الأمريكية ، وزارة الصحة والتربية والرعاية الاجتماعية ، ادارة التاهيل المهنى ، مذكرة اتفافية رقم 65 - 2 UAR - VRA فى ١ مارس ١٩٦٥ .

وكان مقر المشروع بمؤسسة يوم المستشفيات للتاهيل الاجتماعى للمعوقين .

ومنذ بدء العمل بالمشروع كان العمل يسير على أساس تطبيق « مفهوم الفريق فى التاهيل » . ويتضح هذا فى تشكيل اللجان الفنية المختلفة على الوضع الآتى :

١ - اللجنة الفنية الطبية :

تستهدف هذه اللجنة استقبال حالات المعوقين الجديدة التى تقدمت للمشروع ، وتقوم اللجنة بفحص الحالات وتشخيصها واستكمال بيانات البطاقة الطبية ، والنظر فى قبول الحالات أو رفضها ، ثم تحديد انواع العلاج والجراحة والعلاج الطبيعى والاجهزة التعويضية اللازمة . وكانت اللجنة تنعقد مرة اسبوعيا ، وهى مشكلة كالتالى :

(ا) باحث رئيسى للخدمات الطبية (استاذ مساعد جراحة عظام بكلية طب القاهرة) .
(ب) خبير اجهزة تعويضية (نائب مدير مركز تاهيل المحاربين القدماء) .

(ج) خبير علاجى طبيعى (عميدة معهد العلاج الطبيعى) .
(د) خبير ارشاد نفسى وتوجيه مهنى (مدير تنفيذى المشروع) .
(هـ) اخصائى تاهيل (مديرة مؤسسة يوم المستشفيات لتاهيل المعوقين) .

(و) اخصائية اجتماعية (اخصائية اجتماعية من المشروع) .
(ز) ممرضة .

ويلاحظ على تشكيل هذه اللجنة انها تضم التخصصات الطبية ، والطبية المساعدة (علاج طبيعى ، وأجهزة تعويضية) ، والخدمات النفسية والاجتماعية والمهنية . وكانت الحالة تناقش فى اطار هذه التخصصات متعاونة ، فتشخص الحالة بمعرفة الطبيب ويحدد نوع العلاج او الجراحة اللازمة ، ويحدد خبير الاجهزة التعويضية (طبيب اخصائى اجهزة تعويضية) نوع الجهاز اللازم للحالة ، وتقرر خبيرة العلاج الطبيعى نوع العلاج الطبيعى اللازم للحالة . وتناقش امكانيات العلاج مع التخصصات المختلفة ، فتوضح اخصائية التاهيل امكانيات العلاج الطبيعى بالمؤسسة ، ويبرز خبير التوجيه المهنى امكانيات التدريب .

وفى النهاية تتابع الأخصائية الاجتماعية تنفيذ توصيات اللجنة ، وتتولى
المرمضة تنفيذ توصيات العلاج الطبى وتتابع جلسات العلاج الطبيعى .
ومن هذا يتضح مدى تطبيق « مفهوم الفريق » فى عمل اللجنة
الفنية الطبية .

٢ - اللجنة الفنية للتاهيل :

تستهدف هذه اللجنة دراسة امكانيات تاهيل حالات المعوقين نوضع
الخطوط الرئيسية لخطة تاهيل كل حالة ، وكانت اللجنة مشكلة كالاتى :
(١) باحث رئيسى للخدمات التاهيلية (وكيل ادارة التاهيل
الاجتماعى للمعوقين) .
(ب) خبير الارشاد النفسى والتوجيه المهنى (مدير تنفيذى
المشروع) .

(ج) طبيب اخصائى (باحث رئيسى للخدمات الطبية)

(د) أخصائى نفسى .

(هـ) أخصائى اجتماعى .

(و) أخصائى تاهيل .

ومن الملاحظ ان هذه اللجنة تضم جميع التخصصات الفنية ،
بما فيها الطبية ، لوضع خطة تاهيل الحالات . فعند مناقشة الحالة
يوضح الطبيب مدة العلاج اللازمة والامكانيات البدنية للمعوق وأقصى
طاقة وظيفية للعضو المصاب . وفى ضوء هذه المعلومات يتمكن خبير
التوجيه المهنى من وضع خطة التوجيه والتدريب المهنى للمعوق فى
اطار أقصى طاقة وظيفية له .

مثال : حدث ان وجهت احدى حالات المعوقين ، وكان يعاني عجزا
بالذراع الأيمن ، وعلى ذلك فقد وجه الى عمل يلائم العمل باليد اليسرى
وهو عمل بسيط ، وبدأ تدريبيه على هذا العمل فعلا . وفى اثناء التدريب
كان المعوق يحصل على علاج طبيعى ليده اليمنى المصابة ، فظهر تحسن
فى حركتها وفى وظيفتها بحيث أصبح يستطيع استخدامها جزئيا الى
جانب اليد اليسرى . وعلى ذلك أصبح العمل الذى يدرّب عليه أقل من
مستوى أدائه الوظيفى لليدين ، فعدلت خطة التدريب الى عمل يناسب
اليدين . وعندما نوقشت هذه الحالة فى اللجنة الفنية للتاهيل ، اتخذت
اللجنة قرارا بعدم وضع الخطة النهائية للتوجيه والتدريب المهنى الا بعد

ان يستكمل المعوق علاجه كاملا ، وفى حالة طول مدة العلاج يمكن البدء فى التدريب منذ وقت مبكر ، بعد ان يقرر الطبيب المعالج أقصى طاقة وظيفية يمكن ان يحققها العضو المصاب بعد العلاج . . ومن خلال مناقشات هذه اللجنة كان كل تخصص يستفيد من التخصصات الأخرى ، بحيث تتكامل جميع الجهود لتوفير الرعاية الكاملة للمعوق .

لقد أوضح المؤلف فى هذه التجربة مدى تحقيق « مفهوم الفريق فى التأهيل » لتوفير الرعاية الكاملة للمعوقين ، مما أدى فى النهاية الى أفضل النتائج التى ساعدت على تحقيق اهداف المشروع . ولقد تطور الأمر الى تحقيق التكامل والتعاون بين قسم التدريب المهنى بالمشروع ومصنع الأجهزة التعويضية ، بحيث أمكن الحاق المعوقين الذين دربوا بورش المؤسسة الى ان يلحقوا بأقسام مصنع الأجهزة التعويضية كصبية لاستكمال تدريبهم فى تخصصات الأجهزة والعمل بالمصنع . ولم يتيسر تحقيق ذلك الا بعد أن عقد مدير المشروع اجتماعات ضمت رئيس قسم التدريب المهنى ومدير مصنع الأجهزة التعويضية ، حيث تمت دراسة المهن التى يدرّب عليها المعوقون بورش التدريب بالمشروع وعلاقتها بتخصصات مصنع الأجهزة التعويضية ، على أساس من تحليل العمل تحليلا علميا . وقد أسفرت هذه الدراسة عن امكانية الحاق المعوقين الذين تم تدريبهم بالمشروع للعمل بالمصنع فى تخصصاتهم .

لقد سبق ان ذكرنا تطور النظرة الطبية وتحررها من التمسك بجزئية التخصص ، وتحول التفكير الطبى تدريجيا الى المفهوم « الوظيفى » . وعلى ذلك أصبح الطب فى حاجة الى الاستناد الى دور الأخصائى النفسى والأخصائى الاجتماعى وغيرهما من أعضاء فريق التأهيل .

وعلى أى الحالات ، فإن مشاركة الأخصائى النفسى فى التأهيل لا تقتصر على نواحي التوجيه المهنى والارشاد النفسى والنواحي الاكلينيكية فقط ، بل تتعداها الى علم النفس الاجتماعى ، فالاتجاهات الاجتماعية نحو العجز لها أهمية ودلالة كبيرة فى التوافق الانفعالى للشخص المعوق ، فإن المشكلات الانفعالية المتسببة عن العجز الجسمى التى يواجهها الفرد المعوق والاتجاهات الاجتماعية نحو العجز جذبت انتباه الباحثين فى مجالات علم النفس الاجتماعى والاكلينيكي فى عصرنا الحديث . فقد تحدث « أدلر Adler » عن نظرية القصور العضوى ، وكان يقصد بها قصور احد أعضاء الجسم من حيث عدم استكمال نموه

أو توقفه أو عدم كفايته الوظيفية أو عجزه عن العمل . فان وجود الأعضاء القاصرة يؤثر دائما على حياة الشخص النفسية ، لانه يحقره فى نظره لنفسه ويزيد من شعوره بعدم الأمن . وقد ذكر « ادلر » أيضا أن ما يصدق على القصور العضوى يصدق أيضا على اى شعور اجتماعى أو اقتصادى ينتقل كاهل الفرد ، فيضيق به حتى لا يرى الدنيا الا خصما لدودا . ومن رأى « ادلر » أن العجز يقوم بدور الدافع حتى يقوم الفرد بالتعويض عن قصوره (٦) . ويعتقد « باركر » وزملاؤه ان الشخص المعوق يعتبر منتميا الى احدى جماعات الاقلية (Minority Groups) ويتعرض لنفس الظروف والضغوط الاقتصادية والاجتماعية التى تتعرض لها جماعات الاقلية الأخرى ، سواء من ناحية السن أو الجنس أو الدين أو العنصر (٧) .

فالطفل المعوق فى سن مبكرة يحتاج الى درجة كبيرة من الاهتمام والرعاية ، بما يشعره بالمكانة الاجتماعية المرموقة والتقدير . وعندما يتقدم فى السن نغير استجابته لنواحي قصوره ، فهو يشعر بمدى العبء الاقتصادى والاجتماعى الذى يسببه عجزه . وقد ينبذه والداه ويتنكران له بسبب شعورهما بالذنب ، وقد ينتقل هذا الشعور بعدم التقبل الى الطفل ذاته فيتنكر بدور؛ لوالديه . ولكن نظرا لتواكله واعتماده على والديه ، فان الطفل يجد نفسه مرغما على أن يقمع مشاعره نحو والديه ، مما يؤدى الى شعوره بالذنب والعدوان نحو ذاته والقلق . ومن ناحية أخرى ، نجد ان الوالدين - اما عن شعور صادق بالعطف أو لشعورهما بالذنب - قد يميلان الى المغالاة فى رعاية طفلهما وتدليله ، مما يؤدى بدوره الى نتائج ضارة . وفى كلتا الحالتين فان ذات الطفل (الانا) وحاجاته الاجتماعية تتعرض للاخفاق .

وعندما ينتقل الطفل الى مرحلة الرشد ، فانه ينتمى الى احدى جماعات الاقلية ، وهى « فئة المعوقين » . وفى كثير من الحالات يجد نفسه منبوذا وغير مرغوب فيه من الأشخاص الأسوياء اصحاء البدن .

(٦) مصطفى فهمى ، علم النفس الاكلينيكي . (القاهرة : مكتبة

مصر ، ١٩٦٧) ، ص ٣٠١ - ٣٠٢ .

Roger G. Barker, et al . ; Adjustment to Physical (٧)

Handicap and Illness. A survey of the social Psychology of Physique and Disability. (New York : social science Research Council, 1949) .

وحيث أن يواجه بالمعارضة والرفض بالنسبة لتشغيله حتى فى تلك الأعمال التى لا تتأثر بعجزه ، والتى يستطيع أن ينجزها بنجاح . فالشخص المعوق هو شخص هامشى فى نظر الآخرين - جسميا واجتماعيا واقتصاديا - مما يؤدي فى النهاية الى ازدياد شعوره بالاخفاق والاحباط وتعرضه للصراع النفسى .

وعلى الرغم من وجود هذه الاتجاهات نحو المعوقين ، فان البحوث اثبتت انها غير دائمة ، سواء فى داخل الفرد او الجماعة . فلقد اوضح « باركر » وزملاؤه ما يأتى (٨) :

١ - أن الأشخاص المعوقين بدنيا غالبا ما يبدون سلوكا غير متوافق ، اكثر مما يبيده الأشخاص الأسوياء . ففى اغلب الدراسات تشير النتائج الى أن نسبة تتراوح ما بين ٣٥ و ٤٥ فى المائة من المعوقين يمكن وصفهم بأنهم فى حالة جيدة ومتوافقين ، بل اكثر توافقا من الشخص العادى غير المعوق .

٢ - لا يعتبر عدم التوافق الذى يبدو من المعوقين شاذا او غريبا بالنسبة لهم ، بل هم يختلفون فى ذلك عن غيرهم من الأسوياء ، وعلى اى الحالات فهناك بعض الأدلة على أن سلوكهم يتصف بالانسحاب والجمود والشعور بالذات .

٣ - ليست هناك أدلة على العلاقة بين نوع العجز البدنى ، ونوع السلوك التوافقى ، فالسلوك مختلف بالنسبة لمجموعة كبيرة من المعوقين ، وعلى اى الحالات فمن الممكن أن نواحى العجز الشديدة التى تستلزم نمطا فريدا للحياة ، والتى تستلزم علاجا خاصا لفترة طويلة ، تؤدي الى انماط فريدة متميزة للسلوك من جانب المعوق .

٤ - يحتمل أن يصدق القول بأن الأشخاص الذين قضوا فترة طويلة فى العجز والاعاقة ، قد يصدر عنهم سلوكا غير متوافق أكثر من هؤلاء الذين لم تنقض عليهم سوى فترة قصيرة فى الاعاقة .

وإذا كان هناك مثل هذا التنوع فى سلوك المعوقين واتجاهاتهم نحو قصورهم ، فمن الواضح أن هذه الاتجاهات عرضة للتغيير . ويتوقف تغيير الاتجاهات على الفروق الفردية ، وعلى العناصر المختلفة

(٨) المرجع السابق .

التي ينطوى عليها الموقف . وهنا تقع على عاتق الأخصائى النفسى - كأحد أفراد فريق التأهيل - مسئولية كبيرة - حيث انه الوحيد من أعضاء فريق التأهيل الذى يستطيع تقييم العوامل النفسية التى تواجه المعوق وترجمتها الى لفاظ علاجية لزملائه أعضاء الفريق . وقد يتوقف نجاح كل أعضاء الفريق أو فشلهم على قدرة الأخصائى النفسى ومهارته فى عمله .

وهناك الكثير من الأقاويل حول ما يؤدى اليه القصور البدنى . ففى خلال الحرب العالمية الأولى سرت اشاعة بأن ذراع القيصر المتيبسة أدت الى اشعال نار الحرب ، ونسبت الى « جوبلز » القسوة فى الحرب العالمية الثانية بسبب الم قدمه . ولكن هذا لا يمنع من ذكر عظمة بيتهوفن ، وطه حسين ، وغيرهما من المعوقين بدنيا ، الذين قدموا للعالم أعظم الأعمال الفنية والأدبية .



خامسا - مفهوم الذات (Self - Concept) :

ان تكوين صورة الذات عملية معقدة ، فهى تتكون من عديد من الصفات الشخصية التى تحدد للشخص كيانه الذاتى . فالشخص ينمى افكاره عن جسمه ، وما يؤديه من اشباع له او عدم اشباع ، ثم يكشف عن قدراته وميونه واهتماماته وما يحب وما يكره ، ثم يبدأ التفكير فى نفسه كشخص خجول او اجتماعى أو وسط بين الاثنين ، ويفكر فى انه قلق ، عصبى و هادىء ، ويتعلم شيئا عن الطريقة التى يؤثر بها فى الآخرين بمعنى انه محبوب أو منبوذ مثلا . فكل هذه الأفكار والتقييم الذاتى تشير الى ان تواجد الفرد فى دنياه يدل على « الأنا » و « الذات » و « الملكية » . وفى خلال مناقشتنا لمفهوم الذات ، فاننا لا نفرق كثيرا بين هذه المفاهيم على غرار ما قام به الزواد الأوائل لعلم النفس امثال « فرويد » الذى ميز بين « الأنا » و « الهو » و « الأنا الأعلى » .

هناك حقيقة مؤداها ان معرفة الذات قد بنيت على الخبرات الحسية وعلى وجهات نظر الآخرين والعلاقة فيما بين الاثنين ، مما يجعل ممكنا للجسم ان يستغل بما يفوق مجرد ادائه الوظيفى . وتبدأ الفكرة بالنظر الى أجزاء الجسم من حيث اعتبارها جيدة أو سيئة ، نظيفة أو غير نظيفة ، تؤدى عملها بكفاءة أو غير كافية الأداء . فمثلا قد لا ننظر الى اليدين كمجرد أدوات للقبض على الأشياء وتداولها ، ولكن قد يتدخل فى مفهومنا

لهما الشعور بالخجل أو الذنب الذى يحس به الطفل فى قرارة نفسه عندما يضبط متلبما بعادة « الاستمناة » أو السرقة . وتضفى نظرية التحليل النفسى اهتماما خاصا على المعنى الرمزى بأجزاء الجسم ، وتعتبر هذه المعانى ذات دلالة فى التوافق بالنسبة للعجز البدنى .

فبالنسبة للتوافق للبتتر مثلا ، هناك شعور سائد بأنها مشكلة تتعلق بالقلق الناجم عن الاخضاء . وقد قدم هذا التفسير للملاحظة قالها أحد المرضى عندما ردد فى حديثه « على الرغم من ان عيني لا فائدة فيها ، ولو انى سأبدو بمنظر أفضل بعين صناعية ، ولكن لا أريد ان يقطع أى جزء من جسمى » (٩) .

ومن وجهة النظر الإدراكية يبدو ان الأحداث التى تتضمن الوجه ترتبط ارتباطا وثيقا بالشعور الذاتى نحو الكيان الجسمى . وعلى ذلك فاننا نتوقع ان التوافق لتشوهات الوجه يتضمن عادة مشكلة كبيرة من حيث تدخل مفهوم الجسم فى عملية مفهوم الذات هنا أكثر مما يبدو عليه الأمر فى حالة وجود تشوهات بالساق مثلا . وهذا ما يدعوننا عادة الى ان نصف فتاة بأنها جميلة حيث يبدو وجهها جميلا ، ولكننا لا نطلق عليها هذا الوصف اذا كانت يداها تتميزان بالجمال فقط ، ويبدو ان الوجه له صلة لاصقة وثيقة بالشخص أكثر من اليدين أو الساقين .

ويتضح ذلك فى حالة الطفل الذى ينزعج بشدة عندما يطلب منه ان يستخدم نظارات لوقاية عينيه ، اذ يخشى الا يعرفه احد . ويمكن القول بأن هناك ارتباط بمفهوم الذات عندما تكون أعضاء الجسم محور اهتمام من حيث الأداء نقت أكثر من اعتبارها خواصا أو ميزات شخصية ، فمثلا تعتبر الأسنان ادوات لمضغ الطعام ، وعلى هذا الأساس فلن يهتم الشخص كثيرا بكونها طبيعية أو صناعية ، لأنها لا تدخل طرفا فى خواصه أو شكله العام .

ومن بين الخواص الشخصية المرتبطة بالذات تلك التى تؤدى الى تمييز شخصية الفرد عن الآخرين . فلقد درج الناس على ان يميزوا انفسهم كذكور أو اناث مثلا ، وليس كعريفى الجبهة أو مستطيلى الرأس . ونظرا لأن الجنس ونوعيته هى ذات أهمية مركزية فى الخواص الشخصية التى تفرق شخصا عن غيره . فاننا نتوقع ان اية ظروف قد تغير أو تهدد هذا

Beatrice A. Wright, Physical Disability — A Psycho- (٩)
chological, approach. (New York : Harper, 1960). p. 141.

الكيان لها أثرها البالغ على مفهوم الذات (مثل عمليات التحزول من ذكر الى أنثى أو العكس) وكمثال آخر فان بتر الساق ينظر اليه أحيانا كرمز للأخصاء . فان شعور الفرد بأنه « نصف رجل » يشير الى الجوانب الأساسية للتوافق التي تتضمن الكثير من الجوانب الشخصية التي تتعدى مجرد الحركة والتجول .

ومن بين الخواص الشخصية ذات التأثير الكبير فى مفهوم الذات هو ما يشار اليه بنوع العمل الذى كان يمارسه الشخص . فقد يوصف الفرد بأنه باحث ناجح أو موسيقى أو محاسب .. الخ . وعلى ذلك فاننا نتوقع ان يعانى مفهوم الذات عندما تحتم الظروف على الفرد بعد اصابته ان يغير مهنته الى مهنة اخرى . ويتدخل فى هذه العملية عدة عوامل تتعدى مفهوم الذات . فقد يمكن من خلال عملية الارشاد النفسى تعديل مفاهيم الشخص المعوق واقناعه بقبول العمل الجديد الذى يلائم حالته بعد الاصابة .

ويقدم المؤلف هنا مثلا يوضح هذا الموقف .. فقد حدث منذ عدة سنوات عندما كان مسئولاً عن مكتب التوجيه المهنى والارشاد النفسى لمركز تاهيل المحاربين القدماء ، ان احدى حالات المعوقين كانت تستلزم أن يغير الشخص عمله السابق بسبب اصابته الشديدة الى عمل آخر اخف منه . ونظرا لأن العمل الجديد كان المعوق يعتبره اقل مكانة من العمل السابق ، فقد اتخذ موقفا معارضا . ولكن فى خلال عملية الارشاد النفسى اقتنع المعوق بقبول هذا العمل ، وابدى استعداداه للبدء فى التدريب اذا ساعدناه فى اقناع زوجته بقبول اشتغاله بمثل هذا العمل . ولقد حاول الأخصائى الاجتماعى الذى زار الأسرة ان يقنع الزوجة بذلك ، ولكنها كانت متمسكة برأيها . وتم استدعاء الزوجة الى مكتب الارشاد النفسى . وبعد جلسة مستفيضة مع المرشد النفسى أوضح فيها جوانب الموقف والمزايا والعيوب لكل من العمل السابق واللاحق بالنسبة لحالة المعوق اقتنعت الزوجة أخيرا ان يتقبل الزوج هذا العمل الجديد .

وقد نتساءل عن دخل الزوجة فى هذه العملية ؟ .. لقد اتضح من دراسة الحالة أن للزوجة تأثيرا كبيرا على زوجها . وأنه كان لا يتخذ قراراته الا بعد الرجوع اليها . وهنا وجد المرشد النفسى ضرورة العمل مع الزوجة أولا واقناعها بأهمية تغيير عمل زوجها قبل أن يبدأ تدريبه ، حتى لا تكون عنصرا معوقا فيما بعد يمكن بتأثيرها على الزوج أن تجعله لا يمارس هذا العمل على الاطلاق .



● مثال للتوضيح :

نقدم فيما يلي مثالا لجندى فقد يديه اثناء الحرب ، وكانت استجابته مختلفة فى الموقفين التاليين حيث تعرض خلالهما لمناقشة حالته :

المنظر الاول : فى مشرب بالمدينة ذهب اليه الجندى مع بعض اصدقائه عندما حصل على تصريح بالخروج من المستشفى لأول مرة ، وكان جالسا يتناول مشروبا مع بعض الأصدقاء ويتحدث معهم ، عندما لاحظ أن شخصا على مائدة مجاورة لا يكف عن الحملقة فيه . وقد حاول الجندى أن يتجاهل هذه النظرات ، ولكن الشخص الآخر لم يكف عن محاولة النظر الى يديه ، ثم لم يكتف الشخص الآخر بذلك بل انتقل من مكانه الى المائدة التى جلس اليها الجندى . وكان هذا الشخص الآخر ضحما بدينا بشكل ملحوظ بحيث تبدو ثنايات من الشحم تحت ذقنه ، ثم جذب كرسيه واندمج مع الجندى وجماعته دون استئذان . ويبدو انه كان يعتقد بانه شخص مرغوب فيه من الآخرين لبدانته ، وأمر الساقى بان يحضر شرابا للجماعة ، ورد عليه الجندى شاكرا ومعتذرا عن تناول المشروب حيث انه لم ينته بعد من شرابه الاول ، ولكن الشخص البدين الح عليه فى تناول المشروب على حسابه ، قائلا بانه يحيى فيه روح البطولة باعتباره احد الجنود الذين يدافعون عن الوطن . وكان يتظرف فى حديثه واشاراته حتى يثير ضحك الآخرين ، ولكن لم يستجب احد من الجالسين لتعليقاته وغمزاته .

ولم يجد الرجل بداً من أن يدخل فى الموضوع مباشرة ، فتحول الى الجندى يسأله : « خبرنى أيها الرقيب كيف » . ثم توقف عن استكمال سؤاله ، وتطوع احد زملاء الجندى باستكمال السؤال قائلا « كيف فقدت يديك » ؟ . فتساءل الرجل « كيف عرفت ما اريد أن أسال عليه » ؟ فرد الجندى : « قد تريد أن تخبرنى كيف فقدت اسنانك » ؟

فبدأ الشخص البدين يتململ فى جلسته بعصبية ويتصيب عرقا ، واخذ يعتذر قائلا « انى لم أقصد ان اوجه لك اى اساءة » . فواجهه الجندى وهو يهز الخطاف الذى فى يديه قائلا « انصرف بسرعة قبل ان احطم وجهك بهذا » مشيرا الى الخطاف .

المنظر الثانى : بعد انقضاء فترة على الحادث الأول يدور هذا المشهد فى احد المطاعم بعد ان استكمل الجندى علاجه . وكان الجندى يتناول طعامه مستعينا بعضا رقيقة تستخدم لتناول الصنف الذى طلبه . فتقدم منه شخص من احد المناضد المجاورة وتحدث اليه قائلا « انى كنت أراقبك وأعجبت بالطريقة التى تتناول بها طعامك » . فأشار الجندى الى العصا التى يستخدمها فى تناول الطعام وسأله « اتقصد هذه » ؟ . فتردد الشخص الآخر تبلى ان يقول وهو يزدرد لعابه بصوت مسموع « بل أقصد هذه » مشيرا الى الخطاف الذى فى يديه . وقال الجندى « آه !! انك تقصد الخطاف » . وهنا تنهد الشخص الآخر بارتياح ، وكان واضحا انه يشعر بالحرج فى ان يسميها باسمها ، وقال « انى لم استطع باسمها مقاومة ملاحظتك وأنت تستخدمها بمهارة . انك تستطيع ان تؤدى كل شىء بها ، ليس كذلك ايها الرقيب » ؟ . فرد الجندى متفكها « كل شىء عدا الامساك بغاتورة حساب العشاء » .

وأدى هذا الرد الى جو من المرح والفكاهة ، مما جعل الشخص الآخر يشعر بالارتياح . وكان هذا ايضا نفس شعور الجندى (١٠) .

اذا ما ناقشنا هذا المثال ، فاننا نتساءل عن الدافع الذى جعل هذا الجندى يسلك سلوكا مخالفا فى الموقفين . . بحيث انه فى الموقف الأول كان يشعر بالاهانة التى وجهت اليه ، بينما استمتع بالموقف الثانى ؟ هل كان الاختلاف فى الشخص الآخر بحيث كان الأول فى موقف المشفق ، بينما كان الثانى اكثر واقعية واحتراما ؟

قد يكون الأمر كذلك الى حد ما ، ولكن هناك من الأدلة ما يشير الى ان الجندى فى الفترة ما بين الموقفين حدث له بعض التغيير من حيث ادراكه لذاته كما يرى صورته فى أعين الآخرين . فلقد تحول شعوره من الحساسية المفرطة لعجزه الى تقبل هذا العجز ثم تقبله لذاته بحيث نما عنده مفهوم الذات الواقعية .

سادسا - عملية التأهيل (The Relhabilitation Process) :

ينبغى النظر الى التأهيل على أساس انه نمو أو تنمية . فالعملية هى سلسلة من الأفعال المترابطة أو التغيرات . التأهيل عملية أو نسق ،

لأن أهدافه وطريقة تحقيقها يجب أن تختلف وتتفاوت بالنسبة لظروف الفرد كما أنها تختلف من مجتمع لآخر . وسنناقش فيما يلي العناصر الأساسية التي تشتمل عليها عملية التأهيل ، واضعين نصب أعيننا أن طبيعة العملية تناسب ظروف الأفراد على اختلاف طبيعتهم :

١ - العثور على الحالات :

لقد سبق أن اشرنا لهذا الموضوع باعتباره المرحلة الأولى في عملية التأهيل وأولى خطواته . وسنناقشه الآن من حيث علاقته بعملية التأهيل بأكملها .

فقيمة أى نوع من الخدمات يحددها عدد الأشخاص الذين يستفيدون منها . وعلى ذلك فإن أية مؤسسة أنشئت خصيصا لأداء نوع معين من الخدمات يتحدد عملها ومدى كفاءتها بقدرتها على العثور على هؤلاء الذين يستفيدون من الخدمات التي تقوم بها . ولقد كان القصور فى العثور على الحالات من الآفات التي ابتليت بها خدمات التأهيل . ولسنا ننكر أن العثور على الحالات يلقي أهمية فى مجال التأهيل ، ولكن الجهود الجدية للتطبيق فى هذه الناحية هى جهود طفيفة بحيث لا تكاد تشعر بآثارها ، ولما تبذل الجهود لوضع الخطة الكفيلة بتيسير عملية العثور على الحالات ووضع التنفيذ .

وفى هذا الموقف ينبغى أن نضع فى اعتبارنا حقيقة مؤداها أن العثور على الحالات - كمثيلاتها من نواحي التأهيل الأخرى - يعتمد على مجتمع منظم لهذا الغرض ، أى للعثور على الحالات . وتنظم المجتمعات من حيث العثور على الحالات عندما يعم المجتمع الفهم والادراك بخصوص أهداف التأهيل ومبادئه ، وعندما تعمل المؤسسات التي يعنىها الأمر فى حدود تنسيق المجتمع بالنسبة لامكانياتها . ويستلزم تنسيق المجتمع من ناحية العثور على الحالات وعيا كاملا لطبيعة التأهيل بدرجة تفوق ما كان عليه فى الماضى . وبينما نجد أن الحروب قد ألزمت البلاد الاهتمام بتأهيل المحاربين ، إلا أن المجتمع المتحضر لا يمكنه أن يتجاهل تأهيل المعوقين من المدنيين ، وخاصة إذا ما أدركنا أن عدد هؤلاء المدنيين يتزايد يوما بعد يوم بتطور الصناعة فى البلاد وزيادة تحضرها . ونقدم فيما يلي مثلا لخبرة المؤلف فى ناحية العثور على الحالات :

● عند بدء تنفيذ « مشروع البحث فى تطوير وسائل التأهيل »
تركز الاهتمام فى أول جلسة عقدت للجنة التنفيذية للمشروع على تحديد
انساب الوسائل للعثور على الحالات . وفى هذه الجلسة وضعت صيغة
نشرة توزع على جميع مكاتب ومؤسسات التأهيل بالجمهورية والمستشفيات
الجامعية صيغتها كالتى :

السيد /

تحية طيبة وبعد ..

يسرنى أن أنهى الى سيادتكم ان مشروع البحث فى تطوير أعمال
التأهيل ، وهو المشروع الذى يجرى تنفيذه بالتعاون بين حكومة ج.م.ع
وحكومة الولايات المتحدة الأمريكية ، يستهدف رفع مستوى خدمات تأهيل
ذوى العاهات - وخاصة فى المجال الطبى - بحيث يتيسر تأهيل فئات
العجز الشديد ، التى لا تؤهل اجتماعيا او مهنيا فى الوقت الحاضر بسبب
شدة حالة عجزها الجسمانى وحاجتها الى علاج طبى متخصص يقلل من
شدة العجز عن طريق الجراحة او الطب الطبيعى او العلاج الطبيعى
أو الأجهزة التعويضية ، وغير ذلك من أوجه الرعاية الطبية الممتازة التى
تساعد على تيسير انتفاعها بالخدمات التأهيلية اجتماعيا ومهنيا لتستعيد
وضعها فى الحياة . ومن هذه الحالات :

Infantile Hemiplegia	- شلل جانبى للأطفال
Paraplegia	- شلل نصفى أسفل
Severe Poliomyelitis	- شلل الأطفال (اصابات شديدة)
Parkinsonism	- الشلل الاهتزازى
Myopathies	- ضعف العضلات الأولى
	- بتر الذراع - بتر الساقين فوق الركبة
Amputation : Arm - Above Knee	
Polyarthrits	- تصلب متعدد بالمفاصل
Crippled	- حالات المقعدين

ولذا فاننا اذ نعرض ذلك على سيادتكم ، نرجو التفضل بالتعاون
مع المشروع باخطاره عن الحالات التى ترون امكان استفادتها من هذا
البحث . ويكون ذلك بالابلاغ عن اسم المريض ونوع مرضه وتقرير طبى
عن تاريخه المرضى ، ونوع العلاج والابحاث التى اجريت له . وترسل
الى ادارة المشروع بالعنوان التالى :

« مشروع البحث فى وسائل تحسين وتطوير أعمال التأهيل »
مبنى مؤسسة يوم المستشفيات - شارع بستان الخشاب بالمنيرة - مكتب
بريد القصر العينى .

ويمجرد وصول هذه البيانات سيقوم الموظف المختص بالمشروع
بالاتصال بسيادتكم بصدد دراسة ظروف الحالة ..
وتفضلوا بقبول فائق تحياتى .

تحريرا فى ١٩٦٥/١١/٢٢

مدير عام المشروع

ولقد كان لهذه النشرة اثرها الكبير فى سرعة العثور على الحالات
وبدء تكوين العلاقة المهنية معها توطئة لعملية التأهيل .

٢ - انواع المعلومات اللازمة فى دراسة الحالة :

تنقسم المعلومات اللازمة فى دراسة الحالة للتأهيل الى المجموعات
الآتية : طبية ، نفسية وانفعالية ، تعليمية ، اجتماعية ، ومهنية .

(١) العوامل الطبية : للمعلومات الطبية اهميتها كجزء من دراسة
الحالة حيث انها :

- (١) تحدد طبيعة العجز ومداه وعلاقته بالعاهة .
- (٢) تحدد الشفاء العضوى المحتمل ، وخاصة عندما تتوافر
الامكانيات والاطباء الاخصائيون : والوقت اللازم ، والتكاليف المطلوبة ،
والرعاية الخاصة بالنقاهة ، وغير ذلك .
- (٣) تشير الى طبيعة احتياجات المعوق من حيث الارشاد النفسى ،
ومن ناحية امرته وعلاقاته الاجتماعية .
- (٤) تسهم فى تحديد أهداف العمل واغراضه ، وذلك بتوضيح
المخاطر والظريف التى يلزم تجنبها عند التدريب ، وكذا احوال
العمل وظروفه .

(٥) توضح نوع الخدمات الطبية اللازمة .
واهم مصادر المعلومات الطبية اللازمة للدراسة هى: الطبيب وسجلات
العلاج والمعوق واسرته والمؤسسات الأخرى . ويجب أن توضع اعتبارات
العوامل الطبية عند دراسة الحالة على الأسس الآتية :

(١) الفحص الشامل الدقيق .

(٢) كفاية القائم بالفحص وأهليته لهذا العمل .

(٣) حداثة الفحص .

(ب) العوامل النفسية والانفعالية فى دراسة الحالة : تعتبر اتجاهات العميل نحو قدراته ونواحي عجزه وامكانيات تشغيله ونحو الأشخاص الآخرين من العوامل الحرجة عند تقييم الفرد الذى نتعامل معه . فان مفهوم المعوق عن ذاته وادراكه للعالم بالصورة التى يراها ويشعر بها هو الذى يحدد أساسا المشكلات التى يدركها ويتقبلها ، والأهم من ذلك هو أن هذه العوامل الذاتية تقرر مدى استطاعته استخدام مهارته وميوله واستعداداته ودوافعه . وعلاوة على ذلك فان اتجاهاته الذاتية هى التى تقرر مدى استجابته لعملية الارشاد النفسى وكيف ومتى يلجأ إليها . وتعتبر المعلومات المرتبطة بشعوره من ناحية الأسرة والعمل والصحة والاستقلال الذاتى من مستلزمات تحديد العاهة . ولا يمكن تحقيق تشخيص عميق واقعى دون فهم كامل للشخص موضع التشخيص .

واننا نعنى أساسا بأن نتعرف السلوك الذى يميز الفرد عند مواجهة مواقف الحياة المختلفة والأسلوب الذى يلجأ إليه فى التغلب على مشكلاته . اننا نريد أن نعرف نوع الشخص الذى نتعامل معه ومصادر استعداداته وقدراته وميوله ودوافعه وتكامل شخصيته . فمثل هذا الفهم ضرورى ما دمنا سندخل فى اعتبارنا الاستفادة من المصادر الخارجية وتيسيرات المجتمع فى النواحي الصحية والتعليمية والتدريبية والمهنية والترويحية بما يتلاءم مع امكانيات المعوق وميوله .

(ج) العوامل التعليمية : تشمل العوامل التعليمية والتربوية الهامة على النواحي الأكاديمية والمهنية من حيث الدراسة والانجاز . . . وتعتبر العوامل التعليمية ذات أهمية خاصة فى الحالات الآتية :

- ١ - عند اعتبار استمرار التدريب فى اثناء التخطيط مع المعوق .
- ٢ - اذا كان المعوق يفتقر الى الخبرة المهنية السابقة .
- ٣ - اذا كانت تنمية المهارة هى الحل الوحيد للتغلب على العاهة .
- ٤ - اذا كان المعوق قد تخرج حديثا فى المدرسة او المعهد / ولا يزال بها .

- ٥ - عندما نتقبل العلاقة بين مستوى التعليم الرسمى والعمل الذى يأمل فيه المعوق بطريقة واقعية .
- ٦ - عندما نتقبل الارتباط بين المستوى العقلى للمعوق والمقتضيات المهنية للعمل .

وأول مصدر للمعلومات هو المعوق نفسه . تاريخ حياته ، ومحصوله اللغوى ، وقدرته الاستدلالية ، وميوله المهنية ، وعلاقاته العائلية . ويمكن الحصول على بعض هذه المعلومات عن طريق المقابلة والبعض الآخر من السجلات أو المؤسسات أو المعاهد التعليمية .

(د) العوامل الاجتماعية فى دراسة الحالة : ترتبط العوامل الاجتماعية بجميع الحقائق الخاصة بالتاريخ الشخصى والعائلى الذى يوضح طبيعة مشكلات المعوق ووسائل حلها . وتتضمن العوامل الاجتماعية دراسة المستويات الثقافية والمهنية والتعليمية والاقتصادية لأسرة المعوق ، كما يجب أن نعرف منوال حياته حتى يمكن مواءمة الخدمات بالنسبة له .

وتعنى العوامل الاجتماعية فى دراسة الحالة بالمنزلة الاجتماعية للفرد فى جماعته . فإذا كان سبب العجز قصور رب الأسرة من ناحية الدخل - وخاصة إذا كان مركزه الاجتماعى فى الأسرة مرموقا - فحينئذ ينشأ الضرر . والعلاقات الاجتماعية خارج محيط الأسرة أهميتها أيضا ، ويوضح المثال التالى هذا المبدأ :

فى إحدى المناسبات استطاع أحد العمال أن يبرا من إصابة شديدة فى كتفه . وكان رب العمل سعيدا باستخدامه مرة أخرى وعينه فى عمل يحتاج الى مهارة كبيرة ويدر عليه دخلا محترما ، الا أن هذا العامل ترك العمل بعد يومين فقط من التحاقه به . فقد كان قبل الإصابة يقوم بدور بارز فى المباريات الرياضية مع رفاقه من العمال . وأصبح بعد إصابته لا يستطيع الاشتراك فى هذه المباريات وبدأ يشعر بالخرج بسبب عجزه . فقد كان يستطيع التكيف والتوافق بالنسبة لعمله غير أن النواحي الاجتماعية والرياضية المرتبطة بالعمل قد أظهرته « نصف رجل » ، على حد قوله ، فلم يستطع احتمال هذا الموقف وترك عمله .

ومن مصادر المعلومات فى الناحية الاجتماعية المعوق ذاته ، ودليل الخدمات الاجتماعية ، والمدارس والمعاهد التعليمية وأصحاب العمل السابقون ، وزملاء المعوق .

(ه) العوامل المهنية فى دراسة الحالة :

(١) التاريخ المهنى : قد يكون التاريخ المهنى للشخص هو المصدر الأساسى الوحيد للمعلومات المتعلقة بالعوامل المهنية . فالتاريخ المهنى هو أكثر من مجرد سرد للأعمال التى قام بها الشخص فى تواريخ محددة ، فمنه يمكن الحصول على أدلة لمهارات المعوق وتقييم صلاحيته للعمل ، وعن طريق دراسته يمكن معرفة إمكانات المعوق فى ضوء عاهته . كما توضح اتجاهات الاختيار المهنى وتبين مدى ثبات المعوق واستمراره فى المواقف المهنية المختلفة وتشير الى مدى ارتباط عاهته باحتياجات التشغيل . وبصفة خاصة يمكن البحث فى التاريخ المهنى للمعوق عن أنواع الاشباع المهنى التى كان يحاولها فى الماضى ، فانه عند شرحه لأسباب تقبل عمل معين وتركه له انما يشير الى ذلك الاشباع ، فهو يعرض نواحي ميوله وتفضيله لأعمال دون أخرى وإلى افكاره عن الاشباع المهنى ورايه فى هذا الصدد ومكانته الاجتماعية التى يبحث عن تحقيقها من العمل .

(٢) الميول المهنية : تمثل الميول المهنية للمعوق بصفة مستمرة مصدرا آخر للعوامل المهنية فى دراسة الحالة ، ولوجود هذه الميول أو غيابها دلالتة فى هذه الناحية . فاذا كانت لدى العميل ميول مهنية فان تقدير مدى قوتها واستمرارها ومصادرها هى من الأشياء الهامة فى عملية الارشاد النفسى والتوجيه المهنى . ويعتبر استبصار العميل الشامل بالنسبة للأمور المتصلة باختيار العمل من الأشياء الهامة كاستبصاره فى الأمور الأخرى .

(٣) تعرف المجال المهنى : ان معرفة الميول المهنية الحالية للعميل تعطى فكرة عن مدى ملاءمة المعلومات المهنية التى استند إليها فى محاولات اختياره المهنى . وعادة ما نجد المعوقين قاصرين فى نظرتهم المهنية بسبب التحديد الذى تفرضه نواحي عجزهم ، ومن الواضح أننا لا نتوقع من الشخص ان يعد نفسه لمهنة لا يعرف عنها الا قدرا يسيرا من المعلومات .

ان العوامل المهنية فى دراسة الحالة تشتمل عادة على تقييم مدى معرفة العميل لمجال الأعمال التى تلائمه .

(٤) **المحاولات المهنية التمهيدية** : تعتبر هذه المحاولات المهنية مصدرا آخر للمعلومات المهنية . وتعرف على أنها كشف مهني أو بداية الخبرة أو قياس واقعي ، وهي عبارة عن تعرض العميل لخبرات مهنية ضئيلة متنوعة . ويمكن الاستفادة منها في مراكز التأهيل أو مصحات الدرن أو المواقف الجماعية الأخرى التي لا يراعى فيها اعتبار معين لعامل الوقت . ولهذه المحاولات المهنية قيمة كبرى في مواقف الارشاد النفسى والمهنى ، ففي حالات العجز الشديد أو عدم توافر الخبرة المهنية تخرج هذه المحاولات بعملية التوجيه من المجال النظرى الى المستوى العملى . وقد تكون المحاولات المهنية على هيئة مرور سريع على أعمال اصلاح الراديو أو الاصلاحات الكهربائية أو السباكة أو النجارة أو صناعة الحلوى أو الآلة الكاتبة . وفى اثناء هذه المحاولات يوضع المعوق فى ظروف مشابهة لظروف العمل الأصلية على قدر الامكان حتى يعرف ما تعنيه هذه المواقف المهنية ، وحتى يجد شيئا ملموسا يعمل فيه تفكيره . ومن الناحية العملية نجد ان المحاولات المهنية على الرغم من ضرورتها بالنسبة للمعلومات التشخيصية لا تمارس الا بعد اتمام العمليات الأخرى حتى تصبح الحاجة لهذه المحاولات المهنية واضحة .

* * *

٣ - تنمية امكانيات الفرد :

يشير الابلال من العجز البدنى الى تنمية المعوق لوظائفه البدنية والعقلية بقدر ما فى طاقته وفى حدود الامكانيات الطبية . فالتغلب على العجز البدنى هو ازالة العجز ما أمكن باستخدام الوسائل الطبية مع الاستفادة البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية التى يمكن تحقيقها عن طريق الخدمات الطبية فالابلال البدنى يشمل :

(١) الخدمات الطبية (وخاصة الطب الطبيعى) .

(ب) الجراحة .

(ج) الطب النفسى .

(د) الخدمات المساعدة ، وتشتمل على العلاج المهنى والطبيعى

والتمرير وخدمات النقاة .

(هـ) الأجهزة التعويضية .

(و) التدريب على الرعاية الذاتية والحركة .

ولتحقيق الأهداف الأولية للتأهيل الطبى الذى يساعد على ابلال المريض من مرضه او تغلبه على عجزه فى حدود طاقته الوظيفية ينبغى ان نؤكد ستة عوامل أساسية هى :

- ١ - التبليغ عن الحالات التى تسبب فيها الحوادث او الأمراض او البتر او غيره عطبا دائما وتعطيلا لطاقة المرض .
- ٢ - توجيه كل من المريض واسرته نحو فهم العجز بطريقة واقعية .
- ٣ - التعديل الوظيفى للتأكد من تنمية أقصى طاقة وظيفية .
- ٤ - فرص استخدام وقت الفراغ بطريقة بناءة مفيدة .
- ٥ - فرص للارشاد النفسى والتوجيه المهنى المبدئى .
- ٦ - الاتصال بالمجتمع .

* * *

٤ - التدريب المهنى والتشغيل الملائم :

التدريب المهنى هو ذلك النوع من الخبرة التى تساعد الشخص على تنمية المهارة لعمل شئ يساعده للحصول على عمل . والشئ الهام فى انتقاء التدريب المهنى المناسب هو ان يتجه تفكير كل من المعوق والمرشد فى اتجاه امكانيات المعوق بدلا من التفكير من وجهة نظر مصادر التدريب المتيسرة او فرص التشغيل وحدها ، حيث ان الاجهزة عرضة للارتجال اذا تقرررت على اساس من طاقة العميل السابقة . وليس هناك من هو اشد عاهة من الشخص المعوق الذى تضطره الظروف للتنافس فى سوق العمل وهو يفتقر الى المهارة . لذلك يجب تنمية المهارات بطريقة مناسبة من ناحية مهنية ومتلائمة مع بقية مراحل التأهيل . وفى هذا المجال وتحقيقا لهذا المبدأ ، ومن واقع خبرة المؤلف فى مجال التأهيل فانه يؤمن ايمانا عميقا بضرورة التركيز على تنمية المهارات الاساسية اللازمة للعمل فى خلال مرحلة التدريب المبدئى للمعوق فى الورش المحمية بمراكز التأهيل حتى يكتسب المهارات الضرورية ، ثم يستكمل هذا التدريب فى الخارج حيث يستطيع ان يقف على قدم المساواة مع اقرانه من العاملين الأسوياء اصحاء البدن ، ويبدأ فى التنافس معهم دون الشعور بنقص فى المهارة . ولا يمكن اعتبار التدريب المهنى مستقلا عن العوامل الأخرى التى تشتمل عليها عملية التأهيل . ويتحدد التدريب بفرص التشغيل وبالقيود الطبية والشخصية والاجتماعية للمعوق .

