

## تعليمات لمستخدمي الدليل:

### المدرسين، والمشرفين، والطلاب

### Guidelines for Manual Users: Instructors, Supervisors, and Students

إن دراسة وتعليم المهارات المساعدة لأمر ممتع جداً، حيث يتلهف الطلاب على تعلم تقنيات وطرق مهنية، ويستمتعون بالأنشطة المتعددة التي تتيح لهم ممارسة المهارات، وفي الوقت نفسه تشمل تدريب المهارات المساعدة على بعض التحديات الفريدة (مثلاً التمييز بين الأنواع المتماثلة لاستجابات المرشدين مثل التعاطف الأولي والتعاطف المتقدم، والحد من توتر الطلاب ومقاومتهم، والتمييز بين الصعوبات أو المشاكل الناتجة عن القصور في تطوير المهارة عن نقص المهارة نفسها). يقدم هذا الفصل بعض الاقتراحات لتعليم وتعلم المهارات المساعدة ويناقش بعض التحديات التي قد تحدث أثناء تطوير المهارات المساعدة. وقد قمنا بوصف عددٍ من أساليب التعلم التفاعلي الملائمة للمهارات المساعدة، وقدمنا نصائح للنقد والتقييم لتبسيط النقاش وتمثيل الأدوار، كما قدمنا اقتراحات للتقييم ومقاومة الطلاب، وسوف يشمل هذا الفصل على ثلاثة أنشطة طلابية للتعلم التعاوني (انظر الملاحق ١-٣، ١-٤، ١-٥). يمكن

للمشرفين السريريين تعديل أغلب هذه المقترحات واستخدامها عند الإشراف على الطلاب. تشكلت أغلب هذه الأفكار بواسطة طلاب وزملاء عملنا معهم في العشرين سنة الماضية، نحن ممتنون وشاكرون لمركز التدريب وخدمات التعليم في جامعة مينسوتا.

### أساليب وتعليمات التعلم التفاعلي

كما سبق أن ذكرنا في المقدمة، يستند هذا الدليل في الأساس على أسلوب التعلم التعاوني التفاعلي (جونسون وفريقه، ١٩٩١م)، ويبدأ هذا القسم باقتراحات عامة لاستخدامها في عملية التعلم التفاعلي، ومن ثم تقدم أمثلة لأساليب متعددة للتعلم التفاعلي.

### اقتراحات عامة

ابدأ

- صف فلسفة التعلم التفاعلي وارتباطها بأهدافك التعليمية. ستجد وصفاً للتعلم التفاعلي في خطتنا الدراسية وسوف نناقش ذلك خلال الدرس الأول. قد تكون هذه هي المشاركة الأولى لبعض الطلاب في الدراسة بطريقة أخرى غير معتمدة على التلقين.
- ابدأ الدرس الأول بتدريب "كسر الجليد" التعليمي النشط، سوف يمهّد هذا التدريب سير النشاطات المتنوعة أثناء الصف. وعلى سبيل المثال، عند استخدام تمرين كسر الجليد من نوع "بطاقات الملاحظات"، يطلب من كل طالب كتابة بطاقة دليل شخصية تتضمن الاسم، بلد المنشأ، الكتاب أو الفلم المفضل، هدف أو هدفان يتمنى تحقيقهما في الدورة الدراسية. بعد ذلك تناقش هذه المعلومات بواسطة الطلاب فيما بينهم في الصف.

## بناء العلاقة

• يجب عليك وعلى طلابك معرفة أسماء بعضكم بأسرع ما يمكن. إذا كنت لا تعرف أسماء طلابك مسبقاً، يمكنك استعمال بطاقة الأسماء؛ أو لعب مسرحية "لعبة الأسماء" بحيث يصطف الطلاب في دائرة ثم يقوم كل شخص بذكر اسمه وصفة أو ميزة شخصية له مبتدئاً بالحرف الأول من اسمه (مثلاً، أني الرياضية)، بعد ذلك يقوم الشخص التالي بذكر اسمه وصفة معينه له مع إعادة اسم وصفة الشخص السابق، تعاد هذه الخطوات في الدائرة بحيث يقوم الشخص الأخير (ربما المدرب) بذكر جميع الأسماء والصفات للأشخاص في الدائرة.