والتأهيل المثالى هو ذلك الذى يمكن ان يقلل من عاهة التشغيل

للشخص المعوق عن طريق الازالة الطبية للعجز ، فحينئذ يصبح معدا بالمهارات المهنية اللازمة لحصوله على العمل الملائم الذى يستطيع ان يستغل فيه مهاراته ، والمقصود بالعمل الملائم هو ذلك العمل الذى يجد فيه اشباعا شخصيا واقتصاديا والذى يتناسب طبييا مع باقى نواحي عجزه .

ويرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بالتشغيل - فليس الشخص المعوق الذى درب تدريباً صحيحاً ولم يكن تشغيله ملائماً بأفضل منه اذا لم يتلق اى تدريب على الاطلاق . ومن ناحية اخرى فاننا نتوقع من الفرد المعوق غير المدرب الذى وجد عملاً ملائماً لحالته ان يؤدي عمله بكفاية ولو لفترة محدودة من الزمن . ويمكن تحديد معايير التشغيل الملائمة بالآتى :

(ا) هل كان العجز يمثل عاهة بالنسبة للانجاز الصحيح للعمل ؟

(ب) هل يمتلك الشخص القدرة على التعويض عن عجزه او

المهارات المكتسبة من التدريب السابق للانجاز الناجح للعمل ؟

هذه هى معايير التشغيل الملائمة من وجهة نظر رب العمل والتي تشتمل على وجهة نظر التشغيل فى المجال الصناعى . ومن وجهة نظر احتياجات الفرد فى التاهيل علينا ان نضيف الى ذلك ان التشغيل يتلاءم مع ثقافة المعوق ومحصوله السابق وقدراته واحتياجاته .

اننا قد اكدنا أهمية التدريب المهنى من حيث علاقته بعملية التاهيل ، الا انه يجب ان يتضح ايضا ان التدريب المهنى الناجح يستلزم فردية وسيلة التدريب . ويجب ان يستهدف التدريب ناحية المهن المتوافرة فى المجتمع الذى يعيش فيه المعوق . وكمثال لذلك لدينا حالة عميل متوسط العمر كان يعمل نقاشاً وله ولدان فى مرحلة التعليم الثانوى ، وقد اصيب فى احدى الايام برأسه عندما زلت قدمه فى اثناء العمل وحصل على تعويض عن حالته . وفى فترة نقاهته نقل أسرته الى منزل أخيه فى احدى المدن المجاورة . وفى اثناء هذه الفترة استكمل تدريبه على اعمال الدوكو لمعرفته السابقة بأعمال النقش ، وحتى يبتعد عن المخاطر التى تستلزمها عملية النقش .

وفى ذلك الوقت فقط اكتشف انه لا توجد بالمدينة التى يسكنها - وهى مدينة صغيرة - أعمال للدوكو ، وهنا واجهته مشكلة التحول الى عمل آخر او نقل أسرته الى بلدة أخرى يتوفر بها العمل مما يؤثر فى ولديه اللذين ارتبطا بالمدرسة الثانوية التى يدرسان بها .

وتدل هذه الحالة على سوء التخطيط اذ ان المهارة الجديدة التي اكتسبها لم تفده شيئا فى استعادة توافقه .

ولقد بنى تشغيل المعوقين على اساس تنمية قدراتهم وطاقاتهم حتى يستطيعوا التنافس مع غيرهم من اصحاء البدن . وقد اتاح لهم التأهيل الفرصة بتنمية المهارات الخاصة او الامكانيات التي تعوضهم عما فقدوه ، وبذا تزداد صلاحيتهم للعمل وتقل بالتالى عاهاتهم المهنية .



اعتبارات خاصة بعملية التوجيه المهني للمعوقين

اولا - العوامل المشتركة فى حالات العجز المختلفة :

١ - التاريخ المهني :

يجد المرشد المهني فى هذه الناحية عبارات معينة تنطبق على الكثير من حالات العجز ، فنجد مثلا ان تطور الخبرات والهوايات هو من المعلومات الهامة اللازمة لوضع خطة مهنية سليمة للمعوقين مهما اختلفت نواحي عجزهم . ومن ناحية اخرى فان لهذه المعلومات المهنية قيمتها فى تحديد مستوى الطاقة والقدرة على التحمل بالنسبة لمرضى السكر والدرن الرئوى والقلب ، كما انها تساعد على معرفة مدى تحمل المريض بضغط الدم للعمل مما يودى الى توافقه المهني دون حاجة الى ان يغير عمله السابق . هذا علاوة على انها قد تساعد على معرفة درجة التكيف اللازمة لمرضى الشلل وتشير الى نواحي العمل والهوايات التي تناسبه .

٢ - اتجاهات الأسرة :

يجب ان يبذل اهتمام خاص لمعرفة حقيقة اتجاهات الأسرة ودرجة فهمها لحالة المريض ، وذلك عن طريق الأخصائى الاجتماعى والمرشد النفسى . ويتوقف نجاح خطة التوافق المهني بالنسبة للمعوقين فى اية ناحية من نواحي العجز على درجة معرفتنا اتجاهات الأسرة نحو المريض او المعوق ، فان المريض بالحمى الروماتيزمية - الذى شاء حسن طالعه الا يتأثر قلبه بدرجة كبيرة من هذا المرض - نراه وقد ترك المستشفى يشعر بقدرته على القيام بالكثير من الأعمال ، الا ان شعوره هذا واقباله على العمل قد يتوقف كلية نتيجة لحرص أسرته المتزايد على راحته مما يجعلها

تشعره دائما انه بحاجة الى التزام الراحة وعدم اجهاد نفسه فى اى عمل .
ويبدو اثر الأسرة واضحا فى معاونة المبتورين والمشلولين حتى يتغلبوا على
حالات اليأس والقنوط التى تعترضهم وتجعلهم يشعرون بالعجز التام
والانطواء ، وذلك عن طريق تقبل الفرد كشخص منتج فى محيط الأسرة
وفى المجتمع ، وليس كفرد عاجز يستحق الشفقة والمساعدة باستمرار .

٣ - استغلال القدرات :

يبدو أن اغلب المعوقين لا يستفيدون كثيرا من ابراز نواحي القصور
والعجز التى تخلفها العاهات . ومن ناحية اخرى فان ابراز القدرات
الاجيائية المتبقية لدى الفرد تساعد على ايجاد تربة خصبة لتنمية خطته
المهنية . وقد يسبب التركيز على نواحي القصور كثيرا من الضرر لمرضى
القلب وضغط الدم . اما عن مرضى السرطان والشلل النصفى فانهم
يشعرون دائما بنواحي قصورهم البدنى ، الا انه يمكن التخفيف من وطأة
هذا الشعور بابراز ما تبقى من قدراتهم وامكاناتهم . ولا يفوتنا ان نذكر
ان اظهار نواحي القصور بالنسبة للمرضى والمعوقين الذين لم يستعدوا
انفعاليا لتقبل ذلك من شأنه ان يسبب الى حالاتهم النفسية . واذا لم يستطع
المريض فهم بعض نواحي القصور التى تؤثر على نشاطه فان الطبيب
المعالج هو وحده الشخص الذى يستطيع ان يبرز هذه الناحية للمريض ،
وليس للمرشد المهنى شان بذلك .

٤ - الوقت المناسب للاتصال بالمرضى او المعوق :

على الرغم مما قد يبدو من وجود بعض الفروق بالنسبة للمعوقين
الا ان هناك مرحلة معينة بالنسبة لاغلب الحالات بعد دخولها مركز
التاهيل تبدو فيها اهمية الاتصال بالمرشد المهنى لوضع الخطة العامة
للتاهيل . فبالنسبة لحالات البتر ، يجب ان يتم هذا الاتصال بمجرد
دخولهم مركز التاهيل ولو لمجرد تأكيد ناحية التخطيط المهنى بما يعمل
على اعادة كفايتهم واهليتهم للعمل كمواطنين منتجين بعد اتمام علاجهم .
ومن ناحية اخرى ينبغى عدم اتصال المرشد المهنى بمرضى القلب وضغط
الدم الا فى وقت متأخر بعد التأكد من مدى تاثر حالتهم بالعمل .
واذا ما تم الاتصال بمرضى السكر مبكرا فان ذلك يتيح الفرصة لوضع
خطة العلاج والتاهيل التى تناسب حالاتهم . ومن الأفضل ان يبدأ الاتصال
بالمقعدين (المشلولين) مبكرا حتى يمكن عمل ترتيب الخدمات الخاصة

اللازمة لهم طول فترة علاجهم ، على الا يتوقع المرشد المهني من هؤلاء المرضى الاستجابة التامة او التعاون قبل مضي بضعة أشهر حتى يالفوا حالاتهم الراهنة . اما مرضى الدرن الرئوى فمن الأصوب عدم اتصال المرشد بهم قبل مضي شهر او شهرين حتى يبدأ تكيفهم لحالاتهم الراهنة .

٥ - فردية المعوق :

ليس هناك نظام موحد ينطبق على جميع الحالات حتى ولو كانت تضمها فئة عجز واحدة ، فكل حالة تعتبر قائمة بذاتها وتتطلب من المرشد وضع خطة فردية قائمة بذاتها . ويعتمد المرشد المهني فى وضع خطته المهنية على المعلومات الطبية التى يحصل عليها والتى تتوقف على لباقتة فى اختيار الأسئلة المناسبة عن كل حالة حتى يحصل على الاجابة التى تسير به فى الطريق الصحيح المؤدى الى وضع الخطة المهنية السديدة . وهنا يستطيع المرشد ان يتعامل مع الشخص كفرد قائم بذاته بعد ان حصل على المعلومات اللازمة .

٦ - الاستفادة من الخدمات الأخرى :

ان التعرف على انواع العجز المختلفة لا يعنى ان تجعل عملية التوجيه المهني تنصب على التوفيق بين القدرات البدنية المختلفة والمقتضيات البدنية لشتى الأعمال دون سواها . فلأغلب ذوى العاهات مشاكلهم الانفعالية والشخصية . ولذا فالمعرفة الدقيقة لوسائل الارشاد النفسى من الزم الضروريات . كما ان اليقظة ضرورية حتى يعرف المرشد متى يحول العمل الى الطبيب النفسى اذا ما كانت حالته تستدعى ذلك .

ويتطلب الارشاد النفسى الاستفادة من المصادر والخدمات المتعددة التى يقوم بها الأخصائيون ، والتى تستلزم تكوين علاقات شخصية بين المرشد وبينهم . ويوجد المرشد انه بحاجة الى الاستفادة من الخدمات المتعددة التى تسير جنباً الى جنب مع نواحي العلاج المختلفة لحل مشكلات المعوق . وقد تساعد هذه الخدمات على امداد الفرد بالمعلومات التى يحتاج اليها فى وضع خطته المهنية . كما قد تساعد على اثارة دوافعه ومراجعة خطته واعادة تنسيقها ، وتزيد من مستوى كفايته ومهاراته .



ثانيا - اعتبارات خاصة بعملية الارشاد النفسى والمهنى .

١ - حالة البتر :

من اهم الاعتبارات فى عملية الارشاد النفسى تقدير درجة تقبل الفرد لحالته بعد البتر . فالمبتور يشعر بفقد مركزه الاجتماعى كشخص سوى ، وقد يحس بأن افراد الجماعة لا يتقبلونه على قدم المساواة معهم . . . وقد يخلق المبتور لنفسه بعض المشكلات عندما يحاول انكار وجود فرق بينه وبين الاشخاص السويين ، اذ انه فى هذه الحالة سيرفض كل مساعدة او عطف يبذل له فى اوقات محنته مما قد لا يرفضه الشخص السليم البدن . وعندما يستطيع المبتور ان يدرك انه ما زالت هناك قدرات وامكانيات متوافرة لديه ، وان التركيز يجب ان يكون على الامكانيات والقدرات بدلا من العجز ، فقد يرى نفسه على قدم المساواة مع الأسوياء وقد يفوقهم . وفى هذا المجال يؤدى الارشاد النفسى واستخدام اختبارات القدرات الخاصة (الاستعدادات) والتدريب المهنى خير معاونة للشخص حتى يدرك قيمة قدراته وامكانياته الراهنة ، كما قد يساعده ذلك على الكشف عن قدرات لم يسبق له ادراكها .

وللحياة العائلية مسئولياتها واهميتها فى ارشاد المبتور . . فما هى انواع التكيف والتوافق التى تتطلبها منه أسرته ؟ وكيف يتقبل البتر ؟ وهل ستعامله الأسرة كشخص سيء الحظ أو ستعاونه فى ادراك ما تبقى من قدراته وامكانياته ؟ وهل من الأصوب تيسير زيارات للأسرة عن طريق الأخصائى الاجتماعى للوقوف على تأثير الأسرة فى التكيف المهنى للمبتور مستقبلا ؟

وتتطلب الطاقة البدنية للمبتور تقديرا دقيقا ، ففي حالة بتر الذراع يجب ان تراجع النواحي التى يتطلبها العمل من حيث استخدام الأصابع ، والقبض والاحساس ، والدفع والجذب ، ومد اليد ، والحمل ، والرفع ، والقذف ، فى حدود طاقة المعوق البدنية . اما بالنسبة لحالة بتر الساق فتظهر اهمية تقييم امكانيات المعوق فى نواحي السير ، والقفز ، والجرى ، والوقوف ، والمحافظة على التوازن ، والزحف ، والدوران ، والانحناء ، والرکوع . وينبغى مراعاة وزن قدرات كل مبتور حسب تدريبه وتكيفه الشخصى .

وفى نهاية مرحلة الارشاد النفسى يبدو تشغيل الفرد المبتور الأطراف اسهل بكثير منه سى حالة الاصابات الأخرى . فاذا كانت لدى المبتور القدرة على القيام بأعمال البيع فان حالة البتر لا تقعد به عن القيام بهذا العمل ، وكل ما يستلزمه الأمر هو عمل الترتيبات التى تمكن صاحب العمل من مشاهدة المبتور رهو يستخدم اطرافه الصناعية . ويتوقف نوع التشغيل ودرجة صعوبته على حالة البتر ، ودوافع المعوق للقيام بالعمل . ومهارة المرشد المهنى فى وضع الخطة المهنية ، ومطالب السوق المهنية .

٢ - حالة مرض القلب :

يعتبر مريض القلب من اصعب الحالات التى يمكن اقناع اصحاب الأعمال بقبولها ، وخاصة اذا كان المريض قد أمضى فترة طويلة تحت العلاج . وقد اتضح ان حوالى ٥٣ فى المائة من ثلاثة آلاف وظيفة بدواوين الحكومة والشركات الأمريكية ممنوعة على المصابين بأمراض القلب (١١) . ويستطيع مرضى القلب ان يقوموا بالعمل بكفاية عند عودتهم لمهنتهم الأصلية فى المجال الصناعى . وتشير البحوث الى ان العمال المرضى بالقلب اذا ما احسن تخديمهم فى الأعمال التى تلائمهم فانهم لن يكونوا قاصرين عن انجاز العمل ، وانهم كمجموعة يواجهون مقتضيات العمل ومطالبه بالدرجة التى تظهرها مجموعة العمال الأصحاء الذين يتعرضون لنفس الظروف والمخاطر التى يستلزمها العمل . وتعاون المعلومات المشتقة من هذه البحوث والدراسات على تنمية الثقة لدى المرشد والعميل وصاحب العمل .

ومن اهم مراحل عملية الارشاد عند العمل مع هؤلاء المرضى هى التحليل الدقيق لمستلزمات الأعمال المتيسرة ومطالبها . وفيما يلى بعض التعليقات والملاحظات التى يحسن اعتبارها ، مع مراعاة الا يقبلها المرشد دون مناقشة بل عليه ان يقوم بدراستها وتحليلها اذ انها لا تعدو مجرد مساعدة له فى عمله مع ملاحظة ظروف كل مريض وفرديته :

- يسمح للمريض بهبوط فى القلب ان يعود الى عمله بمجرد ان تظهر بوادر الشفاء وتخلصه من الهبوط والضعف . ومن الأفضل أن ينصح

U.S. Civil Service Commission : A Guide for the (١١)
Placement of the Physically Handicapped; «5th ed . . « Washing-
ton, D.C., U.S. Government Printing Office, 1953) .

مثل هذا المريض بالابتعاد عن الأعمال اليدوية المرهقة ، وأن يتجنب الاكثار من الصعود الى الطوابق العليا لأنها تجهدده . واذا لم يستطع العمل طول اليوم فانه يستطيع القيام بأعمال لبعض الوقت دون أن يشعر بالتعب .

- التحذير من بذل الجهد فى رفع الأحمال الثقيلة أو جررها للمرضى المصابين بتلف أحد اجزاء القلب ، مع مراعاة تجنب ازدحام المواصلات .
- بالنسبة لمرضى ضغط الدم ، ليست هناك شواهد تدل على أن بذل الجهد يسبب المرض أو يزيد من شدته ، وفى بعض الحالات النادرة قد يسبب الجهد المتواصل هبوط القلب .

- عند تأهيل حالات القلب الروماتيزمية يجب الاهتمام بالتغذية المنتظمة والابتعاد عن السكنى فى الأماكن المزدحمة ، وأن تأثر العلاج النفسى له قيمته فى تأهيل حالات القلب الروماتيزمية إذ أن له فائدته فى منع تراكم حالة العصاب وفى التخلص منها .

- يجب الحيلولة بين المرضى الذين يصابون بنوبات الذبحة الصدرية وبين قيادة السيارات ، وفى حالات الحمى الروماتيزمية العادية يمكن السماح لهم بالقيادة ، اما المرضى الذين يعانون من توتر اعصابهم أثناء القيادة فيجب ألا يسمح لهم بقيادة السيارات الثقيلة لمسافات طويلة .

- على مرضى حالات القلب الروماتيزمية أن يتجنبوا الرطوبة والتغير المفاجيء لدرجة الحرارة ، وعلى مرضى ضغط الدم أن يبتعدوا عن الظروف التى تسبب الاجهاد ذهنى شديد ونواحي النشاط التى تؤدى الى الغثيان مثل الانحناء والتفزز والتسلق وغيرها كما أن للاجهاد الانفعالى ضرره ، وفى الحالات الشديدة يفضل قيامهم بالأعمال التى تتطلب الجلوس .
ويلاحظ أن تجنب مرضى تصلب الشرايين القيام ببذل الجهود العنيفة وخاصة فى حالة الذبحة الصدرية .

- نظرا لما يجب على مرضى القلب من تجنب القلق ، فمن الأصوب أن يبتعدوا عن الأعمال التى تشتمل على مخاطر كهربائية أو ميكانيكية أو أبخرة سامة أو مفترقات أو التعرض للحروق وما أشبه .

- وهناك من الأدلة ما يشير الى الارتفاع فى ضغط الدم ونبض القلب عند التعرض للمؤثرات المفزعة المفاجئة ، كما أن الاثارة والشعور السار وغير السار يزيد من سرعة الدورة الدموية . ويزداد النبض فى بعض الأعمال العقلية وخاصة اذا كانت تتطلب المنافسة أو السباق مع الزمن . وفى حالة

الاضطرابات الانفعالية القاسية التي تمكث لفترة طويلة يكون مجهود القلب وكثرة خوفه سببا فى تعرض الشخص للاصابة بأمراض القلب .

- ان المرضى الذين يعانون من امراض القلب الوظيفية قد يقاسون نفس الشدة التي تسببها أمراض القلب العضوية ، ويبدون سخطهم وتبرمهم بصفة دائمة ، ومن العسير معاونتهم ، ولكن يجب الا يهمل شأنهم . ومن الضرورى ان يشعر هؤلاء المرضى بالأمن ، مع العمل على تنمية علاقاتهم بالطبيب ، وتوطيد علاقاتهم الاجتماعية ، ثم اعدادهم للحياة المهنية . وهناك بعض الأسئلة التي يحتاج المرشد الى مناقشتها مع الطبيب ، مثل :

- هل اصبح المريض قلقا على حالته من الناحية النفسية بالاضافة الى حالة القلب العضوية ؟ وهل يبدو انه فى حالة قلق متزايدة ؟

- هل من الضرورى ان يتجنب المريض العمل مع الآخرين حتى لا تصيبه اى عدوى ، ام أنه من المفيد نفسيا ان يعمل فى جو عادى مع زملائه حتى لا يشعر باى فرق او نقص مع السيطرة على العدوى باستخدام الأمصال والمطهرات ؟

- هل من الأصوب ان يبتعد المريض عن العمل الآلى خوفاً اصابته بالجلطة الدموية فجأة مما قد يعرض حياته وحياة زملائه للخطر ؟ وهل يجب ابعاده عن الأماكن المرتفعة ؟

- هل من الضرورى ان يعمل المريض جالسا ، ام اذا كان العمل خفيفا فانه يستطيع القيام به واقفا ، وما مدى قدرته على المشى والوقوف ؟ هل يرهقه صعود السلم ؟

- هل يستطيع المريض رفع الأشياء وتكرار هذه العملية ؟ اى ثقل يتحمل رفعه ؟ هل يحدد ذلك بثقل خاص لا يتجاوزه ؟ .
- ما هو الشعور نحو ما يبذله المريض من جهد بمقارنته بسابق انجازه فى عمله السابق كما يتضح من خبرته المهنية .

- هل من الضرورى تجنب نواحي النشاط المجهدة المفاجئة ؟ هل يجب ان تكون نواحي نشاطه اليومى ثابتة ، ام أنه من الممكن قيامه بالعمل بجد فى بعض ايام الاسبوع ما دام لن يتعدى مستوى الطاقة المسموح به ؟

- هل يضر المريض تغير الطقس أو التعرض الزائد للحرارة أو البرد أو الرطوبة ؟

ويستفيد المرشد المهني من هذه المعلومات حتى يستعين بها عند وضع الخطة المهنية مع المريض

٣ - حالة الشلل النصفي :

يجب ان يتذكر المرشد دائما ان حالات الشلل النصفي تخضع لمبدأ الفروق الفردية كما هي الحال بالنسبة للحالات الأخرى ، ولا يمكن الاعتماد على نمط معين من الاستجابة باعتباره يناسب جميع الحالات عضويا ونفسيا . فمن الناحية العضوية نجد ان التغييرات التي تحدث تعتمد على تغير المرض وعلى المضاعفات الطبية الأخرى . ومن الناحية النفسية يبدو انه ليس هناك نمط معين لبناء الشخصية يصاحب حالة الشلل النصفي ، ونجد ان شخصية المريض تتنوع بالدرجة التي تتنوع بها بالنسبة للأشخاص السويين ، فهناك الكثيرون ممن يعانون من الاضطرابات الانفعالية من حالات الشلل النصفي وغيرهم من هم فى حالة تكيف تام . واذا ما وضع المرشد المهني هذه العوامل فى اعتباره فانه يحتاج الى استشارة الطبيب بشأن بعض الأسئلة والاستفسارات - التي نقدم بعضا منها هنا - قبل ان تبدأ مقابلاته مع العملاء ليضع معهم الخطة المهنية :

- ما هو مستوى تغير المرض ونوعه ، وما هي التغييرات التي حدثت ؟ وهل هناك بعض الخسائر مما قد تبدو وقتية وعرضة للشفاء ؟
- هل هناك أشياء او اعمال معينة يجب تجنبها بسبب فقد حساسية الأطراف السفلى ؟

- هل لقرحة الضجوع اهمية خاصة بالنسبة للحالة ؟ وهل يجب ان يتجنب العميل مواضع جلوس معينة لوقت طويل اثناء العمل ؟ وما طول الفترة التي يستطيع ان يقضيها جالسا ؟

- هل يجب ان يستحث المريض على بذل النشاط لتجنب اى مضاعفات طبية كانسداد الأوعية الدموية الصدرية ؟

- هل يستطيع العميل ان يسير مستعينا بالعكازات ؟ وهل يمكن الاستفادة منها بعد مغادرته مركز التأهيل أم سيظل قعيدا طوال حياته ؟
- هل أطرافه العليا قوية وتحتمل الرفع والعمل على النضد واستخدام العكازيز فى السير واستخدام الكرسى المتحرك ، وان يهم جسده لركوب عربة ؟

- ما مدى عنايته بحاجاته الشخصية حاليا ، وما هو مدى التحسن
المنتظر فى هذه الناحية ؟

- هل استطاع العميل التكيف لحالته أم يبدو يائسا بالنسبة
للمستقبل ؟ وكيف يتقبل اقاربه فكرة عجزه الدائم ؟

بعد ان يتعرف المرشد المهنى على المعلومات التى ذكرت فى الفقرات
السابقة سيجد انه بحاجة الى المناقشة مع الأخصائيين الفنيين ، وخاصة
المشغلين بنواحى الطب الطبيعى والتدريب الرياضى ، اذ سيجد لديهم من
المعلومات ما يساعده على تقدير مستوى طاقة العميل ، وبذا يستطيع ان
يسجل كل تقدم يحرزها الشخص اثناء التأهيل . ويبدأ العلاج الطبيعى
لهؤلاء المرضى بأسرع ما يمكن عقب الاصابة مباشرة . وفى مراكز التأهيل
المجهزة بأدوات تسجيل النشاط العضوى يستطيع المرشد المهنى التعرف
على نواحى التقدم والنشاط ودوافعه مما يساعد المشغلين بالعلاج على
معرفة ميول العميل واهتمامه بمدى تقدمه . ويستفاد من نواحى العلاج
الطبيعى الأخرى كالعلاج بالصناعات اليدوية والعلاج المهنى والتعليمى
فيما بعد . وفى هذه النواحى يعتمد على المرشد فى بذل المساعدة
الفعلية لاعداد المريض مهنيا .

وعند قيام المرشد بتقرير مدى استجابة المريض ورغبته فى التخطيط
المهنى عليه ان يضع فى اعتباره ان هناك ثلاثة انواع من الاستجابات
لمريض الشلل النصفى . . « استجابة كافية ومناسبة » مبنية على التعمق
والاستبصار وهنا يمكن لعملية الارشاد المهنى ان تسير جنبا الى جنب مع
برنامج العلاج ، و « استجابة التواكل » حيث تبدو ضرورة عمل أخصائى
العلاج النفسى والأخصائى الاجتماعى والطبيب النفسى فى وقت واحد ،
و « استجابة الاضطراب العقلى » حيث يبدو المرضى متعاونين ولكن تبرز
حاجتهم الى القوى الدافعة عندما يقتربون من الهدف المهنى . وهذا
النوع الأخير من المرضى هو الذى لا يحافظ على مواعيد المقابلة ، ويركز
اهتمامه على البرنامج الطبى متجاهلا الخدمات الأخرى ، ويصبح بطيئا
فى نشاطه ويهمل التخطيط المهنى . .

وفىما يلى بعض الارشادات التى تعاون المرشد المهنى فى عمله مع
حالات الشلل النصفى :

- ساعد العميل على ان يدرك ان مرضى الشلل النصفى يستطيعون

عادة القيام بالعمل ليوم كامل ، وأن يحيوا حياة عادية ، مع الاستشهاد بالحالات التي سبق أن أحرز أصحابها نجاحا فى حياتهم .
- قد يستطيع بعض العملاء استخدام العكاكيز ، ولكنهم يحتاجون عادة الى الأعمال التي تقتضى الجلوس طول الوقت سواء الى مناضد العمل او فى كراسيهم المتحركة .

- تحقق من أن المريض يدرك نواحي قصوره وأنه مهتم بمراعاة ذلك ، وعاونه على أن يدرك امكانياته المتبقية ويستغلها .
- تحقق من أن اثاره دوافع المريض - ليكون منتجا - لها قيمتها فى التوجيه المهني ، وخاصة بالنسبة للمرضى الذين يحصلون على تعويض مالى .

- كن صبورا واجعل تفكيرك ينصب على ان عملية الارشاد لهؤلاء المرضى طويلة المدى ، نظرا لأن التكيف يكون بطيئا فى العادة ، وأن المريض سيبقى تحت العلاج لفترة طويلة ، مع الاستفادة من المقابلات القصيرة مع المريض اثناء وجوده تحت العلاج .

- تذكر اهمية الاعتبارات الخاصة بالتدريب والتشغيل كاعداد المنحدرات ، والكراسى ذات العجل ، وخدمات المصاعد ، وحجرات الانتظار المريحة ، وتجنب التحرك فى البيئة الخطرة . ويحتم العمل فى هذه الناحية على المرشدين ان يالفوا جميع الظروف المكفولة فى المصانع والمدارس والورش المجاورة لعمل الترتيبات اللازمة للمرضى .

- حاول الاستفادة من اقامة المريض بمركز التأهيل واعمل على استغلالها فى الاعداد المهني بالنواحي التي تتلاءم مع امكانيات المريض فى خدمات العلاج التعليمي والمهني والصناعات اليدوية والعلاجية .

- ضع فى اعتبارك أن حالة عجز المريض تستلزم وجود مهارات معينة لديه لعرضها على صاحب العمل المرتقب ، واعمل على تنمية هذه المهارات لدى المريض . وتذكر ان التشغيل الذى اساسه العطف والشفقة من جانب صاحب العمل لن يدوم طويلا ولن يجعل المريض يشعر بالكفاية والتكيف فى عمله .

- اعمل على الكشف عن الخبرات المهنية والهوايات لدى العميل بدقة ، فمن المفيد التركيز على امكانياته فى هذه النواحي بما يتلاءم مع امكانياته الراهنة ، وادخال بعض الاضافات التي تساعد على تكيفه المهني .

- ضع فى اعتبارك مستلزمات الأعمال المكفولة فى المجتمع على أساس مقارنتها بإمكانيات المريض البدنية ، فإذا كانت مطالب المهنة تفوق مستوى قدراته ثانه سيشعر بالاخفاق وربما يقعد به ذلك عن مواصلة التدريب .

ومن ناحية اخرى اذا كان العمل سهلا بدرجة كبيرة فقد لا يثير اهتمام المريض ، وقد يشعر بان مثل هذا العمل السهل قد انشئ خصيصا من اجله لتنمية شعوره بأنه شخص منتج .

- ضع فى اعتبارك ان عملية الارشاد هى جزء من مجموعة متلاحقة من الخدمات يقوم بها فريق التأهيل . ويتطلب العمل مع هؤلاء المرضى قيام المرشد بالاستفادة من الخدمات الفنية الأخرى .

- نظرا لأن مجموعة المشلولين فى احدى البيئات تميل الى الارتباط ببعضها البعض فان بذل المعونة لتشغيل واحد أو أكثر من المرضى سيشجع الباقين ويفتح أمامهم ابواب الأمل بما يدفعهم نحو التكيف السريع .

٤ - حالة الكفيف وضعيف البصر :

يغلب الا يعمل المرشد المهنى فى حالات كف البصر على نطاق واسع . وعندما يتطلب الأمر منه العمل مع هذه الحالات فانه يحتاج الى الاستعانة بخبرة المختصين الذين يعملون باستمرار فى هذه النواحي سواء فى المؤسسات العامة او الخاصة التى ترعى شؤون المكفوفين . وعلى ذلك فهو بحاجة الى قسط من المعلومات المتعلقة بكف البصر وضعف الابصار حتى يستطيع العمل بكفاية فى هذه الناحية عندما تدعو الحاجة الى ذلك . وتحتاج الأسئلة الآتية الى المناقشة مع الطبيب وافراد فريق التأهيل . وهى تعين المرشد فى عمله مع هذه الحالات :

- اذا كان ضعف البصر ناتجا عن حادث او يحتاج الى جراحة ، فما مدى تأثير ذلك على منظر الوجه ؟ وما مدى تقبل العميل لهذه الحالة ؟

- ما نوع استجابة الأهل والأصدقاء للحالة ؟ وهل يعاونون العميل على التكيف ام يبدو شعورا بالرتاء والشفقة او المغالاة فى المساعدة او الخوف غير العادى ؟

- هل يبدى العميل استعدادا للتكيف لحالته بان يسلك سلوكا اجتماعيا ويتقبل المنافسة ، ام ينطوى على نفسه ويبدو متزايد القلق ؟

- هل كانت الاصابة منذ الطفولة ، أم أنه سبق للعميل أن تمتع
بنيمة البصر في كبره مما يساعده على الاستفادة منها عند التكيف
لحالته الراهنة ؟

- إذا لم يكن فقد الابصار كاملا فهل ينتظر تحسن الحالة أم ازديادها
سوءا بالنسبة للعميل ؟ وهل يتسبب نوع معين من النشاط أو ظروف العمل
في التعجيل بفقد الابصار ؟

- هل نشأ عجز البصر عن ظروف طبية ، كضغط الدم مثلا ،
مما يستلزم وضعها في الاعتبار أثناء عملية الارشاد المهني ؟

- ما هي أنواع التدريب والاعداد المهني التي حصل عليها العميل
منذ فقد بصره ؟ وهل يستطيع السير بمفرده أم أنه يحتاج الى
مساعدة في ذلك ؟

- هل يمكن الاستفادة من طريقة برايل أو الكتابة على الآلة الكاتبة
أو الصناعات اليدوية في معاونة العميل للتغلب على الشعور بالنقص
ولتنمية المهارات اللازمة لتشغيله ؟

- هل للعميل اتصالات اجتماعية كافية ؟ وهل يستفيد من الخبرات
الاجتماعية للآخرين والاشترك معهم في بعض نواحي النشاط ؟
وهل تسنح له الفرصة لتبادل الأفكار مع زملائه بخصوص المشكلات التي
تواجههم ونواحي التحصيل والخبرات ؟ وهل هو مستعد لتكوين علاقات
اجتماعية جديدة أم أنه لا يستطيع ذلك ؟

- هل يمكن القيام بمحاولة للاستفادة من الخبرات المهنية السابقة
للعميل أو لاعادة تكيّفه في عمله السابق قبل السير به في تعلم مهنة جديدة ؟
- هل يدرك العميل المدى الواسع للأعمال التي تناسب المكفوفين
والذين يعانون من ضعف البصر والتي يعملون بها فعلا ؟

- هل تشتمل خطة التأهيل على نواحي النشاط لوقت الفراغ
كالعلاج المهني واستخدام التسجيلات وغيرها ؟

- ما هي درجة الاكتفاء الذاتي للعميل في المنزل ، وما مدى مهاراته
في العناية بشئونه الخاصة ؟ وهل يحتاج الى تدريب خاص حتى يستطيع
القيام بشئونه الخاصة بمهارة ؟

- ما هو انسب اتجاه يتخذه اعضاء فريق التأهيل نحو هذا العميل
في حالته الراهنة (العطف التام ، أم امداده بما يريد ، أم التشجيع) ؟

٥ - حالة الأصم وضعيف السمع :

على الرغم من أن التعبير اللغوى يساعد على التمييز بين حالة الصمم وحالة ضعف السمع ، الا أن الحالتين قد وضعتا فى فئة واحدة نظرا لأن المعلومات التى يحتاج اليها المرشد فى الحالتين متشابهة تقريبا . وقد وضعت الأسئلة الآتية لاثارة التفكير ولإمداد المرشد المهنى بالمعلومات التى تفيده :

- ما هى درجة فقد السمع ونوعه ؟ وهل يمكن الاستفادة من أجهزة السمع الصناعية ؟ وهل تقبل المعوق استخدام الجهاز ولم يعترض على المظهر الذى يبدو به ، ام أنه يقوم باستخدامه فى فترات متقطعة ؟
- هل يستفيد المعوق من التدريب على ملاحظة حركات الشفتين لدى المتكلم ، وهل يرغب فى مزاولة مثل هذا التدريب ؟
- كيف يستجيب المعوق لفقد السمع (تقبل ، أو سلوك انسحابى ، أو سلوك عدوانى ، أو شعور بالاحباط ، أو رفض) ؟

- ما هى الفرص المكفولة للعميل لمزاولة النشاط الاجتماعى ، ايبدا مترددا مكتئبا أم متشككا فى الآخرين ؟ وكيف يحاول فريق التأهيل معاونته فى هذه الناحية ؟

- هل يدرك العميل الامكانيات المهنية المتوافرة لمثل حالته التى لا تتطلب ضرورة التخاطب ، والتى يكتفى فيها بالتدريب المهنى الملائم ؟ وهل يعرف أن عامل الشخصية قد يكون الفيصل الأخير فى الاحتفاظ بالعمل أو فقده ؟

- هل تتوافر المقاييس الخاصة بنواحى الاستعداد الميكانيكى والمهارة اليدوية ؟

- هل يمكن اثارة دوافع العمل عن طريق العلاج المهنى لتنمية الهوايات والتعامل مع زملائه الذين يميلون الى نفس الهوايات ؟

- ما مدى اطلاع المعوق على تفصيل عجزه وحاجته الى تقبله ولأن يعمل ليكون منتجا فى حياته الى أقصى حد ممكن ؟

- كيف يمكن الاستفادة من العلاج عن طريق الصناعات اليدوية ، أو العلاج التعليمى ، أو التدريب المهنى لتنمية المهارات التى تساعد العميل على الثقة بنفسه كشخص منتج قادر فى كسب العيش ؟

- ما هو رأى الطبيب وباقى افراد فريق التأهيل الذين يعملون مع العميل فى انسب وسيلة للاتصال والتخاطب بين المرشد والعميل حتى يستطيع الحصول على تعاون العميل وتقبله لعملية الارشاد النفسى والمهنى ؟

- توضع فى الاعتبار ظروف العمل الآتية : الرطوبة ، التغير المفاجىء فى درجة الحرارة ، الوقوف ، حفظ التوازن ، والعمل فى اماكن مرتفعة ، والتعرض للأخطار الميكانيكية التى تعتمد على التحذير الصوتى (السمعى) الاستماعى ، والتخاطب ، والتهوية .

٦ - حالة الدرن الرئوى :

على الرغم من تقدم الجراحة والعلاج فى هذه الناحية الا ان مرضى الدرن يقضون فترة طويلة تحت العلاج ، مما يسمح بوضع خطة مهنية مناسبة لهم اثناء تمريرهم ، ولا يتطلب ذلك سوى يقظة المرشد لكل الاحتمالات والامكانيات . وتساعد الاسئلة الآتية المرشد على تكوين صورة واضحة عن مطالب العميل واحتياجاته بالاضافة الى التوصيات الطبية اللازمة :

- ما هو انسب وقت يستطيع فيه المرشد القيام بالمقابلة التمهيدية مع المريض لاطلاعه على استعداداه هو وباقى افراد فريق التأهيل للمساهمة فى وضع خطة التدريب التى تلى العلاج ؟

- اذا ما رغب المريض فى وضع الخطة المهنية فمتى يستطيع الموجه التغلغل فى تفاصيل الخطة المهنية ؟

- هل يبدو ان المريض من الأشخاص الذين يخالفون التعليمات والنصائح الطبية وانه ممن يتغيبون بدون اذن ؟ وما مدى معاونة كل من الاخصائى الاجتماعى والمرشد للتغلب على ذلك ؟

- هل هناك مشكلات شخصية - اقتصادية او عائلية - ذات اهمية تؤثر على وضع الخطة المهنية مع المريض ؟

- هل هذه هى المرة الاولى لدخول المريض المستشفى للعلاج من الدرن ام انه تكرر دخوله قبل ذلك ؟ واذا كان قد تكرر علاجه فهل هناك عوامل معينة تسبب تجدد المرض ؟ وهل هى عوامل وعادات مهنية ، ام عادات وعوامل شخصية ، ام عوامل بيئية ؟

- إذا لم يكن المرض مستفحلا فهل هناك ضرورة لفرض أى قيود من النواحي العضوية او المهنية ؟

- ما مدى تحمل المريض للعمل عند تركه المستشفى ؟ وما هى نسبة الزيادة المنتظرة فى عبء العمل بالنسبة لطاقة المريض وتحمله ؟

- كيف تبدو استجابة المريض الانفعالية للمرض ؟ وهل يتأثر بذلك بعض اعضاء أسرته ؟ وهل هناك استجابات من نوع الاكتئاب أو الشعور بالذنب أو السلوك العدوانى أو من أى نوع آخر ؟ وما هى خطة فريق التأهيل لمواجهة هذه الاستجابات ؟

- هل يرى المرشد ان يبدأ بتركيز جهوده لمحاولة اعادة المريض الى عمله السابق نظرا لمقاومة صاحب العمل ورفضه ؟ وما مدى واقعية اعادة المريض الى عمله السابق ؟

- كيف يمكن استغلال وقت فراغ المريض فى الاعداد المهنى والبحث عن عمل ؟ والى أى حد تستطيع الاشتراك فى ذلك النشاط ؟ وهل يمكن الاستفادة من نشاط وقت الفراغ فى التعرف على دوافع المريض وميوله وعاداته فى العمل ورضاه عنه ؟

- ما هى الحالات الخاصة التى يجب مراعاتها بالنسبة للمريض من حيث مدى التعرض فى البيئة ، والاضطرابات الانفعالية ، والمحافظة على النظام الشخصى فى الحياة اليومية وفى العمل الذى يرضى المريض ؟

وتدل الدراسات الحديثة على تطور التفكير فيما يختص بإمكانية قيام هؤلاء المرضى بعدد من الأعمال . ومع مراعاة ظروف العمل والطاقة البدنية للمرضى فإن الكثيرين قد استطاعوا القيام بعدد من الأعمال تتراوح بين الخفيفة الى الثقيلة نسبيا ، وتحت ظروف تتراوح ما بين الهواء الجاف ودرجة الحرارة الثابتة الى درجة الرطوبة العالية والحرارة المشددة . وترأى النواحي الآتية فى مقتضيات النشاط البدنى للعمل وظروف العمل ومخاطره : المشى ، والقفز ، والجري ، والتسلق ، والزحف ، والوقوف ، ونواحي النشاط التى تستلزم استخدام عضلات الصدر باستمرار ، والرفع ، والحمل ، والدفع ، والجذب ، والانحناء ، والأترية (خاصة السليكا « رمل الصوان ») والتغيرات الجوية المفاجئة ، والبلل ، والرطوبة ، والحرارة .

ومن الضروري بالنسبة لمرضى الدرن السابقين أن يتجنبوا الأعمال التى تسبب الإرهاق والتعب والتوتر العصبى . ومن الأفضل أن يعود المريض بعد خروجه من المستشفى وإتمام علاجه - الى عمله السابق اذا كانت طاقته البدنية لا تتعارض مع مقتضيات العمل البدنية وظروفه ومخاطره . واذا حتمت الظروف تغيير المهنة السابقة للعميل ، فمن الأفضل البحث عن العمل الذى يستفاد فيه من خبرات العميل السابقة فى حدود طاقته الحالية وامكانياته حتى يتجنب القلق الذى ينشأ عن مهنة جديدة فى ظروف مختلفة عما اعتاده من قبل . وبالنسبة للمرضى السابقين - ولما ينتظر من أن يفاجئهم المرض فى أى وقت - فان الأطباء ينصحون بالا يعملوا ملتصقين بالآخرين ، وأن يتجنبوا اعمالا معينة مثل الحلاقة ، والتدريس ، وتربية الأطفال ، والخدمة بالمنازل ، والطهى .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى النقاط الآتية :

١ - مع ازدهار الصناعة تظهر بعض اصابات العمل مما يستلزم تاهيل المصابين . وتقوم برامج التاهيل على اسس فنية يتعاون فيها فريق من الاختصاصيين فى النواحي الطبية والمهنية والنفسية والاجتماعية وغيرها ، وتستهدف مساعدة المعوق على التوافق الاجتماعى والمهنى .

وتتضمن عملية التاهيل الخطوات الآتية :

(١) العثور على الحالات ، (٢) التشخيص الطبى ، (٣) التوجيه المهنى ، (٤) استعادة الطاقة البدنية ، (٥) التدريب المهنى ، (٦) الخدمات المساعدة ، (٧) التشغيل .

٢ - تتلخص فلسفة التاهيل فى الآتى : التاهيل عملية فردية ، ذات طابع ديمقراطى ، وتتكامل فيها نواحي التشخيص النفسى والاجتماعية والمهنية والطبية . ويجب ان تبدأ عملية التاهيل منذ التحقق من وجود عجز قد يؤدى الى حدوث عاهة ، مع توفير الخدمات التى تساعد المعوق فى التغلب على عاهته .

٣ - يضع التاهيل مشكلة امام المجتمع تتحدى كفاياته المختلفة ان تعالجها منفردة . وهناك مفاهيم اساسية فى التاهيل تتلخص فى الآتى :
اولا : البعاهة والعجز ، ثانيا : الصلاحية للعمل ، ثالثا : التوافق المهنى ، رابعا : مفهوم الفريق ، خامسا : مفهوم الذات ، سادسا : عملية التاهيل .

٤ - على الرغم من استخدام العاهة والعجز استخداما مترادفا ،
الا ان هناك فرق واضح فى المعنى بين المصطلحين من الناحية الفنية .
ف «العجز» حالة من التعطيل البدنى أو العقلى ذات صورة موضوعية ،
يمكن عادة وصفها وتشخيصها بمعرفة الطبيب ، وهى بالضرورة شىء طبي .
اما « العاهة » فى النتيجة المجمعة للعوامل والعوائق التى يسببها العجز ،
بحيث تتدخل بين الفرد وأقصى طاقة وظيفية له . ويمكن الاستدلال على
العاهة بالطرق الآتية : فقد الصلاحية للعمل ، فقد الاحساس بالانتماء
للجماعة ، ازدياد التواكل فى النواحي المالية أو الاجتماعية أو الانفعالية
أو البدنية ، والتغيرات التى تطرأ على الشخصية .

٥ - تشير « الصلاحية للعمل » الى طاقة الفرد على الاستعداد
للمهنة والحصول عليها والتقدم فيها بحيث يحقق اشباعا اقتصاديا
وشخصيا . وتتأثر الصلاحية للعمل بالعناصر الآتية : الطاقة البدنية ،
المستوى العقلى والتعليمى ، العوامل النفسية فى التشغيل ، المهارة ،
التقبل الاجتماعى ، توافر فرص العمل .

٦ - ان قدرة الفرد على تحقيق الاشباع المهنى هى مقياس عملى
لدرجة صلاحيته للعمل . العوامل التى ينطوى عليها التوافق المهنى هى :
الدخل ، العوامل الشخصية ، العوامل المهنية . وتتلخص الدلالات الشائعة
لوجود قصور فى التشغيل فى الآتى :
عدم القدرة على انجاز عمل سابق ، وفقد المهارة المهنية ، ورفض
صاحب العمل استخدام شخص مؤهل متعطل ، والافتقار الى الاعداد
الصحيح للتشغيل .

٧ - يعتبر «مفهوم الفريق» فى التاهيل هو الحل الأمثل لحل مشكلات
المعوق . وفى اطار هذا المفهوم تتكاتف التخصصات المختلفة - الطب
وعلم النفس وعلم الاجتماع والاقتصاد - من خلال جهود المبرضة ،
والمعالج الطبيعى ، والمعالج المهنى ، والأخصائى النفسى ، والأخصائى
الاجتماعى وغيرهم . حيث يركزون اهتمامهم على المعوق ككل متكامل .

٨ - ان عملية « مفهوم الذات » معقدة . حيث انها تتكون من عدد
من الصفات الشخصية التى تحدد للشخص كيانه الذاتى . ان معرفة
الذات قد بنيت على الخبرات الحسية وعلى وجهات نظر الآخرين
والعلاقة فيما بين الاثنين . من الخواص الشخصية ما يميز الذات ،
وكذا نوع العمل الذى كان الشخص يمارسه .

٩ - ينبغي النظر الى التاهيل على انه عملية تنمية . وتتضمن عملية التاهيل عناصر اساسية هي : (١) العثور على الحالات ، (٢) المعلومات اللازمة فى دراسة الحالة ، وهى طبية ، ونفسية وانفعالية ، وتعليمية ، واجتماعية ، ومهنية ، (٣) تنمية امكانيات الفرد ، (٤) التدريب والتشغيل الملائم .

١٠ - هناك عوامل مشتركة بالنسبة لحالات العجز المختلفة مثل : التاريخ المهني ، واتجاهات الأسرة ، واستغلال القدرات ، والوقت المناسب للاتصال بالمريض ، وفردية ذوى العاهات ، والاستفادة من الخدمات الأخرى .

١١ - هناك اعتبارات خاصة بعملية الارشاد المهني والنفسي لحالات العجز المختلفة . وقد تم اختيار حالات البتر ، ومرض القلب ، والشلل النصفي ، والكفيف وضعيف البصر ، والأصم وضعيف السمع ، والدرن الرئوى . . ونوقشت كل حالة على اساس ما يقوم به فريق التاهيل بما يحقق المفاهيم الصحيحة للتاهيل ، ومراعاة مقتضيات المهنة فى اطار الطاقة البدنية للمعوقين .



مراجع الباب الخامس

- ١ - أحمد عزت راجح ، علم النفس الصناعى (ط ٣) . دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٠ .
- ٢ - السيد محمد خيرى ، علم النفس الصناعى . دار النهضة العربية ، ١٩٦٨ .
- ٣ - سيد عبد الحميد مرسى ، تحليل العمل واستخدامه فى التأهيل المهنى . مؤسسة التأهيل المهنى بالقاهرة ، ١٩٥٥ .
- ٤ - سيد عبد الحميد مرسى (ترجمة) ، كيف نبحت عن عمل . مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٨ .
- ٥ - سيد عبد الحميد مرسى (ترجمة) ، اسس التأهيل المهنى . مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٢ .
- ٦ - سيد عبد الحميد مرسى ، « التوجيه التربوى والمهنى » الفكر المعاصر ، مارس ١٩٤١ .
- ٧ - سيد عبد الحميد مرسى ، علم النفس والكفاية الانتاجية . مكتبة وهبة ، ١٩٨١ .
- ٨ - عطية محمود هنا ، التوجيه التربوى والمهنى . مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٩ .
- ٩ - عطية محمود هنا ومحمد عماد الدين اسماعيل ، كراسة الملاحظة لتقدير سمات الشخصية . مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٥٨ .
- ١٠ - محمد عثمان نجاتى ، علم النفس الصناعى . مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٠ .
- ١١ - محمد عماد الدين اسماعيل وآخرون (ترجمة) ، علم النفس فى الصناعة . الحلبي ، ١٩٦٧ .
- ١٢ - محمد عماد الدين وسيد عبد الحميد مرسى ، بطاقة تقييم الشخصية . مكتبة النهضة المصرية (ط ٣) ، ١٩٧٤ .

13 — Fear , R., and Jordan, B., *Employee Evaluation Manual for Interviewers* . N . Y . : Psycho'ogical Corporation. 1943 .

14 — Ginzberg, E., et. al.; **Occupational Choice : An Approach to a Theory** . N. Y. : Columbia Univ. Press. 1951.

15 — Kessler, H.; **Rehabilitation of the Physically Handicapped** (2nd ed .) ; N. Y. : Columbia Univ. Press.

16 — Lofquist, L., et. al.; **A definition of Work Adjustment**. Minneapolis : Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, X, *Bullet.* 30, 1960 .

17 — Morsi, S.; **Job Analysis in the Rehabilitation Process**. Cairo Vocational Rehabilitation Center, 1955.

18 — National Rehabilitation Association; **Rehabilitation Counselor Preparation**. Washington, D.C. : N.R.A. , 1956.

19 — National Vocational Guidance Association; **Counselor Preparation**. N.Y. : N. V. G. A. , 1949.

20 — Nelson, A. ; « Vocational Maturity and Client Satisfaction » **J. Counsel. Psychol.** , 4, 1956, 254 - 256.

21 — Otis , J.. and Leukart, R.; **Job Evaluation**. N. Y. : Prentice - Hall, 1948.

22 — Patterson, C . ; « Rehabilitation Counseling of the Emotionally Disabled » . **J. Counsel. Psychol.**, 2, 1955, 217 - 226

23 — Roe, A. ; **The Psychology of Occupations** . N. Y. : Wiley, 1956 .

24 — Sanderson, H.; **Basic Concepts in Vocational Guidance**. N. Y. : McGraw - Hill, 1954.

25 — Shartle, C.; **Occupational Information** (2nd ed .) . N.Y.: Prentice-Hall, 1952 .

26 — Stoops. E. (ed .) ; **Guidance Services** . N. Y. : McGraw-Hill, 1959 .

27 — U. S. Civil Service Commission ; **A Guide for the Placement of the Physically Handicapped** (5th ed .) . Washington, D. C. : Govt. Print. Office. 1953 .

28 — U.S.E.S.; **Interview Guides for Physical Disabilities.** Washington., D. C. : Govt . Print. Office, 1954 .

29 — U.S.E.S. ; **Physical Demands Analysis and Physical Capacities Appraisal.** Washington. D.C. : Govt. Print. Office, 1954 .

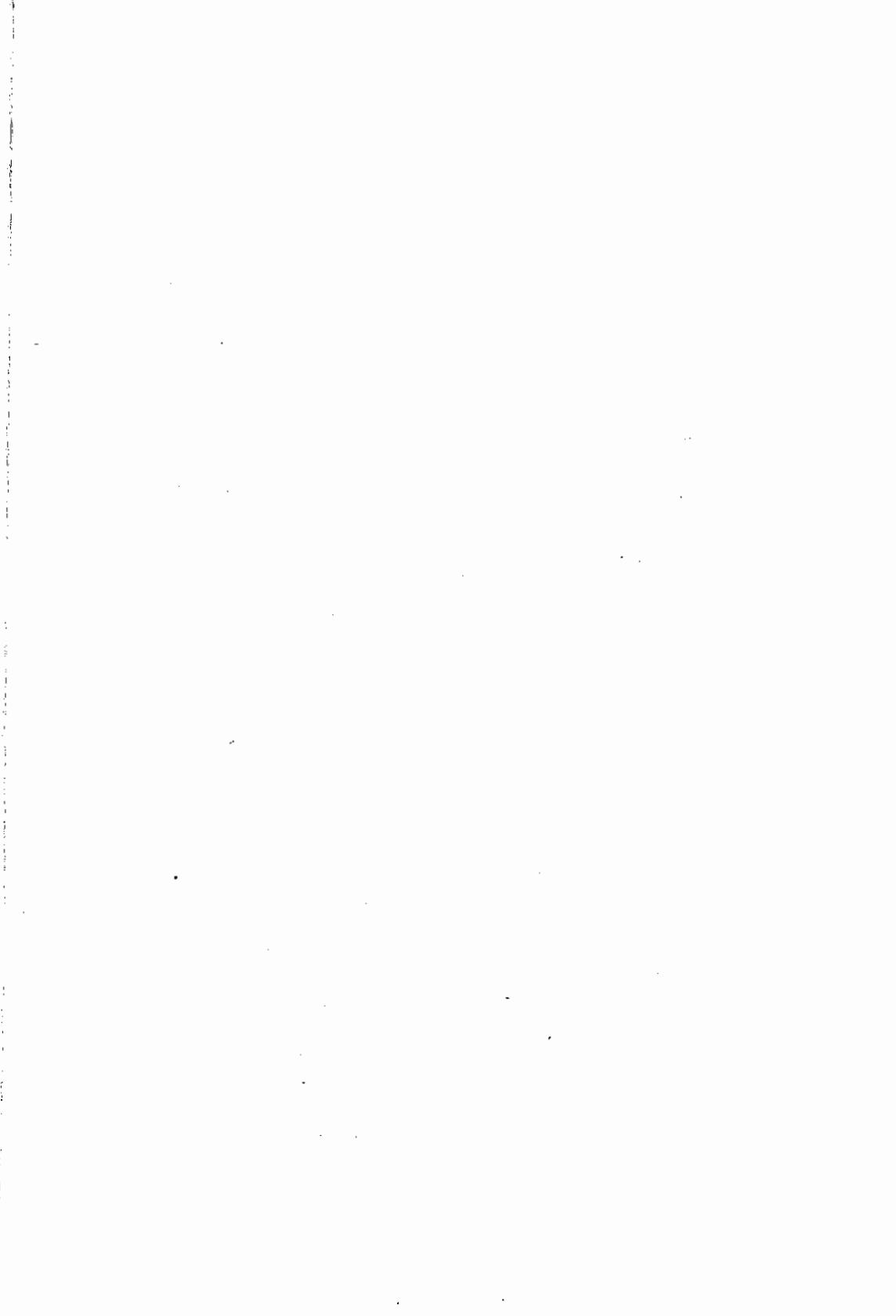
30 — U. S. Office of Education ; **Occupations : A Basic Course for Counselors.** Washington, D. C : Govt. Print. Office, 1954 .

31 — Wright, B.; **Physical Disability : A Psychological Approach.** N. Y. : Harper, 1960.

* * *

تطبيقات في التأهيل المهني

- تأهيل الكفيف وضعيف البصر .
- تأهيل الأصم وضعيف السمع .
- تأهيل المتخلف عقليا .



الفصل الثامن عشر

تاهيل الكفيف وضعيف البصر

تعتبر محاولة فهم احساس الشخص يفقد البصر من اصعب الامور على الشخص المبصر . ويحاول « هاو » (١) شرح كف البصر بهذه الطريقة : ان يتصور الانسان نفسه جالسا مع أسرته اثناء غروب الشمس ، وان يتصور كل اصدقائه مجتمعين حوله ، والشمس تغيب شيئا فشيئا حتى ان افراد المجموعة لا يستطيعون ان يميزوا وجوه بعضهم بعضا . انه اصبح الآن لا يبصر . ولكن ترى هل يظل يشعر بالتعاسة حتى تضاء الأنوار ؟ على العكس ، فهو يستمر في الحديث والضحك والاستمتاع بجلسته تماما كما كان يشعر قبل غروب الشمس .

ويقول « ماير » (٢) انه يجد نفسه قادرا على تفهم خبرات الذين يعانون من كف بصر جزئي والذين يعانون من كف بصر كلي مفاجيء (اى كف البصر الذى يحدث نتيجة امراض او حوادث او لكبر السن) ، لان كلتا الحالتين متوقفتان على حالة الابصار . ولكنه يعتقد انه من المستحيل تفهم خبرات الذين يولدون مكفوفين .

ويشعر المبصر ان الكفيف عندما يفقد حاسة الابصار ، التى تعد من اهم الحواس الانسانية ، انه قد فقد حواسا اخرى غير الابصار ، فمثلا اذا اعتبرنا انه فقد السمع والنطق ، وقارنا بين ذلك وبين فقده لبصره ، فسوف يتضح لنا على الفور الفرق بين الانسان الذى فقد بصره فى سن مبكرة ومن ولد فاقدًا للسمع والنطق . ولقد قام « دى لاسيزران » (٣) بمقارنة لتحديد وجه الاختلاف بين الذين يعانون من كف البصر وغيرهم

S. G. Howe ; Reprint of « Address Delivered at the (١) Ceremony of Laying the corner-stone of the New York Institution for the Blind, » **Blindness Annual** . 2, 1965, p. 165.

J. Mayer ; « Difficulties in Handling the Human (٢) Element in the Psychological Evaluation of Blind Children » **International J. for the Educ. of the Blind**, May 1966.

M. De La Sizeranne ; « The Blind as seen through (٣) Blind Eyes » . **Blindness Annual**, 4, 1967, p. 163.

ممن يعانون من فقدان السمع والنطق . وقد علق قائلا « كثيرا ما يحاول الانسان أن يقارن بين المكفوفين والصم والبكم ، فيجد أن الانطباع الأول عن الصم والبكم لا يثير عادة في نفسه من الحسرة والألم ما يثيره رؤية مكفوفى البصر لأول وهلة » .

وعندما يفقد الانسان إحدى حواسه فإنه يضطر الى الاعتماد على حواسه الباقية وتنمية حساسيتها . فيشرح « دى لاسيزران » اعتماده على حواسه الأخرى بخلاف الابصار بقوله : « ان فقد البصر ينمى القدرة على الملاحظة . فعندما لا يستطيع الانسان أن يرى يتحتم عليه حينئذ أن يعتمد الى حد كبير على حواسه الأخرى . فلا بد من أن يدرس ويحلل باستبصار عميق كل الانطباعات التى تصل اليه عن طريق حواسه الأخرى ، وينمى هذا عنده يقظة ذهنية . وينطبق هذا القول على كثير من المكفوفين . فكان « دى لاسيزران » يرى أن المكفوف لم يفقد سوى أداة ، ولا شيء أكثر من ذلك .

ويصر « لونيفيلد » (٤) على أهمية الحواس الأخرى عند فقد حاسة البصر بقوله : ان الذين يعانون من كف بصر كلى لابد أن ينموا مفاهيمهم عن العالم من خلال الحواس المتبقية لديهم ، فلا بد مثلا أن يعتمدوا على حاسة اللمس وعلى الإدراك السمعى ، والخبرات الناتجة من الاحساس بالحركة .

اما « هيلين كيلر » فإنها تسجل : ان هؤلاء الذين يبصرون بأعينهم يضعون ثقتهم الكاملة غالبا فيما يشاهدون ، انهم يعتقدون أن الأشياء المادية وحدها هى الأشياء الحقيقية ، ان احساسهم بالأشياء غير المرئية غير موجود فى حين تؤكد « كيلر » أن احساسها الداخلى أو الخفى كان يكفل لها رؤية غير المنظور ، ولما كانت اسيرة الصمت والظلام فكانها بذلك الاحساس الداخلى كانت تمتلك النور(٥) .

B. Lowenfeld ; « Mental Hygiene of Blindness » in (٤)
Donahue and Dabelstein (Eds.) ; Psychological Diagnosis and
Counseling of the Adult Blind. (New York : Amer. Foundation
for the Blind, 1947) , p. 35 .

(٥) مائة أنور المفتى ، « اعداد صورة معدلة لاختبار وكسلر /
بلفيو لذكاء الراشدين والمراهقين لتطبيقه على المكفوفين » . رسالة ماجستير
غير منشورة ، كلية الآداب - جامعة عين شمس ، (١٩٧١) ، ص ١٨ .

فالاتتماد على الحواس الأخرى كبدائل لحاسة البصر يظهر عندما يكون الكفيف مثلا فكرة عن الألوان ، وهى مشكلة كبيرة تواجه الشخص الذى ولد كفيفا ولم يسبق له أن ميز الألوان مستخدما حاسة البصر . ولكن من خلال المقارنة يستطيع الشخص أن يعوض هذا النقص الكبير فى مجال الألوان ، لأنه من الممكن أن يتصور أن العين تتأثر بالألوان المختلفة كما يتأثر الأنف بالروائح المختلفة والأذن بالأصوات المختلفة . فمن الممكن أن يتصور أن اللون الأحمر يختلف أمام النظر عن اللون الأزرق ، كما يختلف صوت المزمارة عن صوت الطبل ، أو كما تختلف رائحة البرتقال عن رائحة التفاح .

* * *

● تعريف كف البصر :

لمعظم دول العالم تعريفات قانونية معترف بها لتحديد كف البصر وفقا للتيسيرات والخدمات التى تستطيع أن تقدمها كل من هذه الدول للمكفوفين ، فيعرف كفيف البصر فى جمهورية مصر العربية من وجهة النظر الطبية بأنه الشخص الذى لا يرى ولا يستطيع عد اصابع يد واحدة . ويعتبر الكفيف - تريبويا - من يعانى من كف بصر كلى أو من لا يزيد ابصاره عن ٦/٦٠ فى كلتا العينين .

اما الهند فليس لها تعريف قانونى لكف البصر ، ولكن التعريف المعمول به حاليا هو أن الكفيف من لا يستطيع عد اصابع يد واحدة على بعد ياردة .

وفى فرنسا يعتبر الشخص كفيفا اذا كانت قوة ابصاره ١/٢٥ والحد الأقصى للقبول فى مدرسة المكفوفين فى النمسا هو ١/٢٥ .

والتعريف القانونى فى بريطانيا أن الطالب يعتبر كفيفا اذا لم يبصر اطلاقا أو اذا كان ابصاره متخلفا لدرجة تفرض تعليمه بطرق معينة لا تعتمد على الابصار ، أو اذا كان يخشى أن يصير ابصاره كذلك فى المستقبل .

اما الولايات المتحدة الأمريكية فتعتبر كل من لا تزيد حدة ابصاره المركزية عن ٢/٢٠ فى العين الأقوى بعدسات علاجية كفيفا ، فاذا كانت حدة الابصار أكثر من ٢/٢٠ ولكنها تقيد مجال البصر لدرجة أن أوسع قطر للزاوية المقابلة لا تكون أكثر من ٢٠ درجة فانه يعتبر كفيفا أيضا .

وفي كندا يعتبر الشخص كفيفا عندما تكون حدة ابصاره بعد التصحيح بالعدسات الطبية ٦/٦٠ أو اقل ، او يكون مجال الابصار فى كلتا العينين اقل من ١٠ درجات .

وتعرف هيئة الأمم المتحدة (اليونسكو) كفيف البصر بأنه الشخص الذى لا تزيد قوة ابصاره عن ٦/٦٠ او الذى لا يستطيع ان يعد اصابع اليد على بعد مترين .

وقد قدرت لجنة تعويض اصابات العينين بأمريكا ٥/٢٠ من حدة الابصار المركزية على انها تساوى فقدان ٩٩٩٩% من حدة الابصار ، ١٠/٢٠٠ على انها تساوى فقدان ٩٦٧% من قدرة حدة الابصار ، ٢٠/٢٠٠ على انها تساوى فقدان ٨٠% من قدرة حدة الابصار . ويعرف المقياس ٢٠/٢٠٠ بأنه الشيء الذى يمكن رؤيته بالعين المجردة على مسافة ٢٠٠ قدم ويجب تقريبه الى مسافة ٢٠ قدما حتى يمكن الشخص المصاب ان يراه (٦) .

وتحدد درجة القصور البصرى عند الاطفال فى الأطفال المكفوفين مدى حاجتهم الى استخدام طريقة « برايل » او الالتحاق بفصول المحافظة على البصر . فمن حيث حدة الابصار نجد ان الأطفال الذين تتحدد درجة ابصارهم فيما بين ٢٠/٧٠ و ٢٠/٢٠٠ فى افضل العينين بعد التصحيح بالعدسات هم الذين يصلحون لأن ينضموا الى فئات « ضعاف البصر » او « المحافظة على البصر » .

ان نسبة ٦٨ فى المائة من المواطنين المكفوفين فى أمريكا نجدها فى هؤلاء الذين بلغ عمرهم خمسة وستين عاما فاكثروا . ويرجع السبب فى كفا البصر بالنسبة لهذه المجموعة الى المياه البيضاء وضمور عصب البصر والمياه الزرقاء على التوالى .

وبالإضافة الى هذه المجموعة من المسنين . فهناك فئتان خاصتان يجب ان نلفت النظر اليهما . واحدى هاتين الفئتين تتكون من حوالى ١٠ر٠٠٠ طفل فقدوا بصرهم بسبب مرض التليف خلف العين خلال السنوات ١٩٤٠ - ١٩٥٠ الذى انتشر فى أمريكا . ولحسن الحظ فقد أمكن القضاء على هذا المرض اذ أمكن الكشف عن سبب الاصابة به ويرجع الى استمرار

استخدام الأوكسجين مع الأطفال الذين يولدون قبل موعدهم الطبيعي لمساعدتهم على البقاء . وكانت نتيجة ذلك هى زيادة غير طبيعية مؤقتة فى عدد الأطفال المكفوفين فى س الدراسة .

والفئة الثانية تتشكل من حوالى ٢٠٠٠ محارب اصيبوا بكف البصر اثناء الحرب العالمية الثانية وكوريا . وقد أمكن تأهيل هذا العدد بنجاح فى مؤسسات التأهيل المهنى بالولايات وبالحكومة الاتحادية وفى جمعية المحاربين القدماء بأمريكا .

ولا شك فى ان فئات المسنين والمحاربين والأطفال المكفوفين الذين سبق ذكرهم قد أقعدهم كف البصر . ولم يتيسر إعادة البصر الا لعدد محدود من مجموعة المكفوفين .

وعلى أى الحالات . فقد امكن فى السنوات الأخيرة تنمية خدمات المساعدات البصرية للأفراد فى مختلف الأعمار ، اذ تيسر - من خلال استخدام العدسات الميكروسكوبية والتليسكوبية - حدوث تغيرات مذهلة بالنسبة لبعض المكفوفين ، حيث أمكن لأول مرة تمكينهم من تمييز الحروف المطبوعة والتعرف على الأشكال والوجوه ، والتنقل والترحال مستقلين دون مساعدة وما أشبه . (من واقع تقارير المؤسسة الأمريكية للمكفوفين) (٧) .

● دراسات وتطبيقات سيكولوجية :

تشير نتائج الدراسات الخاصة بتوافق الشخص الكفيف الى ان كف البصر فى حد ذاته لا ينتج عنه سوء توافق ، فيما عدا المشكلات الخاصة بالحياة اليومية كالانتقال وتناول الطعام والعناية بالأمور الشخصية . وتبرز دلالات عدم التكيف فى حالة الافتقار الى الحب والاحترام التى يحتاج اليها الشخص أكثر من مجرد حاجته الى الخبرات البصرية . فالى جانب إعاقته الحسية ، فان الشخص الكفيف يعانى من المشكلات المتضمنة فى اتجاهات الآخرين نحوه والتى يمكن أن تكون عنصرا معوقا

J.F. Garrett (ed.) ; Psychological Practices with (٧)
the Physically Disabled . (New York : Columbia Univ. Press,
1962) p. 343

فى حىاته . وتواجه الآباء تحدىات كونهم آباء صالحين ويعملون على اشباع الحاجات الانفعالية لأطفالهم . ومن شان الشكوك والسواس والقلق وعدم الشعور بالأمن الذى يولجه هؤلاء الآباء أن يعرض أبناءهم المكفوفين الى المعاناة من الافتقار الى الحب والاحترام الذى يحتاجون اليه .

وبمثل ما يسعى كل شخص الى الحصول على احترام المجتمع له ، فان الطفل او الراشد الكفيف يخوض معركة مضية حتى يحصل على اهتمام من يحيطون به واحترامهم . فهو عرضة - دون قصد - للشفقة والاهانة وسوء الفهم والتجاهل من الآخرين . ان الطفل الكفيف يامل فى ان يجد النظام المدرسى الملائم بمعنى ان تتوافر له عملية التعلم التى تفى باحتياجاته . ويواجه الراشد الكفيف موقفا مهنيا صعبا وشاذا .

وتبرز هذه النتائج الخاصة بالعلاقة بين القصور البصرى وسوء التوافق الشخصى والاجتماعى - الى درجة كبيرة - من خلال الملاحظات الشخصية المباشرة والاكليينكية ، كما تؤيدها دراسات عديدة فى مختلف الأعمار باستخدام وسائل علمية موضوعية .

فبالنسبة للطفل الكفيف فى سن الحضانة تشير الدراسة التى قام بها « نوريس » وزملاؤه (٨) الى ان فرص التعلم للطفل الكفيف ، عندما تدرکها هيئة التدريس ، تزيد فى أهميتها بالنسبة لتقرير المستوى الوظيفى للطفل عن تلك العوامل الأخرى مثل درجة ضعف الابصار او ذكاء الطفل كما نقيسه الاختبارات النفسية او المحصول التعليمى او الثقافى او المستوى الاجتماعى لوالدى الطفل .

ومن البحث الذى قامت به « بومان » (٩) على المكفوفين فى مؤسسات التأهيل المهنى اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة بين المتوافقين وغير المتوافقين من حيث تشخيص كف البصر او فقد البصر المفاجىء او بالنسبة للسن الذى حدث فيه فقد البصر . فلم يكن لهذه العوامل العضوية أى تأثير على مدى استقلال الفرد فى حىاته او تواكله او مدى تقبله اجتماعيا او سوء

M. Norris, P. Spaulding, and F. Bordie ; **Blindness** (٨)
in **Children**. (Chicago : Univ . of Chicago Press, 1957) .

M. A. Bauman ; **Adjustment to Blindness**. (٩)
(Harrisbury. Pa. : Pennsylvania State Council for the Blind,
1954) .

توافقه اجتماعيا . ووجدت فروق ذات دلالة بين المتوافقين وغير المتوافقين من المكفوفين فى معامل الذكاء واستخبارات الشخصية . كما اتضح ايضا وجود فروق فى العلاقات الاسرية ، حيث اتضح ان هذه العلاقات ملائمة وثابتة بالنسبة لمجموعة المتوافقين مهنيا ، بينما عبر غير المتوافقين عن سوء توافقهم بالنسبة لمعايير الأسرة .

وبالنسبة للمشكلات النفسية التى يواجهها الاطفال الموقوفون بصريا ، يذكر « لوينفيلد » (١٠) انه يمكن القول بصفة عامة ان كف البصر يخلق مشكلات فى مجالات الوظائف المعرفية والحركة فقط . ويشير الى ان المكفوفين يستطيعون ان يلاحظوا فقط تلك الاشياء المألوفة لديهم ، فالشمس والقمر والسحب والافق والسماء كلها اشياء غير مألوفة للمكفوفين ويمكن شرحها لهم عن طريق التشبيه بالنسبة للمحسوسات . ويمكن استخدام نفس الاسلوب فى شرح الظواهر البصرية للمكفوفين كالظلال وانعكاسات الضوء . وهناك اشياء كبيرة الحجم بحيث يتعذر ملاحظتها من خلال اللمس كالجبل او المبانى الكبيرة ، وتوجد اشياء اخرى صغيرة بالدرجة التى يمكن معها ملاحظتها بدقة عن طريق اللمس كالحشرات الصغيرة . وبالإضافة الى ذلك ، فالاشياء المتحركة والناضبة بالحياة واشياء اخرى كالحرير وما اشبه يتعذر ادراكها من خلال اللمس بسبب تغير شكلها او لخطورة لمسها . ومثل هذه القيود تواجه الشخص الكفيف الذى لم يسبق له مواجهة هذه الخبرات او الشخص الذى فقد البصر فى سن متأخرة ، وبالنسبة للأخير فعلى الرغم من انه لديه فكرة مسبقة عن شكل هذه الاشياء ولكنه لا يستطيع ملاحظتها بعد كف بصره .

ومن ناحية اخرى فقد اشار الباحث الى مواقف معينة مر بها فى خبراته مع المكفوفين تشير الى النواحي المعرفية لدى هؤلاء الأشخاص . فى احدى المرات اشارت زميلة له مصابة بكف بصر جزئى الى جمال غروب الشمس والالوان التى تظهر فى السماء حينئذ ، كما لو كانت تثبت للأخرين انها لا تنقصها الخبرة فى هذا المجال . كما اشار الى تعليق زميل آخر ، كفيف البصر كلية ، عن الأماكن التى يمرون بها او التعرف على انواع السيارات التى تمر بهم وهكذا .

B. Lowenfeld; «Psychological Problems of children (١٠) with Impaired vision ; in cruickshank , ed . **Psychology of Exceptional children and Youth.** (Englewood cliffs, N. J. Prantice - Hall, 1955).

ولا يفوتنا ان نشير فى هذا المجال الى ما ذكره اديبت' الكبير الدكتور طه حسين فى كتاب « الأيام » حيث كان يقدم وصفا رائعا لما يمر به من حوانيت ومقاهى وغيرها فى طريقه الى الازهر ، مما قد يعجز عنه اى شخص مبصر .

وبالاضافة الى القصور فى النواحي المعرفية ، فهناك اعاقه حقيقية يفرضها كف البصر وتتمثل فى مشكلة الحركة او التجوال . فهناك العصا البيضاء او الكلب الدليل الذى يقود الكفيف فى الطريق ، التى تعتبر من رموز او علامات كف البصر ، وهى تؤدى دورا هاما فى حل مشكلات الحركة والتجول بالنسبة للكفيف . وقد اشارت البحوث فى هذا المجال الى ان مشكلة الحركة بالنسبة للمكفوفين لا زالت قاصرة ومحدودة ، كما اثار الباحثون تساؤلات حول مسئولية الأسرة والبيئة المحلية وخدمات التأهيل بالنسبة لهذه المشكلة .

ومن ناحية اخرى ، فقد اشارت البحوث العديدة الى ان معظم المكفوفين يتميزون بالقدرة على « ادراك العوائق » ، بمعنى ان الكفيف يتوقف عن السير عندما يواجه حائطا او جدارا قبل ان يصطدم به . ويرجع الباحثون ذلك الى التدريب الذاتى للكفيف على ادراك اى تغير فى درجة الحرارة او الضغط او رجح الصوت (الصدى) . ويمكن القول بان الشخص الكفيف يمتلك ادراكا للعوائق نتيجة لاستجابته للظروف البيئية ، كما انه من الممكن تدريبيه على هذه الناحية اثناء فترة تعليمه او تدريبيه .

ومن حيث تاخيل الكفيف ، فينبغى ان تبدأ عملية التأهيل منذ الوهلة الأولى التى يشعر فيها الشخص بالصدمة لفقد بصره فجأة ، او الصدمة التى يعانيتها الوالدان عندما يولد طفلهما كفيفا او يفقد بصره فى مرحلة الطفولة المبكرة ، ومع الشخص ذاته عندما يدرك انه اصبح كفيفا .

ولقد وصف « شولدن » الصدمة الأولى للكفيف وما يتبعها من اكتئاب قبل مرحلة تقبل العجز والتوافق . وهو يؤكد ان الاكتئاب ضرورى ولا يمكن تجنبه بل من الأفضل ان يمارسه الكفيف حتى يسير فى طريق التقدم ويذكر « شولدن » (١١) ما يأتى :

L . S . Cholden ; A Psychiatrist Works with (١١)
Blindness. (New York : American Foundation for the Blind,
1958) P. 76.

« الموضوع في جوهره هو أن الفرد المعوق يجب أن يتحقق بكل كيانه من أنه فقد جزءا من نفسه ، وأنه أصبح شخصا جديدا يمتلك قدرات وامكانيات تختلف عما كان عليه قبلا . وبالإضافة الى فقد عضو من اعضاء جسمه فإنه يمارس فقط ما اعتاده من صورته الجسمية وصورته النفسية . اى مفهومه لذاته . وان افتقاده للمفهوم الداخلى للذات وتحولته الى صورة مختلفة في ثباتها عما كانت عليه قبلا هي الحقيقة الأساسية التي يستند اليها تأهيله لناحية عجزه . وان وعيه لهذه الحاجة الى التغيير السيكولوجى الداخلى هي اساس تقبله لذاته كفرد معوق » .

ويؤكد « شولدن » أن جهود الطبيب المعالج والمجتمع التي تبذل بصفة عامة لمنع اكتئاب الكفيف من شأنها أن تزيد الموقف صعوبة . فالطبيب أو أحد اقارب الكفيف يحاول أن يعوض عن يأسه بأن يجعل الكفيف يعتقد بأنه لم يصبح كفيفا بعد . ومما لا شك فيه أن هؤلاء الذين يعملون على بعث الأمل في نفس الكفيف لا يدركون أنهم بسلوكهم هذا انما يعوقون عملية التأهيل .

فما هو الدور الايجابى للطبيب اذن ؟ ان « شولدن » يدافع عن وجهة النظر التي تشير الى استخدام الصراحة الكاملة مع الكفيف . مع مراعاة حالته النفسية الناشئة عن الصدمة التي سببها كف البصر . وان يمدد بالمعلومات والخبرات التي تشير الى أن المكفوفين يستطيعون أن يتوافقوا تماما في حياتهم . وفي هذا الصدد نجد ان « شيريني » فى سرد سيرته انذاتية قد افرد فصلا كاملا عن الصراحة فى التعامل مع الكفيف بعنوان « الصدق وعواقبه » . ويشرح وجهة نظره قائلا :

« لقد بدا لبعض اصدقائى الذين كانوا يلزموننى فترة اقامتى بالمستشفى فى تلك الايام الحالكة ، ان طبيبى كان قاسيا فى مواجهتى بحقيقية حالتي دون مواراة ودون أن يقدم لى اى بصيص من الأمل . فهم يشعرون انه كان بإمكانه ان يخفف من حدة الموقف بحيث يدلى الى بالحقيقة تدريجيا . . وانى شخصا اختلف معهم كلية فى هذا الرأى . فلقد قام الطبيب المعالج بواجبه على خير وجه ، ويدل كل جهده مع زملائه فى اجراء الجراحات اللازمة لى بكل كفاءة . وانى اشعر من كل قلبى انى اود ان اترك المستشفى والأطباء والجراحين فى اقرب وقت ممكن ، حتى ابدأ حياتى الجديدة وأمارس الخبرات التي تمليها حالتي

الراهنة ، وأشعر أن أى تعطيل لبدء هذه المرحلة سيؤدى الى عواقب وخيمة «(١٢) .

● القياس النفسى فى مجال المكفوفين :

يعتبر استخدام القياس النفسى مع المكفوفين من المجالات الحديثة فى علم النفس . وقد قام « شيشور » (١٣) بدراسة مقارنة لحساسية المكفوفين والمبصرين بالنسبة للمثيرات الخارجية ، ووجد أن المكفوفين أقل حساسية من المبصرين فى القدرة على التفرقة بين الأوزان المختلفة ، ولكنهم اذق حساسية من المبصرين فى متابعة الأصوات . ويعلل « شيشور » تفوق المكفوفين فى الحساسية بأنه ناتج عن ممارستهم للحواس والاعتماد عليها كبدائل لفقد حاسة البصر ، وهو يؤكد أن المكفوفين لم يتفوقوا على المبصرين فى القدرات الأساسية .

وكان « هايز » (١٤) أول عالم نفسى يهتم باختبار المكفوفين لتقدير نسبة ذكائهم . وقد قام بتعديل اختبار « ستانفورد - بينيه » (Stanford - Binet) حيث ضم النسخين «ل» و «م» من الاختبار وحذف منها المحتويات والمفردات العملية التى تعتمد على الابصار ، واكتفى بالأسئلة اللفظية فقط .

ولقد نشرت بحوث كثيرة عن استخدام الاختبارات العملية للذكاء مع المكفوفين . ويرى بعض علماء النفس ، مثل « اناستازى » (١٥)

H. Cheirgny; **My Eyes have a cold Nose.** (New (١٢) Haven. Yale Univ . Press, 1946) , p. 25 .

S . Seashore; and T . Ling ; « Comparative (١٣) Sensitiveness of the Blind and seeing Persons; in D. Lebo, and, R., Bruci; Projective methods Recommended for use with the Blind. The Journal of Psychology, 1960.

S. P. Haye; ; « Mental measurement of the Blind; (١٤) Old and New » The American Assn. of Instructors of the Blind, 1950 .

Anne Anastasi ; **Psychological Testing.**(3 rd. ed.); (١٥) (New York : macmillan, 1968) , p 272.

ان الاختبارات انوحيدة التى يمكن تعديلها لتصبح صالحة للتطبيق على المكفوفين هى الاختبارات اللفظية ، اما الاختبارات العملية ، فنرى انها لا تصلح اطلاقا مع المكفوفين .

ولكن «باومان» و «ميولين» (١٦) تقدمان وجهة نظر اخرى ، حيث تعتقدان ان الاختبارات العملية تقيم قدرات فطرية بدرجة تفوق كثيرا الاختبارات اللفظية . كما تؤكدان ان هذه الاختبارات العملية تعتبر غير متأثرة بالبيئة بدرجة اكبر من الاختبارات اللفظية ، لأنها تقيس سمة من السمات العقلية التى لا تعتمد كثيرا على عملية التعلم .

وفى المجال العملى لقياس الذكاء قامت « مائسة المفتى » (١٧) باعداد صورة معدلة من المقياس العملى لاختبار « وكسلر - بلفيو » لذكاء الراشدين والمراهقين لتطبيقها على المكفوفين ، وقد ثبت نجاحها بدرجة كبيرة .

وقد كرس الكثيرون من علماء النفس جهودهم لاعداد الاختبارات المناسبة لتقييم شخصية الكفيف ومكوناتها ، حيث يعتقدون ان تكوين شخصية الكفيف ونموها تعتمد على المنبهات والمثيرات الموجودة ، كما تعتمد أيضا على مستوى النضج الذى يصل اليه الكفيف . ومن المقاييس التى صممت خصيصا لدراسة شخصية المكفوفين مقياس « باومان » الذى يعرف باسم « اختبار العوامل الانفعالية » (١٨) . ويتضمن الاستخبار سبعة مقاييس فرعية هى :

- ١ - مقياس الحساسية .
- ٢ - مقياس الاعراض السوماتية .
- ٣ - مقياس الكفاءة الاجتماعية .

Mary Bauman. and Susan mullen; « Performance (١٦) Tests of Intelligence for the Adult Blind : A comparison of Three measures » . *Blindness Annual* , 2, 1965, p. 76.

(١٧) مائسة المفتى ، المرجع السابق .

Mary Bauman; A manual of Norms for Tests used (١٨) in Counseling Blind Persons. (Washington, P. C. : Amer. Assn. of Workers for the Blind , 1958), p. 36.

- ٤ - مقياس مواقف الارتياب والشك .
- ٥ - مقياس الشعور بعدم الكفاءة .
- ٦ - مقياس الاكتئاب .
- ٧ - مقياس الاتجاهات نحو كف البصر .

وتشير « بارومان » الى ان المكفوفين الذين يحصلون على درجات مرتفعة فى مقياس وكسلر اللفظى يحصلون عادة على درجات مرتفعة فى « اختبار العوامل الانفعالية » .

* * *

● التاهيل الاجتماعى والمهنى للمكفوفين :

ومن الأمور الأساسية عند النظر فى أسلوب نظم العمل من أجل المكفوفين مسألة « فلسفة كف البصر » التى تحرك العمل والعاملين وتوجههم . فإذا كان العمى هو هذه الاعاقة الغامرة التى يستحيل ازائها عمل سوى تيسير مصير العميان ، فعندئذ يصبح العزل فى التعليم والعمل والترويح والاقامة هو الحل الوحيد . أما اذا كان من الممكن التغلب على نتائج كف البصر - على الرغم من انه اعاقة متعددة الجوانب - بدرجة تجعل الحياة العادية والعمل العادى ميسورين لغالبية المكفوفين ، فينبغى حينئذ ان يتجه بنا الجهد الى تحقيق تكاملهم ضمن مجتمع المبصرين .

والعزل - كاسلوب للعمل مع المكفوفين - يسانده تاريخ العمل مع المكفوفين على مر السنين . فكثيراً ما تجمع المكفوفون فى الماضى فى جماعات للتدريب او للعمل ، سواء فى الملاجىء او المؤسسات او المدارس . ولا تزال فلسفة العزل حتى اليوم فعالة فى مجال العمل مع العميان . . فهناك المؤسسات والجمعيات المتخصصة التى تحبذ اقامة ورش تدريب خاصة للمكفوفين او فصول خاصة لتعليمهم او تخطيط برامج اجتماعية خاصة لهم ، قائمة على العزل عن المبصرين .

ويقال ان العزل هو اكثر الطرق مسامية للناحية الاقتصادية فى تناول مشكلات المكفوفين . فهذه الطريقة اقتصادية من الناحية المالية ، حيث انه من الأرخص والأيسر اقامة معاهد ومراكز لتقديم الخدمات بالقياس الى تقديم هذه الخدمات على المستوى المحلى ، وهى اقتصاد فى وقت الأخصائيين وجهودهم بدلا من ان تتبعثر فى الانتقال من مكان الى آخر فى المجتمع . هذا بالاضافة الى ان العزل يجعل من الأيسر تقديم خدمات

أفضل ، فتجميع عدد كبير من المكفوفين فى مكان واحد يحقق فرصة أفضل لاقناع حشد من المتطوعين وآخر من المتبرعين بالمال وفئة من رجال الأعمال . بقيمة الخدمات التى تقدم للمكفوفين ، وما يستطيع هؤلاء المعوقون القيام به من أعمال نافعة اذا ما اتاحت لهم الفرصة المناسبة .

ويقال أيضا ان التوتر والاحباط يهيمنان بالضرورة على المكفوفين حين يتنافسون مع البصرين ، حيث يعتبرون انفسهم شواذا بالنسبة للمبصرين . كما يقال ان العمى الذى يعيشه الكفيف مشاركة مع أقرانه المكفوفين يتيح له ان يستمد قوة من الموقف الجماعى ، ومن ثم تنخفض وطأة العمى الى حد كبير . وكذلك نسمع غالبا ان الأعمى وحده هو الذى يستطيع حقا أن يفهم زميله الأعمى . « فالمبصرون لا يستطيعون إيدا فهمهم . فلنترك انعميان معا ، اذ هم يحيون ذلك فى الواقع . فقلة من المبصرين هى التى تستطيع ان تفهم الاعاقة ، وهؤلاء هم الذين ينبغى أن يكونوا العاملين فى المراكز العازلة للعميان . وعندئذ يستطيع العميان ان يحصلوا من زملائهم العميان ، ومن هذه القلة المتفهمة من المبصرين العاملين ، على شىء من السعادة وان يحققوا شيئا من التدريب » (١٩) .

ولا ينبغى أن نفهم من هذا ان القوة الوحيدة الدافعة الى العزل تاتى دائما من خارج المكفوفين ، اى من العاملين المبصرين فى مؤسسات ومراكز تاهيل المكفوفين أو من جمهور المبصرين . فالحقيقة هى ان عزل المكفوفين يستند الى دوافع داخلية ، كما يستند الى عوامل خارجية . فهناك من المكفوفين من لا يشعرون بالأمن او الراحة الا وسط زملائهم العميان . وهناك مكفوفون يشعرون بأنهم لا يستطيعون التنافس فى مجال العمل الا مع زملائهم المكفوفين . بل وهناك من العميان من لا يطلبون العمل فحسب ، بل الاقامة والترويح مع عميان . ولكن ليس معنى هذا انه يتحتم علينا ان نقبل هذا الموقف أو ان نحبذه .

والعزل من حيث العاملين والنفقات ، هو دون شك أكثر الطرق اقتصادا فى تاهيل المكفوفين ، ولكن كى تكون الطريقة اقتصادية حقا ينبغى أن ننظر اليها من زاوية نتائجها . فاننا نؤمن بأن نتائج طريقة

(١٩) توماس كارول (ترجمة وتقديم صلاح مخيمر) ، رعاية المكفوفين نفسيا واجتماعيا ومهنيا . (القاهرة : عالم الكتب بالاشتراك مع مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر ، ١٩٦٩) ، ص ٤٢٩ .

التكامل تفضل كثيرا نتائج طريقة العزل . وهناك خطر حقيقى يكمن فى تجميع المكفوفين فى مكان واحد ، اذ ان هذا العزل يجعل المبصرين غير مقتنعين بان المكفوفين أسوياء ، مهما كانت الدعاية المستخدمة . وبالنسبة للتوترات والاحباطات التى يستشعرها المكفوفون فى تنافسهم مع المبصرين ، فينبغى ان نضع فى اعتبارنا ان الهروب من موقف المناقسة يمكن ان يتمخض عن توترات أشد ، بل وكثيرا ما يؤدى الى تدهور الشخصية .

فالعزل اذن - على الرغم من استحالة استبعاده كلية - ينبغى الحد منه . وسواء اكان الدافع اليه صادرا من المكفوفين ام من المبصرين العاملين معهم ، فان العزل هو استسلام وهروب . فهو استسلام لمشكلات العمى اكثر منه قهر لها ، وهو هروب من المجتمع المبصر ، كما انه - من جانب المبصرين والمكفوفين على السواء - هروب من مواجهة حقائق العالم الذى نعيش فيه . انه هروب من الحياة مع العمى ومن تقبل مشاعرنا ازاءه .

« وعلى اية حال، فانه وان كان عزل المكفوفين فيما مضى لأغراض متعددة ، فقد بدا وكأنه الطريقة المنلى الوحيدة لمواجهة موقف ميثوس منه من الناحية العملية . فقد اصبحت هذه الطريقة الآن ، بفضل التقدم فى المعرفة فى عشرات السنين الأخيرة ، طريقة انهزامية فى مواجهة موقف ملئ بالأمل . وقد بلغنا مرحلة من التقدم فى العمل مع العميان ينبغى ان يتوقف نجاحنا الحقيقى فيها على تكامل العميان ضمن مجتمع المبصرين . وينبغى ان يكون الهدف المزدوج لجمعيات العميان منذ الآن فصاعدا هو اعادة العميان الى مكانهم الحق فى مجتمع المبصرين ، وتعليم هذا المجتمع بحيث يستطيع ان يتقبل العميان المتكيفين دون ان تغمره مخاوفه منهم ومشاعره ازاءهم » (٢٠) .