• بدل وغير طريقة جلوس الطلاب كثنائي، أو ثلاثي، أو مجموعات صغيرة، وذلك لإعطائهم فرصة للتعامل مع جميع الأشخاص (مثل، طريقة العد، التحديد المسبق، الأشخاص الذين يجلسون على نفس الطاولة، إعطاء الطلاب حرية اختيار شريك لهم في الدرس الأول أو أثناء الأنشطة التي ييوح فيها الطلاب بمعلومات شخصية خاصة).

## حافظ على تركيزك

• قم بإعطاء التعليمات شفهاً وكتائياً في كل الأنشطة (زودهم بملخص، أو قم بكتابة الإرشادات واعرضها على شفافيات، أو على السبورة).

• اطلب من طالب تلخيص شفهي لإرشاداتك في التمرين.

• قد تحتاج إلى إعطاء تنظيم وتعليمات أكثر في البداية. فمثلاً، قد تكون هناك صعوبة في الانسجام بين المجموعات أثناء أداء النشاط مثل ضبط الوقت، أو تسجيل أفكار أعضاء المجموعة، أو إشراك جميع الأفراد في النقاش. ويجب عليك تحديد القوانين الأساسية للنقاش في المجموعات الصغيرة (مثلاً، يمكنك القول "إن الكاتب هو الشخص الذي اسم عائلته أقصر، وضابط الوقت هو الشخص الذي يجلس على

يساره، ومراقب العملية هو الشخص الذي يليه، ثم المقرر الذي يليه، ثم مدير النقاش، ويليه المراسل.".

• تجول أثناء أداء التمارين التفاعلية وتلمس ما يحدث، حتى تساعد الطلاب في العمل، ولتوضيح أي استفسار. أخبر الطلاب أنك "ستمع لهم" خلال هذا المقرر؛ بذلك سيتعودون على مرورك حولهم أو جلوسك معهم.

• حرك الطلاب باستمرار، وذلك لأن الناس عادة يميلون للتحدث أكثر من الممارسة. مثلاً، قل: "أعلم أن هناك الكثير من الأمور التي نستطيع مناقشتها، ولكنني أود التأكد من أن الجميع أخذ فرصة لممارسة المهارة، لذلك دعونا نأخذ تعليقاً أخيراً قبل أن ننقل".  
كن متمكناً

• قم بتبديل الأدوار أثناء نشاط المجموعات الصغيرة (مثلاً، الكاتب هو الذي يلبس أحمر، أو الشخص الذي ميلاده قريب من اليوم أو الشخص الأطول وهكذا).

• اطلب من كل مجموعة طرح فكرة واحدة، أو الإجابة على أجزاء مختلفة من السؤال، وذلك لتفادي تكرار الإجابة على بعض الأسئلة أثناء الدرس من قبل المجموعات الصغيرة، استمر في النقاش والحوار حتى تتأكد من أن جميع الطلاب قد عبروا عن أفكارهم.

• تأكد من توزيع الوقت أثناء التخطيط للأنشطة، وذلك للتأكد من أن الوقت كاف للطلاب للعمل كمجموعة وكذلك لتنفيذ التعليمات، ستجد في نهاية هذا الفصل وقت تقريبي للأنشطة، طبعاً قد يتفاوت الوقت المخصص للنشاط بحسب (١) عدد الطلاب في الصف، (٢) استرسال الطلاب في الكلام، (٣) عدد ونوعية الأسئلة المطروحة للنقاش، و(٤) مدى صعوبة المهارة أو المفهوم الذي يستند عليه التدريب.

## نصائح للمدرسين

تؤكد التمارين المطروحة في هذا الكتاب على النقد الذاتي، الحوار، وممارسة المهارات، ولزيادة هذه الخبرات نقتح التالي:

### تبسيط المناقشة

#### الرد على أسئلة وأجوبة الطلاب

• يمكنك من حين لآخر إعادة توجيه سؤال طالب إلى المجموعة، إذا كنت تعتقد بأن هنالك من يستطيع الإجابة عليه.

• كن انتقائياً في تحديد ما يحتاج إلى تعزيز، حاول أن تربط جميع الأجوبة والتعليقات على الموضوع، أعد ذكر أهم التعليقات في جملة ختامية.

#### تشجيع الطلاب على المشاركة

• كن منتهياً للسلوكيات غير اللفظية التي تستطيع استخدامها لجذب الطلاب للمناقشة.

• كن حساساً ومقدراً للفروق الفردية. وعندما تتعرف أكثر على طلابك، ستجذبهم للمناقشة بطرق متنوعة. فمثلاً، إذا بدا لك أن هناك طالباً متردد في النقاش قم بدعوته وأعطه فرصة لبدء النقاش، أما إذا كان الطالب يميل للاسترسال في الحديث، اجعله آخر طالب يبدي رأيه.