* * *

● مشكلات المعوقين بصريا (٢١) :

١ - فردية :

- (ا) طبيعية : استعادة اللياقة البدنية وتوفير الأجهزة التعويضية والعدسات والنظارات التي قد تؤدي الى أى تحسين فى درجة الابصار .
- (ب) نفسية : الاهتمام بالعوامل النفسية والمعاونة على التكيف الاجتماعى .
- (ج) تعليمية : افساح فرص التعليم المتكافىء لمن هم فى سن التعليم من المعوقين بصريا مع الاهتمام بتعليم الكبار .
- (د) تدريبيه : فتح مجالات التدريب تبعا لمستوى المهارات .

٢ - اجتماعية :

- (ا) علاقات : توثيق صلات المعوق ، وتوعية المجتمع بأحواله وامكانياته .
- (ب) تدعيم : الخدمات المساعدة المادية والترفيهية وامتيازات الانتقال والاتصال .
- (ج) ثقافية : توفير المواد والأدوات والوسائل الثقافية كالكتب البارزة وغيرها .
- (د) اسرية : تمكين المعوق من الحياة الأسرية الصحيحة والاهتمام بالحالات التي يعانى فيها الزوج والزوجة من العائق البصرى .

٣ - مهنية :

- (ا) توجيهية : عن طريق تهيئة سبل واساليب التوجيه المهنى السديد لمن يتم اعدادهم وتدريبهم .
- (ب) تشريعية : اصدار التشريعات التي تهيىء القيام بتشغيل المعوقين بصريا وتسهيل حياتهم فى المجتمع .
- (ج) محمية : انشاء المصانع المحمية من المنافسة لفئات من المعوقين يتعذر اندماجهم .
- (د) اندماجية : توفير فرص العمل والتفاعل مع بقية المواطنين ومحاربة الانعزالية فى شتى صورها .

(٢١) محمد عبد المنعم نور ، « تاهيل المكفوفين وضعاف البصر » ، حلقة تربية الموهوبين والمعوقين فى البلاد العربية . (القاهرة : جامعة الدول العربية ، ١٩٦٩) ، ص ٢٣٥ .

يستهدف التأهيل المهني معاونة المكفوفين على مزاولة العمل الذى يناسب قدراتهم وامكانياتهم ، مع مساعدتهم على التوافق النفسى والاجتماعى فى اطار ظروف المجتمع وامكانياته . لذلك فان الفاحص لخطوات التأهيل المهني يجد اهتماما بالتوجيه والتدريب على العمل المناسب الذى يهينء الكفيف للاندماج مع غيره من المبصرين فى دنيا العمل والانتاج .

أولا - التوجيه المهني :

ان الخطوة الأساسية فى تأهيل الكفيف واعداده للعمل المناسب هى التوجيه المهني ، ويقصد به معاونة الكفيف على تفهم نفسه والتعرف على طاقاته وامكانياته ، حتى يستطيع ان يستغلها فى الناحية التى تعود عليه وبالتالي على مجتمعه بالنفع . ومن أهداف التوجيه أيضا معاونة الكفيف على تحقيق التوافق والشباع المهني . ويعتمد التوجيه المهني على أسس ومبادئ يراعيها الموجه المهني عند مواجهة مشكلات المعوقين ، ومن هذه الأسس ما ياتى :

١ - يقوم التوجيه على مبدأ هام هو افتراض وجود مكان فى المجتمع لكل فرد أيا كانت درجة اعاقته ، وان كلمة « العجز » يجب الحد من دمج المعوقين بها .

٢ - ان المكفوفين اكثر شيها بغيرهم من الناس ، ولا يختلفون عنهم ، فهم اسوياء قبل كل شيء . ان هذا المبدأ يجعل اخصائى التوجيه المهني يركز على الجوانب السوية من شخصية الكفيف وقدراته وامكانياته وظروفه ، دون التركيز على جوانب النقص البدنى والحسى وحدها .

٣ - ان لتوقعات الشخص اهميتها فى الكشف عن جوانب شخصيته وامكانياته واهدافه ومستوى طموحه . فمن الطبيعى ان يجد الموجه المهني ان المعوق ينتظر او يتوقع عوننا من الأشخاص المحيطين به ، ولكن ما هى ابعاد هذه التوقعات ؟ والى أى مدى تتفق مع الامكانيات الواقعية ؟ ان اللسام بهذه الجوانب يوضح للموجه المهني اشياء كثيرة تتعلق بميول المعوق واهدافه .

ولتحقيق المبادئ السابق ذكرها فى عملية التوجيه المهني ، تقع على عاتق الموجه - باعتبارها المسئول الاول عن تنسيق خدمات التأهيل المهني - المسئوليات الآتية :

(١) تحليل الأعمال حتى يمكن ان يستفيد المعوقون من فرص العمل المكفولة لهم فى البيئة المحلية فى ضوء مطالب الأعمال ومقتضياتها .
(ب) تحليل الفرد بقصد الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته وخبراته وسمات شخصيته .

(ج) التوفيق بين حاجة المعوق بصريا والفرص المهنية المكفولة له فى ضوء مطالب الأعمال وامكانياته الذاتية .

(د) العمل على معاونة المعوق بصريا على التوافق الاجتماعى والنفسى والمهنى ، مع الاهتمام بحل مشكلاته الفردية فى النواحي الاجتماعية المهنية والنفسية .

(هـ) الارشاد النفسى بالنسبة للحالات التى تستلزم ذلك .
ان عملية التوجيه المهنى فى هذا المجال تعتبر المحور الأساسى لتأهيل المعوقين بصريا ، حيث ان الهدف الرئيسى لعملية التأهيل بأكملها هو إعادة المعوق لممارسة عمل يتناسب مع حالته الراهنة بعد تدريبه عليها .
ولذلك يعتبر التوفيق بين قدرات المعوق بصريا ومطالب العمل خطوة أساسية لها قيمتها فى عملية التشغيل التى تعتبر عصب عملية التأهيل بأكملها .

ان الصعوبة الأساسية التى تواجهنا فى مجال تأهيل المكفوفين هى نظرة المجتمع نحو هذه الفئة كأفراد صالحين للعمل جنبا الى جنب مع زملائهم المبصرين . لذلك ينبغى الاهتمام لتوعية الرأى العام والمسؤولين بامكانيات المعوقين بصريا ومدى قدرتهم على القيام بما يسند اليهم من أعمال تم تدريبهم عليها بدرجة لا تقل عن المبصر . هذا بالإضافة الى الميزات الأخرى التى يتميز بها المعوق بصريا ، والتى من بينها الرغبة فى التكيف بسرعة مع أحوال العمل وظروفه ومراعاته لجانب الحذر وقواعد الأمن وتنفيذ التعليمات بدقة والميل الى الاستقرار فى العمل .

ان الكفيف او ضعيف البصر يستطيع ان يستغل حواسه لدرجة تفوق تلك الموجودة عند المبصر ، حيث انه منذ فقد حاسة البصر أو قل اعتماده عليها ، فإنه يلجأ الى باقى الحواس ويعتمد عليها فى شتى شؤون حياته .
وهنا نجد ان الكفيف يحاول ان يعوض حاسة البصر التى فقدها فى حواسه الأخرى التى يدر بها باستمرار كاللمس والشم والاستماع .
ولقد دلت التجارب على ان حرمان الفرد من حاسة أو عضو لا يعنى بالضرورة فقدانه للقدره على العمل ، وكل ما يتطلبه الأمر هو وضع الرجل فى العمل الذى يلائمه على أساس من التوجيه المهنى السليم .

ثانيا - التدريب :

يستهدف التدريب المهني للمعوقين بصريا اتاحة الفرصة لهم حتى يتدربوا على الأعمال التي أسفر التوجيه المهني على أنها تناسبهم أكثر من غيرهم ، وبذلك يتمكنون من أداء العمل المئمر الملائم الذي يستغلون فيه خبراتهم وامكانياتهم بعد اتمام تدريبهم . وفى اغلب الحالات يجرى التدريب فى مراكز تاهيل المكفوفين أو المؤسسات والمصانع والمشروعات الخاصة ، كالمشروعات الزراعية واكشاك البيع وغيرها .

ومن بين الاتجاهات الحالية فى مجال تدريب المكفوفين : تدريبهم على العمل فى المصانع المحمية (sheltered workshops) وهى تلك المؤسسات المهنية الاجتماعية التى تنشئها الدولة لاستيعاب المعوقين الذين لا يتسنى الحاقهم بالأعمال العادية جنبا الى جنب مع الأسوياء ، وتحميتها الدولة من المنافسة بطرق شتى ، منها : تفضيل منتجاتها أو اعفاء خاماتها من الرسوم الجمركية أو غير ذلك من وسائل التشجيع . وهذه المصانع توفر الظروف الملائمة للمعوقين وتزيد من ثقتهم بانفسهم ، كما تساعد على قيامهم بأعمال يزاولونها فى ظل رعاية الدولة وحمائيتها . هذا ويتوقف نجاح برامج التدريب الى حد كبير على تحديد العمل للحصول على المعلومات اللازمة المتعلقة بالأعمال المختلفة . ان الكفاءة فى تدريب المعوقين بصريا تستلزم الاحاطة مقدما بطبيعة الواجبات التى يشتمل عليها العمل بالإضافة الى المسئوليات والمهارة التى يستلزمها أداء هذه الأعمال . ومن خلال هذه المعلومات يمكن وضع مناهج التدريب اللازمة ، وكذا تحديد الزمن الذى تستغرقه بعد اتمام اختيار الأفراد الصالحين للتدريب .

ثالثا - التشغيل :

ان عملية تشغيل المعوقين والمكفوفين خاصة والحاقهم بالأعمال المناسبة لهم تعتبر من أهم جوانب التاهيل . وقد تسند هذه العملية الى اخصائيين اجتماعيين مدربين يطلق عليهم اخصائيو التشغيل يعملون فى مراكز التاهيل ، كما قد تكون من التزامات الموجه المهني اذا ما دعت الحاجة . ولكى يستطيع المسئول تشغيل المعوقين تحقيقا للاخطة المهنية الخاصة بهم عليه ان يقوم باتصالات متعددة ، وان يعمل على تكوين

علاقات وثيقة مهنية بالهيئات المختلفة بالمجتمع ، وخاصة بالمؤسسات الانتاجية ، حتى يضمن حسن تشغيل المعوقين فى الأعمال التى تلائمهم وتكفل تكيفهم مع ظروف البيئة المهنية التى يلتحقون بها . ومن الهيئات والمؤسسات الجديرة بالاهتمام فى هذا المجال نجد المصالح الحكومية المعنية برعاية وعمالة المعوقين : مكاتب الترخيم او القوى العاملة ، المصانع والشركات والمؤسسات الانتاجية العامة والخاصة ، المصانع المحمية ، المعاهد المهنية ، مراكز التدريب المهنى ، المؤسسات الاجتماعية .

وتعمل التشريعات التى تصدر فى الدولة على تخصيص نسبة محددة من عدد العاملين بالمصانع والمؤسسات التى يبلغ حجم العمال فيها مستوى معيناً (خمسين عاملاً فأكثر) لى تلحق بها المعوقين الذين تم تدريبهم وتأهيلهم بحيث تبلغ نسبتهم ٢ فى المائة على الأقل . (وتبذل محاولات حالياً فى جمهورية مصر العربية لرفع هذه النسبة الى ٤ فى المائة) . ولقد نشطت حركة تشغيل المعوقين فى ج ٢٠٠٠م بعد صدور هذه التشريعات وأمكن الحاق آلاف المعوقين فى مختلف المهن والأعمال .

ولكى نعطي فكرة عن مدى تنوع الأعمال التى اسندت الى المعوقين فى جمهورية مصر العربية ، نورد فيما يلى بياناً بالمهن والأعمال التى تم تأهيل حوالى ٢٠٠٠ من المعوقين المكفوفين عليها فى المدة من ١٩٦٣ الى ١٩٦٥ . (جدول ٩) . ان تأهيل مثل هذا العدد الكبير وادماجه فى المجتمع كعاملين منتجين كان له آثار اجتماعية بعيدة المدى ، من أبرزها مكافحة ظاهرة التسول ، بالإضافة الى تدعيم ثقة المكفوفين بأنفسهم وخروجهم من الدائرة المغلقة التى ظلوا يعيشون فيها طويلاً ، والتى كانت قاصرة على أعمال تقليدية لا تتجاوز صناعة ادوات النظافة وأعمال الخيزران والقش ، وما أشبهه .

ان المكفوفين وضعاف البصر هم طاقة بناءة يمكن استغلالها والافادة منها ، والا فان الآلية تنعكس ويصبحون عوامل هدم وتشويه بدلاً من كونهم عوامل بناء وتدعيم . فمن المعروف ان المعوقين عامة والمكفوفين خاصة ان لم يشغلهم عمل يصرفون فيه جهودهم ويقضون فيه وقتهم ، فانهم يتحولون الى عناصر هدامة يتفشى بينها الانحراف الاجتماعى بشتى صورته ويصبحون عالة ثقيلة على المجتمع . ان الأمر لا يستلزم أكثر من الاعتراف بكرامة الفرد المعوق وتدعيم الثقة فى قدراته وتقبله فى المجتمع بما يضيف المزيد الى الكفاية الانتاجية .

جدول (٩) انواع المهن التى تم تأهيل المكفوفين عليها
فى تجرية القاهرة ١٩٦٥/٦٣ م

المهنة	المهنة
٢٩ - أعمال السمكرة	١ - تجميع الثلجات
٣٠ - أعمال الحياكة للأقمشة السميكة	٢ - تجميع البوتاجاز
٣١ - أعمال عد الأثاث	٣ - تجميع الدراجات
٣٢ - تفصيل القوط ذات الأهداب	٤ - تجميع الكوالين
٣٣ - أعمال الكى	٥ - تجميع الغسالات الكهربائية
٣٤ - أعمال التريكو	٦ - تجميع المكناس الكهربائية
٣٥ - أعمال انتاج الغزل	٧ - تجميع المفصلات
٣٦ - أعمال الحشو والتنجيد	٨ - تجميع عدادات المياه والكهرباء
٣٧ - أعمال النسيج	٩ - تجميع السباليونات
٣٨ - السجاد والكليم	١٠ - تجميع القطارات
٣٩ - أخصائى	١١ - أعمال ازالة الرايش
٤٠ - أخصائى شئون قانونية	١٢ - أعمال الادوات الكهربائية
٤١ - مهندس سيارات	١٣ - الانتاج المدنى بالمصانع الحربية
٤٢ - أعمال السكرتارية	١٤ - أعمال التوصيلات الكهربائية
٤٣ - الترجمة	١٥ - أعمال صيانة السيارات
٤٤ - الآلة الكاتبة	١٦ - أعمال تركيب الموتورات
٤٥ - التليفون	١٧ - الدهان بالدكو
٤٦ - تدريس البرايل	١٨ - تجميع منتجات البلاستيك
٤٧ - الاستعلامات	١٩ - أعمال التعبئة والتغليف
٤٨ - التعليم العالى	٢٠ - تفتيح العلب
٤٩ - الموسيقى	٢١ - تخريم الكرتون على الماكينه
٥٠ - التجليد	٢٢ - فرز الزجاج
٥١ - شد واصلاح البيانو	٢٣ - تنظيف الزجاج
٥٢ - الطباعة البارزة	٢٤ - أعمال التجارة
٥٣ - صناعة الأحذية	٢٥ - أعمال المخازن
٥٤ - صناعة الكرينه	٢٦ - أعمال البرادة
٥٥ - الصناعات الجلدية	٢٧ - أعمال السباكة
٥٦ - جدل الحبال والدوبار	٢٨ - أعمال الصنفرة
٥٧ - أعمال النظافة	
٥٨ - أعمال الحدائق	
٥٩ - أعمال الزراعة	
٦٠ - تربية الدواجن	

التربية الخاصة للمكفوفين وضعاف البصر (٢٢)

● تعريف تربية المكفوفين :

للطفل الكفيف حق التربية والتعليم مثل زميله المبصر ، فالكفيف له نفس الاستعدادات والقدرات العقلية التي للطفل العادي . وفقدان البصر ربما يغير من بناء الخبرة المقدمة للكفيف ، ولكن هذا لا يعنى عدم فهم رئيسى من جانبه . وعلى هذا فالكفيف له الحق فى أن يشترك فى ثقافة مجتمعه وحياته ، وأن يقوم بالعمل المناسب لظروفه ليصبح عضوا نافعا مفيدا فى المجتمع كائى مواطن آخر ، وليس عالة عليه أو عنصرا خاملا فيه .
وبعيدا عن التعاريف المختلفة لتربية المكفوفين ، فانها تعنى بالحواس الباقية ، واعداد الكفيف بالوسائل المساعدة وادماجه فى عالم المبصرين .
وهذا التعريف يستهدف اعداد الشباب الكفيف للحياة وادماجه فى المجتمع واطهار قدراته الفردية وتحسين وضعه الاجتماعى والاقتصادى .



● اهداف وواجبات تربية المكفوفين :

- وبصفة عامة يمكن تلخيص اهم اهداف وواجبات تربية المكفوفين فى النقاط الآتية :
- ١ - تصحيح اضرار التربية المنزلية الخاطئة .
 - ٢ - تنمية القوى البدنية لتجنب أى عيب جسمانى او ظواهر مرضية متصلة بذلك .
 - ٣ - تنشيط وتدريب الحواس والقدرات الباقية .
 - ٤ - تنمية وتدريب القدرات العقلية .
 - ٥ - تجنب اضطرابات النمو والسلوك التى قد يحدثها كف البصر والاعراض المرافقة له .
 - ٦ - الوقاية من الاضطرابات النفسية واسباب عدم التكيف النفسى .
 - ٧ - التربية الاستقلالية بمعنى اعداد الكفيف ليعتمد على نفسه الى اكبر حد ممكن ، ويقدر ما تسمح به جواسه وقدراته الباقية .
 - ٨ - تعليم الكفيف اية مهنة مناسبة لتأهيله للاستقلال الاقتصادى .

(٢٢) كمال الدين خواسك ، التربية الخاصة بالنسبة للمكفوفين وضعاف البصر ، حلقة تربية الموهوبين والمعوقين فى البلاد العربية (القاهرة : جامعة الدول العربية ، ١٩٦٩) ، ص ٢١٧ - ٢٢٩ .

والخلاصة أن أى نظام اجتماعى فى أية دولة ينبغى أن يعنى برعاية المكفوفين واعطائهم الحق فى التربية والتعليم ، كغيرهم من المبصرين ، لاعادتهم للحياة المستقلة اقتصاديا واجتماعيا .

● مراحل تربية المكفوفين :

ان أهداف وواجبات تربية المكفوفين تعنى أن يؤهل الكفيف ليعيش كعضو متأثر ومؤثر فى المجتمع ، ويقوم بدوره حسب قدراته كغيره من المبصرين فى تطور وطنه ثقافيا واقتصاديا . وهذا التأهيل بمعناه الواسع يمر بعدة مراحل : الأسرة - المدرسة - التدريب المهنى :

اولا - الأسرة وتربية الطفل الكفيف :

لقد ثبت عنميا أن سلوك الفرد يتأثر بالبيئة الأولى التى يحتك بها ، وأن شخصية الانسان تتشكل تبعا للخبرات التى يمر بها فى مرحلة الطفولة ، وما يستجد بعد ذلك فى شخصيته يكون مرتبطا الى حد كبير بطفولته التى تعتبر اساسا لهذه الشخصية ، وهذه الحقائق لا تختلف فى قليل أو كثير بالنسبة للطفل الكفيف .

● اعداد وتوجيه الأسرة والطفل الكفيف :

حتى تتمكن الأسرة من أن تقوم بواجباتها نحو تربية طفلها الكفيف تربية سليمة ، ولتوفير البيئة التربوية والسيكولوجية والاجتماعية لانتاحة النمو الطبيعى لجوانب شخصية الطفل ، فإن الأمر يتطلب ضرورة اعداد افراد الأسرة وتوجيههم الى أفضل السبل لتحقيق ذلك . ويتسع هذا الاعداد فيشمل بالاضافة الى الأسرة افراد البيئة الاجتماعية التى تدخل فى مجال حياة الكفيف من ناحية والطفل الكفيف ذاته من ناحية أخرى .

● بالنسبة لأفراد الأسرة والبيئة الاجتماعية المحيطة بالكفيف :

يستلزم الأمر أن يعى هؤلاء الأفراد الاتجاهات الآتية :

- ١ - تقبل الاعاقة ، وبالتالي تقبل الطفل الكفيف والتسليم بالأمر الواقع ، وتلعب العقيدة هنا دورها - بجانب ما يقوم به الأخصائى النفسى - فى التسليم بهذه الحقيقة الأولية .

٢ - معاونة الطفل الكفيف معاونة عادية مثل غيره من اخوانه الأطفال ، وعدم التائر بكف البصر فى تغيير نمط هذه المعاملة الطبيعية .

٣ - الامام بفكرة صحيحة عن ماهية كف البصر وشئون المكفوفين وعالمهم .

٤ - الامام بأسس واتجاهات الرعاية التربوية والسيكولوجية والاجتماعية للطفل الكفيف ، ويحسن ان يكون لدى الأسرة دليل تربوى بمثابة موجه لهم فى تربية طفلها .

٥ - انعام النظر فى اتباع الطرق والسلوك المناسب لتدريب الحواس الباقية مع الامام الصحيح بالأهمية التربوية والسيكولوجية فى تربية الحواس الباقية ، اذ ان الملاحظات الحسية تكون القاعدة العريضة للتربية العقلية للكفيف .

٦ - تجنب الظروف والملابسات التى تؤدى الى تكوين الاحساس بالضعة أو الانحطاط أو الشعور بالذنب .

٧ - مراعاة أن لا تؤدى ردود افعالهم على تصرفاته الى جرح مشاعره واحساساته .

٨ - تزويد الكفيف بالخبرات المتنوعة عن طريق معرفة الأشياء المحيطة به والامام بجميع مجالات النشاط البشرى فى المجتمع تبعاً لقدراته التحصيلية وبالطرق والوسائل المناسبة لظروفه الخاصة .

٩ - عدم القيام بالخدمة المستمرة للطفل الكفيف ، فهذا يؤدى الى ضعف ارادته وعدم استقلال ذاته . وعلى العكس من هذا يحسن ان يتعود الطفل على خدمة نفسه كقاعدة لها قيمتها لتكوين ارادة الطفل .

● بالنسبة للطفل الكفيف :

يمكن ان تشمل عملية توجيه الطفل وتوعيته الاتجاهات الآتية :

- ١ - تقبل الطفل للأمر الواقع وتزويده بفكرة صحيحة عن ماهية كف البصر ونتائجه .
- ٢ - فهم الذات والقدرات وامكانيات الشخص الكفيف .
- ٣ - القيم والمبادئ الخلقية للكفيف .

- ٤ - عرض امكانيات الكفيف فى مجالات التعليم والتاهيل المهنى والعمل وامثلة حية للمكفوفين الناجحين فى حياتهم العملية .
- ٥ - الامتيازات الممنوحة للمكفوفين مثل : قانون المساعدات الاجتماعية ، قانون العمل .



● مجالات التربية الاجتماعية :

وتربية الطفل الكفيف يجب ان تبدأ بصفة اساسية مبكرا كلما أمكن لما فى ذلك من اهمية بالغة للنمو السليم للقدرات البدنية والعقلية . وتتركز تربية الأسرة بصفة خاصة فى تنمية وتدريب القدرات الجسمية والحسية والعقلية للطفل الى الدرجة التى يمكن ان تتابع بعدها المدرسة واجبها نحو الكفيف ، وتشمل الواجبات الرئيسية لتربية الأسرة المجالات الآتية :

(أ) التربية البدنية والعقلية :

ويشمل ذلك فهم الاحتياجات الطبيعية للجسم ورعاية النمو الجسمى والتدريب على حرية الحركة والاستكشاف والتوجيه ، ورعاية ميول الطفل للعب وتنميتها وتدريب الحواس الباقية (اللمس - السمع - الشم - التذوق) ، كما يتضمن ذلك تعليم الطفل الكفيف اللغة واجادتها وتنمية تفكيره وتدريبه وتربية الخيال تربية صحيحة .

(ب) التربية الأخلاقية :

ويتضمن ذلك فيما يتضمن التوعية الأخلاقية المقترنة بنعمة الشعور والاحساس والمواقف لادراك حقيقة القيم الأخلاقية والتعليم ، والمقدرة على الاستقصاء والتمييز بين القيم الحقيقية للحياة عن غيرها من القيم الخاطئة ، وحماية الطفل من العادات السيئة المنسوبة لكف البصر مثل حركة الانحناء واهتزاز الجسم ودورانه . وحجر الزاوية الذى تعتمد عليه التربية الأخلاقية هو الفهم الصحيح للأشياء والاندماج السليم للطفل الكفيف فى عالم المبصرين ، وخلال هذا الاندماج تنمو الفضائل الاجتماعية عند الكفيف .

(ج) الاعداد لمطالب المجتمع :

وهذا يتطلب ان يعرف الكفيف المجتمع بصورته الحقيقية ليصبح الطريق الى التكيف الاجتماعى سهلا امام الكفيف . وعلى العكس من ذلك الى وضع بذور للأمراض نفسية واجتماعية او لمواقف سلوكية غير سليمة فعندما يصطدم الكفيف بعقبة ولا يستطيع التغلب عليها فربما يؤدي ذلك مع المبصرين ، كما يتضمن ذلك ان يعرف الكفيف حدود ذاته وقدراته وامكانياته حتى يمكن ان يتجنب اى انحراف لطموح منتقد ، الامر الذى قد يؤدي الى تاثيرات نفسية غير مرغوبة . وهذا يعنى ان تقوم الاسرة بتزويد الكفيف بفكرة صحيحة عن ذاته وعاهته تجنباً لمغالاة الكفيف فى تقدير اعاقته او الاقلال منها ، وهذا التقدير غير الصحيح للاعاقه ربما يسبب للكفيف بعض الاضطرابات النفسية . وبالإضافة الى ذلك يتطلب اعداد الكفيف لمطالب المجتمع تحقيق استقلال شخصيته ، فهذا شرط اولى لتكيف الكفيف فى المجتمع .

والخلاصة ان قدرات الكفيف وحواسه يجب ان تنمو نموا طبيعيا بحيث يتمكن من ان يشعر بذاته المستقلة ، وبهذا توفر للكفيف الأساس لتكيف اجتماعى يجد فيه اقصى ما يتمناه فى حياته .

ثانيا - المدرسة وتربية الكفيف :

١ - روضة الأطفال المكفوفين : عندما يصل الطفل الكفيف الى سن التعليم يلتحق بروضة الأطفال لاعداده للمدرسة الابتدائية للمكفوفين ولمساعدته على تنمية قدراته البدنية والعقلية فى الاطار السليم دون أية معوقات . ولذا فان الواجبات الرئيسية الآتية تشكل رسالة روضة الأطفال للمكفوفين : التربية الاستقلالية لشخصية الطفل الكفيف - رعاية النمو بجوانبه المختلفة - تدريب الحواس الباقية - تدريب الطفل على الكلام والتعبير - رعاية العلاقات الاجتماعية للطفل الكفيف مع الآخرين .

٢ - المدرسة الداخلية : يجد التلميذ الكفيف فى المدرسة الداخلية بيئة تربوية وتعليمية واجتماعية مناسبة لظروف اعاقته ومجتمعاً صغيراً يضمه مع زملائه المكفوفين ، الامر الذى يساعد على تحريره من تأثير الشعور بالضيق ويضمن فيه الى الوسط المحيط به ، ومن ثم يرضى عن

نفسه . وفى المدرسة الداخلية تتوافر امكانيات ممارسة الهوايات الخاصة للكفيف وخدمات التوجيه النفسى والرعاية الاجتماعية . وحتى تحقق المدرسة الداخلية اهدافها للكفيف فانها تشكل رسالتها على النحو الآتى :

(ا) **المناهج** : لأجل اندماج الكفيف فى مجتمع المبصرين ينبغى ان تزوده المدرسة بنفس المناهج المطبقة فى مدارس التعليم العام مع تطويرها بما يتناسب مع خصائص الاعاقة البصرية وقدرات الكفيف وحواسه الباقية ، ويبدو هذا التطوير ضروريا وواضحا بالنسبة لمواد العلوم والرياضيات ، وخاصة فى المرحلة الثانوية .

وتستخدم فى التدريس بمعاهد المكفوفين نفس الطرق المستخدمة بالتعليم العام ، والتي تتناسب مع ظروف المكفوفين مثل الطريقة التلقائية وطريقة الوحدات او الطريقة الاستنتاجية . أما بالنسبة للوسائل التعليمية فانها تلعب دورا هاما فى نجاح العملية التعليمية للمكفوفين . ومن أمثلة هذه الوسائل المناسبة لفاقدى البصر وضعاف البصر النماذج والعينات والخرائط البارزة بانواعها : الكرة الأرضية البارزة - صندوق الرمل - الكتب الضوئية - التسجيلات والأسطوانات .

(ب) مدرس المكفوفين :

تقتضى طبيعة العملية التربوية والتعليمية للمكفوفين ان يعد مدرس المكفوفين اعدادا خاصا بحيث يلم بأسس العملية التعليمية للمكفوفين وطرقها ووسائلها واجادة طريقة برايل قراءة وكتابة وطريقة تيلر للرياضيات حتى يتمكن المدرس من العمل فى هذا الميدان بنجاح ويقوم بواجباته نحو المكفوفين ، وبصفة خاصة تقديم الرعاية التربوية والنفسية وتوجيه الكفيف حتى يتكيف ويتوافق مع ظروفه .

(ج) تنظيم اوقات القسم الداخلى :

تعتبر الفترة التى يقضيها الكفيف فى القسم الداخلى بالمدرسة ذات تأثير ايجابى على شخصية الكفيف لكونها فترة اعداد للحياة المقبلة فى العالم الخارجى . وتتمثل المعانى الخاصة للحياة فى القسم الداخلى فى انها فترة تربية أساسية لشخصية الكفيف وتدريبه للتغلب على توتراته الداخلية وعزله الاجتماعية وتساعده على اكتساب السلوك الصحيح للتعامل مع الغير . وبهذا تسعى المدرسة الداخلية الى أن تكون بمثابة

الأسرة البديلة للكفيف وصورة مصغرة للمجتمع الخارجى يعتاد فيها اقامة العلاقات الوطيدة والروابط السليمة والاندماج مع الآخرين ، كما تعتبر فترة تمهيد لانتقاله الى العالم الخارجى .
(د) التوجيه والارشاد النفسى :

ما بين دخول الكفيف المدرسة كطفل وخروجه منها كشاب فانه يواجه حاجات فسيولوجية واجتماعية ونفسية عديدة ، تتطلب تثقيفا صحيا وتوجيها سليما من جانب الأخصائى النفسى حتى يستطيع الكفيف أن يكون متمتعا بصحة نفسية سليمة فيرضى عن حياته الحاضرة والمستقبلية . وتنحصر واجبات الأخصائى النفسى فى المجالات الآتية :

١ - توجيه الكفيف الى التغلب على عناده او لمؤثراته النفسية الناتجة عن التربية الأسرية الخاطئة وعن عدم طمأنينته نحو الآخرين او ثقته بهم .

٢ - توجيهه للتغلب على الصراعات النفسية الناتجة عن ادراكه لخطورة ما كف بصره مع الفاقه ، الأمر الذى يؤدى فى حالة عدم ازلتها الى مواقف اجتماعية ونفسية غير سليمة .

٣ - اخراج الكفيف من عزلته النفسية وسلبيته ومساعدته عن طريق الرعاية الجماعية او الرعاية الفردية لتحقيق التكيف الاجتماعى ووضعه فى الطريق الصحيح المؤدى فى التوافق .



ثالثا - التدريب المهنى :

تهدف فلسفة تربية المكفوفين الى اعداد الشخص الكفيف ليكون مواطنا صالحا يقوم بدوره فى خدمة مجتمعه كغيره من المبصرين ، ويستقل اقتصاديا على تحقيق ذلك الهدف . وتتلخص اهمية التدريب المهنى للمعوقين بصريا فى الحقائق الآتية :

١ - ان العمل بالنسبة لفاقد البصر يعتبر احسن علاج للتكيف النفسى ، ويعتبر افضل صورة للرعاية ، كما انه شرف وواجب اجتماعى .

٢ - يعطى العمل للكفيف شعورا بالثقة بالذات والاعتداد على النفس .

٣ - أن نجاح الشخص المعوق بصريا فى عمله يعنى اخراجه من صراعه مع الظلام والتخلص من حالته النفسية المتغيرة وتوجيهه الى الاستقرار النفسى .

٤ - يعتبر العمل بالنسبة للكفيف ضروريا ليس فقط لحاجة مادية ولكن لحاجة معنوية أيضا ، فالتأهيل المهنى لا يمثل للكفيف ضرورة اقتصادية فى المرتبة الأولى ولكنه واجب أدبى من المجتمع نحو فئة من أبنائه .

وتسبق عملية التدريب المهنى الاجراءات الآتية :

(ا) الكشف الطبى لمعرفة ظروف كف البصر ودرجة الابصار الباقية ان وجدت .

(ب) بحث الحالة للحصول على معلومات كافية عن الكفيف ومهاراته وخبراته وقدراته .

(ج) التوجيه المهنى لمساعدة الكفيف على اختيار ما يناسبه من اعمال فى ضوء ما أسفر عنه الكشف الطبى وبحث الحالة .

● اهم الاتجاهات التربوية فى تعليم ضعاف البصر :

ادى الاهتمام برعاية وتعليم ضعاف البصر الى ظهور اتجاهات تربوية مختلفة السبل وان كانت كلها تهدف الى فلسفة واحدة لتحقيق نفس الخدمات التعليمية . ومن اهم الاتجاهات التى ظهرت فى هذا الميدان ما يلى :

١ - اتجاه يتلخص فى وضع ضعاف البصر فى فصول خاصة بهم ملحقة بمعاهد المكفوفين . ويقوم هذا الراى على ان العملية التعليمية لهؤلاء التلاميذ تحتاج الى بعض الخدمات والوسائل المعينة التى يحتاجها المكفوفون ، وان هيئة التدريس المتخصصة فى ميدان تربية المعوقين بصريا هى نفسها هيئة التدريس المتخصصة التى تقوم بالتدريس لضعاف البصر ، كما ان بعض هؤلاء التلاميذ - نظرا لضعف بصرهم الشديد عن ٦/٦٠ - قد يحولون الى فصول المكفوفين فلا يشعرون حينئذ بالفارق الكبير فى عملية الانتقال الى هذا النوع من التعليم .

٢ - اتجاه يتلخص فى وضعهم فى فصول ذات تجهيزات خاصة ملحقة بالمدارس العادية ولكن الطفل يترك فصله من حين لآخر اثناء اليوم المدرسى ليشارك زملاءه المبصرين فى نشاطهم الذى لا يحتاج الى مجهود بصرى مثل حصص التربية الموسيقية والزراعية او الفنية ، وبذا يقتصر استعمال الفصل الخاص فى الدروس التى تحتاج الى استعمال دقيق للعين ليكون تحت رعاية وتوجيه مدرس متخصص .

٣ - اتجاه يتلخص فى وضعهم فى فصول عادية للأسوياء ذات تخطيط تربوى خاص حيث يسمح للطفل ضعيف البصر أن يترك الفصل العادى ويذهب الى فصل خاص يزاول فيه النشاط التربوى المحتاج الى استعمال دقيق للبصر . ويقوم هذا الرأى على زيادة ادماج الطفل ضعيف البصر مع المبصرين ومساعدته على ابراز ما عنده من قدرات وميول وتقويتها .

٤ - اتجاه يتلخص فى وضعه فى مدرسة خاصة تتوافر فيها هيئة التدريس المتخصصة والتجهيزات والأدوات والوسائل والأجهزة المعنية المناسبة لضعاف البصر . ومهما اختلفت الآراء ووجهات النظر فان التلميذ ضعيف البصر هو أولا واخيرا تلميذ مبصر يجب أن تقوم خطته وبرامجه التعليمية على اساس اعداده للحياة فى مجتمع المبصرين مع رعاية قوة ابصاره الباقية ، كما أن وضعه فى الفصل العادى قد يؤدي الى اضعاف قوته البصرية الباقية مع بقاءه متخلفا دراسيا عن زملائه - ولذا فافضل هذه الاتجاهات هو الذى يهدف الى وضع التلميذ ضعيف البصر فى فصل خاص به من التجهيزات والأدوات التعليمية المناسبة ما يساعد على اشتراكه فى مجالات الدراسات العلمية مع التلاميذ العاديين ، او وضعه فى مدرسة خاصة بالمحافظة على البصر حيث تتوافر فيها كل التجهيزات والمستلزمات وهيئة التدريس المتخصصة والوسائل التعليمية المناسبة لضعاف البصر .

وتطبق الولايات المتحدة الأمريكية الاتجاه الذى يستهدف دمج التلاميذ ضعاف البصر مع التلاميذ المبصرين ، فهى ترى أن عزل ضعيف البصر فى مدرسة خاصة من شأنه أن يوحى للتلميذ بطابع الاعاقة فتتعدد نفسيته بجانب نظرة بعض افراد المجتمع باعتباره ضعيف البصر أو فى طريقه الى ان يفقد بصره . ومن ناحية أخرى فان انجلترا تأخذ باتجاه المدارس الخاصة لضعاف البصر لما فى هذا من ضمان لممارسة مجالات النشاط

المختلفة بحرية وتوفير الرعاية والمعاملة الفردية . وفى المانيا الغربية تطبق نظام المدارس الخاصة لضعاف البصر بجانب نظام الفصول الملحقة بمعاهد المكفوفين ، أما جمهورية مصر العربية فتأخذ باتجاه وضع التلاميذ ضعاف البصر فى مدرسة خاصة بهم عندما يتوافر العدد اللازم لفتح الفصول أو وضع هؤلاء التلاميذ فى فصول ذات تجهيزات خاصة ملحقة بالمدارس العامة ، وان كان قد بدأ ينتشر بها الفصول الخاصة لضعاف البصر فى مدارس خاصة بهم .



التوجيهات الخاصة بمناهج تعليم المكفوفين

اولا - مناهج التربية الدينية :

يلاحظ ان مناهج الطفل الكفيف فى التربية الدينية لا تختلف عن مناهج الطفل العادى ، ولكن نظرا لظروف هؤلاء الأطفال وما يحيط بهم من معوقات ولتحقيق الهدف من تدريبهم ، يجب على المعلم أن يتبع معهم ما يأتى : -

١ - الا تكون التربية الدينية مجرد دروس تلقى او نصوص تحفظ ، بل تكون الى جانب ذلك مجالا لتهديب السلوك وتقويم الأخلاق وغرس العادات والقيم الدينية والاجتماعية السليمة عن طريق القدوة والمحاكاة والممارسة .

٢ - ان يستغل المواقف الواقعية فى تعويد الأطفال الرضا والتفاؤل والصبر والاحتمال والنظر الى الحياة من جوانبها المشرقة التى تبعث فى نفوسهم الأمل وتبعدهم عن اليأس والقلق .

٣ - ان يملأ قلوب الأطفال ويغرس فى نفوسهم محبة الدين على اساس من الفهم والادراك .

٤ - ان يوضح لهم قواعد الدين وكيفية اداء العبادات واقامة الشعائر الدينية بالمدرسة .

٥ - ان يراعى الربط بين التربية الدينية وغيرها من المواد الأخرى .

٦ - ان يغرس فى الأطفال حب العمل واحترامه وتقدير القائمين به والايمان باهميته بالنسبة للفرد والمجتمع وان يقوى صلتهم بالبيئة التى يعيشون فيها .



ثانيا - التوجيهات لتدريس الحساب والهندسة :

ترتبط الأسس العامة لتدريس الحساب والهندسة بالأهداف العامة لتدريس هذه المواد ارتباطا وثيقا . وفى ضوء هذه الأهداف وفى سبيل تحقيقها توضع الأسس والوسائل التى ينبغى أن يلتزمها المعلم فى تدريسه حتى يحقق الأغراض الأساسية لتدريس الحساب والهندسة لهذه المرحلة . ولتحقيق ذلك يجب مراعاة ما يأتى :

١ - الاستعانة بالوسائل الحسية المختلفة فى توضيح مدلول الأعداد ومكوناتها ، على أن تتخذ هذه الوسائل من المحسومات المألوفة لدى الطفل (كالأقلام والمساطر وغيرها) ، ولذا يمكن الاستعانة بوسائل معينة أخرى كالنماذج والصور والرسوم الايضاحية الهندسية البارزة لشرح العمليات الحسابية والهندسية وتقريبها الى أذهان التلاميذ .

٢ - يجب تشجيع التلاميذ على عمل واستخدام الوسائل المعينة سواء اكانت لوحات أو بطاقات أو نماذج ، حيث ان هذا يساعد التلاميذ على فهم العمليات الحسابية المختلفة .

٣ - على المدرس أن يعمل على اشتراك التلاميذ فى العملية التعليمية ، فيوجه نشاطهم داخل المدرسة نحو جمع المعلومات العددية واستخدامها فى المسائل الحسابية فيساعدهم ذلك على فهم مدلول هذه الأعداد وتكوينها بعضها من البعض الآخر . فيجمع التلاميذ بيانات عددية من داخل المدرسة متصلة بعدد الفصول وعدد التلاميذ والأدوات المدرسية المستعملة ، وفى الفرق الدراسية العليا يقوم التلاميذ بالاشتراك فى عمليات حسابية اكبر تناسب دراستهم .

٤ - العناية بتدريب التلاميذ على حل بعض المسائل عقليا ، فيلقى المدرس المسألة الحسابية شفها ويتلقى الاجابة عنها من التلاميذ شفها .

٥ - ينبغى الا تستعمل الأعداد الا مميزة وأن تعرض مدلولاتها الحسية على التلاميذ ولكن لا يجوز البقاء عند مرتبة الحس بل يجب الانتقال منها الى المعنويات فى الوقت المناسب حتى يدرك التلاميذ المادة دون الاستعانة بالمحسومات .

٦ - يجب أن يشمل كل درس من دروس الحساب التمرينات الشفهية والتهريبية .

٧ - يجب ان يوضح المدرس للتلاميذ العلاقات التى تربط العمليات الحسابية بعضها ببعض بأمثلة متعددة توضح صلة الجمع والطرح والضرب بالقسمة ، وان يركز على فهم كل عملية وعكسها فهما صحيحا ، فان ذلك مما يسهل على التلميذ فهم وادراك مدلول هذه العمليات .

٨ - ينبغى ان يتاح للتلاميذ فرصة التفكير الحر اثناء حل المسائل الحسابية او عند دراسة موضوعات المنهج ، فالتلميذ يتعلم مما يمارسه بنفسه اكثر مما يمارسه المدرس . وعلى المدرس ان يعاونه ويرشده الى طريقة التفكير المنظم وكيفية الاستفادة من العناصر التى يشتمل عليها التمرين وادراك العلاقات بين هذه العناصر والاستفادة من ذلك فى الوصول الى الحل الصحيح .

٩ - ينبغى تدريب التلاميذ احيانا على اجراء عمليات آلية بقصد تعويدهم السرعة والدقة ، ويمكن للمدرس السير فى هذه التدريبات بطريقة تنمى روح الحماس والتنافس بين التلاميذ ، كان يسجل مثلا الوقت الذى يستغرقه كل تدريب .

١٠ - يراعى المدرس فى المسائل التى يعطيها لتلاميذه ان تكون الفاظها مما يستطيع التلاميذ قراءتها وفهم معناها جيدا وان يعود تلاميذه فهم رؤوس المسائل واستيعاب معانيها قبل الشروع فى تدوين الحل .

١١ - يراعى ان تكون القيم التى تتضمنها التمارين معقولة مطابقة للواقع وبخاصة أسعار الشراء والبيع وما أشبه وان تكون مشتقة من البيئة التى يعيش فيها التلاميذ وذات ارتباط وثيق بشئونهم المختلفة ، لاثارة اهتمامهم باستمرار ومساعدتهم على فهم الحياة العملية .

١٢ - يجب على المدرس ان يعلم تلاميذه فى كل مناسبة اقصر الطرق فى اجراء العمليات الحسابية ، وان يعالج الأخطاء الشائعة بين التلاميذ أولا بأول .



ثالثا - التوجيهات الخاصة بمناهج المواد الاجتماعية :

فيما يلى الوسائل التى تعين المدرس على تحقيق أهداف المواد الاجتماعية :

١ - استغلال حاسة السمع واللمس الى أقصى حد فى استنباط المعلومات المختلفة .

٢ - الاكثار من الزيارات والجولات المحلية والرحلات المنظمة لكي يلم الاطفال بمظاهر البيئة الطبيعية وموارد الثروة واللوان النشاط وبمختلف المشروعات الانتاجية .

٣ - استغلال المناسبات المختلفة والاشتراك الفعلى فى الاحتفال بها لما تنطوى عليه من قيم تاريخية وقومية .

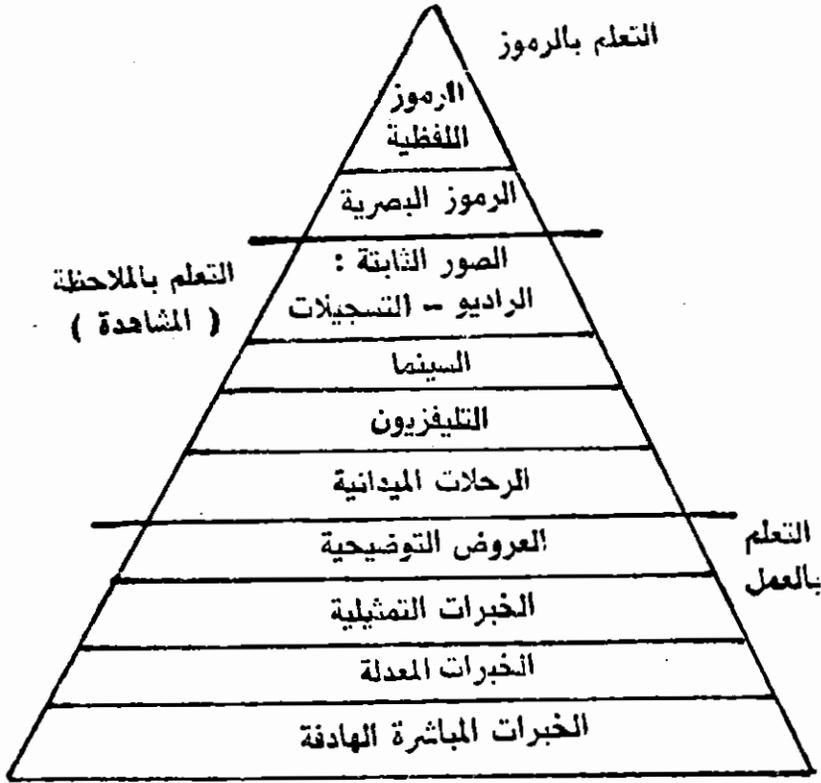
٤ - تشجيع التلاميذ على القيام ببعض الخدمات الاجتماعية داخل المدرسة وتنمية احساسهم بمشكلات البيئة والمحافظة على نظام المدرسة .



الوسائل التعليمية للمعوقين بصريا

تسعى تربية المعوقين بصريا الى تزويد الطالب بالخبرات والمهارات بطريقة ايجابية ، وعلى هذا الاساس تعتبر الوسيلة التعليمية من اهم اركان العملية التعليمية للمعوقين بصريا . فالوظيفة الاساسية للوسيلة التعليمية هى تنمية الحصيلة اللغوية للكائن البشرى بحيث يصبح لكل خبرة او معلومة مفهوم صحيح واضح ومحدد فى ذهنه . وتعتبر الوسيلة التعليمية التى تعتمد على اكثر من حاسة واحدة فى نفس الوقت عظيمة الاثر والفاعلية فى العملية التعليمية ، حيث انها تشوق الطالب للمدرس وتوضح له المعانى وتوسع نطاق خبراته وتساعد على الفهم الصحيح بصورة مبسطة وموجزة . اذن فالوسيلة التعليمية هى كل اداة يستخدمها المدرس لتبسيط عملية التعلم وتوضيح الالفاظ وشرح الافكار او تدريب الدارسين على تنمية مهارة ما او تعويدهم على احدى العادات ، دون ان يعتمد المدرس على الالفاظ والرموز والارقام فقط .

● سيكولوجية استخدام الوسائل التعليمية (٢٣) :



شكل (٦) مخروطة الخبرة (Cone of Experience)

● مستويات الخبرة :

هناك ثلاث وسائل يتعلم الفرد عن طريقها . . فهو يتعلم اما بالعمل او عن طريق الملاحظة (المشاهدة) او بالرموز .
١ - التعلم بالعمل ، ويتم بالآتى :

(أ) عن طريق الاتصال الحسى المباشر بالأشياء . بشرط ان يستهدف به غرضاً يسعى الى تحقيقه مع تحمل المسؤوليات المختلفة ، كالزيارات والمقابلات والرحلات والمعسكرات .

(ب) عن طريق الاتصال الحسى المباشر بالحقيقة معدلة . وهى خبرة مجردة ، أى خبرة ذهنية عن طريق تمثيل الواقع ، كالخرائط والرسوم والنماذج .

Edgar Dale ; Audio - Visual Methods in Teaching. (٢٣)

(New York : Dryden Press, 1946) , Ch. 1 .

- (ج) عن طريق الاشتراك فى التمثيل أو أداء الدور ، فتزداد المعرفة كلما سُنحت الفرصة للفرد للاسهام والاشتراك فى التمثيل .
وتسَاعَد التمثيلية المحبوبة الأطراف على توصيل المعلومات للدارسين .

٢ - التعلم عن طريق الملاحظة (المشاهدة) :

تعتبر الملاحظة من الناحية التربوية أساسا لمعظم أوجه النشاط التعليمى . فهى العامل الذى يحدد مدى استفادة الدارسين عند قيامهم بزيارة احد المتاحف أو المعارض ، أو عند مشاهدتهم للصور الساكنة أو الصور المجسمة ، أو النماذج ، أو الرسوم التوضيحية ، حيث يدركون الأحجام والأشكال والألوان ، ويربطون بين هذه الخبرات الجديدة وخبراتهم السابقة ، فيصلون الى مرحلة ادراك العلاقات وربطها بحياتهم أثناء احتكاكهم بالبيئة التى يعيشون فيها ويتفاعلون معها .

٣ - التعلم عن طريق الرموز :

الواقع أنه لا غنى لآى مدرس أو مدرب عن الشرح والتعليق بالألفاظ حتى لو استخدم الوسائل غير اللفظية . ولا جدال فى أن اللغة هى القلب النابض للخبرة بغض النظر عن الوسيلة التى تنتقل بها ، سواء اكانت هذه الوسيلة سمعية أو بصرية . ولا يمكن فصل الرمز الاصلى عن معناه ، سواء اكانت الكلمة منطوقة أو مسموعة أو مكتوبة أو مقروءة فكل من اللفظ والمعنى يندمج مع الآخر ، حيث ان المعنى ينمو ويرتقى عن طريق الارتباطات التى تعمل فى عقل مستخدم اللغة .



جدول (١٠) - الوسائل المستخدمة فى التعليم

الوسائل	الأغراض الخاصة والفوائد
المحاضرة	تقدم المعرفة والخبرات بطريقة منظمة تمتاز بالاتصال الشخصى المباشر . يمكن التفاعل مع الحاضرين عن طريق الأسئلة .
المنظرة	تستعرض وجهات النظر المتعارضة . تركز على نقاط الجدل ، وقد توضح أوجه الخلاف .
انذوة	تبرز العمل الجماعى التعاونى لخبرات متعددة . تستعرض المعلومات بطريقة مبسطة .
حلقة الدراسة	تستعرض وجهات نظر متعددة أو العديد من الخبرات بطريقة منظمة .
المستشار أو الخبير	يقدم معلوماته وخبراته للجماعة فى ضوء احتياجاتها ومشكلاتها .
الكتب والمراجع	تقدم المعرفة والخبرات بطرق منظمة شاملة . تتيح للقارئ سهولة الاطلاع على الأفكار المختلفة فى شتى الأماكن والعصور .
الصحف والمجلات والدوريات	تقدم بيانات عن الأحداث الجارية والأفكار المعاصرة والبحوث . فى تناول اليد وقليلة التكاليف .
الوسائل التعليمية : ١ - السبورة	تتيح للمتحدث الشرح الاستنباطى المتأنى . عظيمة الفائدة فى سرد الأفكار . ذات مرونة فائقة .
٢ - الايضاح ، الانجاز	يتيح خبرة عامة مباشرة . يساعد على تفسير الكلام بالعمل .

جدول (١٠) - (تكملة)

الاعراض الخاصة والفوائد	الوسيلة
تعرض المعرفة والخبرات بأساليب انفعالية ، تبرز الأفكار فى المواقف المعينة .	٣ - التمثيليات
لها فوائد خاصة فى ربط المعلومات وتفسيرها احصائيا بما يؤدى الى التبسيط وتوضيح العلاقات .	٤ - الجداول والرسوم البيانية
تتيح مشاهدة الروابط والعلاقات الجغرافية .	٥ - الخرائط
تقدم تقارير مصورة للمواقف المختلفة .	٦ - الصور الفوتوغرافية
تفسح المجال للتعبير الشخصى وتطيل التجربة المرئية . الصور المرئية يمكن تطويرها بسرعة والاحتفاظ بها لفترة طويلة تتيح الفرصة للمشاهدة والمناقشة فى وقت واحد .	٧ - الشرائح - القطع الشريطية ، الفانوس السحرى
تقدم امثلة صادقة لموضوعات كثيرة . تسمح بالاعداد والتنظيم بما يتمشى مع سير العمل وتسلسله وتطور نتائجه وانواعه . يمكن اختبارها عن قرب بسهولة . تجمع بين التعليم والمتعة وتثير التشويق .	٨ - المعارض - النماذج العينات - الرسوم الكارىكاتيرية
تقدم آفاقا واسعة من المعرفة والخبرة . مركزة ومنتقاة وتيسر تصوير عرض حقائق قد يتعذر روايتها . وسيلة لنقل المعلومات والحركة وتثير المزيد من التشويق .	٩ - السينما والتلفزيون
تسجل بدقة وامانة الأداء التمثيلى للجماعات او الافراد . تساعد على حفظ الأحاديث والمحاضرات والبرامج الناجحة للرجوع اليها عند الحاجة . تيسر الحصول على تحليل التفصيلات فيما بعد .	١٠ - شرائط التسجيل

● أسس الوسائل التعليمية للمكفوفين :

يمكن تلخيص الأفكار الرئيسية الخاصة باستخدام الوسائل التعليمية مع المكفوفين فى الآتى :

اولا - الوسائل التعليمية - التى ينبغى أن تخدم العملية التعليمية للمكفوفين - يجب أن تتناسب وتتفق مع قوانين حاسة اللمس . وهذا يعنى ما يلى :

١ - أن تتضمن محتويات الوسيلة التعليمية تحليلا تركيبيا محددًا وشاملا . وان يكون حجم أو اتساع اليد والأصابع الملامسة اساس حجم وتكوين الوسيلة التعليمية .

٢ - ينبغى ألا يتجاوز الحجم الكلى للوسيلة التعليمية - كلما امكن - المكان أو الفراغ الذى يمكن أن تحيط به الذراعان بالكامل .

٣ - على اساس من تبسيط الشرح والادراك لحاسة اللمس للحقائق المعروضة ، ينبغى أن تستغنى الوسيلة التعليمية عن التفاصيل الثانوية ، من أجل مبدأ تقديم حقائق واضحة بسيطة .

٤ - أن تكون الوسيلة التعليمية ثابتة وقوية فى تكوينها حتى يمكن أن تقاوم التلف نتيجة الاستعمال بواسطة اليد الملامسة .

٥ - ينبغى أن تتيح الوسيلة التعليمية للطالب الكفيف أن يحصل على المعلومات من خلال الملامسة المباشرة دون أن يعرضه ذلك للخطر .

ثانيا - الوسيلة التعليمية تخدم العملية التعليمية للمكفوفين ، ومن هذا المنطلق فعليها أن تستجيب لمطالب التكوين والتشكيل ، وهذا يعنى ما يأتى :

١ - أن وحدة الوسيلة التعليمية لموضوع ما نادرا ما تكون منصفة أو عادلة فى تقديم الحقائق بالطريقة المنشودة . ولذا يجب أن تعرض الحقائق بتكوين مجموعة من الوسائل المعينة للوسيلة التعليمية الشاملة للموضوع أو للعملية التعليمية كلها ، على أن يمثل تكوينها أو تنظيمها بوضوح مضمون الخطوات التعليمية الفردية التدريجية فى عرض الحقيقة العلمية ، وتكون محددة أيضا من حيث الكم والكيف للعملية التعليمية للمكفوفين .

٢ - يجب أن تختبر الوسيلة التعليمية أو يجرب تكوينها فى ضوء الهدف التعليمى الذى ينبغى أن تخدمه الوسيلة .

ثالثا - يستلزم الجانب الأساسى للعملية التربوية من الوسيلة التعليمية ان تخدم النشاط الذاتى الشخصى وترعاه ، وهذا يعنى ما يأتى :

- ١ - اذا كان الموضوع الحقيقى يوضح مثلا الحركة الوظيفية ، فيجب ان تعرض الوسيلة التعليمية صورة منها أو تقليدا للحركة التى بها . ان الحركة تعرض فقط عن طريق الفعل الحركى .
- ٢ - ان النشاط الذاتى يمكن توافره مع الوسيلة التعليمية بالنسبة للمكفوفين عندما توجد التعليمات التوجيهية تحت تصرفهم ، وعموما ينبغى ان تتصف الوسائل التعليمية للمكفوفين بالتعليم الذاتى .

رابعا - وجهات نظر :

- ١ - ينبغى ان يراعى فى انتاج الوسيلة التعليمية ان تكون حقيقية فى مادتها أو اقرب ما تكون للمادة الحقيقية .
- ٢ - ينبغى ان يستهدف الطموح فى العملية التعليمية التغلب على فردية الوسيلة وان يتجه الى تعددها عندما يسمح المكان والزمان بذلك .
- ٣ - ينبغى ان تختبر الوسيلة التعليمية من نقطة الثبات أو الدوام وخاصيتها للعملية التعليمية للمكفوفين .
- ٤ - ان الكثير من أدوات اللعب لا يستخدم كوسيلة تعليمية . ولهذا السبب فان أدوات اللعب يمكن ان تكون أداة لعب للأطفال المكفوفين ، ولكنها لا تعتبر اساسا وسيلة تعليمية .

* * *

● تصنيف الوسائل التعليمية للمكفوفين :

تعددت محاولات تصنيف الوسائل التعليمية المختلفة . ومن هذه المحاولات تقسيمها الى ثلاث مجموعات هى : (١) الوسائل السمعية والبصرية ، (٢) المطبوعات ، (٣) مصادر البيئة . وفى محاولة أخرى تصنف الى : (١) المجسمات ، (٢) التمثيليات ، (٣) الوسائل العملية (٤) المعارض واللوحات ، (٥) الاذاعة والتسجيلات ، (٦) الصور ، (٧) الرسوم . وهناك تقسيم ثالث اكثر شمولا حيث يحتوى على جميع الوسائل التعليمية الحديثة فى خمس مجموعات هى :

المجموعة الأولى : المصادر البشرية ، وتشمل : المحاضرة ، المناظرة ، حلقة الدراسة .

- المجموعة الثانية : مواجهة الجماهير ، وتشمل : الندوة ، مراجعة الكتب ، الكلام المشروح ، التمثيليات ، المستشار ، اللقاء .**
- المجموعة الثالثة : المطبوعات ، وتشمل : الكتب ، الكتيبات ، إرشادات البحث ، إرشادات المقابلة ، كراسة التعليمات ، الصحف والمجلات والتقارير والدوريات ، كتالوجات الكتب وقوائمها .**
- المجموعة الرابعة : مساعدات التعليم ، وتشمل : السبورة ، السينما والشرائح ، والقطع الشريطية ، والرسوم المجسمة ، والفانوس السحري ، والجدول والرسوم البيانية ، والخرائط ، والكرات الأرضية ، والصور الفوتوغرافية ، والمعارض ، والنماذج والعينات ، والعرائس ، والراديو والتليفزيون ، والاسطوانات ، وشرائط التسجيل .**
- المجموعة الخامسة : أوجه نشاط الجماعة ، وتشمل : الرحلات الميدانية والزيارات السياحية ، المناقشة ، أداء الأدوار ، المشاهدة التاريخية .**
- وفى مجال تعليم المكفوفين من الأفضل أن تصنف الوسائل التعليمية على أساس الحاسة الرئيسية فى اكتساب الخبرة من الوسيلة ، وعلى أساس النشاط البشرى . وبذلك يمكن تقسيم أهم الوسائل التعليمية المناسبة للمكفوفين الى ثلاث مجموعات هى :
- المجموعة الأولى : مجموعة الوسائل اللمسية ، ومن أهم ما تشمله :**
النماذج ، العينات ، الخرائط البارزة ، الكرة الأرضية البارزة ، الرسوم والأشكال البارزة ، صندوق الرمل ، محتويات المعارض والمتاحف المدرسية ، الكتب والأطالس البارزة وغيرها من المطبوعات البارزة .
- المجموعة الثانية : المجموعة السمعية ، ومن أهم ما تشمله :**
الاذاعة ، التسجيلات الصوتية ، الكتب الناطقة ، الأسطوانات .
- المجموعة الثالثة : مجموعة أوجه النشاط اللمسى ، ومن أهم ما تشمله :**
التمثيليات ، الزيارات والرحلات ، المناقشة ، الندوة .
- ولا يعنى الإشارة الى هذه الأنواع من الوسائل التعليمية أن ما عداها لا يناسب العملية التعليمية للمكفوفين ، ولكن المدرس يستطيع أن يقرر مدى صلاحيتها وامكان استخدامها فى ضوء أسس الوسائل التعليمية للمكفوفين أو تطويرها بما يتناسب مع متطلبات العملية التعليمية للمكفوفين .

دور الخدمة الاجتماعية فى مدارس المكفوفين

أولا - أهدافها :

الخدمة الاجتماعية بمدارس المكفوفين ضرورة لا غنى عنها بالنسبة للطالب الكفيف وبالنسبة لمدرسته . فالتلميذ الكفيف يحتاج الى خدمات تاهيلية يشترك الأخصائى الاجتماعى فى تأديتها بالتعاون مع غيره من المتخصصين . لهذا السبب تخصصت برامج الدراسة لاعداد المدرسين بهذه المدارس تعريفهم بطبيعة العمل فى الخدمة الاجتماعية توضيحا لأهميتها وتعاونهم فى القيام بالخدمات الاجتماعية اللازمة لتوفير الرعاية والتوجيه لأبنائهم الطلاب . وللخدمة الاجتماعية فى المجالات التعليمية ومن بينها مدارس المكفوفين أهداف واحدة نجملها فيما يأتى :

أولا : توفير التنشئة الاجتماعية المناسبة بالمساهمة فى تيسير العمليات التكوينية والوقائية والعلاجية بالوسائل الآتية :

- (أ) تزويد الطالب بالمهارات المختلفة فى نطاق قدراته وامكانياته ومتطلبات المجتمع .
- (ب) مساعدته على تخلص مشاكله والعقبات التى تعطل تحصيله الدراسى .
- (ج) ووقايته من التعرض لها .

ثانيا : مساعدة المدرسة على زيادة كفاءتها وتطوير وسائلها لتكون أكثر قدرة على تلبية متطلبات التغير والتقدم فى المجتمع .

والخدمة الاجتماعية بهذا الوصف تستخدم طرقها واساليبها المختلفة فى المدرسة للعمل مع الطالب مع شخصيته كفرد ، ومع الجماعات التى ينتمى اليها فى المدرسة ومع المجتمع المدرسى فى تنظيمه وإدارته وقى صلته بالمجتمع الخارجى لتوفير العوامل والامكانيات التى تجعل من المجتمع المدرسى مناخا اجتماعيا يهىء للطالب المزيد من الفرص لاكتساب القيم والقدرات والمهارات وتجعل منه انسانا قادرا على حياة عصرية سريعة التغير تتطلب انسانا يتميز بالصفات الآتية :

- الايمان بأهداف عامة مرتبطة بالمجتمع وقصره على النمو لصالحه وصالح المجتمع .

- القدرة على التخطيط والتوقيت المناسب لتنفيذ تلك الأهداف وتقويتها .

- احترام العمل والانتاج اليدوى أو الفكرى .
- القدرة على التعاون وتحمل المسؤوليات والقيام بالأدوار فى المواقف المختلفة قائدا أو تابعا فيحسن القيادة والتبعية والاقبال على التطوع للخدمة العامة من أجل المجمع .
- الاحساس بالسعادة نتيجة لحسن تكيفه واعتزازه بقيم واهداف المجتمع والأدوار التى يمارسها اسهاما منه فى تحقيقها .
- تنبثق فلسفة الخدمة الاجتماعية فى المجالات التعليمية للمكفوفين من الفلسفة العامة لهذه المهنة والسابق الاشارة اليها مع التركيز على الحقائق والاعتبارات الآتية :

١ - قابلية سلوك الطالب الكفيف للتعديل والتغير :

ويراعى فى هذه الحقيقة ان الطالب الكفيف حالة فريدة له مشكلته وظروفه الخاصة وماضيه وحاضره وتطلعاته للمستقبل - لذلك فان كل طالب فى مدارس المكفوفين يحتاج الى العمل معه بطريقة خدمة الفرد وتظل الحالة مستمرة الى ان يتم تخرجه ويستقر فى عمله .

٢ - يعتمد توجيه الطالب الكفيف على امكانياته وليس لاعتبارات او رغبات شخصية :

وفى نطاق هذه القاعدة يستفاد من الاستعدادات والندوات التعليمية المتبقية للطالب والاعتماد عليها فى توجيهه واضعين فى الاعتبار ظروف الأسرة وامكانيات المجتمع وضرورة مساعدته على التخلص من الميرل والرغبات الشخصية اذا ما تعارضت مع التوجيه المناسب وايضا الاستعانة بالأنشطة والهوايات المدرسية والبرامج المختلفة وصولا لهذه الاغراض .

٣ - البيئة الاجتماعية المناسبة اساس النشأة السليمة :

لذا يجب الحرص على انتماء الطالب الى جماعات موجهة يتوافر لها الضبط الاجتماعى كافة وسائل الترغيب مثل جماعات النشاط والأندية المدرسية الصيفية والمعسكرات الشاطئية والاهتمام بالادارة والنظام المدرسى كعمليات تربوية تؤثر فى المناخ الاجتماعى للمدرسة وتدعيم الصلة بالأسرة ما أمكن .

٤ - ارتباط توجيه ورعاية المكفوفين فى حياتهم المهنية والاجتماعية والثقافية بالتقدم العلمى والتكنولوجى :

لذلك كانت طريقة العمل الاجتماعى والدراسات والبحوث الاجتماعية والبعثات وتبادل الزيارات والمؤتمرات المحلية والخارجية أدوات لا غنى عنها للعمل مع المجالات التعليمية للمكفوفين سواء على مستوى المدرسة أو على مستوى الأجهزة الاشرافية لاستخدامها فى تحريك المجتمع ورعاية أفضل ، وحتى يمكن تطوير العمل فى ضوء ما وصل اليه التقدم العلمى التكنولوجى لمعاونة هذه الفئات ومساعدتها على مواصلة الحياة كائى انسان عادى .

* * *

ثانيا - بعض الاعتبارات المهنية للخدمة الاجتماعية فى محيط المكفوفين :

العمل مع المكفوفين من المجالات الصعبة لاعتبارات كثيرة ترجع الى طبيعة الاصابة نفسها وما تتركه من آثار نفسية يترتب عليها اهتزاز ثقة فاقدى الابصار عن انفسهم وربط انهيارها وبالتالي عدم ثقتهم وتفاعلهم فى المجتمع .

ولما كانت الخدمة الاجتماعية تقوم اساسا على تكوين ثقة قومية من هذا الميدان حافلا بالأشواق الكائنة فى نفوس العملاء ويحتاج الى بصيرة وخبرة لاكتشافها ومساعدة صاحبها على ادراكها واقتلاعها برفق ومهارة خلال العلاقة المهنية بين الأخصائى الاجتماعى وعملائه . لذلك كان العمل فى تخلصه من وخزها حتى يمكن أن تبعث فى نفسه الارتياح والأمل . وهذا يحتاج الى جهود كبيرة حتى يمكن أن تتقبله بطريقة عادية موضوعية خالية من الاحساس بالذنب أو الاهتمام الزائد أو الاهمال الشديد .

كذلك المجتمع نفسه لديه من العادات والتقاليد ما يعوق العمل مع الكفيف بنظرته اليه نظرة يغلب عليها العطف والثناء أو نظرة يسودها التشاؤم ، لذلك كان على الأخصائى الاجتماعى بل وعلى أى انسان مدرس أو غيره حين يعمل مع فاقدى الابصار أن يضع فى اعتباره أنه يعمل فى ميدان يحتاج منه الى مراعاة أمور نذكر منها ما يأتى :

١ - يكون متاكدا من تقبله العمل فى هذا الميدان بما فيه من متاعب وليس لديه عوائق نفسية قد تنعكس على العملاء وتعطل العمل معهم .

٢ - يتذكر 'ن كف البصر يؤثر فى العمليات العقلية العليا كالتمثيل والتصور وفى القدرة على الاستجابة للمؤثرات التى تعتمد على المشاهدة الحركية مع عدم استطاعة الكفيف مهما بلغت قدرته على الحركة أن تتوفر له حرية الحركة كالبصير . لذلك تلازمه بعض الاتجاهات الاشكالية التى يعمل على أن نكون فى اضييق الحدود وتخفف من آثارها ما أمكن . خصوصا وان الكفيف لا يدرك البيئة وامكاناتها ادراكا مماثلا لادراك المبصر .

٣ - ان فقد حاسة البصر لا يزيد من ذكاء الكفيف وان كان يدفعه الى استخدام حراسه الأخرى والاعتماد عليها مما يترتب عليه نموها لأقصى ما تسمح به خواصها الطبيعية (صفاتها الوراثية) فى حدود الظروف البيئية والتأهيلية المتاحة - هذه الحواس مهما كان نموها فانها لا يمكن أن تعوض المزايا الوظيفية لحاسة البصر . ان العمى المبكر يصاحبه عادة ضعف الثقة فى النفس وشدة التبعية والانطواء والعزل - والعمى فى الكبر يغلب على صاحبه عادة الانقباض والاتجاهات العدوانية والسلوك الهجومي تبعا لما كانت عليه درجة الابصار من قبل - وتبعا لعمره وأسلوب مخالطيه فى معاملته وما قد يصاب به من عاهات وتشوهات أخرى - وعلى الأخصائى الاجتماعى مستعينا بكافة الخبراء أن يعاون كلا النوعين على التخلص من متاعبهم النفسية .

٤ - مراعاة الدقة فى مراجعة الأخصائى الاجتماعى لنفسه وسلوكه المهنى فى الالتزام بمبادئ العمل حتى يضمن الموضوعية والحياد والابتعاد عن العاطفية فى العمل التى كثيرا ما تتسلل الى النفس دون أن يشعر الانسان بها فى مثل هذا الميدان .

٥ - لا يبدا الأخصائى الاجتماعى العمل مع الكفيف فى عمق وخصوصا مع حديث الاصابة الا بعد أن يضمن الهدوء النفسى لنفسية الكفيف وبعد ان ينجح فى اثارة اهتمام الكفيف بمستقبل افضل يصل اليه بالتعاون والتقبل بينهما ليمسده على تيسير سبل العلاج وان تنظيم لقاءات واحاديث مع حالات لفاقدى الابصار ناجحة ووصلت الى الاعتماد على نفسه يساعد كثيرا على بلوغ هذا الهدف .

٦ - اساس النجاح يبدأ بتقبل الكفيف لنفسه وتقبله للجماعات التى يعيش معها خصوصا جماعة الأسرة وتقبله للمجتمع ويتوقف النجاح فى ذلك على مساعدة الكفيف على التخلص من العزلة والانقباض ومن الميول

العدوانية وتخلص أسرته من احساساتها غير الطبيعية نحوه سواء
بالاهتمام الشديد او الاهمال التام .

٧ - لا يتعجل الأخصائى الاجتماعى النجاح ، فحالات كف البصر كما
سبق ان ذكرنا تحتاج الى التدرج فى العمل برفق وبحرص وتقدير معدل
سرعته وقدرته على التقوية لأن اقل درجات من الفشل تحدث اضرارا
تفوق النجاح .

٨ - الالتزام بقواعد آداب التعامل مع المكفوفين والتحدث اليهم .



ثالثا - بعض اوجه المساعدة للطرق الاساسية للخدمة الاجتماعية فى
العمل مع المكفوفين :

١ - تعاون طريقة خدمة الفرد فى هذا المجال بما ياتى :

(ا) التعرف على الحالات وتحويلها من مؤسسات متخصصة
برعايته (تاهيل مهنى ، مدارس ... الخ) .

(ب) البحث الاجتماعى لحالة العميل يكون من النوع العميق
الشامل المتكامل الذى يحتاج بالضرورة الى الاستعانة بالخبراء وفى
مقدمتهم الأخصائى النفسى لاستخدام المقاييس النفسية والأخصائى الطبى ،
وذلك بدراسة الحالة دراسة وافية تساعد على توجيه الطالب منذ البداية
بما يناسبه من اعمال فى مستقبل حياته ، ولا نتركه يعيش فى آمال
عريضة قد لا يسمح بها مستوياته العقلية والفكرية أو لا يجد لها مجالا فى
المجتمع الذى يعيش فيه .

(ج) يجب ان تشمل خطة العلاج بعض الخدمات النمطية الواجب
توافرها لكل كفيف ، كتعديل ميوله العدوانية والانطوائية ، ومساعدته
على التخفف من الضغوط الذاتية (الداخلية) والبيئية (الخارجية) .
ومن الطبيعى ان توجه كل الجهود دائما ، وفى كل المواقف ، لتدعيم ثقة
الكفيف بنفسه . كما لا تعتبر حالة الكفيف منتهية الا بعد تسكينه فى عمل
مناسب ومتابعته لفترة كافية حتى نتأكد من استقراره . وعند بلوغ الحالة
هذه المرحلة من النجاح يكون من المهم التحاق الكفيف بناد يقدم له
المساعدات العادية التى يحتاج اليها من فقودوا ابصارهم .

ونكرر مرة أخرى انه ينبغي اعتبار الطالب الكفيف حالة من حالات خدمة الفرد ، بحيث نرعاها منذ أن يلتحق بالمدرسة الى أن يتم تخرجه فى معاهد التعليم ويتم تسكينه فى عمله واستقراره به .

٢ - تعاون طريقة العمل الجماعية فيما يلى :

(ا) استخدام الجماعة وما بها من نشاط ترويحى كأداة فعالة تعيد الى الكفيف الثقة فى نفسه وتبعده عن الانطواء والعزلة ، وتخفف من الضغوط والمتاعب النفسية ، وتحرر طاقاته فتساعده على التوافق الناجح ، اى على تقبله لنفسه ورضاه عنها ، وتقبله للجماعات التى ينتمى لها ويطمئن اليها ، وتقبله للمجتمع . . بمعنى عدم احساسه بالكراهية او التشكك فى الناس .

(ب) تمده الجماعات بالأنشطة التى تساعده على تدريب الحواس وعلى السير والحركة ، وخصوصا فى البرامج الرياضية والرحلات والمبسكرات ، وتتيح له فرص التعبير الذاتى عن طريق الاجتماعات التنظيمية (اجتماعات الحوار) ، بالإضافة الى تزويده بخبرات ثقافية من خلال الندوات والمحاضرات والخبرات الجماعية عن طريق الهوايات المختلفة .

(ج) علاج بعض العادات غير المرغوب فيها ، التى كثيرا ما تلازم اغلب المكفوفين .

(د) ان النجاح فى العمل بطريقة خدمة الجماعة يتطلب المزيد من الاعداد والتدريب ، سواء بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين او رواد النشاط بانواعه ، كما يتطلب السخاء فى تدبير امكانيات النشاط من ادوات وتجهيزات وتمويل بما لها من اهمية متكاملة فى تحقيق الرعاية اللازمة للكفيف .

٣ - طريقة العمل مع المجتمع :

تعتبر من اهم الطرق اللازمة لهذا الميدان لاثارة اهتمام المجتمع وتقبله للمكفوفين ، وتبصير رجال الأعمال والانتاج بمهاراتهم وكسب ثقتهم عن طريق العمل الاجتماعى . ومن خلال العمل الاجتماعى يمكن استصدار التشريعات والقوانين ، ووضع السياسة الاجتماعية التى تضمن

بها اتاحة الفرص المتكافئة للمكفوفين للحصول على الأعمال التي تناسبهم والاحتفاظ بها . وللمركز النموذجى لرعاية وتوجيه المكفوفين فى هذا المجال دور كبير دفع برعاية المكفوفين دفعات قوية ناجحة كانت هاديا لجميع الدول العربية فى هذا المجال .

٤ - ضرورة التكامل بين طرق الخدمة الاجتماعية فى العمل مع المكفوفين :

ان العمل مع المكفوفين يحتاج الى التكامل بين طرق الخدمة الاجتماعية ، فلا يمكن للكفيف ان يعود للحياة الاجتماعية الا اذا عالجنه اجتماعيا بطريقة خدمة الفرد ، وامكنه ممارسة الحياة العادية بادمجه فى جماعات موجهة بطريق العمل مع الجماعات واعداد المجتمع ، ليهيئ له الفرص المتكافئة للحياة على قدم المساواة مع غيره من المواطنين عن طريق العمل الاجتماعى (خدمة المجتمع) . وبذلك يمكن ان يحقق لنفسه وبنفسه - معتمدا على ذاته - جميع المتطلبات اللازمة لاستقراره وامنه الاقتصادى والصحى والاستمتاع بوقت فراغه بحيث يجد القدرة فى نفسه على حل مشاكله الشخصية ، ويسلك الحياة العادية كئى مواطن يمارس حقوقه ويقوم بواجباته على اكمل وجه .



● الخلاصة :

يمكن تلخيص ما سبق مناقشته بهذا الفصل فى النقاط الآتية :

١ - عندما يفقد الانسان احدى حواسه ، فانه يضطر الى الاعتماد على الحواس الباقية وتنمية حساسيته . فان فقد البصر ينمى القدرة على الملاحظة اذا اعتمد الشخص على الحواس الأخرى ، فنجدده يدرس ويحلل باستبصار عميق كل الانطباعات التى تصل اليه عن طريق الحواس الأخرى ، وينمى هذا عند الكفيف اليقظة الذهنية . وعلى ذلك فلا بد ان ينمى المكفوفون مفاهيمهم عن العالم من خلال الحواس المتبقية لديهم بحيث يعتمدون على حاسة اللمس والادراك السمعى والخبرات الناتجة من الاحساس بالحركة .

٢ - هناك تعاريف مختلفة لكف البصر تختلف باختلاف الدول . . .
فى جمهورية مصر العربية نجد ان الشخص الكفيف من الوجة الطبية

هو من لا يرى ولا يستطيع عد اصابع يد واحدة ، ويعتبر الكفيف تريبويا من يعانى من كف بصر كلى أو لا يزيد ابصاره على ٦/٦٠ فى كلتا العينين . ونجد فى بعض الدول أن الشخص يعتبر كفيفا اذا كانت قوة ابصاره ١/٢٥ ، وفى دول أخرى يعتبر من لا تزيد حدة ابصاره المركزية عن ٢/٢٠ فى العين الأقوى بعدسات علاجية كفيفا ، ومن وجهة نظر هيئة الأمم المتحدة (اليونسكو) ان كفيف البصر هو الشخص الذى لا تزيد قوة ابصاره عن ٦/٦٠ ، أو الذى لا يستطيع أن يعد اصابع اليد على بعد مترين ، وقد أمكن فى السنوات الأخيرة تنمية المساعدات البصرية الخاصة بالأفراد فى مختلف الأعمار من خلال استخدام العدسات المختلفة ، واستخدام الحروف البارزة وغيرها .

٣ - تشير الدراسات الى ان كف البصر فى حد ذاته لا ينتج عنه سوء توافق فيما عدا المشكلات الخاصة بالحياة اليومية . ويمكن القول بصفة عامة ان كف البصر يخلق مشكلات فى مجالات الوظائف المعرفية والحركية فقط . وهناك اعاقه حقيقية يفرضها كف البصر تتمثل فى مشكلة التجوال ، وللتغلب على هذه المشكلة تستخدم العصا البيضاء أو الكلب الدليل . وقد اشارت البحوث الى ان معظم المكفوفين يتميزون بالقدرة على « ادراك العوائق » . وينبغى أن تبدأ عملية التأهيل منذ الوهلة الأولى التى يشعر فيها الشخص بصدمة فقد البصر فجأة .

٤ - يعتبر استخدام القياس النفسى مع المكفوفين من المجالات الحديثة فى علم النفس . وتشير الدراسات الى استخدام مقاييس الذكاء مع المكفوفين مثل مقياس « ستانفورد - بنيه » ومقياس « وكسلر - بلفيو » مع المكفوفين بعد تعديل الوحدات التى تعتمد على حاسة البصر ، قد أدت الى نتائج مثمرة . أما بالنسبة لاختبارات الشخصية فقد صممت مقاييس لدراسة شخصية المكفوفين لقياس جوانب معينة فى الشخصية كالجسامة ، والأعراض السوماتية ، والكفاءة الاجتماعية ، ومواقف الارتياح والشك ، والشعور بعدم الكفاءة ، والاكتئاب ، والاتجاهات نحو كف البصر .

تتلخص مشكلات المعوقين بصريا فى النواحي الآتية :

- (أ) الفردية كالطبيعة والنفسية والتعليمية والتدريبية .
- (ب) الاجتماعية كالعلاقات والتدعيم والثقافية والأمرية .
- (ج) المهنية كالتوجيهية والتشريعية والمحمية والاندماجية .

ويستهدف التأهيل المهني للمكفوفين معاونتهم على مزاولة العمل الذى يناسب قدراتهم وامكانياتهم ، مع مساعدتهم على التوافق النفسى والاجتماعى فى اطار ظروف المجتمع وامكانياته .

٦ - تستهدف التربية الخاصة للمكفوفين تنمية قدراتهم وامكانياتهم وتصحيح اضرار التربية المنزلية الخاطئة ، وتجنب اضطرابات النمو والسلوك التى تنشأ عن كف البصر ، واعداد الكفيف للحياة الاستقلالية ، واعداده للمجال المهني .

٧ - تقوم الخدمة الاجتماعية بدور هام فى مدارس المكفوفين ، حيث انها توفر التنشئة الاجتماعية السليمة ومساعدة المدرسة على تطوير وسائلها حتى تلئم مطالب المكفوفين . وتستخدم مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة - خدمة فرد ، وخدمة جماعة ، وخدمة مجتمع - فى هذا المجال لمساعدة الكفيف على التطور والتوافق بالنسبة لظروف الاعاقة وامكانيات البيئة .

* * *

الفصل التاسع عشر

تأهيل الأصم وضعيف السمع

يعرف الطفل الأصم من الناحية الطبية بأنه ذلك الطفل الذى حرم من حاسة السمع منذ ولادته ، أو هو الذى فقد القدرة السمعية قبل تعلم الكلام ، أو هو الذى فقدتها بمجرد أن تعلم الكلام لدرجة أن آثار التعلم فقدت بسرعة . ويسبب الصمم فى الواقع عاهة أكثر اعاقا من العمى ، إذ أن الأصم يتعذر عليه بسبب عاهته الاشتراك فى المجتمع .

وكلنا يعلم أن عملية اكتساب اللغة هى عملية تعتمد على قدرة الطفل على التقليد ، فالطفل أول ما يقلد يقلد نفسه (التقليد الذاتى) ، وذلك فى مرحلة المناغاة ، وبعد ذلك تأتى مرحلة التقليد الخارجى حيث نجده يقلد الأم أو بديلة الأم . وبدون عملية التقليد يحرم الطفل من وسيلة هامة تمكنه من اكتساب اللغة ، فالطفل عندما يصدر الصوت (دا) مثلا - وهو صوت يصدر عنه فى بادئ الأمر بشكل تلقائى لا ارادى يشعر بسماعه له بشئ من السرور يدفعه الى تكرار الصوت . وهنا ترتبط حالة شعورية معينة ببعض الأشكال الصوتية المسببة لتلك الحالة .

ويخلق سماع الطفل لصوته وسروره الحادث من هذه العملية عاملا وجدانيا يدفعه الى القيام بمحاولة تكرار جديدة ، فيقول (دا . . دا . .) ويصبح الوضع الجديد لهذا النوع من ردود الأفعال عبارة عن حلقة دائرية تتضمن القول والسمع . وبنفس الطريقة تتكون أشكال أخرى مماثلة من التركيبات الدائرية الشرطية .

وبناء على ما سبق نرى أن حرمان طفل من حاسة السمع يحرمه من ممارسة هذه الخبرات السابقة اللازمة فى تعلم الكلام . فتعلم الكلام يعتمد على عمليات حسية متكاملة متداخلة . من أهمها عملية الإدراك السمعى ، ولا يمكن أن يستقيم كلام الطفل إلا إذا كان هناك توافق بين المظهر الحركى الكلامى متمثلا فى حركات اللسان فى فجوة الفم ، والمظهر الحسى الكلامى متمثلا فى القدرة السمعية والقدرة البصرية والقدرة اللمسية ، مما يدعونا الى اعتبار ميكانيزم الكلام كلا ديناميكيا .



● اسباب الصمم :

ومما سبق يتضح ان الشخص الأصم يعانى عجزا أو اختلالا يحول بينه وبين الاستفادة من حاسة السمع ، فهي معطلة لديه ، وهو لذلك لا يستطيع اكتساب اللغة بالطريقة العادية .

ويقسم الصمم الى صمم خلقى (Congenital) ، وصمم مكتسب (Acquired) . وتبلغ نسبة الصمم الخلقى حوالى ١٥% من مجموع حالات الصمم ، وهو أكثر شيوعا فى الأولاد منه فى البنات . وفى سويسرا توجد أكبر نسبة من الصمم فى العالم اذ تبلغ حوالى ٢.٠% من مجموع السكان ، بينما تبلغ حوالى ٠.٧% فى الولايات المتحدة الأمريكية . والصمم الخلقى أو الصمم الذى يصاب به الطفل فى سن مبكرة يعطل نمو اللغة لديه . والأطفال الذين يولدون صما تكون أذنهـم الداخلية مصابة - وخاصة عصب السمع - بأمراض تتلفها أو تعطلها عن العمل . ويصاب بعض الناس بالصمم نتيجة لكثافة تطبين الأذن الوسطى .

أما الصمم المكتسب فهو نتيجة للالتهاب السحائى - الزهري - التيفود - الحمى القرمزية - الحوادث . وينسى الطفل المحصول الكلامى الذى اكتسبه إذا أصابه المرض الذى أدى الى صممه فى سن مبكرة . وقد تصادف فقدان الكلام أو الصمم - رغم التمتع بقدرة سمعية طيبة - لدى المعتوهين الذين لم يصل نموهم اللغوى الى مرحلة أبعد من مرحلة المناغاة والصياح ، وقدرتهم على الإدراك لا تفوق كثيرا قدرتهم على التعبير باللغوية .

وقد يكون فقدان الكلام أو الصمم عرضا من الأعراض المصاحبة لفصام الطفولة المبكر . وفى تلك الحالة لا يتكلم المريض لأنه بلغ فى انعزاله التام عن المجتمع انه لم يعد يجد ضرورة للاتصال بالغير عن طريق التعبير بالكلام ولا بأية وسيلة أخرى . ولكن بعض هؤلاء الأطفال الفصامين الذين ظلوا حياتهم لا يتكلمون أدهشوا آباءهم فى بعض الأحيان عندما نطقوا بكلمات واضحة وجمل جيدة التركيب. فى بعض المواقف الخطيرة والحرجة . وقد يكون فقدان الكلام المؤقت فى بعض الأحيان عرضا من أعراض « الهستيريا » ، فقد يفقد الأطفال الهستيريون صوتهم ويصبحون صما لأسابيع أو شهور تحت ضغط الصراعات الانفعالية الشديدة الـواقع .

وهناك بعض أولياء الأمور الذين يحاولون دفع أطفالهم الى الكلام فى وقت مبكر جدا ، فهم يحثونهم دائما على اعادة بعض الكلمات وراءهم ، كما ينفذ صبرهم لعيوب أطفالهم النطقية التى تعتبر طبيعية فى هذا السن ويستمررون فى تصحيح أخطائهم . وينزوى بعض هؤلاء الأطفال تحت هذه الضغوط ويكونون اتجاها سلبيا نمو الكلام ، ويستمررون على صمتهم أو يفقدون الكلام .



التكيف الاجتماعى ونمو شخصية الطفل الأصم

على الرغم من أن البحث فى ميدان التكيف الاجتماعى ونمو شخصية الأطفال الصم قد اظهر جوانب اختلف فيها الباحثون . الا ان هذه الدراسات - ككل - بما تضمنته من مواقف عديدة ، وتنوع فى المجموعات التجريبية والضابطة واستخدامها للعديد من ادوات البحث والاختبارات ، تلقى لنا ضوءا هاما على شخصية الطفل الأصم ومدى تكيفه الاجتماعى .

ومن المعروف أن السمع يزودنا بالاساس الأكثر أهمية فى الاتصالات الشخصية والاجتماعية . ولذلك يجب أن يوضع فى الاعتبار عند وصف التكيف لدى الأطفال الصم خلقيا ، أهمية عملية السمع من حيث ارتباطها باكتساب المعرفة ، ونمو اللغة ، والنمو الذهنى ، والانفعالى ، والاجتماعى . وعلى ذلك ، فان الاعاقة السمعية تجعل هذه الاتصالات أكثر صعوبة ، وهذا من شأنه أن يجعل سلوك هذه الفئة من الأطفال جامدا بدرجة كبيرة .



● التكيف الاجتماعى :

ان الطفل الأصم فى محاولته للتكيف مع العالم الذى يعيش فيه ، قد يتخذ تكيفه احدى الصور الآتية : فقد يقبل أن يعيش كفرد معوق ، او ينغزل عن أفراد المجتمع متجنبيا أى تفاعل شخصى واجتماعى مع الاخرين فاذا اختار لنفسه الأسلوب الأول من اساليب التكيف ، فمعنى ذلك أنه لزاما عليه أن يواجه المجتمع وهو محروم من بعض الوسائل التى تيسر له الاتصال . ويحدث نتيجة لذلك أن يعيش الفرد على هامش الجماعة . وفى كلتا الحالتين ، يواجه الطفل الأصم الكثير من مواقف الشعور بعدم الأمن عندما يحاول الاختلاط بالغير ، فهو فى حيرة دائمة

لأنه يعرف ما اذا كان كلامه مفهوما أو ان ما يقال له قد فهمه على حقيقته .
لكل هذه الأسباب يمثل الصمم مشكلة كبرى تعوق تكيفه الاجتماعى .
اما اذا اختار لنفسه الاسلوب الثانى (العزلة) ، فسوف يعيش طوال حياته فى فراغ صامت لا يشعر فيه بمتعة الحياة .

● دراسات فى شخصية الطفل الأصم :

أجريت عدة دراسات على الطفل الأصم ، والطفل المضعف السمع ، وكذلك على الأطفال العادين . وعن طريق استعراضنا لهذه الدراسات ، وعلى الاختبارات المختلفة التى طبقت على مجموعات متنوعة من بيئات مختلفة واعداد مختلفة ومستويات اجتماعية متباينة ، يمكن أن نكون فكرة عامة عن شخصية الطفل الأصم .

وفيما يلى ملخص لبعض الدراسات :

١ - قام « بينتر » بالاشتراك مع الباحثة « برونشويج » فى عام ١٩٣٦ باجراء دراسة عن تكيف شخصية الأطفال الصم (١) . وقد اهتمتا بصفة خاصة بعاملين لهما صلة كبيرة بمدى تكيف شخصية الطفل الأصم ، هما :

- (أ) الطريقة التى يتعلم بها (طريقة الاشارة أو الطريقة الشفوية) .
- (ب) هل توجد حالات صمم أخرى فى الأسرة ؟

وطبق الباحثان «مقياس الشخصية للأطفال الصم» (The Personality Inventory for Deaf Children) لدراسة هذين العاملين ، على عينة من المفوضين تكونت من ٧٧٠ من البنين ، و ٥٦٠ من البنات ، وتراوحت اعمارهم الزمنية بين ١٥ - ١٧ سنة . وقد وجد الباحثان أن الأطفال الصم الذين يتعلمون بالطريقة الشفوية كانوا يمثلون الفئة الأحسن من حيث التكيف الاجتماعى ، بينما اتضح أن أولئك الذين يتعلمون بطريقة الاشارة كانوا يمثلون الفئة السيئة نسبيا من حيث تكيفهم الاجتماعى . كذلك اتضح من هذه الدراسة ان أسوأ صور التكيف لدى الأطفال الصم كانت توجد فى أسر ليس بها أطفال صم آخرون .

R. Pinter and Lily Brunschwig ; « Some Personality Adjustments of Deaf Children in Relation to two Different Factors » . J. Genet. Psychol ., 1936, 46, 377 — 388.

٢ - نشرت « برونشويج » فى عام ١٩٣٦ دراسة قامت بها عن تكيف شخصية الطفل الأصم (٢) . وقد طبقت فى هذه الدراسة (اختبار روجرز لدراسة الشخصية) لتحديد مظاهر التكيف التالية :

- (ا) مشاعر النقص .
- (ب) سوء التكيف الاجتماعى .
- (ج) سوء التكيف الأسرى .
- (د) احلام اليقظة .
- (هـ) التكيف ككل .

وتكونت العينة من ١٥٩ طفلا أصما ، و ٢٢٤ طفلا عاديا . وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التكيف الاجتماعى كان واضحا بصفة خاصة لدى الأطفال العاديين . كما اوضحت أنه من الممكن تطبيق اختبارات الشخصية على الأطفال الصم اذا روعيت امكانياتهم اللغوية المحدودة .

٣ - اشترك « بنتر » مع « برونشويج » فى عام ١٩٣٧ فى دراسة لهما عن مخاوف ورغبات الأطفال الصم والعادين السمع (٣) . وقد كانا يهدفان من هذه الدراسة الى عقد مقارنة بينهما من حيث التعبير عن المخاوف ، ولحاولة ايجاد علاقة بين المخاوف والرغبات والسن ، وجمع بيانات عن مدى الاختلاف بينهما من حيث الاشباع المباشر لهذه الرغبات . وكان اختبار المخاوف الذى طبق فى هذه الدراسة من نوع اختبارات تكلمة الجمل الناقصة ، مثل « اكون خائفا حينما . . . » ، ولدراسة الرغبات « اختبار راشبورن للرغبات » (Wash. Test of Wishes) وقد تكونت عينة الأطفال الصم من ٨٥ من البنين ، و ٧٤ من البنات فى نيويورك ونيوجيرسى . أما المجموعة الضابطة - وهى الأطفال العاديين السمع - فقد تضمنت ١٦٨ من البنين ، ١٧٧ من البنات من المدارس العامة فى مدينة نيويورك . وقد اوضح تحليل النتائج أن المخاوف قد ظهرت بصورة اوضح لدى البنات الصم ، ويليهن فى ذلك البنات العاديات السمع ، وفى اختبار

L. Brunshwig ; A Study of Some Personality (٢)
Aspects of Deaf Children. (New York : Teachers College,
Columbia Univ., 1936) .

R. Pinter, and L. Brunshwig; A Study of Certain (٣)
Factors and Wishes among Deaf and Hearing Children . J. Educ.
Psychol., 1937 , 28 , 259 — 270 .

الرغبات ، استجاب الاطفال الصم (بنين وبنات) بطريقة اوضحت قلة رغباتهم واهتماماتهم فى الحياة . كما اظهروا ميلا فى الرغبة فى الاشباع المباشر لحاجاتهم ، وعدم القدرة على ارجاء هذا الاشباع . ومما هو جدير بالذكر ان هذه الدراسة قد اوضحت انه ليس هناك ارتباط بين الرغبات والخاوف ، وبين العمر الزمنى والعمر الذى صار فيه الطفل اصما .

٤ - قامت الباحثة « برادواى Bradway » فى عام ١٩٣٧ باجراء تجربة لتحديد امكانية استخدام « مقياس فاينلاند للنضج الاجتماعى (٤) للاطفال الصم » . وقد طبقت هذا المقياس على عينة من مدرسة نيوجيرسى للصم ، تكونت من ٩٢ طفلا اصما تتراوح اعمارهم بين ٥ - ٢٠ سنة ، وكانوا قد فقدوا سمعهم قبل سن الثانية . اما المجموعة الثانية من المفحوصين فكانوا قد فقدوا سمعهم بعد سن الخامسة ، ثم قارنت بين المجموعتين . وقد اوضحت نتائج هذه الدراسة ان الاطفال الصم يعانون بصفة عامة من نقص فى الكفاية الاجتماعية ، وذلك فى كل الاعمار التى اجرى عليها هذا الاختبار . ومما هو جدير بالذكر ان نتائج هذه الدراسة قد اوضحت ان مقياس فاينلاند للنضج الاجتماعى من الممكن تطبيقه بنجاح على الصم بدون تعديل .

٥ - وفى عام ١٩٣٨ نشر « سبرنجر Springer » دراسة عن خصائص سلوك الاطفال الصم والعاديين السمع فى مدينة نيويورك (٥) . وقد طبق فى هذه الدراسة « القائمة المتدرجة فى السلوك لهاجرتى - اولسو - وكمان » (The H. O. W. Behavior Rating Schedule) على ٣٧٧ طفلا اصما ، ٤١٥ طفلا عاديين السمع ممن تتراوح اعمارهم بين سن ٦ - ١١ سنة . وقد اظهرت نتائج هذه الدراسة ان هناك تشابها فى مشكلات السلوك بين الاطفال الصم والعاديين .

٦ - وقام سبرنجر ايضا فى عام ١٩٣٨ بدراسة الاستجابات العصبية للاطفال الصم والعاديين السمع لتحديد مدى الاختلاف بينهم فيما يتعلق

K.P. Bradway ; « The Social Competence of Deaf (٤)
Children » , Amer . Ann . Deaf ., 1937. 82, 276 — 290.

N. Springer ; « A Comparative Study of Behavior (٥)
Traits of Deaf and Hearing Children of New York City » . Amer.
Ann. Deaf., 1938, 83, 255 — 273 .

بالسلوك الذى يدل على سوء التكيف، كما يكشف عنه مقياس للشخصية (٦) .
وقد تكونت العينة من ٣٩٧ طفلا اصما تبلغ أعمارهم حوالى ١٦ سنة ،
٣٢٩ طفلا عادىي السمع . وقد روعى ان تتشابه المجموعتين من حيث
الذكاء ، والوضع الاجتماعى والاقتصادى ، وجنسية الوالدين ، وقد
اوضحت نتائج هذه الدراسة ان الاستجابات العصبية قد ظهرت بصورة
واضحة لدى الأطفال الصم ، كما كشف عنها « مقياس براون للشخصية »
(Brown Personality Inventory) .

٧ - وللتأكد من صدق نتائج هذه الدراسة قام « سبرنجر وروسلو »
فى عام ١٩٣٨ بدراسة مستفيضة فى هذا الميدان (٧) . وكانت عينة الأطفال
الصم ٥٩ طفلا (بنين وبنات) وتتراوح أعمارهم بين سن ١٢ - ١٤ سنة .
وقد روعى ان يكونوا متشابهين فى السن ، والجنس ، والذكاء ، والوضع
الاجتماعى وجنسية الوالدين . اما مجموعة الأطفال العادىي السمع فبلغت
٥٩ طفلا (بنين وبنات) من المدارس العادية بمدينة نيويورك . وطبق
فى هذه الدراسة (مقياس براون للشخصية) . وقد اوضحت نتائج هذه
الدراسة المحكمة ان الأطفال الصم قد ظهرت لديهم الأعراض الصابية بوضوح
الدراسة المحكمة ان الأطفال الصم قد ظهرت لديهم الأعراض العصبية بوضوح
عن الأطفال العادىي السمع .

٨ - قامت « سترنج » و « كيرك » فى عام ١٩٣٨ باجراء دراسة عن
الكفاية الاجتماعية (٨) للأطفال الصم وضعاف السمع لتحديد النواحي
التالية :

(١) هل الأطفال الصم وضعاف السمع منخفضون من حيث النضج
الاجتماعى ؟

N . Springer , « A Comparative Study of Psych- (٦)
oneurotic Responses of Deaf and Hearing Children » J. Educ.
Psychol., 1938, 29 , 459 - 466 .

N. Springer and S. Roslow; «A Further Study of (٧)
Psychoneurotic Responses of Deaf and Hearing. Children » .
J. Educ. Psychol., 1938, 29, 590 - 595.

Alice Streng, and S.A. Kirk ; « The Social (٨)
Competence of Deaf and Hard of Hearing Children in a Public
School » . Amer. Ann. Deaf , 1938, 83, 244 - 254.

- (٢) هل هناك علاقة بين الذكاء والنضج الاجتماعى ؟
 (٣) هل هناك فروق من حيث الجنس ؟
 (٤) الى اى حد يكون للسن تأثير فى النضج الاجتماعى ؟
 (٥) هل للسن الذى بدأ فيه الصمم عند الطفل تأثير على نضجه الاجتماعى ؟

وقد اختير لهذه الدراسة عينة بلغت ٩٧ طفلا اصما وضعيف السمع ممن تتراوح اعمارهم بين سن ٦ - ١٨ سنة . وقد طبق فى هذه الدراسة « مقياس فاينلاند للنضج الاجتماعى » . وقد اوضحت نتائج هذه الدراسة ان المجموعتين متشابهتان تقريبا من حيث انخفاض مستوى النضج الاجتماعى ، وان هناك ارتباط سالب ضئيل بين نسبة الذكاء ومستوى النضج الاجتماعى ، وانه ليس هناك اختلاف بين الأطفال الصم والأطفال ضعاف السمع سواء فى الذكاء او النضج الاجتماعى ، كما اتضح انه ليس للسن تأثير ذا دلالة على النضج الاجتماعى ، وكذلك للسن الذى بدأ فيه الصمم عند الطفل .

٩ - قام « جريجورى » فى عام ١٩٣٨ (٩) بدراسة زواج فيها بين ٥٩ طفلا اصما وعادى السمع - وذلك من حيث السن والجنس - وتراوحت اعمارهم بين سن ١٣ - ١٨ سنة . وقد اختير الأطفال الصم من مدرسة خاصة بهم ، اما الأطفال العاديون فكانوا من احدى المؤسسات . وطبق على هذه العينة اختبارات مختلفة للشخصية . ووضحت نتائج هذه الدراسة ان الأطفال الصم يميلون الى الانسحاب من المشاركة الاجتماعية وعدم القدرة على تحمل المسؤولية اكثر من الأطفال العادى السمع -

١٠ - درس « بوركارد » و « ميكلبست » فى عام ١٩٤٢ تأثيرات الصمم المكتسب والولادى على الذكاء ، والشخصية ، والنضج الاجتماعى (١٠) .

I. Gregory ; « A Comparison of Certain Personality Traits and Interests in Deaf and Hearing Children » . *Child Develop.* 1938, 9, 277 - 280 .

E. M. Burchard, and H. R. Myklebust; « A Comparison of Congenital and Adventitious Deafness with Respect to its Effect on Intelligence, Personality and Social Maturity » *Amer. Ann. Deaf* , 1942, 87, 342 - 360.

وقد بلغت العينة ١٨٩ طفلا تراوحت اعمارهم بين سن ٧ - ١٩ سنة فى نيوجيرسى . واستخدما فى هذه الدراسة « مقياس آرثر للذكاء » (Arthur Performance Scale of Intelligence) و « القائمة المتدرجة فى السلوك لهاجرتى - اولسو - وكمان » ، و « مقياس فانيلاند للنضج الاجتماعى » . وقد اُظهرت نتائج هذه الدراسة انه ليست هناك اختلافات كبيرة بين الأطفال ذوى الصمم المكتسب والولادى فى اجراء اختبار الذكاء ، وان مستوى الذكاء متشابه تقريبا فى المجموعتين . كذلك اتضح انه ليس هناك اختلاف ثابت بينهما من حيث النضج الاجتماعى . وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة برادواى فى عام ١٩٣٧ . أما من حيث نمو الشخصية ، فقد ظهر لدى الأطفال الصم مشكلات فى السلوك اكثر من الأطفال العادىي السمع ، سواء اكانوا يعانون من الصمم الولادى أو المكتسب .

● يمكننا ان نتبين من الدراسات السابقة أهم الصفات البارزة فى شخصية الطفل الأصم فيما يلى :

- ١ - ان الطفل الأصم يميل بسبب عاهته الحسية الى ان ينسحب من المجتمع ولذلك فهو غير ناضج اجتماعيا بدرجة كافية .
- ٢ - ان الأطفال الصم - كمجموعة - لديهم مشكلات خاصة بالسلوك ، مثل العدوان والسرقة والرغبة فى التنكيل بالآخرين وتوقيع الايذاء .
- ٣ - ان الأطفال الصم يميلون غالبا الى الاشباع المباشر لحاجاتهم ، بمعنى ان مطالبهم يجب ان تشبع بسرعة .
- ٤ - ان استجابات الطفل الأصم لاختبارات الذكاء التى تتفق مع نوع اعاقته ، لا تختلف عن استجابات الطفل العادى .
- ٥ - ان التكيف الاجتماعى غير واضح لدى الأطفال الصم ، كما اثبت ذلك اختبار روجرز للشخصية ومقياس براون للشخصية .
- ٦ - ان الأطفال الصم قد اظهروا عجزا واضحا فى قدرتهم على تحمل المسئولية .
- ٧ - اثبت اختبار فانيلاند للنضج الاجتماعى انهم غير كاملين من ناحية النضج الاجتماعى ، وذلك بسبب عجزهم عن التفاعل مع المجتمع ، لان التفاعل الذى يتم بين الفرد وافراد المجتمع الآخرين يؤدى حتما الى نضجهم اجتماعيا .

٨ - ان المخاوف تظهر بصورة واضحة لدى البنات الصم ، وأكثر هذه المخاوف ظهورا هى الخوف من المستقبل .

٩ - يمكن اجراء الاختبارات والمقاييس النفسية والعقلية على الأطفال الصم بعد اجراء التعديلات الملائمة لهم .

ونحن فى مسيس الحاجة الى اختبارات عملية تطبق على الأطفال الصم بمعاهد التعليم العربية . ويجب ان يسبق هذه المرحلة التعرف الكامل على الاختبارات الأجنبية التى تستعمل فى هذا المجال والعمل على اعدادها وتمصيرها بما يتلاءم مع البيئة العربية .

● القياس النفسى فى مجال الصم وضعاف السمع :

نظرا للقصور فى اعداد اختبارات خاصة لتستخدم مع ضعاف السمع وفئة من يعانون من الاعاقة فى الاتصال ، فان الاختبارات اللفظية المكتوبة والمستخدمة مع الأسوياء فى حاسة السمع تستخدم بصفة عامة مع الراشدين وتلاميذ المدارس . واحيانا نجد ان استخدام هذه الاختبارات لا يمثل مشكلة من حيث صدق الاختبارات ، ولكنها تواجه مشكلات فى كثير من الأحيان . وكقاعدة فان الأشخاص الذين حدث لهم قصور أو فقد لحاسة السمع فى مرحلة الرشد لا يشكلون مشكلة عند اختبارهم ، فيما عدا ما يجب مراعاته فى الحديث معهم . ولكن عندما يبدا هذا العجز مبكرا فى مرحلة الطفولة ، فان القصور فى استخدام اللغة قد يؤثر على نتيجة الاختبار بأكمله عندما يكون فى الأصل معدا للاستخدام مع الأسوياء . وفى هذا المجال يمكن تلخيص التوجيهات الخاصة بانتقاء الاختبارات الخاصة بهذه الفئة وتطبيقها وتفسير نتائجها فيما يأتى :

١ - انتقاء الاختبارات وتطبيقها :

حيث ان مستوى الكفاءة اللغوية يلعب دورا هاما فى انتقاء الاختبارات النفسية التى تستخدم مع الذين يعانون قصورا فى السمع ، لذا ينبغى التأكد من هذا المستوى اللغوى مشبعا . ويمكن استخدام اختبارات النحصيل الدراسى واللغوى بعد اعطاء الوقت المناسب للاختبار والتأكد من فهم الأشخاص المعوقين لتعليمات الاختبارات وان استلزم ذلك وقتا اضافيا وشرح امثلة كافية .

وبالنسبة للراشدين الذين يعانون قصورا فى السمع فان مستوى انجازهم اللغوى ضرورى فى اختبارات الذكاء والميول والاستعدادات والشخصية بحيث لا يقل عن مستوى المرحلة الابتدائية . وفى حالة القصور فى الحصيلة اللغوية يمكن الاعتماد على الاختبارات الفردية الشفهية والعملية مثل اختبار « وكسلر » لذكاء الراشدين ، حيث يمكن الاعتماد على تطبيق الجزء العملى للاختبار والافادة من المعايير الموضوعية له ، وكذا الوسائل الاسقاطية ، وبالنسبة للاستعدادات يمكن استخدام اختبارات المهارة اليدوية والتآزر ، والاستعداد الميكانيكى ، حيث انها تعتمد على الانجاز العملى بعد شرح التعليمات بدقة .

وعند تطبيق اختبارات الذكاء على الصم من الراشدين الذين لم يصلوا فى كفايتهم اللغوية الى مستوى الصف الخامس الابتدائى ، فاننا نجد عددا كبيرا منهم متوسط الذكاء أو اعلى من المتوسط . ويلاحظ فى هذا المجال أن الصم يتميزون باليقظة والانتباه الى حركة الشفاه عندما يتحدث الملاحظ ببطء وبساطة ، ومما لا شك فيه ان استخدام الاشارات اليدوية سهل كثيرا على الصم فهم التعليمات ، واذا تعذر على القائم بالاختبارات القيام بهذه الاشارات ، فانه يمكن الاستعانة بأحد الأخصائيين فى تدريب الصم لترجمة التعليمات الى اشارات سواء من القائم بالاختبار أو من الحالة ذاتها عند استجابة الأصم لاحدى الوسائل الاسقاطية .

وايا كان نوع الاختبارات المستخدمة فانه يجب على القائم بشئون الاختبار التأكد من أن الشخص يفهم جيدا ما هو مطلوب منه . ويتوقف مدى فهم التعليمات على الفرد الأصم أو ضعيف السمع وقدرته على ادراك وسيلة الاتصال . ومما يساعد فى هذا المجال ما يأتى :

- (ا) التأكد من وضوح معالم الفم والوجه طوال الوقت للفرد .
- (ب) التحدث بوضوح دون تكلف أو مغالاة فى حركات الفم أو نبرات الصوت أو البطء الزائد .

(ج) تجنب استخدام الألفاظ أو التعبيرات الفنية .

- (د) مراقبة مدى تتبع الفرد لحركات الشفاه واى قصور من جانبه فى ذلك مثل القلق والعصبية وعدم الاستقرار وعدم الارتياح .

(هـ) اعداد قلم وكراسة أو سبورة لكتابة الكلمات الرائدة أو المصطلحات الأساسية .

٢ - تفسير نتائج الاختبارات :

يتوقف الحكم على مدى ملاءمة معايير الاختبارات المقننة على الأسوياء لتناسب المعوقين الذين يعانون من قصور فى السمع على مدى خبرة القائم بالاختبار وحساسيته الاكلينيكية . وتساعد الملاحظات الآتية فى تفسير نتائج الاختبارات بالنسبة للسمع وضعاف السمع :

(أ) ينبغى تفسير نتائج الاختبارات التى تتضمن مفاهيم لغوية وواجبات لفظية بعناية خاصة . ويلاحظ ان الأشخاص الذين فقدوا حاسة السمع فى مرحلة مبكرة من حياتهم ، او منذ وقت طويل (لا يقل عن ثلاث سنوات قبل اجراء الاختبارات) يكونون قد اكتسبوا عادات لغوية تختلف عن عادات غيرهم من الأسوياء .

(ب) كلما حدث الصمم فى سن متأخرة ، فانه يفترض ان خبرات الأصم لا تختلف من الناحية اللغوية عن الأسوياء . ولذا فان فقد السمع فى مرحلة متأخرة من السن قد لا يؤثر على نتائج الاختبار الذى يتضمن واجبات او مفاهيم لفظية ، بعكس ما هى عليه الحال عند حدوث الصمم فى مرحلة الطفولة .

(ج) ينبغى النظر بحذر الى معامل الذكاء (I. Q) كدرجة فريدة وكمؤشر للقدرة العقلية . ولذلك فمن الضرورى الاهتمام بنتائج الاختبارات الفرعية للقدرة العقلية وفحصها بعناية فائقة وتأكيد اهميتها فى الدراسة الشاملة للحالة .

(د) ينبغى دراسة النتائج النهائية للاختبار بجانب مفردات الاختبار كمؤشرات او أدلة للقدرة والتحصيل وسمات الشخصية . فقد تؤدى دراسة الاستجابات لمفردات الاختبار الى تفسير دقيق لبيانات الاختبار بالاضافة الى البيانات الأخرى عن الحالة . فمثلا قد يشير الاخفاق فى الاستجابة لبعض المفردات السهلة فى الاختبار مع النجاح فى الاستجابة لعدد لا بأس به من المفردات الصعبة الى عادات الاهمال او عدم الثبات او عدم اليقظة أو العصاب .

(هـ) ينبغى القيام باختبار حالات الصمم والضعف الشديد فى السمع اختبارا فرديا ، ويفضل ان يستخدم مع هذه الحالات اختبارات فردية كمقياس الانجاز فى اختبار « وكسلر - بلفيو » .

(و) ينبغي اتخاذ الاحتياطات اللازمة للتأكد من توفير جو من التفاهم والسماحة والتقبل بين القائم بالاختبار والأصم . وفى هذا الصدد يشجع استخدام لغة الاشارات كرسيلة تتبع عند اعطاء تعليمات الاختبار . ومن واجب المرشد النفسى ان يعد الأصم لترجمة الاختبار . فاذا لم يكن القائم بتطبيق الاختبار على دراية بلغة الاشارات أو اللغة التى يستخدمها الصم ، فمن واجب المرشد النفسى ان يخبر الأصم سلفا عن طبيعة الاختبار واهمية تعاون الفرد ، وضرورة التأكد من فهم المعوق لجميع التعليمات قبل اجراء الاختبار .

(ز) من شأن حالات الاكتئاب الزائد أو القلق أو الخمول أو عدم المبالاة التى تسيطر على الأصم لفنرة طويلة (لسنة أو اكثر) ان تؤثر على نتائج الاختبار . فقد تشير نتائج الاختبار الى المستوى الحالى للقدره الوظيفية ، ولكن ينبغي ان يتضمن التفسير والتنبؤ بتطور الحالة تقييما لهذه الظروف واثرها على نتائج الاختبار .

(ح) عندما يتضح من الحصيلة الثقافية للأصم وجود ثغرات فى مراحل تعليمه ، ينبغي أن يوضع هذا فى الاعتبار عند تفسير نتائج الاختبارات .

(ط) قد يجد القصور فى السمع تأكيدا واهتماما كبيرين فى دراسة الحالة ، ولكن هناك عوامل اخرى لها اهميتها ولا تجد نفس التأكيد أو الاهتمام . فمثلا قد نجد ان عدم استكمال التعليم أو التحصيل اندراسى لم ينشأ عن مجرد فقد السمع أو ضعفه ، ولكنه قد يرجع الى مرض عضوى أو عقلى أو لسلوك عصابى من جانب الوالدين أو لاتجاهات الشخص الأصم ذاته .

(ي) قد يمكن التعرف على بعض سمات الشخصية - كالدافعية للعمل ، والمرونة والتوافق للظروف البيئية ، والمثابرة فى حل المشكلات ، ووسائل مواجهة المشكلات ، والثقة بالذات - خلال فترة اجراء الاختبارات وقبلها وبعدها . ولذا فان ملاحظة سلوك الأصم فى هذه الفترات يؤدى الى الحصول على معلومات ذات دلالة عند تفسير نتائج الاختبارات .



طرق تعليم الاطفال الصم

هناك طريقتان لتعليم هذه الفئة من الاطفال :

١ - **الطريقة الاولى** : وتعرف باسم « طريقة الاشارة » ، وهى تعتمد على الاشارات والايماءات وحركات الجسم التى نعبر بها عن الأفكار ، كحركات الكتفين ورفع الحاجب والتعبيرات المختلفة على الوجه .

٢ - **الطريقة الثانية** : وتعرف باسم « الطريقة الشفهية » ، وهى تقوم اساسا على ملاحظة الطفل لحركات الفم والشفاه واللسان ، وترجمة هذه الحركات الى اشكال صوتية (حروف) . وتحتاج هذه الطريقة الى خبرة من المعلم ليمارسها ، والى خبرة اخرى من التلميذ ليتمرسها . ولهذا السبب نجد ان بعض الاطفال لا يمكنهم تعلم الكلام بهذه الطريقة .

وهناك راي يقول بان الطريقة الشفهية ما هى الا وسيلة تعليمية يتبعها المدرسون داخل حجرة الدراسة فقط ، حيث اتضح بالملاحظة ان الاطفال الصم لا يستعملونها خارج حجرة الدراسة ، حيث انهم يفضلون استخدام الاشارة كلغة للتفاهم خارج قاعة الدرس . ولهذا يستحسن تعليم الطفل الاصم بالطريقتين : الطريقة الاولى الشفهية وطريقة الاشارة .

● كيف نعلم الطفل الاصم الكلام :

ان قراءة الكلام فن دقيق له اصول وقواعد تقوم اساسا على الربط بين صوت معين والحركة التى تصدر عن الشفاه أو الحلق أو اللسان ، ان اختلاف حركات اللسان يتخذ اشكالا مختلفة من حرف الى آخر ، فحركة اللسان مثلا عند نطق حرف (ا) مفتوحة غيرها عند نطق نفس الحرف مضموما ، حيث اننا نجد اللسان فى الحالة الاولى فى مستوى افقى ، اما فى الحالة الثانية فيكون اللسان مقوسا . وبين هذين الوضعين تتكون الحروف المتحركة الأخرى . وتقابل حركات اللسان حركات اخرى للشفاه ، فمن فتحة كاملة عند نطق الالف المفتوحة الى استدارة يصاحبها بروز فى الشفاه عند نطق الالف المضمومة . وتتخذ الشفاه اشكالا اخرى يختلف بعضها عن البعض الآخر عند نطق الحروف المتحركة الأخرى .

أما عن تشكيل الحروف الساكنة فيحدث ذلك نتيجة احتباس الموجات الصوتية عن طريق ايجاد عقبة فى الجهاز الكلامى . وقد تحدث العقبة عند الوترين الصوتيين ، أو يحدثها سقف الحلق الرخو ، حيث ان ذلك الجزء يتدلى أحيانا ويرتفع أحيانا أخرى على حسب نوع الحرف المنطوق . فعند نطق الحروف الأنفية (النون مثلا) نلاحظ أن الجزء الرخو يتراخى الى اسفل حتى يصل مع اللهاة الى الجزء الخلفى من اللسان ، وعلى هذا الوضع يخرج اصوت المحتبس عن طريق التجويف الأنفى الى الخارج . اما فى حالة الحرفين « الكاف والجيم » وهى من ضمن مجموعة الحروف الحلقية ، فان احتباس الهواء يحدثه الجزء الخلفى من اللسان مع سقف الحلق الرخو . وفى بعض الحالات لا يكون احتباس الهواء كاملا ، كما يحدث فى حرف « السين » حيث يتسرب الهواء فى ممر ينحصر بين الشفتين العليا والسفلى .

يتضح لنا من الأمثلة السابقة أن عملية قراءة الكلام (Speech Reading) لا تعتمد فقط على ملاحظة حركات اللسان والشفاه ، بل تعتمد ايضا على حاسة اللمس ، حيث ان الطفل عن طريق وضع يديه مثلا على فتحة انف المدرس يستطيع ان يحس بالاهتزازات الصادرة عند نطق حرف « النون » ، وكذلك الحال عند وضع راحة يده امام الفم يستطيع ان يشعر بالهواء الصادر عند نطق حرف « الفاء » . ومعنى ذلك ان عملية قراءة الكلام عند الطفل الأصم هى عملية تعتمد على الادراك البصرى والادراك اللمسى (١١) .

● الفصول الخاصة بالأطفال الصم :

لا يمكن تعليم الأطفال الصم فى فصول خاصة تلحق بالمدارس العادية ، ومن أجل ذلك تنشأ لهم معاهد خاصة بهم . ويختلف عدد الحجرات التى يتكون منها المعهد باختلاف عدد التلاميذ الذين تضمهم ، وقد جرت العادة على ان القاعة الواحدة فى معاهد الصم تضم عددا من التلاميذ يتراوح ما بين ٨ - ١٢ طفلا .

(١١) مصطفى فهمى ، امراض الكلام (الطبعة الثالثة) ، القاهرة مكتبة مصر ، ١٩٦٦ ، ص ٩ - ٢٣

ويشترط فى فصول مدارس الصم ان تكون جيدة الاضاءة للمحافظة على ابصار التلاميذ ، فهم يسمعون بعيونهم . كما ان تعليمهم يعتمد على قراءة الشفاه ، وهذا يتطلب اضاءة كاملة .

وينبغى ان يتوافر فى قاعات الدرس عدد من السبورات والوسائل التعليمية وخاصة مكبرات الصوت . كما يجب ان تزود باللعب والصور والمرايا والجسمات والخرائط والرسوم البيانية والأشكال التوضيحية ، وغير ذلك من الوسائل المعينة .



● مناهج الدراسة :

يجب ان يركز التعليم فى هذه الفصول على ما سبق ان اطلقنا عليه قراءة الكلام ، وهى عملية تحتاج الى مجهود كبير من جانب كل من المعلم والدارس ، كما انها تحتاج الى سنوات طويلة حتى يلم الطفل الأصم بأصولها . وعلى الرغم من اتقان الأصم لقراءة الشفاه ، الا اننا نلاحظ ان طريقة ترجمته لحركات الوجه واللسان والشفاه ، واعطائها دلالات صوتية ، لا تكون بصورة واضحة كما يحدث فى حالة نطق الطفل العادى . وطالما ان عملية تعليم الطفل الأصم الكلام عملية شاقة ، فان البعض يرى ان تبدأ هذه العملية فى مدارس الحضانه . ومعنى ذلك ان تعليم الطفل الأصم لا يبدأ فى سن السادسة كما يحدث بالنسبة للطفل العادى ، بل يجب ان يبدأ فى سن مبكرة . وهذا ما يدعو بعض البلدان المتقدمة الى اصدار تشريعات تحتم على الآباء التبليغ عن اولادهم الصم ليتاح لهم فرص الانتظام فى فصول خاصة بمدارس الحضانه ، حيث يبدون فى تعلم الكلام .

وعندما يصل الطفل الأصم الى درجة يمكن القول معها انه بدأ يسيطر على اللغة عن طريق قراءة الشفاه ، بالاضافة الى سيطرته على العملية الكتابية التى يجب ان تسير جنباً الى جنب مع عملية التعبير الكلامى ، فانه يمكن حينئذ تعليمه العمليات الحسابية والمعلومات العامة وغيرها من المواد ، اذ يجب ان يغطيها منهج الدراسة الخاص بالصم فى المرحلة الأولى .

وعندما نتساءل : هل يدفع الأصم ليستكمل مرحلة التعليم العام ويلتحق بالجامعة بعد ذلك ؟ ام تخطط لهذه الفئة برامج خاصة تتفق مع امكانياتهم ؟

ان الاتجاه الحديث يميل الى ان نهىء للطفل الأصم نوعا خاصا من التعليم ، بعد ان يلم بالمبادئ الأساسية فى العملية التعليمية ، وتقوم هذه الناحية أساسا على العمل اليدوى او التعليم المهنى . ان الطفل الأصم يستطيع عن طريق اتقانه للعمل اليدوى ان يكسب قوته ، ويمكنه اذا ما توافرت لديه القدرة العقلية والمهارة اليدوية ان يمتهن عملا فنيا ويؤديه بنجاح بعد حصوله على التدريب المهنى اللائم .

● الخلاصة :

يتلخص ما سبق مناقشته فى النقاط الآتية :

١ - يعرف الطفل الأصم بأنه ذلك الطفل الذى حرم من حاسة السمع منذ ولادته أو طفولته ، ويعتبر الصمم مما يسبب اعاقا أشد من كف البصر ، لأن الأصم يتعذر عليه الاشتراك فى نشاط المجتمع .

٢ - قد يكون الصمم خلقيا أو مكتسبا . والصمم الخلقى يصاب به الطفل منذ ولادته أو فى سن مبكرة ، مما يعطل نمو اللغة لديه . أما الصمم المكتسب فهو ينشأ عن بعض الحميات والأمراض والحوادث .

٣ - عندما يحاول الطفل الأصم أن يتوافق مع العالم الذى يعيش فيه ، فان تكيفه يظهر فى صور مختلفة . فقد يقبل أن يحيا كفرد معوق ، أو ينسحب وينعزل عن الآخرين . وفى كلتا الحالتين يشعر الأصم بعدم الأمن عند مخالطة الآخرين .

٤ - وقد اجريت عدة دراسات على الأطفال الصم وضعاف السمع ومقارنتها بالأطفال العاديين ، واتضح منها انه يمكن تطبيق اختبارات الشخصية على الأطفال الصم اذا روعيت امكاناتهم اللغوية المحدودة . وأظهرت هذه الدراسات ما يأتى : أن الأطفال يميلون بسبب اعاقنتهم الى الانسحاب من المجتمع ، كما ان لديهم مشكلات تختص بالسلوك كالعدوان والسرقة ، كما يميلون الى الاشباع المباشر لحاجاتهم ، وأن نضجهم الاجتماعى غير كامل .

٥ - بالنسبة للاختبارات النفسية ، فانه يمكن أن يستخدم مع ضعاف السمع من الراشدين الاختبارات الكتابية التى تستخدم مع الأسوياء وينبغى التأكد من المستوى اللغوى للاختبارات ومدى ملاءمتها لمن يعانون

من قصور فى السمع أو الاتصال ، والتأكد من فهمهم لتعليمات الاختبار قبل تطبيقه . وفى كثير من الحالات يمكن الاكتفاء بالأجزاء العملية من الاختبار ، كما فى حالة اختبار « وكسلر » للذكاء ، وكذا الاختبارات الاسقاطية ، واختبارات المهارة اليدوية والاستعداد الميكانيكى لاعتمادها على الانجاز العملى .

٦ - ينبغى مراعاة الدقة فى تفسير نتائج الاختبارات التى تتضمن مفاهيم لغوية وواجبات لفظية . ويلاحظ أن فقد السمع فى مرحلة الكبر قد لا يؤثر على نتائج الاختبار الذى يتضمن مفاهيم لفظية ، بعكس الحال اذا حدث الصمم فى مرحلة الطفولة . وينبغى دراسة النتائج النهائية للاختبار بجانب مفردات الاختبار كمؤشرات للقدرات والتحصيل وسمات الشخصية . ويراعى دائما اختبار من يعانون من الصمم والضعف الشديد فى السمع اختبارا فرديا ، مع مراعاة توافر جو من السماحة والتقبل بين القائم بالاختبار والأصم .

٧ - هناك طريقتان لتعليم الأطفال الصم : تعرف الطريقة الأولى باسم طريقة الاشارة ، وهى تعتمد على الاشارات والايماءات وحركات الفم المعبرة عن الأفكار . والطريقة الثانية هى الطريقة الشفهية التى تعتمد على ملاحظة الطفل لحركات الفم والشفاه واللسان .

٨ - تعتمد قراءة الكلام على الربط بين صوت معين والحركة التى تصدر عن الشفاه أو الحلق أو اللسان ، كما تعتمد أيضا على حاسة اللمس ، أى أنها تستند الى الادراك البصرى والادراك اللمسى .

٩ - تنشأ معاهد خاصة للأطفال الصم ، وبها فصول جيدة الاضاءة تساعدهم على قراءة الشفاه ، وينبغى ان تتوافر فيها السبورات ومكبرات الصوت والوسائل التعليمية . وقد اتضح أن انسب انواع التعليم للصم هو التعليم المهنى .



الفصل العشرون

تاهيل المتخلف عقليا

من أهم الأهداف التي نسعى إليها في مجتمعنا العربي : توفير الرعاية الاجتماعية لجميع المواطنين . ومن النواحي التي تستحق الرعاية والاهتمام العناية بالمشكلات الخاصة بفئات معينة ممن يقاسون نقصا في أى ناحية جسمية أو عقلية بقصد تاهيلهم للقدرة على تكييف أنفسهم للحياة ، حتى لا يكونوا طاقة معطلة تعوق التطور والتقدم الاجتماعى .

وفى ضوء البحوث والدراسات العلمية فى ميادين الطب وعلم النفس والتربية يمكن تعريف التخلف العقلى بأنه :

« حالة عدم اكتمال النمو العقلى بدرجة تجعل الشخص غير قادر على مواءمة نفسه للبيئة العادية ، بحيث لا يستطيع الاحتفاظ ببقائه وحياته بين غيره بدون اشراف أو حماية أو رعاية خارجية ، على أن يكون ذلك ملازما للشخص من بدء حياته الأولى » .

ومن المهم أن نقرر أن الناس لم يخلقوا جميعا متساوين من حيث القدرة العقلية العامة أو الفكاء ، بل خلق الله الأذكىاء والمتوسطين فى الذكاء كما خلق الأغبياء وضعاف العقول .. وهذه كلها مراتب متفاوتة فى القدرة العقلية أو الذكاء ، أى أن الفرق بين الشخص الذكى والغبى وضعيف العقل هو فرق فى الدرجة وليس فى النوع .

إن الذكاء وسيلة من أهم الوسائل التى تميز طفلا عن غيره من الأطفال ، بل لعله من أهم العناصر التى يختلف فيها الأطفال اختلافا واضحا فى معظم الأحيان . وعلى الرغم من وجود هذه الاختلافات منذ الولادة . فإن فروق الذكاء هذه يصعب رؤيتها أو قياسها فى هذه السن المبكرة . فاذا ما كبر الطفل قليلا استطعنا أن نقارن بين سلوكه وسلوك غيره من الأطفال الذين هم فى مثل سنه ، لنرى هل يستطيع أن يمارس من الأفعال التى تتسم بالذكاء عددا أكثر أو أقل من عددها لدى الأطفال الآخرين ، أم أنهم جميعا سواسية فى هذا السبيل . وإذا كبر الأطفال

اتضحت فروق الذكاء فيما بينهم ، وامكن تمييزها ورؤية مظاهرها ، واصبح الذكاء عنصرا هاما فى حياة الأطفال وبالتالى فى حياة آبائهم ومعلميهم .

ان الطفل - حتى وهو فى سن الثالثة - يعرف تعبيرك حين تمزح فتناديه باسم تدليل ، ان هذا اشعار له بتسمية تطلقها عليه هو دون سواه . اما فى المدرسة الابتدائية ، فان الأطفال يدركون ان بعض الناس يفضلون غيرهم شكلا ومظهرا ، مهما حاولنا ان نخفى هذه الحقيقة عنهم . وكلما انتقل الطفل من فرقة دراسية الى فرقة اعلى ، اتضح له ان صفات مثل « وسيم » و « سريع » و « ذكى » و « متوثب » و « مجتهد » كلها صفات حميدة يجدر به ان يتحلى بها ، كما يدرك ان حصوله على اعلى درجات دراسية او نجاح ماهر كلها مميزات يامل فى تحقيقها ، وان من يحصل عليها تضعه فى مرتبة تعلق على غيره من الأطفال الآخرين .

اما الآباء والمعلمون فانهم يدركون - أيضا - ان تلك الفروق كبيرة . ان مستقبل الطفل التعليمى ومستقبله المهنى سواء بسواء يعتمدان فى القدرات العقلية لدى الأطفال ، كما يدركون ما لهذه الفروق من أهمية على مقدار ذكائه ومهارته وخبرته ، كما يتوقف على مجال هذا الذكاء وما يتميز به فيه .



● ما هو الذكاء ؟

ليس من السهل تعريف الذكاء ، فنحن لا نستطيع ان نعزل الذكاء ثم نحصه تحت المجهر . ولكننا نستطيع ان نلاحظ الذكاء وهو يؤدى وظيفته ويعمل ، فاننا نستطيع ان نراه كل يوم فى سلوك الناس . فالذكاء وسيلة من وسائل السلوك . وللذكاء وسائل عديدة يفصح بها عن نفسه فى باكورة حياة كل فرد ، وليس مقصورا على تلك الاختبارات التى نعطيها للكبار الراشدين . فتعلم الكلام ، واصلاح أجهزة الراديو ، وبناء المنازل ، وادارة المناقشات ، كلها طرق واساليب للسلوك الذى يتسم بالذكاء . انها كلها وسائل لحل المشكلات ومسايرة المواقف الصعبة الجديدة التى تعرض للانسان فى حياته ومحاولة التغلب عليها . فالذكاء - بمعناه الواسع - هو القدرة على السير بنجاح فى هذا العالم المعقد ، ومعناه المحدود ، فهو يبدو فى قدرة الناس على الافادة من خبراتهم السابقة فى التهيؤ للمواقف الجديدة التى تعرض لهم .

ولقد عرف علم النفس الذكاء بأنه :

« القدرة على الكشف عن الصفات الملائمة للأشياء وعلاقتها بعضها ببعض ، أو صفات الأفكار الموجودة أمامنا وعلاقتها بعضها ببعض الآخر . وهو القدرة على التفكير فى العلاقات أو التفكير الانشائى الذى يتجه الى الحصول على غرض ما . فالشخص الذكى هو الذى اذا ما واجه مشكلة ، فانه يستطيع ان يدرك الصفات الهامة للأشياء أو الأفكار التى أمامه والمتعلقة بهذه المشكلة ، كما انه يستطيع ان يستدعى أفكارا اخرى ملائمة » .

وهناك مجال للذكاء فى فهمنا للأشخاص والتعامل معهم ، كما هو الحال فى فهمنا للأشياء ومعالجتها . وهنا - كما فى الحالات الأخرى - يصبح الاختلاف فى الذكاء اختلافا فى القدرة على التفكير فى العلاقات . فالشخص الذى لا يفهم التفكير الانسانى والسلوك الانسانى ، كالشخص الذى لا يفهم العالم الخارجى ، هو الشخص الذى لا يقارن ملاحظاته بعضها ببعض ، وهو الذى لا تثير فيه هذه الملاحظات أفكارا جديدة ، والذكاء يدخل فى جميع انواع تفكيرنا ، وهو عبارة عن القدرة على اكتشاف العلاقات الملائمة ، والقدرة على استنتاج المتعلقات الملائمة .

وتوضح ملاحظتنا اليومية للذكاء ، وما يفصح عنه من امور ، نقطتين هامتين . أولا : أن بعض الناس اذكى من غيرهم . ثانيا : ان معظم الناس يظهران فى نواح معينة ذكاء اكبر مما يظهرانه فى نواح اخرى . فالناس يختلفون اختلافا واضحا فى قواهم العقلية . ويأتى فى اول القائمة قلة من الموهوبين فى الذكاء ، وهم فئة نادرة عددها قليل ، وهؤلاء لهم آراء وأفكار ينفردون بها دون سواهم ، ويستطيعون ترجمة هذه الآراء وتلك الأفكار الى مخترعات عظيمة أو خطط حربية ناجحة أو الى كتب يؤلفونها . وهؤلاء الناس هم الذين استطاعت عقولهم ان تساعد على تغيير مجرى التاريخ . وفى الطرف المقابل فاننا نرى فئة قليلة اخرى ، تشمل اولئك الذين تحيرهم أبسط الامور فى الحياة وتتعدق امامهم اسر مشكلاتها . وبين هذين الطرفين - أى بين فئة الموهوبين وفئة المحرومين - نرى جمهرة الناس التى تشمل الغالبية من السكان ، وهؤلاء هم فئة المتوسطين فى الذكاء ، وهم فئة من الناس العاديين . فهم ليسوا اذكياء أو اغبياء .

● مراتب الضعف العقلي وأسبابه :

ينقسم ضعاف العقول عادة الى طبقات حسب درجة الضعف العقلي التي تؤثر في سلوكهم الاجتماعى وقدرتهم على التعلم وانجاز العمل . وهذه الطبقات هي :

أولا - طبقة المعتوهين (Idiots) :

وهي ادنى طبقات الضعف العقلي ، ويمكن تعريفهم بأنهم « الأشخاص الذين يوجد عندهم ضعف عقلى بدرجة تجعلهم غير قادرين على حماية انفسهم ضد الأخطار المادية البسيطة » . وتتميز هذه الطائفة من ضعاف العقول بأنهم لا يستطيعون التفاهم مع غيرهم بالكلام بسبب نقص قدراتهم العقلية العامة ، فيكون كلامهم مكونا من مقاطع بسيطة وأصوات غير مفهومة ، ويكون فهمهم لما يقال لهم محدودا بحيث لا يصل الى اكثر من تلبية الأوامر البسيطة . ومن الطبيعى ان هؤلاء لا يمكنهم ان يتعلموا بالمدارس ، او ان يقوموا بأى عمل مفيد ، بل انهم بحاجة الى من يرعاهم ويتولى شئونهم كالأطفال تماما . وافراد هذه الطبقة لا يمكن ان يصل عمرهم العقلي لأكثر من ثلاث سنوات مهما بلغ عمرهم الزمنى ، وتكون نسبة ذكائهم اقل من ٢٠ ، ومعظمهم من أعمار صغيرة نظرا لوفاة أفراد هذه الطائفة بكثرة بالنسبة لباقي الطبقات .

ويغلب ان يكون الضعف العقلي فى المعتوهين مصحوبا بضعف فى التكوين الجسمى ، وفى الحواس ، وفى التوافق الحركى ، وفى الإدراك ، وفى القدرة على التمييز بين المدركات المختلفة ، ولا يستطيع المعتوهون ان يوجهوا طاقاتهم حتى نحو اللعب ، كما لا يمكنهم الاستغناء عن رعاية الآخرين وحمايتهم باستمرار .

ثانيا - طبقة البلهاء (Imbeciles) :

« وهم الأشخاص الذين يوجد عندهم تخلف عقلى ، وان كان لا يصل الى درجة العته ، الا أنه يكون ظاهرا لدرجة تجعلهم غير قادرين على رعاية انفسهم او مباشرة مصالحهم الخاصة أو ان يتعلموا ذلك » . وهم لا يستطيعون التفاهم مع غيرهم بالتعبير اللغوى التحريرى رغم اعطائهم الفرصة والوقت الكافى لتعلم الكتابة ، وهم وان كانوا يستطيعون عد

الأرقام البسيطة ، الا أنهم لا يستطيعون القيام بالعمليات الحسابية البسيطة . وعن طريق العناية الفردية يمكن تعليمهم قراءة وكتابة كلمات ذات حرفين أو ثلاثة حروف وجمع وطرح الأرقام البسيطة . وهم يستطيعون تقليد أى رسم هندسى أو ادراك أى جزء ناقص من صورة تعرض عليهم .

ولهذا لا يمكن تعليمهم بالمدارس العادية اطلاقا ، ويمكن تدريبهم على القيام ببعض الأعمال اليدوية الروتينية التى لا يكون فيها أى تصرف أو تغيير فى الحركات وأشراكهم فى أعمال النظافة المنزلية وتدريبهم على بعض العادات المفيدة لهم . ولكنهم لا يستطيعون الاعتماد على أنفسهم فى كسب عيشهم لعجزهم عن الانتاج المادى الكافى لذلك .

ويتميز البلهاء عن المعتوهين بأنهم لا يستطيعون أن يتعودوا حماية أنفسهم من الأخطار المادية الخارجية ، كأن يبتعدوا عن النار خوفا من الحريق ، وعن السيارات خوفا من الحوادث . كما أن ادراكهم وفهمهم يصل الى درجة يستطيعون بها الوصول الى منازلهم وحدهم ، وان كانوا يضلون الطريق بسهولة اذا ابتعدوا عن الشارع الذى يسكنون فيه . ونسبة ذكاء هذه الفئة تقع بين ٢٠ و ٥٠ .

ثالثا - طبقة المأفونين (Morons) :

وهم الأشخاص الذين يوجد عندهم تخلف عقلى ، وان كان لا يصل الى درجة البله ، الا أنه يكون ظاهرا بالدرجة التى تجعلهم يحتاجون لرعاية وإشراف ورقابة لحماية أنفسهم أو حماية غيرهم منهم ، أو غير قادرين على الافادة الصحيحة من التعليم بالمدارس العادية . وهم يستطيعون التفاهم بالكلام والكتابة مع غيرهم ، ولكن يبدو فيهم تخلف ملحوظ فى التحصيل وكسب المعرفة بالنسبة لزملائهم الأسوياء ، رغم وجودهم معهم فى نفس الظروف .

ومثل هذه الطائفة لا يمكن أن تصل فى التعليم بالمدارس العادية لأكثر من السنة الثانية الابتدائية ، رغم المحاولات التى يبذلها المدرسون فى تقويمهم . ولكن من الممكن تعليمهم فى مدارس خاصة - وعلى ايدى مدرسين فنيين - العمليات الحسابية الأساسية فى ابسط صورها ، وكذلك بعض الدراسات القائمة على الأعمال اليدوية والصناعات البسيطة .

وتتميز هذه الطائفة عن البلهاء بالقابلية للتدريب على القيام بأعمال

مفيدة لهم فى كسب عيشتهم ، اذا وجدوا الاشراف المصحوب بالعطف والصبر والرغبة فى مساعدتهم ، على أن تكون هذه الأعمال من النوع الذى لا يحتاج الى تصرف أو ابتكار أو تغيير فى سير العمل . وهم ينتجون اذا كانوا يعملون فى جماعة اكثر مما كانوا يعملون منفردين . وتقع نسبة ذكائهم ما بين ٥٠ و ٧٠ .

● أسباب التخلف العقلى :

تنقسم أسباب التخلف العقلى الى عاملين رئيسيين :

أولا - عوامل وراثية :

وهى تتصل بالناحية التكوينية التى تؤثر فى تكوين خلايا الجسم والمخ . وهذا النوع من النقص معروف باسم « النقص العقلى أو الأولى » (Primary Amentia) ، ويمكن التحقق من هذا النوع عن طريق دراسة التاريخ التطورى للحالة ، وكذلك عن طريق دراسة التاريخ العائلى لمعرفة ما اذا كان هناك اثر للنقص العقلى فى الأسرة .

ثانيا - عوامل بيئية :

وهى العوامل المؤثرة بعد تكوين الجنين ، سواء اكان ذلك اثناء الحمل ، ام اثناء عملية الوضع ، ام بعد الولادة . فاصابة الام بالحصبة الألمانية اثناء الثلاثة اشهر الأولى للحمل ، أو تأثير الأشعة المتزايدة أو العقاقير المختلفة خلال مرحلة الحمل ، تؤدى الى تعرض الجنين للاصابة فى المخ مما يؤثر بدورها على الخلايا الخاصة بالناحية الذهنية . وقد تنتج فى بعض الحالات عن الولادة العسرة التى تحدث جروحا وكدمات فى المخ . كما أن تعرض الطفل للسقوط على رأسه قد يسبب التخلف العقلى .

وهناك بعض الحالات التى تكون فيها أسباب التخلف العقلى انفعالية . ولذا يجب العناية بصحة الحامل خلال اشهر الحمل ، وكذا العناية الفائقة بالطفل عقب ولادته ، حيث ان هذه الفترات هى التى تقرر مصير الطفل . فلا بد من العناية الطبية بالحامل لتجنب التخلف العقلى للطفل مستقبلا ، كما يجب الاهتمام والرعاية اثناء اشهر الحمل حتى لا يولد الطفل قبل موعده مما قد يؤدى الى حالات التخلف العقلى .

● رعاية المتخلفين عقليا :

ان ضعاف العقول يعيشون عالة على غيرهم ، ويسببون كثيرا من القلق والضيق لذويهم نظرا لعدم قدرتهم على رعاية شئونهم بأنفسهم ولتعرضهم للأخطار ، كما انهم اكثر تعرضا للانحراف . وتتلخص اسس رعاية المتخلفين عقليا فيما يأتى :

اولا - التشخيص المبكر :

اذا ظهرت بوادر التخلف العقلى على طفل ما قبل سنى الدراسة ، فيجب على الآباء والأمهات ان يسرعوا بتحويله الى العيادة النفسية او المؤسسة الخاصة بالتخلف العقلى للتأكد من وجود هذا التخلف العقلى . كما ينبغى على نظار المدارس والمدرسين ان يقوموا بتبليغ الادارات التعليمية عن هذه الحالات لتحويلها الى العيادات النفسية الطبية التى تقوم بدورها باجراء اللازم للتأكد من وجود الضعف العقلى .

ثانيا - تنظيم رعاية المتخلفين عقليا :

اذا ثبت وجود الضعف العقلى يجب تحويل الحالات الى جهات يضمن لهم فيها التربية والتدريب المناسب لاستغلال ما لديهم من قدرات عقلية الى اقصى حد ممكن ، مما يساعدهم على تكوين عادات صالحة وتعلم بعض الأعمال والمهن الميسورة التى تساعدهم على كسب العيش . واهم هذه الجهات ما يأتى :

١ - المدارس الخاصة : حيث يقدم لهم فيها دراسات قائمة على الاهتمام بالنواحى العملية والمهنية على ايدى مدرسين مختصين فى تعليم ضعاف العقول ، ولا يحول اليها حالات العته او البله .

٢ - المؤسسات الخاصة بالمتخلفين عقليا : وترسل اليها الحالات التى لا تتوافر لها الرعاية والاشراف فى المنزل ، كما تحوّل اليها الحالات التى ينبغى فيها الاسراع بتغيير بيئة الطفل لضمان حمايته او حماية الآخرين منه .

٣ - ابقاء ضعاف العقول فى منازلهم تحت الاشراف المستمر من الجهات المسؤولة عن رعاية ضعاف العقول ، بحيث ترسل اليهم من وقت لآخر زائرات صحيات واجتماعيات للارشاد والتوجيه . وفى هذه الحالة

تقوم الامهات بما يجب عمله من مران وتعليم تحت اشراف المختصين ،
وتوفر على الاهد الكثير من المتاعب التي تتسبب عن القلق فى حالة انتزاع
الطفل من الامرة وارساله الى مؤسسة .

٤ - نقل الطفل من منزل الى منزل آخر من المنازل المرخص لها
بمزاولة احتضان مثل هؤلاء الاطفال (الامرة البديلة) وفى هذه الحالة
يدفع اهل الطفل - او الحكومة فى حالة عجزهم - تكاليف اقامة الطفل
ومعيشته فى الأسرة الجديدة . ويعتبر هذا النظام حلا وسطا بين بقاء
الطفل فى منزله تحت الاشراف ونقله الى مؤسسة أخرى . ويمكن أن
تضم هذه المنازل عددا قليلا من ضعاف العقول بحيث يعيشون فى شبه
عزلة عائلية ، على ان يختار لها الاطفال الذين يسهل قيادتهم ولا يخشى
خطرهم .

ثالثا - العزل فى مستعمرات خاصة :

فى حالات العته والبله او الحالات التي يخشى اشتداد خطرهما ،
تلجأ الهيئات المشرفة على ضعاف العقول الى نظام العزل فى مستعمرات
يبقى بها ضعاف العقول بصفة مستديمة ، حيث يعيشون فى مجتمع خاص
بهم له نظمه ، وينظم لهم شغل وقتهم بما يساعد على تنمية موارد
المستعمرة . ويعهد بالاشراف على هذه المستعمرات الى مختصين فى تربية
ضعاف العقول . وان بقاء ضعاف العقول بهذه المستعمرات يبعدهم عن
جو الحياة المدنية الذى يشعرون فيه بالنقص بالنسبة لغيرهم ، وهم يقضون
فى هذه المستعمرات وقتا يشعرون فيه بالحرية والسعادة والبعد
عن الأخطار .

رابعا - العلاج الطبى :

ليس التخلف العقلى مرضا ، وانما هو درجة من درجات الاختلافات
الفردية الطبيعية فى القدرة العقلية العامة . ويقصد بالعلاج الطبى هنا
تناول بعض الحالات التي يكون الضعف العقلى فيها مصحوبا بامراض
جسمية تتطلب العلاج . وأهم النواحي التي يكون للعلاج الطبى فيها
بعض القيمة ما يأتى :

١ - حالات الضعف العقلى الذى ترجع اسبابه الى اضطرابات الغدد
الصماء ، وقد ثبت نجاح بعض هذه الحالات .

٢ - علاج الطفل والأم في حالات الإصابة بالأمراض التناسلية .
ويؤدي العلاج الى إيقاف تقدم المرض ، وبالتالي يوقف استمرار تناقص
الذكاء ، ولكنه لا يؤدي الى زيادة ايجابية في الذكاء .

٣ - اجراء العمليات الجراحية في بعض الحالات التي يكون السبب
فيها راجعا الى اصابات في المخ ، بشرط ألا يكون سبب الضعف العقلي
فيها وراثيا . ويندر أن تؤدي هذه العمليات الى حدوث تحسن في الذكاء .



الرعاية الاسرية للمتخلفين عقليا

من المسلم به ان آباء الطفل المتخلف عقليا يتوقعون ان يتحملوا
مسئولية اجابة المطالب والحاجات الأساسية للطفل . وعندما يعجز الآباء
عن مواجهة هذه الحاجات الأساسية يعمل المجتمع على معاونة أسرة الطفل
في هذه الناحية . ولا يتخلى الآباء عن مسؤولياتهم تجاه أطفالهم المتخلفين
عقليا في أية لحظة حتى تبرز الحاجة الملحة الى الحصول على المساعدة
الخارجية .

ويتكفل المجتمع - عن طريق مؤسسات رعاية المتخلفين عقليا -
بتوفير البرامج اللازمة للرعاية والعلاج والتدريب بالنسبة لهؤلاء الأطفال
في جميع المراحل ومختلف الفئات . ويجب الا ننظر الى هذه الخدمات التي
تقدمها المؤسسات للمتخلفين عقليا باعتبارها خدمات نهائية بل يجب
اعتبارها خدمات مناسبة لمواجهة احتياجات الفرد المتخلف عقليا لفترة
زمنية محددة لم تستطع الأسرة خلالها ان توفر له الخدمات المناسبة
بمفردها . وعندما تتطور احتياجات الفرد المتخلف عقليا وتحسن خلال
فترة التدريب او التعليم او التأهيل بحيث تتمكن الأسرة من رعايته على
أحسن وجه ، حينئذ لابد من اعادته الى أسرته لتواصل رعايته بمعاونة
المؤسسات المتخصصة في شتى المجالات .

ويجب تقييم الفرد المتخلف عقليا من حيث حاجاته وعلاقتها بمستوى
تواكله او مدى اعتماده على الآخرين ، ومقدار العناية والرعاية اللازمة له .
ويجب ان يوضع في الاعتبار ان حاجات الفرد تتطور خلال مراحل نموه
المختلفة ، سواء في الطفولة او في مرحلة التعليم الابتدائي او في المراهقة
حتى يصل الى سن الرشد .

وعندما يتم تحديد الحاجات الأساسية للطفل المتخلف عقليا ، يصبح لزاما على الأسرة أن تقرر مدى قدرة الآباء على مواجهة هذه الحاجات . ويتضمن ذلك الثبات الانفعالي للآباء واتجاهاتهم نحو طفلهم المتخلف عقليا وعلاقاتهم بأعضاء الأسرة . ومما لا شك فيه أن وجود طفل متخلف عقليا فى الأسرة يؤثر على انفعالات اعضاء الأسرة بصفة عامة ، والآباء بصفة خاصة . وليس معنى هذا بالضرورة أن الآباء لا يتقبلون هذه الحالة باستمرار ، بل اننا نجد كثيرا من الآباء يتقبلون الموقف ويكيفون أنفسهم بالنسبة له مما يجعلهم يضعون خططا ناجحة لرعاية اطفالهم المتخلفين عقليا .

ان مولد طفل متخلف عقليا قد يولد الشعور باليأس والقلق والذنب لدى الأسرة . وقد يصبح هذا الطفل رمزا لنوع من العقاب حل بالأسرة لما يكون قد ارتكبه الأب أو الأم من ذنوب أو آثام ، ويصبح تهديدا لآمال الآباء بالنسبة لابنائهم . وفى مثل هذه الحالات قد يلفظ الآباء الطفل ولا يتقبلونه ويصبح منبوذا منهم ، وقد ينكرون وجود التخلف العقلى ويرحبون بأية فرصة تخلصهم من وجود الطفل معهم بالمنزل . وفى حالات اخرى قد يغالون فى العناية بالطفل ورعايته، وفى حالات أخرى عندما يلحق الطفل باحدى مؤسسات رعاية ضعاف العقول ، نرى الآباء يغالون فى طلب خدمات خاصة ورعاية من المشرفين على المؤسسة بالنسبة للطفل .

ونجد آباء آخرين اقل قلقا وشعورا بالذنب عندما يواجهون هذه المشكلة ، فنراهم يتقبلون الموقف ويقررون من خلال خبراتهم وامكانياتهم مدى قدرتهم على حل المشكلة . وهذا الاتجاه ضرورى للآباء بصفة عامة وللأمهات بصفة خاصة ، حيث يسمح للأم أن تكيف نفسها للموقف وتعمل فكرها على أنها أم قادرة ومتمكنة من مواجهة حاجات طفلها ، ومما لا شك فيه أن قيام الأم برعاية طفلها المتخلف عقليا - بالإضافة الى مسؤولياتها وابعائها فى المنزل - يترك على كاهلها حملا ثقيلًا من النواحي البدنية والانفعالية . وقد يثير وجود الطفل المتخلف عقليا وجود خلافات بين الأب والأم من حيث الأسلوب الذى يتبع فى رعايته ، كما يسبب وجود اتجاهات بعضها ايجابى وبعضها سلبى من أخوته . وقد تكون المكانة الاجتماعية للأسرة سببا فى التعجيل بالحاق الطفل باحدى المؤسسات للتخلص من وجود هذه المشكلة فى الأسرة .

ويحتاج الطفل المتخلف عقليا الى التدريب على رعاية شئونه بنفسه .

وان تلقينه العادات الطيبة يستلزم الصبر والاحتمال والمثابرة . وعلى الآباء ان يكرروا التوجيه للطفل عدة مرات حتى يدركه الطفل ويبدأ فى الاستجابة ، مع ملاحظة ان استجابته تكون بطيئة فى العادة . ومن الضرورى ان تكون التوجيهات واضحة مفهومة مبسطة وخالية من التركيب والتعقيد وأن يصاحبها شرح عملى أو عن طريق الاشارات والحركات . ويلاحظ ألا يعطى الطفل اكثر من توجيه فى وقت واحد لأنه يصعب عليه ان ينفذ اكثر من توجيه .

ومن المتعذر الاعتماد على الطفل المتخلف، عقليا فى انجاز عمل على احسن وجه كما انه غالبا ما يكون بطيئا ، ولذلك فان الآباء يضطرون أحيانا الى عمل الشئ بالنسبة له . ومن المستحسن أن تكون هذه المعاونة للضرورة فقط ، وتشجيع الطفل على أن ينجز الأشياء بنفسه لأن كل نجاح يحرزه يزيد من ثقته بنفسه تدريجيا . والتهذيب وحفظ النظام ضرورى للطفل متخلف العقل كما هو بالنسبة للأطفال الأسوياء . وليس المقصود بالتهذيب العقاب البدنى ، اذ ان العقاب البدنى ما هو الا تنفيس لغضب الآباء ويقلل من شأنهم عند الطفل . وبالإضافة الى ذلك فان الطفل المتخلف عقليا يقاسى الكثير بسبب عجزه وفشله المتكرر بالنسبة لغيره ، ولهذا فهو يحتاج الى حب يقوم على الفهم من جانب آباءه بدلا من الغضب . وليس معنى هذا تدليله ، ولكن تستخدم اساليب معينة معه لتهذيبه فى حالة الخطأ مثل حرمانه من مصاحبة الآخرين لفترة أو حرمانه من اللعب لفترة او حرمانه من شئ يحبه لبعض الوقت ، مع ضرورة الربط بين العقاب والفعل الخاطيء الذى ارتكبه حتى يدرك السبب فى الحال دون تأجيل ، اذ أنه لن يكون قادرا على الربط بين السبب والنتيجة اذا مرت فترة زمنية طويلة بين ارتكاب الخطأ ومعاقبته ، كما يجب عدم تهديده لأنه لا يتمكن من استيعاب التهديدات .

وفيما يلى بعض التوجيهات التى تساعد الطفل المتخلف عقليا على العناية بشئونه الشخصية :

١ - اعط الطفل الوقت الكافى لارتداء ملابسه ، ولا تتعجله ، وقد يستغرق وقتا طويلا ولكن النتيجة تكون افضل فى النهاية .

٢ - لا تحجم عن مساعدته من أن لآخر ، مثال ذلك « سأساعدك على عقد ربطة العنق عندما تنتهى من ارتداء القميص والبنطلون » وبهذا لا يشعر بالملل أو الضيق .

- ٣ - قسم دائما الواجب الى أجزاء ، مثال « البس القميص اولاً ثم البنطلون » .
- ٤ - ضرورة وضع مرآة فى مستوى قامته حتى يستطيع رؤية ما ينجزه من عمل اثناء ارتداء الملابس .
- ٥ - اتاحة الفرصة للطفل حتى ينتقى ملابسه ، ولا ضرر اطلاقاً من اختياره الوانا غير مناسبة ، حتى يتعلم بالتدريج كيف يختار الأشياء المناسبة .
- ٦ - اختيار الملابس السهلة فى ارتدائها وخلعها ، مع ملاحظة ان الألوان الجذابة الملائمة تجعله يهتم بها ، مع تجنب الملابس الضيقة او المعقدة فى اللبس .
- ٧ - قد يلجأ الطفل الى الاخلال بالنظام او سوء السلوك لمجرد لفت النظر او جذب الاهتمام ، حيث يجد انها الوسيلة الوحيدة لاهتمام الآخرين به . ولذلك يجب ان يشعر باستمرار باهتمام من حوله به عن طريق تقييم كل ما يقوم به .
- ٨ - من الضرورى ان نعطى للطفل نمطا طيبا للحديث حتى يفتدى به . فهو لن يستخدم الكلمات الا عندما يستمع اليها . ومن الأفضل البدء بالجمل الواضحة المفهومة غير المختصرة . واستخدم أسماء الأشياء بالطريقة الصحيحة ، واذكر أسماء الملابس اثناء معاونته على ارتدائها ، واذكر اصناف الطعام عندما يتناوله .
- ٩ - ينبغى استخدام اللعب غير المعقدة ، وكذا اتاحة الفرصة للطفل حتى يشارك غيره اللعب فى محيط الأسرة والجيرة ، ومن الأفضل ان يلعب الطفل فى الهواء الطلق وخاصة اذا كان المنزل مزدحماً بأفراد الأسرة .
- ١٠ - حاول ان تشارك الطفل بعض العابه ، وعلمه الطريقة الصحيحة للعب . وتذكر ان اللعب لا تحل محل الأهل والأصدقاء ، بل اعمل على ان يقضى الطفل اغلب وقته مع افراد الأسرة ، وبعض الوقت مع العابه . واعمل ان تسمح بنشاط متعدد للطفل بغض النظر عما يكتنفه ذلك من ضجة ومنازعات مع الاخوة .



تعليم المتخلفين عقليا

يدخل الطفل الى بيئة الفصل المدرسى حاملا معه خبرات اكتسبها من منزله وابويه ومناطق محدودة خارج منزله . وتعمل كل هذه الخبرات كمؤشرات لارشاد المدرس فى وضع البرنامج ، فالطفل يحتاج الى المساعدة فى كل خطوة اثناء فترة التحول من المنزل الى المدرسة ، وهى عالم غريب عنه تماما . ويدرس المعلم الطفل بحذر ، ويساعد على هذا الانتقال بطريقة تتسم بالعطف مع الحزم .

ومن شان النظم اليومية المدرسية ان تتيح الفرصة للاستقرار فى المدرسة بعد ان يكيف الطفل نفسه بالنسبة لهذه الظروف . وقد تشمل النظم اليومية اوقاتا معينة لتناول الغذاء والذهاب الى دورة المياه واللعب فى الهواء الطلق والراحة والموسيقى وغير ذلك . ويتعلم عن طريق التكرار والامثلة الثابتة التى تقدمها المدرسة ان جميع الأطفال فى مجموعته يحضرون الى المدرسة معا ، كما يتعلم ان كل طفل يراعى القواعد الصحية والمحافضة على النظام كما تعلم فى المدرسة . ومن شان هذه النظم ايضا ان تمد الطفل بجو من الامان الذى يستطيع ان يجد فيه المرونة الكافية لتحقيق حاجاته الخاصة .

وتمتد البيئة المدرسية - التى توفر للطفل احتياجاته الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية - بعيدا خارج الفصل ، فهى تمهد السبيل للتفاعل داخل المدرسة وفى المنزل وفى المجتمع . وحيث ان كل انسان يرى البيئة بطريقة مختلفة ، كما ان له اسلوبه الخاص فى التعليم وفقا لأغراضه ومفاهيمه الخاصة ، فيجب ان تشكل البيئة المدرسية بحيث تيسر لكل طفل المكان والوقت والأدوات وواجه النشاط اللازمة لنموه .

* * *

● المكان اللازم للتحرك :

لا يختلف النمو الجسمى للأطفال المتخلفين عقليا عن نمو غيرهم من الأطفال ، فهم بحاجة الى النشاط الحركى الذى يمكنهم من التحكم فى اجسامهم وتنمية أكبر قسط من التناسق . كما أنهم بحاجة الى مكان للحركة والاسترخاء والانطلاق . ويعبر الأطفال عن أفكارهم ومشاعرهم عن طريق

أجسامهم ، ويساعد اتساع المكان الأطفال على أن يتعلموا - عن طريق التجربة والممارسة - وأن يعملوا على إزالة الغموض الذى يكتنف بيئتهم .
و حين تتاح لهم الفرصة الكافية للتحرك ، فانهم يستجيبون للعالم المحيط بهم ويستخدمون الحركة كوسيلة للاتصال فى التعبير عن افكارهم واحساساتهم العميقة .

ولما كانت الحركة عاملا ذا أهمية كبيرة فى برنامج الأطفال المتخلفين عقليا ، فانه من الضرورى اعداد غرفة فسيحة لهم ، فىكون حجم الغرفة اللازمة لعشرة اطفال - وهو عادة الحد الأقصى لفصل المتخلفين عقليا - فى حجم فصل عادى يسع ما بين خمسة وعشرين الى ثلاثين طفلا من ذوى الذكاء العادى .



● الوقت :

يحدد جسم الطفل حركته ، كما انه يحدد مقدار الوقت الذى يحتاج اليه ليكمل عملا ما ، او ليتحرك من مكان الى آخر ، كما يؤثر فى مقدار الوقت الذى يحتاج اليه لينتقل من نشاط الى آخر ، وكذلك يحدد مقدار الراحة التى تلزمه والمجهود الذى يمكن أن يتحملة . فالطفل هو خير مرشد لمعرفة مقدار الوقت الذى يستطيع قضاءه فى الاشتراك فى أى نشاط .
ومن واجب المدرس أن يخصص وقتا كافيا للطفل وان يقسمه بين انواع النشاط الخفيف والمجهود العنيف .



● المواد :

يقوم المدرس بدور الموجه والمرشد فى مساعدة الأطفال لحل مشكلاتهم بقدر ما يستطيعون ، فيحصل الأطفال على التشجيع ليعبروا عن خبراتهم فى الفنون والموسيقى والعناية بانفسهم . وهم يستعملون المواد بشكل مبتكر وبطريقتهم الخاصة اكثر مما يقلدون النماذج التى يصنعها الكبار .
ويحتاج الأطفال الى انواع شتى من المواد يختارون من بينها ما يشاعون ، فهم يحتاجون الى مواد تناسب قدراتهم ، ولكنها تعمل فى نفس الوقت كحافز لمهارتهم وخيالهم وبالملاحظة الدقيقة يستطيع المدرس ان يدرك احتياجات الأفراد الفردية واحتياجات المجموعة .



● الملاحظة والتسجيل وتقديم التقارير :

يساعد المدرس الطفل على تحقيق الأهداف فى أى برنامج تربوى عن طريق الملاحظة والتسجيل وتقديم التقارير فى اثناء قيامه بالتدريس .
والمدرس اليقظ يكون متنبها الى حركة العين التى تنم عن الادراك ، والى اى حركة تصدر من الأيدى أو الجسم عذما يفكر الطفل بحركات جسمه أو يتجاوب اجتماعيا بحركات قدميه . ويتعلم كل مدرس أن يلاحظ التفاصيل وأن يبسطها بعناية على ضوء خبراته الخاصة ومشاعره نحو الطفل واسلوبه الخاص فى التعبير .

وتعتبر ملاحظة وتسجيل الدلائل التى تؤدى الى فهم سلوك الطفل جزءا حيويا من التخطيط اليومي لكل طفل . وتستخدم السجلات فى كتابة التقارير الى الوالدين ، وفى اجتماعات الآباء والمدرسين ، وتساعد الآباء على تنمية التعاون بين المنزل والمدرسة ، كما انها تستخدم فى رسم سير نمو كل طفل وتطوره كفرد ، وفى التخطيط للمجموعة .

ويعمل المدرس على ايجاد اتصال مرن بين المدرسة والمنزل . بتبادل الملاحظات الخاصة بسلوك الطفل . ويتطلب تبادل المعلومات المستمر بين المدرس والوالدين أن ينمى الطرفان قوة الملاحظة لديهما والقدرة على تبليغ الملاحظات ، وذلك لضمان برنامج متوافق للطفل . ويتطلب هذا وقتا وصبرا وجهدا من كل من يعنيه الامر ولكنه يثمر فى تطور الطفل .



● تقويم النمو :

يحصل المدرس - بملاحظته لسلوك التلاميذ وتقديم التقارير عنهم - على تقويم ذاتى له قيمته . ولن يوجد مقياس للتقدير يمكن أن يتضمن جميع احتمالات النمو والتطور لآى طفل ، ومع ذلك فهناك معينات موضوعية يمكن استخدامها كنماذج للرجوع اليها عند تحديد أنماط السلوك وقياسها . وهذه بدورها تعطينا الأساس للتقدير بدرجة ادق فى اى برنامج تعليمى . وهناك أسئلة معينة يحاول المدرس أن يحصل على اجابات لها ، وهى تعطى صورة للطفل باكملة ، بمشكلاته وقدراته وخواص شخصيته التى تعمل كدليل للمدرس فى تخطيط البرنامج .

١ - الاستقرار النفسى :

أمثلة للأسئلة : هل يعانى الطفل من التوتر أو الخوف ؟ ما هى استجابته للمضايقات ؟ هل هناك أفعال متكررة ، كالاhtزاز الى الأمام والخلف ؟ هل توجد ادلة على احساسه بالقلق ؟ هل يضرم العداء لأحد ؟ هل يشعر بالسعادة ؟ هل يثق بالكبار أو يشك فيهم ؟ هل هو منطو على نفسه ؟

ويدرك المدرس الماهر التكوين النفسى لكل طفل على حدة ، ويجمع الملاحظات عن اتجاهات الطفل التى تبرزها الأسئلة السابقة ، فإذا تبين أن الطفل متوتر بشكل غير عادى فعليه أن يوجه له اهتماما خاصا . ويعتبر اللعب الذى يتضمن استخدام العضلات من الوسائل الفعالة للعلاج .

٢ - التفاعل الاجتماعى :

أمثلة للأسئلة : كيف يلعب الطفل ؟ كيف يشارك فى النشاط الاجتماعى ، ما نوع العلاقة القائمة بين الطفل ووالديه ومدرسيه وزملائه ؟ ما هو أثر بيئته المنزلية فى تكيفه الاجتماعى فى المدرسة ؟ ما هو استعداداه لتقبل النشاط الاجتماعى فى الفصل ؟ هل يعتمد على غيره أو على نفسه ؟ غالبا ما يكون الطفل عند بدء التحاقه بالمدرسة غير ناضج اجتماعيا ويفضل اللعب بمفرده ، وينبغى أن يسمح له باللعب بمفرده حتى ينضج استعداداه لأن يصبح جزءا من المجموعة تدريجيا . ومن الأفضل أن يفهم المدرس البيئة المنزلية للطفل حتى يتمكن من اختيار الخبرات التى يكون لها معنى بالنسبة للطفل ، فمثلا يجب أن تتوافق العادات الاجتماعية وأنواع الغذاء التى يختارها المدرس مع الصورة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المحلى للأطفال بقدر الامكان .

٣ - الإدراك :

أمثلة للأسئلة : كيف يرى الطفل نفسه بالنسبة للعالم الخارجى ؟ ما هى المعانى التى يصف بها الخبرات ؟ ما هى الخبرات التى أثارت قدراته الإدراكية ؟ ما هى الخبرات التى يحتاج إليها لينمى القدرة على الفهم ؟ ما هى الدوافع التى يتجاوب لها ؟

وحيث ان الاستماع والملاحظة والتجربة والممارسة كثيرا ما تسبق

التعلم ، فعلى المدرس ان يبحث بعناية ليكشف الخبرات التى تثير اهتمام كل طفل ، فاذا اظهر الطفل اهتماما بكرة مثلا فيستطيع المدرس ان يسترشد بهذا الدليل وان يشجع على دفعها او قذفها . وسيؤدى ذلك الى نشاط عضلى صحى ، كما سيؤدى الى التفاعل مع زملائه من الأطفال . وبمضى الوقت سوف ينطق باسم الكرة ويدرك معناها ويستخدم الكلمة فى عبارة أو جملة ، وبذلك تصبح الكرة جزءا من خبرة واقعية فى حياته ثم تتكون عنده حصيلة من المعلومات ويبدا ادراكه فى النمو .

٤ - الاتصال بالآخرين :

امثلة للأسئلة : كيف يعبر الطفل عن احتياجاته ؟ ما هى وسائل الاتصال التى يتجاوب معها الطفل بالنسبة للوالدين ؟ هل يمكنه اتباع التعليمات ؟ ما هى وسيلته المفضلة للاتصال بالآخرين ؟ هل يقلد الأصوات والكلمات والأفعال ؟ هل يقبل على الكلام من تلقاء نفسه ؟ هل يواجه أسئلة ؟ هل يستطيع التحدث فى جمل مفيدة ؟ ما هى الموضوعات التى يحب الكلام عنها ؟

ان الاجابة عن هذه الأسئلة تعطى للمدرس أدلة على مستوى التطور الذى بلغه الطفل وعلى كيفية مواجهة المشكلة . كما ان ملاحظة محاولات الطفل فى سبيل الاتصال بالآخرين ستساعد المدرس على ان يقرر هل يجب تركه ليلعب بمفرده فى الوقت الحالى ، ومتى يصبح قادرا على ان يتعلم العناية بنفسه .

● الطرق التربوية الحديثة للمتخلفين عقليا :

لقد بذلت محاولات عديدة لتعليم المتخلفين عقليا ، وتعتبر الفلسفة التربوية التى وضعتها « اليس ديسدرس » (Ailce Descoeudres) لتعليم الأطفال المتخلفين عقليا من أهم الدراسات التى تفردت فى بحث النظام التعليمى الشامل للأطفال المتخلفين عقليا . وكانت تعتقد فى ضرورة اجراء تشخيص كامل للأطفال المتخلفين عقليا ، وبأن الأطفال المعتمهين والبلهاء غير قادرين على التعلم فى المدارس العادية ، ولكن يمكن تعليم الأطفال المتخلفين عقليا من ذوى المستويات العليا فى هذه الفئة فى فصول

خاصة تلحق بالمدارس العادية . ومن ثم فقد أعلنت عدة مبادئ تربوية ، يمثل الكثير منها الاتجاهات الحديثة فى التربية ، وهى تتلخص فيما يأتى :

١ - يجب أن تستغل تربية الأطفال المتخلفين عقليا النشاط الطبيعى للطفل ، وهى بذلك تتفق مع فلسفة جون ديوى التى تنادى « بالتعلم عن طريق العمل أو الفعل » (Learning is Doing) .

٢ - من الضرورى تنمية معارف الطفل عن طريق الادراك وتدريب الحواس والهدف من ذلك هو ضبط وتثبيت المعارف التى اكتسبها الطفل وكذا تنمية معارف جديدة ، مع تحسين التعبير اللفظى من خلال اللوان النشاط التى يقوم بها .

٣ - مراعاة مبدأ الربط أو التركيز ، حيث ان معظم الموضوعات تميل الى أن تتجمع حول عنصر رئيسى . وترى أنه على الرغم من أن الربط طريقة تربوية هامة بالنسبة للأطفال العاديين ، فانه أكثر أهمية بالنسبة للأطفال المتخلفين عقليا ، حيث ان ربط الموضوعات فى مجموعات طبيعية يجعل مضمونها أسهل فهما على الأطفال . وهى تعتقد أيضا أن الربط من شأنه أن يقوى ارتباط الأفكار بعضها ببعض الآخر ويحسنها .

٤ - ينبغى مراعاة الفروق الفردية فى تعليم هذه الفئة من الأطفال . وهذا لا يعنى بالضرورة تعليم هؤلاء الأطفال فرديا ، وانما مواعمة التعليم للحاجات الفردية لكل طفل ، سواء أكان التعليم فى مجموعات أو مع افراد .

٥ - تأكيد الصفة الوظيفية للتعليم . فهى تعتقد اعتقادا راسخا بضرورة استخدام النشاط المتعلم فى الحياة الواقعية اذا أردنا للتعليم أن يحدث ويصبح ذا فاعلية وظيفية فى حياة هؤلاء الأطفال .

٦ - تأكيد أهمية تدريب الحواس والانتباه بالنسبة للأطفال المتخلفين عقليا . ويقرر كثير من الباحثين أن مدى الانتباه عند الأطفال المتخلفين عقليا قصير جدا ، وعلى ذلك فانه لكى يتم تعليمهم ينبغى توجيه الانتباه خاصة للأمور الحسية . ومن ثم فقد قامت « ديسدرس » بتنظيم سلسلة من الألعاب والتدريبات لتنمية حواس هؤلاء الأطفال المتعلقة بالابصار والسمع والتمييز العضى واللمس والذوق والشم .

- ٧ - أكدت فى المنهج الذى وضعته لتربية هذه الفئة من الأطفال أهمية التربية البدنية ، وذلك للأسباب الآتية :
- (أ) أن التربية البدنية توجه النمو المنسق للجسم ، ولهذه الناحية أهميتها للمتخلفين عقليا لتنمية جسم ملائم عن طريق التدريب البدنى .
- (ب) أن حركة الجسم تعتبر عاملا هاما فى نمو العقل .
- (ج) تساعد التربية البدنية على تنمية التناسق الحركى والقدرة الحركية .
- (د) تساعد التربية البدنية على تنمية الشخصية ، حيث انها تنمى الحكم والارادة والقدرة على التحمل والمثابرة والاتصال بالآخرين والثقة بالنفس والتفاعل الاجتماعى .
- ٨ - أهمية العمل اليدوى لهؤلاء الأطفال ، حيث انه ينمى الميول ، والانتباه ، والثقة بالنفس ، والمثابرة ، والقدرة على التعبير عن الأفكار .
- ٩ - ترى أن الرسم فى بعض الأحيان هو الطريقة الرئيسية التى يستطيع بها الطفل أن يعبر عن أفكاره . وقد اعتبرته وسيلة ناجحة للتعبير عن النفس وطريقة مجدية للتدريب على التأزر بين العين واليد . وقد عمدت الى تقوية الارتباط بين الرسم والكتابة والمفاهيم ونمو القدرة على الادراك المكانى والتنظيم .
- ١٠ - تنادى بضرورة أن تشتق المعلومات من خبرة الطفل الخاصة ، وهى بذلك تتفق مع ما يذهب اليه المربون المحدثون . وتقرر ضرورة أن تقابل تربية الأطفال المعوقين عقليا حاجاتهم الواقعية وتشبعها .
- ١١ - ضمنت منهجها ضرورة العمل على تنمية الكلام لدى الأطفال المتخلفين عقليا كجزء من البرنامج التربوى .
- ١٢ - دعت الى تعليم القراءة والهجاء والحساب لكل من يستطيع أن يتعلمها . وقد عملت على تدريس كل هذه النواحي عن طريق الألعاب وممارسة أنواع مختلفة من النشاط .



● الخلاصة :

- يتلخص ما سبق مناقشته فى هذا الفصل فى النقاط الآتية :
- ١ - يعرف التخلف العقلى بأنه حالة عدم اكتمال النمو العقلى بدرجة تجعل الشخص غير قادر على موازنة نفسه للبيئة العادية ، بحيث لا يستطيع أن يحتفظ بحياته دون اشراف أو حماية أو رعاية خارجية .

٢ - يختلف الناس من حيث القدرة العقلية العامة او الذكاء ، وهناك درجات متفاوتة فى الذكاء . ونستطيع ان نلاحظ الذكاء وهو يؤدي وظيفته كما نراه فى سلوك الناس . ويعرف الذكاء بأنه القدرة على الكشف عن الصفات الملائمة للأشياء وعلاقتها بعضها ببعض الآخر .

٣ - هناك مراتب مختلفة للتخلف العقلى . فطبقة المعتوهين هم أدنى طبقات التخلف العقلى وهم الأشخاص الذين يوجد عندهم ضعف عقلى بدرجة تجعلهم غير قادرين على حماية أنفسهم ضد الأخطار البسيطة العادية ، ومتوسط ذكائهم اقل من ٢٠ . وطبقة البلهاء تمثل الأشخاص الذين لديهم تخلف عقلى اقل من المعتوهين ولكنهم غير قادرين على رعاية انفسهم ، ونسبة ذكائهم تقع بين ٢٠ ، ٥٠ . اما طبقة المافونين فهم يحتاجون للرعاية وغير قادرين على الافادة من التعليم بالمدارس العادية . وتقع نسبة ذكائهم بين ٥٠ ، ٧٠ . وقد تكون اسباب التخلف العقلى وراثية أو بيئية .

٤ - تتلخص اسس رعاية المتخلفين عقليا فى : التشخيص المبكر ، وتنظيم رعايتهم اما فى مؤسسات خاصة بهم او فى منازلهم تحت الاشراف المستمر ، أو نقلهم الى أسر بديلة ، أو العزل فى مستعمرات خاصة ، ثم العلاج الطبى . وينبغى معاونتهم على رعاية شئونهم الشخصية .

٥ - تستلزم عملية تعليم المتخلفين عقليا مراعاة المكان اللازم لتحركهم ، والوقت اللازم للحركة ، والمواد التى تدرس لهم ، والملاحظة والتسجيل وتقديم التقارير ، وتقويم نموهم من حيث الاستقرار النفسى ، والتفاعل الاجتماعى ، والادراك ، والاتصال بالآخرين .

٦ - تتلخص اهم المبادئ التربوية لتعليم المتخلفين عقليا فى الآتى : استغلال النشاط الطبيعى للأطفال ، وتنمية معارفهم عن طريق الادراك وتدريب الحواس . ومراعاة مبدأ الربط أو التركيز ، ومراعاة الفروق الفردية فى تعليمهم ، وتأكيد الصفة الوظيفية للتعلم ، وتأكيد أهمية تدريب الحواس والانتباه ، وأهمية التربية البدنية ، وضرورة العمل اليدوى . والفنون ، وضرورة أن تشتمل المعلومات من الخبرة الخاصة للطفل ، وضرورة العمل على تنمية الكلام لدى هؤلاء الأطفال ، وتعليم القراءة والحساب للقادرين على التعلم .



مراجع الباب السابع

- ١ - المركز النموذجى لرعاية وتوجيه المكفوفين . التقرير السنوى .
القاهرة ، ١٩٧٢ .
- ٢ - جمال الدين خواسك . « التربية الخاصة بالنسبة للمكفوفين
وضعاف البصر » . حلقة تربية الموهوبين والمعوقين فى البلاد العربية ،
١٩٦٩ .
- ٣ - سيد خير الله . لطفى بركات احمد ، سيكولوجية الطفل الكفيف
وتربيته . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٦٧ .
- ٤ - سيد عبد الحميد مرسى ، تحليل العمل واستخدامه فى التأهيل
المهنى . القاهرة : مؤسسة التأهيل المهنى ، ١٩٥٥ .
- ٥ - سيد عبد الحميد مرسى (ترجمة) ، التوجيه المهنى لذوى
العاهات . القاهرة : دار احياء الكتب العربية ، ١٩٥٩ .
- ٦ - سيد عبد الحميد مرسى (ترجمة) ، اسس التأهيل المهنى .
القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٢ .
- ٧ - سيد عبد الحميد مرسى ، سيكولوجية المهن (الطبعة الثالثة) .
القاهرة : المطبعة العالمية ، ١٩٧٤ .
- ٨ - صلاح مخيمر (ترجمة) ، رعاية المكفوفين نفسيا واجتماعيا
ومهنيا . القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٦٩ .
- ٩ - عبد المجيد عبد الرحيم ، لطفى بركات ، سيكولوجية الطفل
المعوق وتربيته . القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٦ .
- ١٠ - مائة أنور المفتى ، « اعداد صورة معدلة لاختبار وكسلر/بلفيو
لذكاء الراشدين والمراهقين لتطبيقه على المكفوفين » . رسالة ماجستير
غير منشورة . القاهرة : كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، ١٩٧١ .
- ١١ - محمد الطيب ، « دور الخدمة الاجتماعية فى مدارس
المكفوفين » مذكرات غير منشورة . المركز النموذجى لرعاية وتوجيه
المكفوفين ، ١٩٧٣ .
- ١٢ - محمد عبد النعم نور ، « تأهيل المكفوفين وضعاف البصر » .
حلقة تربية الموهوبين والمعوقين فى البلاد العربية . القاهرة : جامعة
الدول العربية ، ١٩٦٩ .

١٣ - مصطفى فهمى ، سيكولوجية الاطفال غير العاديين (مجالات علم النفس ، المجلد الثانى) . القاهرة : مكتبة مصر ، ١٩٦٥ .

١٤ - مصطفى فهمى ، أمراض الكلام (الطبعة الثالثة) . القاهرة : مكتبة مصر ، ١٩٦٦ .

١٥ - وزارة الشؤون الاجتماعية ، التاهيل الاجتماعى للمعوقين . القاهرة : مؤتمر وزراء الشؤون الاجتماعية بالدول الافريقية . القاهرة ابريل ١٩٦٧ .

16 — Amer Foundation for the Blind; Concerning the Education of Blind Children. New York : Amer . Found. for the Blind, 1950 .

17 — ——— ; Services for Blind Persons, in the U.S. New York : Amer . Found. for the Blind, 1960 .

18 — Bauman, M.A.; Adjustment to Blindness. Harrisburg, Pa. : Pennsylvania state Council for the Blind, 1954.

19 — ——— ; A manual of Norms for Tests used in Counseling Blind Persons . Wash. D. C. : Amer . Assn. of Workers for the Blind, 1958 .

20 — Bauman, M., and S. Mullen; « Performance Tests of Intelligence for the Adult Blind:A Comparison of three measures. « Blindness Annual, » 2. 1965.

21 — Berlinsky , S.; « Measurement of the Intlligence and Personality of the Deaf : A Review of Literature . » J. Speech Hearing Dis., 1952, 17. 39 - 54.

22 — Brunshwig , L : ; A Study of Some Personality Aspets of Deaf Children. New York : Teachers College, Columbia Univ , 1936 .

23 — Cholden, L.S., A Psychiatrist Works with Blindness. New York : Amer. Found . for the Blind, 1958.

24 — Cruickshank, L. (ed.) ; Psychology of Exceptional children and Youth. Englewood of cliffs, N.J. ; Prentice - Hall, 1955 .

25 — Dale, E.; **Audio-Visual Methods in teaching**. New York: Dryden Press, 1946.

26 — Dairs, H., and S.R. Silverman (eds).: **Hearing and Deafness** (Rev. ed .) New York : Rinehart, Holt, & Winston. 1960 .

27 — Dean, S. I.; « Adjustment Testing and Personality Factors for the Blind . » **J.Consult. Psychol .** 1957, 21, 171 - 177

28 — Frampton, M. E. and E.D. Galt (eds).; **Special Education for the Exceptional** . Boston ; Porter Sargent, 1955.

29 — Garrett, J. F. (ed) ; **Psychological Aspects of Physical Disability** : Wash., D.C. Office of Vocational Rehab, 1953 .

30 — ——— . ; **Psychological Practices with the Physically Disabled**. New York : Columbia Univ. Press, 1962 .

31 — Hayes, S.P. **Mental measurement of the Blind, Old and New**. « The Amer, Assn of Instructors for the Blind, 1950 .

32 — Hodgson, K. W.; **The Deaf and Their Problems**. New York : Philosophical Library , 1954.

33 — Institute for Special Workers for the Aural Disabled; **Rehabilitation of the Deaf and Hard of Hearing**. Wash D. C. : Office of Voc. Rehab ; 1950.

* * *

ملاحق :

- الملحق « ١ » : دراسة حالة فى الارشاد النفسى .
- الملحق « ب » : امثلة للبطاقات المستخدمة فى التوجيه والتاهيل المهنى .
 - بطاقة تحليل العمل .
 - بطاقة توصيف ومواصفات وظيفة .
 - البطاقة النفسية .
 - البطاقة المهنية .
 - بطاقة تقييم مهنى / نفسى .

● الملحق (١)

دراسة حالة فى الارشاد النفسى

فيما يلى حالة للدراسة لتوضيح جوانب عملية الارشاد النفسى ، وهذه الحالة مستمدة من الواقع الفعلى فى بعض المدارس ، والاسماء التى وردت بها مستعارة ولا تعبر عن شخصية صاحبها . وقد روعى فى تقديم الحالة ان تعرض فى جدول تمثل الخانة الاولى منه تفاصيل مقابلة الارشاد النفسى ، وتتضمن الحالة عدة مقابلات . ويرمز الحرف (ط) الى الطالب والحرف (م) الى المرشد النفسى او الموجه . وفى الخانة الثانية ستذكر بعض الملاحظات عن طريقة المقابلة وما تتضمنه من عمليات نفسية لها ضرورتها فى عملية الارشاد النفسى . وهذه الحالة توضح الارشاد النفسى فى المجال التربوى .

دراسة حالة

« حالة عادل »

عادل طالب بالثانوية التجارية ، اقترب بتردد من مكتب المرشد النفسى بالمدرسة . وكان يبدو خجولا ومتريدا عندما دخل المكتب . ولاحظ المرشد النفسى ان الطالب يبدو حزينا عندما حياه بود ولطف .

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>المقابلة الاولى</p> <p>م ١ : صباح الخير .</p> <p>ط ١ : صباح الخير (بتجهم) .</p> <p>م ٢ : هل حضرت لمقابلتي ؟</p> <p>ط ٢ : حسن . . . الأستاذ كامل مدرس اللغة الانجليزية قال انه من الضروري ان اقابلك (بصوت حزين) .</p> <p>م ٣ : ما هى مشكلتك ؟</p> <p>(لحظة صمت) . . .</p>
<p>١ - هل يفترض الموجه وجود مشكلة لمجرد حضور الطالب لمقابلته ، أم أن هناك مؤشرات تدل على وجود مشكلة ؟</p>	
<p>٢ - ما هو مفهوم الأستاذ كامل عن دور الموجه ؟ هل يوافق الموجه على هذا المفهوم ويتقبله ؟ ما هو مفهوم الأستاذ كامل عن علاقة الطالب بالموجه ؟</p>	<p>ط ٣ : حسن . . . قال الأستاذ انى لا اقوم بعملى الدراسى كما هو مطلوب . ولذا فمن الضرورى ان اقابلك ، فقد تستطيع عمل شىء فى هذا الصدد .</p>
	<p>م ٤ : الأستاذ يرى انك بحاجة الى مساعدة . . . اليس كذلك ؟</p>

مقابلة الارشاد

ملاحظات

ط ٤ : اعتقد ذلك . انا لا اعرف
 ما هو المطلوب منى عمله .
 اعنى انى لا استطيع فهم
 الدروس والاساذ لا يعمل
 شيئاً لمساعدتى . انه يتوقع
 ان افعل مثلما يفعل
 الآخرون .

م ٥ : انك ترى نفسك متخلفا عن
 باقى زملائك ، اليس
 كذلك ؟

ط ٥ : كيف استطيع القيام بما
 يقومون به اذا كنت لا اعرف
 ماذا يفعلون ؟
 (لحظة صمت) ..

ط ٦ : اعنى .. انى .. اظن
 حقيقة بان الاساذ غير
 معقول (صمت) حسن ..
 قد لا اكون احسن طالب فى
 المدرسة ، ولكن الاساذ
 لا يمد لى يد المساعدة
 اطلاقاً . اعنى انه
 لا يساعدنى على ان اتعلم
 اى شىء .

٣ - يبدو ان الوجه قد غير الموضوع
 فجأة . لماذا فعل ذلك ؟
 ما هو شعور عادل حيال
 ذلك ؟

م ٦ : اظن ان هذا يجعلك تشعر
 باليأس .. انت الآن فى
 الصف الثانى ، اليس كذلك
 يا عادل ؟

ط ٧ : نعم ..

(صمت) ..

مقابلة الارشاد

ملاحظات

م ٧ : كيف تسيّر الأمور بالنسبة
لك ؟

ط ٨ : لست أدري .. كنت على
ما يرام فى العام الماضى .
انى اسير جيدا فى
الرياضيات والعلوم ، فانى
اميل اليها .. (صمت)
.. اما اللغة الانجليزية
(بانفعال) حسن . .
فانى لا افهمها على الاطلاق .
انها تختلف عما درستته
فى العام الماضى (يعلو
صوت عادل ويزداد
انفعالا) . ويثور على
الأستاذ ويطلب منى البقاء
بعد انصراف الطلبة آخر
اليوم ، وأبقى بعد انتهاء
الدراسة دون ان اجد اية
فائدة .. اعنى ان هناك
اشياء اقوم بها بعد الظهر .
فانى اساعد والدى فى عمله
بالمتجر الذى يديره . ان
بقائى بعد الظهر بالمدرسة
هو للعقاب .

م ٨ : انت تشعر بالضيق من
استاذك ؟

ط ٩ : بالتأكيد .

م ٩ : انت تشعر بأنه يعقـبـك

الأمور بالنسبة لك ؟

ملاحظات

٤ - يبدو ان الموجه يوافق على رأى عادل بخصوص عدم الحديث عن استاذ بهذه الطريقة . لماذا فعل الموجه ذلك ؟ الى أى مدى يؤثر هذا على العلاقة بعادل ؟

مقابلة الارشاد

١٠ط : نعم .. حسن (صمت) ..
اعتقد ان عنده نوايا معينة بخصوصى - لست أدرى -
اظن انه لا ينبغي ان أتكلم عن الأستاذ بهذه الطريقة .

١٠م : حسن .. (صمت) ..
فى أى شئ يختلف ما تدرسه فى اللغة الانجليزية عما سبق ان درست ؟

١١ط : حسن .. لست ادري ..
كنت احب القراءة والتعبير .. وكنا نقوم بالتدريب على قواعد اللغة ، والان علينا ان نحرر الخطابات للمناسبات المختلفة وما اشبه .. وهذا ما لم اتعوده .

١١م : أنت تظن انك لا تميل الى مثل هذا النوع من الدراسة ؟

١٢ط : حسن ، اظن انى أهتم به .. ولكنى لا ارى فائدة منه فى المستقبل .

١٢م : هناك بعض المنطق والفائدة من هذه الدراسة .

١٣ط : قد يكون هذا صحيحا اذا ما تعلمناه بطريقة سليمة .

(صمت) ..

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>١٣م : الامور تسير من سييء الى اسوأ ، وتدور فى حلقة مفرغة ، اليس كذلك ؟</p>
<p>٥ - هل يحاول الحصول على مساعدة فى جوانب اخرى ؟</p>	<p>١٤ط : نعم . . اعنى انى أحاول الانتظام فى الدراسة ، وأجد صعوبة فى ذلك أحيانا . ان والدى يعملان فى أوقات مختلفة وهما يعتمدان على فى رعاية اخوتى بالاضافة الى العناية بشئونى الخاصة والواجبات المدرسية (صحت) . . من العسير ان اذهب للمدرسة فى المواعيد المحددة مع كل ما اتوم به . وعند وصولى للمدرسة لا أجد من يهتم بحضورى او عسدمه ، ولا أجد مساعدة من احد ولا شئ سوى توقييع العقاب عند أى خطأ .</p>
<p>٦ - ما هو شعور عادل نحو استجابة الموجه لموقفه ؟ وما هى انطباعاته الآن نحو علاقة الارشاد ؟</p>	<p>١٤م : وبصفة خاصة الأستاذ كامل مدرس الانجليزى . . اليس كذلك ؟</p>
	<p>١٥ط : نعم ، انه أسوأ ما فى الموقف .</p>
<p>٧ - يحاول الموجه ان يتجنب نقد الأستاذ كامل . هل يسمح للطالب بنقد استاذة أثناء عملية الارشاد النفسى ؟</p>	<p>١٥م : كيف تسير الامور فى النواحي الأخرى ، أقصد بخلاف الأستاذ كامل ؟</p>

مقابلة الارشاد

ط١٦ : هل تعنى فى المدرسة ؟

م١٦ : نعم فى المدرسة .

ط١٧ : لا بأس بها على ما اعتقد

.. لمست ادرى ما اذا كنت

ساحقق شيئا فى الاختزال ،

ولكنى ابذل جهدى واعتقد

اننى ساتقدم فيه ، كما انى

استطيع الضرب على الآلة

الكاتبة جيدا .. وبالطبع

يتخلف الشخص فى هذا

المجال الى حد ما نتيجة

للغياب المتكرر ولكن

للضرورة احكامها ، وهناك

الكثيرون من زملائى

على هذا الحال .

والاشخاص يختلفون فى

مراحل حياتهم ، فلا يمكن

أن يبقى الفرد غيبيا او احمقا

طول الوقت .

م١٧ : فى حصص الاستاذ . كامل

تشعر بالتخلف والاختلاف

عن الحصص الاخرى ،

اليس كذلك ؟

ط١٨ : نعم ، فهو يجعلك تشعر

بذلك .

م١٨ : انه يسبب هذا الشعور ، هل

هذا ما تقصده ؟

ط١٩ : اذا لم يبذل جهدا لمساعدتى

فانى لا اتعلم شيئا . اذا لم

ملاحظات

٨ - لماذا يحدد الوجه الموقف
بالمدرسة بهذا الشكل ؟ ماهى
البدائل الاخرى ؟

ملاحظات

مقابلة الارشاد

تتعلم اللغة الانجليزية فهل
تستطيع الاستمرار والنجاح
فى أعمال السكرتارية؟ انى
لا اريد ان اكون ضمن قطيع
الكتابة فى المحفوظات .

١٩م : انك تريد ان تتعلم شيئاً ،
ولكنك تشعر بالتخلف
لدرجة انك تحس بانك
لا تتعلم وان المركب
تغرق .

٢٠ط : نعم ، انها تجعلك تشعر
بالتساؤل : ما هو الغرض
من الحضور للمدرسة ؟
اعنى اذا كان الامر سيسير
على هذا المنوال فمن
الأفضل ان التحق منذ
الآن بعمل بأحد المصانع
او بأحد المحال التجارية
فى المدينة او ما أشبهه ،
ولا شك فى انى ساربح من
هذا العمل ما لا يقل عن
مرتب وظيفة كاتب فى
المحفوظات .

٩ - عندما يغالى عادل فى تجسيم
مشكلاته ، يحاول الموجه
ان يعيده الى مواجهة
الواقع . ما اثر هذا على
علاقة الموجه بعادل ؟

٢٠م : هل تريد ان تفعل ذلك ؟

٢١ط : لا . (صمت) ولكن
لا اعتقد انى ارجب فى عمل
روتينى بالمحفوظات باى
حال .

٢١م : آه . . .

مقابلة الارشاد

ملاحظات

ط ٢٢ : اذا كنت لا تستطيع تعلم اللغة الانجليزية ، فماذا افعل فى المواد التجارية ؟

١٠ - يبدو أن معظم تعليقات الموجه مركزة على المحتوى دون المشاعر ، فما دلالة هذا بالنسبة لعادل من حيث علاقة الارشاد النفسى ؟

م ٢٢ : انك ترغب فى الاستمرار بالدراسة ، اليس كذلك ؟

ط ٢٣ : حسن ، انى لا اود البقاء فى المدرسة اذا ما استمرت على طريقته الحالية .

م ٢٣ : الا ترغب فى التخرج من معهدك ؟

ط ٢٤ : اعتقد انى سأحصل على عمل افضل اذا ما استكملت دراستى وأبواى يعتقدان أن للدبلوم أهميته .

١١ - كان بوسع الموجه أن يركز على هذه النقطة ، ولكنه لم يفعل .
ما أثر ذلك لو فعله على علاقة الارشاد النفسى ؟

م ٢٤ : وانت تهتم به ايضا ؟

ط ٢٥ : نعم اظن ذلك ، فانى ارغب فى الحصول على الدبلوم . . ولكنى لا اعرف اذا كنت سأزداد معرفة عما انا عليه الان .

م ٢٥ : ما نسبة الوقت الذى تخصصه لنفسك فى المنزل ؟

ط ٢٦ : لا يوجد وقت .

م ٢٦ : انك تجد صعوبة فى الوفاء بالتزامات الدراسة ، اليس كذلك ؟

ط ٢٧ : انى لا أستطيع الاستذكار فى المنزل .

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>م ٢٧ : ان الامر اذن يستلزم أن تعتمد على وقتك بالمدرسة لتتعلم كل ما تستطيع ، طالما أنك لا تجد متسعا من الوقت فى المنزل لذلك .</p> <p>ط ٢٨ : انى اضطر للاعتماد على الاستذكار فى قاعة المطالعة بالمدرسة ، ثم ينادى على احد المدرسين ويضيع وقت طويل دون فائدة ، حيث التزم بالاستماع الى محاضرة طويلة عن مساوئى .</p>
<p>١٢ - يبدو ان الموجه يحاول توضيح علاقة الارشاد ، فلماذا ؟</p>	<p>م ٢٨ : مثل الحضور الى هنا ؟</p> <p>ط ٢٩ : ماذا تقصد ؟</p> <p>م ٢٩ : الحضور الى هنا للاستماع الى محاضرة عن مساوئك</p> <p>ط ٣٠ : حسن ، هذا ما ارسلت الى هنا من اجله ، اليس كذلك ؟</p> <p>م ٣٠ : للاستماع الى محاضرة ؟</p> <p>ط ٣١ : اظن ذلك .</p>
<p>١٣ - هل يحاول الموجه ان يوضح لعادل الفرق بين الارشاد النفسى والمحاضرة ؟</p>	<p>م ٣١ : هل ستشعر بتحسن اذا ما استمعت الى محاضرة ؟</p> <p>ط ٣٢ : انها لن تؤدي الى اي تحسن ، بل قد تجعل الموقت اسوا مما هو عليه .</p>

مقابلة الارشاد

٣٢م : ان الموقف يزداد سوءاً ؟
اليس كذلك ؟

٣٣ط : نعم ، انه يجعلك تشعر بان
كل شخص ضدك وانسك
عاجز عن عمل شيء
بمفردك .

٣٣م : حسن (صمت) ماذا تقترح
ان نعمل حيال هذا الموقف ؟

٣٤ط : هل تستطيع تغيير المدرس ؟

٣٤م : اتظن ان هذا يساعدك ؟

٣٥ط : ليس هناك من هو
اسوأ منه .

٣٥م : ستظل ايضا متخلفا فى
دراستك كما هى حالك
الآن ، اليس كذلك ؟

٣٦ط : حسن ، قد يساعدنى مدرس
آخر على انجاز بعض
درومى .

٣٦م : آه ...

(صمت) ...

٣٧ط : لست ادرى اذا كنت
استطيع مواجهة الاستاذ
مرة اخرى . (بصوت
اقرب الى البكاء) لقد
فعل كل ما من شأنه ان
يحقرنى . انه يجعلنى
ابكما لا انطق بحرف فى

ملاحظات

١٤ - يحاول الموجه ان يوصل الى
عادل مفهوم « نحن » ، ما
اثر ذلك على عادل ومشاعره
من حيث حاجاته البارزة فى
الموقف ؟

مقابلة الارشاد

قاعة الدرس ، ثم يستبقيني
بعد انتهاء الدراسة دون
جدوى ، واخيرا يرسلنى
الى هنا .

م ٣٧ : انك اذن لا تطيقه وفى
نفس الوقت تخاف منه .

ط ٣٨ : بالتأكيد انى اخشاه ، ولا
احبه .

م ٣٨ : لماذا ، ما السبب ؟

ط ٣٩ - لان اسلوبه غير سليم فاذا
ما كنت جيدا فى اللغة
الانجليزية فانه يحبك
ويساعدك . واذا لم تكن
كذلك (بانفعال) فانه
يدوسك تحت قدميه فلا
يهمه سوى اللغة .

م ٣٩ : هل هو يهتم بهؤلاء الذين
يبدلون جهدا فى الدراسة
ويتفوقون فى اللغة ؟

ط ٤٠ : بالتأكيد ، فهم مدهشون فى
نظره وقُدوة لباقى
الطلاب .

م ٤٠ : ماذا تظن عن رايه فيك ؟

ط ٤١ : اعتقد انه يرانى شخصا
فظيحا لا اطاق .

م ٤١ : كيف ؟

ملاحظات

١٥ - يبدو أن الموجه يسأل عادل
أن يعود بذاكرته الى الورا
كيف يؤثر هذا على مستقبل
علاقة عادل بأستاذه ؟

١٦ - هنا يسأل الموجه عادل ان
يرى الجانب الآخر من
استاذه . ما هو الدافع الذى
دعا الموجه الى توجيه هذا
المسؤال ؟

مقابلة الارشاد

ط٤٢ : لست ادرى

م٤٢ : انك نوع من الطلاب
المشككين ، اليس كذلك ؟

ط٤٣ : نعم ، ولكنى لست سيئا ،
على الاقل لست اعتقد ذلك .

م٤٣ : انك تثير غضب الاستاذ
على ما يبدو ، اليس
كذلك ؟

ط٤٤ : هناك الكثيرون ممن
يفعلون اشياء اسوأ مما
افعل ولكنه يضع كل شيء
على راسي .

م٤٤ : آه .. كيف يحدث ذلك ؟

١٧ - يبدو ان الموجه يحاول ان
يجعل عادل يرى الموقف
بواقعية وان يتقبل مسؤوليته
فى ذلك . ما هى المشاعر
التي يحتمل ان تنشأ عند
عادل من وجهة نظر علاقته
بالموجه ؟

ط٤٥ : لست ادرى .. فهو يطلب
منا ان ننجز بعض الاعمال
ويتوقع ان نؤديها على
احسن وجه ، واتمنى دائما
ان اكون قادرا على الاداء
الصحيح . لست اعرف
بالضبط ما يريد منى ،
وعندما ارجع الى الكتاب
المرجع الخاص بالمادة اجد

جداول ونماذج لا اعرف
عنها شيئا . وحينئذ يسأل
ماذا تفعل . لماذا لا تنجز
المطلوب منك ؟

م ٤٥ : انك كالغريق لا تدري كيف
تجد مخرجا ، اليس كذلك ؟

ط ٤٦ : ان الأستاذ يقول دائما انى
شخص غير مسئول ، اى
لا اتحمل المسؤولية .

م ٤٦ : انت لا تعتقد ذلك على اى
حال .

ط ٤٧ : لا اعتقد ذلك فعلا ، فانى
اتحمل اعباء عائلية اكثر
مما يقوم به اى شخص
آخر .

م ٤٧ : اعباء عائلية ومسئوليات ،
اليس كذلك ؟

ط ٤٨ : انى اشعر بانى احب هذه
المسئوليات احيانا ولكن ..
لا اعرف كيف اتصرف
حيالها .

م ٤٨ : هل يعرف والدك شعورك
نحو ذلك ؟

ط ٤٩ : ان والدى لا يهتم ، وهو بعيد
عن المنزل معظم الوقت ،
كما ان على ان احل محله
فى العمل ساعات كثيرة

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	حتى يتفرغ للاتصالات الخارجية . كما ان والدتي بعيدة عن المنزل معظم الوقت لانشغالها فى عملها .
١٨ - لماذا لا يدخل الموجه فى مناقشة موقف الأسرة بتفصيل اكثر ؟ ما اثر ذلك على مفهوم عادل لعلاقة الارشاد؟	٤٩م : ولكنهما يودان ان تستكمل دراستك اليس كذلك ؟ (صمت)
	٥٠ط : انهما ينشدان حصولى على الدبلوم . فهما لم يستكملتا دراستهما ، كما ان احدى الأكبر وهو متزوج لم يستكمل دراسته ، وهما يعتبران ان حصولى عليها شئ له قيمته ، حيث يمكن الحصول على عمل افضل . فالشهادة شئ تسئل عنه عندما ترغب فى الالتحاق بعمل .
	٥٠م : بالتأكيد . ٥١م : حسن ، كيف نستطيع ان نجعل الأمور افضل بعض الشئ عما هى عليه الآن؟
١٩ - يطلب الموجه من عادل ان يجيب على سؤاله هو . ما اثر ذلك على علاقة الارشاد ؟	٥١ط : الا أستطيع تغيير المدرسين؟ ٥٢م : هل تعتقد ان هذا يساعد على تحسين الموقف ؟ ٥٢ط : حسن ، لقد تحملت الأستاذ ستة أشهر ، واعتقد

مقابلة الارشاد

ملاحظات

انى استطيع احتماله ثلاثة اشهر اخرى حتى ينتهى العام الدراسى . ولكنى لا اعتقد انى ساتعلم منه شيئا . وانا لم اتخلف عن الدراسة عامدا . . . فلقد كانت والدتى مريضة ، وابى فى عمله باستمرار فمن يتولى شئون الأسرة غيرى ؟ ان الأستاذ لم يفكر فى سؤالى عن سبب تغييرى عن المدرسة (بمرارة) .

٢٠ - يطلب الموجه ثانية من عادل أن يرى الوجه الآخر للموقف . لماذا يفعل ذلك ؟ ما ارتباط هذا بتجنب الموجه لأن ينتقد الأستاذ كامل ؟

٥٣م : انه لم يظهر اهتماما ، وهل ذكرت له السبب ؟

٥٣ط : كلا ، لقد ذهبت اليه لتوقيع اعتذارى عن الغياب وطلب منى الانتظار ، فانتظرت ووقع الاعتذار فيما بعد . وقد سألنى استاذ الاقتصاد عن سبب غيابى وعبر عن سروره لعودتى . (صمت) .

٢١ - ماذا يقصد الموجه بتوجيه هذا السؤال ؟

٥٤م : عادل . . كيف نستطيع جميعا ان نساعدك ؟

ملاحظات	مقابلة الارشاد
<p>٢٢ - عندما طلب عادل من الموجه ان يقف بجانبه هل استجاب الموجه بفاعلية ؟ ما اثر موافقة الموجه على طلب عادل بالنسبة لعلاقة الارشاد ؟</p>	<p>ط٥٤ : هل يمكنك ان تتحدث مع الاستاذ كامل ؟</p> <p>م٥٥ : هل تعتقد ان هذا يساعدك ؟</p> <p>ط٥٥ : انه لن يكون جديرا بمهنة التدريس اذا لم يكن مهتما بطلابه .</p> <p>م٥٦ : حسن ، نستطيع ان نتحدث اليه وسنرى ما يمكن عمله ، هل ..</p> <p>ط٥٦ : (مقاطعا) فى كل مرة طلب فيها ان اعود بعد الظهر ، كنت البى طلبه .</p> <p>م٥٧ : لقد كنت تبقى قريبا من المدرسة احيانا فى نهاية اليوم .</p> <p>ط٥٧ : حسن ، كان ينبغي الا افعل ذلك . ولكن الدراسة تنتهى فى الثالثة . وكنت اذهب الى المكتبة لمراجعة دروسى ولكن لا اجد الهدوء الذى انشده ، وعلى ان انتظر الاستاذ كامل وهذا يضيع وقت فراغى .</p>

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>٥٨م : هل تعتقد أننا لو تحدثنا مع الأستاذ عن ذلك فقد نرتب الأمر بحيث تستطيع الاستذكار في مكان آخر بعد انتهاء الدراسة يومياً؟</p> <p>٥٨ط : لست ادري اذا كان يستطيع ان يفعل شيئاً بهذا الخصوص . فاین استطیع الاستذكار ؟</p>
<p>٢٣ - يبدو ان الموجه يقدم معونته الشخصية لعادل . هل هذا مدخل جيد في اطار مشكلات عادل وحاجاته في هذا الموقف بالذات ؟</p>	<p>٥٩م : تستطيع الاستذكار هنا اذا شئت . فانك تقولي بانك تجد صعوبة في الاستذكار بالمكتبة او بالمنزل .</p>
	<p>٥٩ط : هل استطيع الاستذكار هنا ؟ (برجاء وامل) .</p> <p>٦٠م : بالتأكيد اذا رغبت في ذلك . فالسكرتير يعود الى منزله في الساعة الثالثة ، ويمكنك استخدام مكتبه بعد هذا اذا شئت .</p>
<p>٢٤ : يبدو ان الهدف الاول للموجه هو حل المشكلات العاجلة ، ثم تحول الى ترك الامر لعادل ليتحدث عما يعن له . فهل هذه طريقة سليمة للافادة من علاقة الارشاد؟</p>	<p>٦٠ط : هل ستكون هنا ؟</p> <p>٦١م : اعتقد ذلك فاغلب الوقت اكون هنا بعد انتهاء الدراسة الى حوالى الرابعة والنصف . وتستطيع ان تحضر لتتحدث معي اذا ما شئت او شعرت بحاجة لذلك .</p>

مقابلة الارشاد

ملاحظات

ط٦١ : هل تعنى انك تهتم بذلك؟
(بدهشة) .

م٦٢ : بالتأكيد انى اهتم .

ط٦٢ : لا يبدو ان احدا آخر يهتم . فهم يعتقدون انك تحضر الى المدرسة لتتعلم فقط .

م٦٣ : هناك اشياء اخرى فى المدرسة اليس كذلك ؟

ط٦٣ : انها تبدو بالنسبة لى هكذا .

لست ادرى - فهناك

اشياء اخرى كثيرة تستغرق

وقتك وتنشغل بها (صمت

- برجاء وامل) . هل

تظن انك قد تراجع بعض

اوراقى وواجباتى اذا ما

استذكرت دروسى هنا

ايضا ؟

م٦٤ : اظن انى استطيع ذلك .

ولن يدهمنى بعد ذلك اننا

نسير فى الطريق السليم

ونلحق بالزملاء فى الدراسة

وتكتسب اهتماما بها . وقد

يهتم الأستاذ كامل أيضا .

ط٦٤ : هل ستخبره بما سنفعله ؟

م٦٥ : اذا رغبت فى ذلك .

ط٦٥ : حسن ، لا بد انه سيجد

شخصا يبصره بالأمور فاذا

ما تركنى احاول فهم

٢٥ : يبدو كما لو كان الوجه قد
اختص نفسه بالمشكلة بعيدا
عن المدرس . كيف كان يمكن
تجنب ذلك؟ ما اثر استئثاره
بالمشكلة عند هذه النقطة
على العلاقات المتضمنة فى
الموقف ؟

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>الدروس بدلا من أن يتوقع منى ما لا أفهم ، فأنسى استطيع أن احصل شيئا . ولكنى عاجز عن ذلك الآن ، بل عاجز عن التفكير .</p> <p>٦٦م : هل تتصور كيف نستطيع ان نفعل ذلك ؟</p> <p>٦٦ط : هل تعنى ان أخبره انا ؟</p> <p>٦٧م : قد يكون من الأفضل أن نقابله سويا ، ما رأيك فى هذا ؟</p> <p>٦٧ط : هل ستذهب معى ؟</p>
<p>٢٦ - يبدو ان الموجه ينوى ان يشرك الأستاذ كامل فى خطة عادل . كيف يستطيع القيام بذلك ؟</p>	<p>٦٨م : اظن ذلك . والآن قد يكون من المفيد أن نجلس سويا ونتصور الطريقة التى تساعدك على الامتدكار وفهم الدروس حتى نناقشها مع الأستاذ كامل ، ونرى اذا ما كان سيوافق عليها .</p>
	<p>٦٨ط : انه سيفقد عقله . فقد قام بتأنيبى والآن انك تقف معى . ارسلنى اليك لتوبيخى والآن تساندنى (ضحكة خفيفة) .</p>
	<p>٦٩م : حسن ، لست أدري اذا كنت متحيزا لاحد . ولكنى هنا لأمم يد المساعدة . وعليك ان تعمل وتبذل جهدك كذلك .</p>

ملاحظات	مقابلة الارشاد
	<p>ط٦٩ : انى انوى العمل بجد ، اذا ما اتاح لى الفرصة لذلك .</p> <p>م٧٠ : لا باس .</p> <p>ط٧٠ : متى ابتدا الحضور للاستذكار ؟</p> <p>م٧١ : منذ اليوم .</p> <p>ط٧١ : على ان ارى الاستاذ اليوم .</p>
<p>٢٧ - هل يذترع الموجه المشكلة من ايدى الاستاذ كامل ومن عادل اضا ؟</p> <p>هل طلب الاستاذ منه ذلك ؟</p> <p>ما اثر هذه الطريقة فى معالجة المشكلة على العلاقة بين الموجه والاساذ وعلاقة عادل بكل منهما ؟</p>	<p>م٧٢ : ماذا لو انى اخبرته بانك ستقابلنى اليوم . استطيع ذلك ، ثم نبدا التخطيط سويا ، هل توافق ؟</p> <p>ط٧٢ : موافق .</p>
<p>٢٨ : هل يتيح الموجه الفرصة لعادل حتى يحضر للارشاد النفسى كما يحضر للاستذكار فى المكتب ؟ هل هذه الطريقة سليمة من وجهة نظر علاقة الارشاد ؟</p>	<p>م٧٣ : ساكون سعيدا اذا حضرت لمقابلتى عندما تشعر برغبتك فى ذلك .</p> <p>ط٧٣ : حسن ، فليس هناك شىخص آخر ينيصت لى .</p> <p>م٧٤ : هذا موقف شاق بالنسبة لك ، اليس كذلك ؟</p> <p>ط٧٤ : اعتقد ذلك . فليس هنيك من يحاول معرفة نواياى الطيبة .</p>

ملاحظات	مقابلة الارشاد
٢٩ - هل يعبر الموجه عن تفهمه وعطفه أكثر من المدرسين ؟ ما مدى تأثير ذلك على مشاعر عادل نحو الموجه والأستاذ ؟	٧٥م : قد يستلزم الأمر المزيد من ذلك فلا يرى الناس الأمر كما يراه غيرهم . ٧٥ط : اعتقد ذلك .
	٧٦م : لقد أزف الوقت لمحاضرتك التالية ، اليس كذلك ؟
	٧٦ط : نعم . فعندى محاضرة اقتصاد .
	٧٧م : حسن ، سأراك فى الساعة الثالثة أذن .
	٧٧ط : الى المنتقى .

● أسئلة للمناقشة :

- ١ - حدد المشكلة الأساسية لعادل .
- ٢ - لخص ما تم فى عملية الارشاد النفسى .
- ٣ - ما الذى قام به الموجه فى هذا الموقف مما لا يستطيعه الاستاذ كامل ؟
- ٤ - ما هى العقبات التى تعترض الأستاذ كامل لمواجهة هذه المشكلة بنفسه ؟ وهل من واجبه حل هذه المشكلة ؟
- ٥ - قوم الدور الذى قام به الموجه .
- ٦ - قوم العلاقة التى نشأت بين الموجه وعادل ، وأوضح الايجابيات والسلبيات فى هذه العلاقة .

● الملحق (ب)

أمثلة للبطاقات والنماذج المستخدمة
في التوجيه والتأهيل المهني

- بطاقة تحليل العمل -
- بطاقة توصيف ومواصفات وظيفة -
- البطاقة النفسية -
- البطاقة المهنية -
- بطاقة تقييم مهني / نفسي -

بطاقة تحليل العمل

- اسم الأخصائي
- ١ - اسم العمل
- ٢ - الرقم
- ٣ - عدد العمال : ذكور
- اناث
- ٤ - المكان
- ٥ - التاريخ
- ٦ - عدد الصفحات
- ٧ - الصناعة
- ٨ - الفرع
- ٩ - القسم

١٠ - تحديد نوع العمل

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(يستكمل هذا الجزء على ورقة منفصلة)

استمارة تحليل العمل

مقتضيات العمل بوجه عام

١١ - تحديد المسؤوليات

.....

.....

.....

.....

١٢ - تفهم العمل

.....

.....

.....

.....

١٣ - التصرف العقلي

.....

.....

.....

.....

١٤ - خفة الحركة والدقة

.....

.....

.....

.....

استمارة تحليل العمل (تابع)

مقتضيات العمل من حيث الخبرة والتدريب

١٥ - الخبرة السابقة المطلوبة

.....

١٦ - بيانات عن التدريب اللازم : (اقل وقت ممكن) :

(ا) للعمال الذين ليس لهم سابق خبرة

(ب) للعمال ذوى الخبرة

المهارة المكتسبة أثناء التدريب	نوع التدريب
.....	التدريب اثناء العمل
.....
.....	التدريب المهني
.....
.....	التدريب الفني
.....
.....
.....	مستوى التعليم العام
.....
.....
.....	النشاط الاجتماعى والهوايات
.....

العلاقة بالاعمال الاخرى

١٧ - الترقيات والنقل ... الخ

١٨ - نوع الاشراف على العامل : مباشر غير مباشر

..... وظيفة المشرف

استمارة تحليل العمل (تابع)

- ١٩ - الاشراف الذي يقوم به العامل : مباشر غير مباشر.....
عدد الذين يشرف عليهم وظائفهم

ملاحظات

- ٢٠ - الأجهزة والآلات والأجهزة المستخدمة

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

- ٢١ - تعريف الاصطلاحات المستخدمة

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

- ٢٢ - ملاحظات

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

استمارة تحليل العمل (تابع)

ظروف العمل ومقتضياته البدنية

اسم العمل

النشاط البدنى اللازم للعمل	انواع المخاطر التى يتضمنها	ظروف العمل
٤٩- القبض باليد	٣٣- المشى	١ - بالداخل
٥٠- المسك بالأصابع	٣٤- القفز	٢ - بالخارج
٥١- اللمس	٣٥- الجرى	٣ - حار
٥٢- التكلم	٢٦- التسلق	٤ - بارد
٥٣- الاستماع	٢٧- الزحف	٥ - تغيرات جوية
٥٤- الابصار	٣٨- الوقوف	مفاجئة
٥٥- رؤية الألوان	٣٩- الدوران	٦ - رطب
٥٦- ادراك المسافة	٤٠- الانحناء	٧ - مبتل
٥٧- سرعة العمل	٤١- الركوع	٨ - جاف
٥٨-	٤٢- الجلوس	٩ - مترب
٥٩-	٤٣- مد اليد	١٠- ذورائحة نفاذة
٦٠-	٤٤- الرفع	١١- ضوضاء
٦١-	٤٥- الحمل	١٢- اضاءة كافية
٦٢-	٤٦- الرمى	١٣- تهوية كافية
٦٣-	٤٧- الدفع	١٤- اهتزاز
٦٤-	٤٨- الجذب	١٥-
		١٦-

تفاصيل النشاط البدنى

تفاصيل ظروف العمل

تفاصيل انواع المخاطر

استمارة تحليل العمل (تابع)

الخصائص المطلوبة للعمل

رقم الاستمارة

اسم العمل

مستوى القدرة					الصفة	مستوى القدرة					الصفة
هـ	د	ج	ب	ا		هـ	د	ج	ب	ا	
					٢٩- القدرة على اتخاذ قرارات						١ - يعمل بسرعة لمدة طويلة
					٣٠- القدرة على التخطيط						٢ - قوة الأيدي
					٣١- المبادأة						٣ - قوة الأذرع
					٣٢- فهم الأجهزة الميكانيكية						٤ - قوة الظهر
					٣٣- الانتباه الى وحدات متعددة						٥ - قوة الساقين
					٣٤- التعبير الشفهي						٦ - مهارة الأصابع
					٣٥- المهارة في التعبير الكتابي						٧ - مهارة الأيدي والأذرع
					٣٦- اللياقة في التعامل مع الآخرين						٨ - مهارة القدمين والساقين
					٣٧- تذكر الأسماء والأشخاص						٩ - نأزر اليدين
					٣٨- المظهر الشخصي						١٠- نأزر العين واليد والقدم
					٣٩- القدرة على التركيز						١١- نأزر اليدين
					٤٠- الاتزان الانفعالي						١٢- تقدير حجم الأشياء
					٤١- العمل تحت ظروف خطيرة						١٣- تقدير كمية الأشياء
					٤٢- تقدير جودة الأشياء						١٤- ادراك شكل الأشياء
					٤٣- العمل في ظروف غير ملائمة بدنيا						١٥- تقدير سرعة الأشياء المتحركة
					٤٤- تمييز الألوان						١٦- حدة الابصار
					٤٥- القدرة على التعامل مع الجمهور						١٧- حدة السمع
					٤٦- الطول						١٨- حاسة الشم
					٤٧- الوزن						١٩- حاسة الذوق
					٤٨- القدرة على الابداع الفني						٢٠- التمييز للمسى
					٤٩- القدرة على التدوق الفني						٢١- التمييز العضلي
					٥٠- القدرة على ادراك الاتجاه والاحتفاظ به						٢٢- تذكر تفاصيل الأشياء
											٢٣- تذكر تفاصيل الافكار
											٢٤- تذكر التعليمات الشفهية
											٢٥- تذكر التعليمات الكتابية
											٢٦- القدرة الحسابية
											٢٧- الذكاء
											٢٨- التكيف (التوافق)

مقتضيات اداء الوظيفة

١ - المهارة :

(أ) التعليم :

(ب) الخبرة :

(ج) التدريب :

(د) الدقة :

(هـ) المبادأة والتصرف :

(و) الآلات والأدوات المستخدمة :

٢ - المسئولية :

(أ) مسئولية الاشراف على الاخرين :

(ب) المسئولية بالنسبة للمواد والخامات والمنتجات :

(ج) المسئولية بالنسبة للآلات والمعدات :

(تابع) مقتضيات اداء الوظيفة

(د) المسئولية بالنسبة للأموال والممتلكات :

(هـ) المسئولية بالنسبة لسرية المعلومات :

(و) المسئولية عن سلامة الآخرين :

(ز) المسئولية بالنسبة للاتصال بالآخرين :

٣ - الجهود :

(أ) الجهود الحركى والبدنى :

(ب) الجهود الذهنى :

٤ - ظروف العمل :

(أ) الظروف (احوال العمل) :

(ب) المخاطر :

التاريخ

التوقيع

اسم الأخصائى

رقم الحالة

مشروع

البحث في وسائل تحسين وتطوير أعمال التاهيل الشامل

البطاقة النفسية

الاسم

التشخيص الطبي للحالة :

نتائج الاختبارات النفسية :

ملاحظات	التقدير	نوع الاختبار
		اولا - قدرات : ١ - قدرات عقلية عامة (ذكاء) ٢ - قدرات خاصة (استعدادات) (ا) ميكانيكية (ب) كتابية (ج) حسابية (د) اجتماعية (هـ) علمية (و) فنية
		ثانيا - ميول : ١ - اجتماعية ٢ - طبيعية ٣ - ميكانيكية ٤ - تجارية ٥ - فنية ٦ - علمية ٧ - اشرافية / ادارية

سمات الشخصية : (ضع علامة × أمام السمات البارزة)

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| ١ - الحيوية والحماس | ١١ - موضوعية |
| ٢ - ضبط النفس | ١٢ - تقبل اجتماعي |
| ٣ - قيادة | ١٣ - نضج عقلي / تركيز التفكير |
| ٤ - ميل اجتماعي/روح اجتماعية | ١٤ - تعاون |
| ٥ - ثبات انفعالي | ١٥ - ذكورة / أنوثة |
| ٦ - المبادرة | ١٦ - الاستقلال/الاعتماد على الذات |
| ٧ - مستوى الطموح | ١٧ - المثابرة |
| ٨ - الطاعة/احترام السلطة | ١٨ - المنافسة |
| ٩ - الشجاعة / الاقدام | ١٩ - تقبل الذات |
| ١٠ - تقبل النقد / النقد الذاتي | ٢٠ - تقدير الذات |

ملاحظات عامة عن الشخصية :

.....

.....

.....

.....

.....

مدى تكافؤ البيئة المنزلية مع حاجات العميل :

.....

.....

.....

.....

.....

اتجاهات العميل نحو الاسرة :

.....

.....

.....

.....

الهوايات والنشاط الاجتماعي :

.....

.....

.....

.....

الحاجات والالتزامات :

.....

.....

.....

.....

القيم والاهداف :

.....

.....

.....

.....

توصيات بشأن التوجيه المهني :

.....

.....

.....

.....

تشخيص مشكلات العميل وتقييم شخصيته :

١ - بناء الشخصية :

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

٢ - تشخيص مشكلات العميل أثناء فترة الارشاد النفسى :

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

٣ - التغيرات التى طرأت على شخصية العميل اثناء فترة الارشاد النفسى :

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

توصيات :

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

نتائج المتابعة :

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

اسم الأخصائى

الوظيفة

التوقيع

التاريخ

مشروع
البحث فى وسائل تحسين وتطوير أعمال التأهيل الشامل
البطاقة المهنية

« سرى »

رقم الحالة

الاسم السن

التشخيص الطبى للحالة :

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

المستوى التعليمى :

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

القدرات : (من واقع البطاقة النفسية)

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

الميول والهوايات : (من واقع البطاقة النفسية)

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

تلخيص نواحى القصور البدنى : (من واقع نموذج تقدير الطاقة البدنية)

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

توصيات ومواصفات الأعمال المقترحة حسب لبيقتها :

المقتضيات اليدوية	المسئولية	المهارة	ملخص الواجبات	اسم العمل	مسلسل

بيانات عن التدريب المقترح :

١ - المهارات البارزة اثناء العلاج بالعمل :

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

٢ - التدريب المقترح :

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

جهة التدريب :

مدة التدريب :

تاريخ ابتداء التدريب :

تاريخ انتهاء التدريب :

ملخص تقارير المتابعة اثناء التدريب :

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

بيانات عن التشغيل :

١ - العمل الذى التحق به العميل :

٢ - علاقته بالتدريب الذى حصل عليه :

٣ - الأجر الذى يحصل عليه :

٤ - مدى توافق العميل بالنسبة لعمله الجديد :

٥ - ملخص تقارير المتابعة بعد التشغيل :

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

اسم الاخصائى

الوظيفة

التوقيع

مشروع البحث في وسائل تحسين وتطوير اعمال التاهيل الشامل

بطاقة تقييم مهني / نفسى

(سرى)

رقم الحالة

السن

الاسم

التشخيص الطبي للحالة

العمل الذى يدرّب عليه

تاريخ انتهاء التدريب

تاريخ بدء التدريب

نتائج الملاحظة

الصفات الشخصية

القدرات اللازمة للتدريب

الصفة	التقدير			
	د	ج	ب	ا
الحبوية والحماس				
ضبط النفس				
القيادة				
الروح الاجتماعيه				
الثبات الانفعالى				
المبادأة				
مستوى الطموح				
تقبل النقد				
النضج العقلى				
الاعتماد على الذات				
المنافسة				
تقبل الذات				
تقدير الذات				
تركيز التفكير				
الذكاء العملى				

القدرة اللازمة	التقدير			
	د	ج	ب	ا
استخدام العدد والالات				
المهارة اليدوية				
للتآزر الحسى - الحركى				
المساب عادات العمل				
القدرة على تحمل العمل والمثابرة				
القدرة على استيعاب التعليمات الشفهية				
القدرة على استيعاب التعليمات الكتابية				
النوافق مع ظروف العمل				
الامتداد للعمل				
مستوى انجاز العمل				
اليقظة والانتباه				
التعاون مع الزملاء والرؤساء				
الطاعة واحترام السلطة				
الدقة فى العمل				
الحذر والحرص				

الأهداف المهنية :

- ١ -
- ٢ -
- ٣ -
- ٤ -
- ٥ -

اعتبارات خاصة تراعى عند التدريب : (من واقع نموذج الطاقة البدنية)

-
-
-

المهارات البارزة أثناء التقييم :

-
-
-

ملاحظات عامة وتوصيات :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

..... التاريخ

..... اسم الأخصائى

..... الوظيفة

..... التوقيع

محتويات الكتاب

الصفحة

تصدير ٥

الباب الاول : مدخل الى الصحة النفسية (٧ - ٦٢)

- ٩ الفصل الاول : المفاهيم الأساسية للصحة النفسية
٢٥ الفصل الثاني : الصحة النفسية والتكيف
٥٠ الفصل الثالث : الصحة النفسية في المدرسة

الباب الثاني : مفهوم التوجيه والارشاد النفسى (٦٣ - ٢٠٢)

- ٦٥ الفصل الرابع : الخدمات النفسية الفردية
٨٦ الفصل الخامس : أسس التوجيه والارشاد النفسى
١٠١ الفصل السادس : نظريات التوجيه والارشاد النفسى
١٥١ الفصل السابع : طرق وأساليب الارشاد النفسى

الباب الثالث : عملية الارشاد النفسى (٢٠٣ - ٣١٢)

- ٢٠٥ الفصل الثامن : وسائل دراسة الفرد
٢٣٦ الفصل التاسع : خطوات الارشاد النفسى
٢٦٢ الفصل العاشر : مجالات الارشاد النفسى
٢٩٨ الفصل الحادى عشر : مسئوليات المرشد النفسى وواجباته

الباب الرابع : التوجيه التربوى (٣١٣ - ٤٠٢)

- ٣١٥ الفصل الثانى عشر : أسس التوجيه التربوى
٣٥٣ الفصل الثالث عشر : المشكلات التربوية
الفصل الرابع عشر : خدمات التوجيه والارشاد النفسى بالمعاهد
٣٦٤ التعليمية

الباب الخامس : التوجيه المهني والتأهيل المهني
(٤٠٣ - ٥٥٨)

- ٤٠٥ الفصل الخامس عشر : عملية التوجيه المهني
الفصل السادس عشر : تحليل العمل واستخدامه في التوجيه
والتأهيل المهني
٤٦٠ الفصل السابع عشر : فلسفة التأهيل المهني وخطواته
٤٩٩

الباب السادس : تطبيقات في التأهيل المهني
(٥٥٩ - ٦٥٠)

- ٥٦١ الفصل الثامن عشر : تأهيل الكفيف وضعيف البصر
٦١٠ الفصل التاسع عشر : تأهيل الأصم وضعيف السمع
٦٣٨ الفصل العشرون : تأهيل المتخلف عقليا

ملاحق

(٦٥١ - ٦٩٤)

- ٦٥٣ الملحق (ا) : دراسة حالة في الارشاد النفسى
الملحق (ب) : امثلة للبطاقات والنماذج المستخدمة في التوجيه
والتأهيل المهني
٦٧٥ محتويات الكتاب
٦٩٥

رقم الايداع ٨٧/٥٥٨٨
الترقيم الدولى ١١٦-٢-٣٠٧-٩٧٧

أميرة للطباعة

عابدين - ت : ٣٩١٥٨١٧