#### استخدام المجموعات الصغيرة

• عند استخدام صيغة المجموعة الصغيرة، فإن العدد المثالي هو أربعة إلى خمسة طلاب وذلك لتشجيع المشاركة وزيادة جودة النقاش.

• لتبسيط النقاش، ابدأ بأسئلة سهلة يمكن الإجابة عليها ثم يمكنك التدرج بصعوبة الأسئلة.

• مثال: يمكنك عند بدء النقاش عن "العلاقات" أن تطلب من كل طالب الإجابة على السؤال التالي: "ما هي العلاقة؟" بعد ذلك اسأل عن صلة الإرشاد الوراثي بالعلاقات، والجوانب الإيجابية والسلبية والهدف من العلاقة.

• لإثراء النقاش في المجموعات الصغيرة، ابدأ أولاً بتعريف المفاهيم والمصطلحات التي سيتم مناقشتها وقدم تصوراً مختصراً للمادة. حاول أثناء المناقشة أن تربط تعليقات الطلاب وذلك بتلخيص المفاهيم والقضايا الأساسية، أيضاً كن مستعداً لتصحيح أي معلومات خاطئة قد تظهر أثناء النقاش.

المساعدة على تطوير المهارات

استخدام الأمثلة

• زود الطلاب بأكثر قدر ممكن من الأمثلة عند تقديم أي مادة. يهتم المبتدئون كثيراً بتصوير كيفية إتمام العمل. إحدى التقنيات التي يمكن استخدامها هي تقنية إرجاع الطلاب إلى أجزاء من النص تحوي أمثلة وتآليف المزيد من الأمثلة. سيساعدهم ذلك على زيادة الاستيعاب والتعلم.

• تساعد الأمثلة النموذجية كثيراً في توضيح المفاهيم. يمكنك عرض جلسة إرشاد وراثي على شريط فيديو، أو تسجيل صوتي، أو كتمثيل حي (يفضل أن يكون من قبل أكثر من مرشد وراثي)، واطلب من متطوعين تمثيل أدوار لطالبي إرشاد وراثي أو كمرشدين وراثيين أمام الطلاب إذا كان ذلك ممكناً وعملياً.

• اجعل أمثلك مبسطة بشكل لا يحتاج فيه الطلاب إلى معلومات كثيرة عن الأمراض الوراثية. قدم لهم بعض تفاصيل الحالة الوراثية التي تمكنهم من متابعة النشاطات. نظم جلسات الصف

• عند تهيئة الصف، رتب الأنشطة بحسب أهميتها حتى تستطيع حذف بعض منها إذا اضطرت إلى ذلك عند ضيق الوقت.

• رتب نشاطات صفك تدريجياً حتى يمكن التدرج فيها من الأسهل إلى الأصعب. وابدأ دائماً بالأنشطة السهلة (مثلاً، تعريف آليات الدفاع) ثم انتقل شيئاً فشيئاً للأصعب (مثلاً، مناقشة أحد أساليب الدفاع الشخصية الخاصة). تذكر عند ترتيب الأنشطة أنه كلما كان النشاط يتطلب الإفصاح عن أمور شخصية، ستجد عدداً قليلاً من الطلاب يودون المشاركة، لأن ذلك لا يبعث فيهم شعوراً بالراحة (يمكنك مثلاً أن تطلب من الطلاب اختيار شريكهم في النقاش)، وعند التقدم في النشاط لا تسأل عن التفاصيل ودع الطلاب يتعهدون بها. وكمثال، أثناء أداء تمارين أساليب الدفاع الاختيارية، اسأل: "كيف كان العمل في هذا النشاط؟ ما الذي تعلمته عن تأثير أساليب الدفاع على عملية الإرشاد الوراثي؟". ولا تطرح سؤالاً مثل: "ما هو أسلوب الدفاع الذي تستخدمه؟".

• حضر مسبقاً عدة سيناريوهات مسرحية لتزويد الطلاب بها وتمثيل أدوارها. يمكنك الاستعانة بسيناريوهات من التمارين والأنشطة المذكورة في نهاية كل فصل.

• استعن بمدرسين مساعدين (مثلاً، من الطلبة المتقدمين) إذا كان ذلك مناسباً عملياً. فهم سيقدمون وجهات نظر مختلفة، بالإضافة إلى مراقبة أدوار جميع الطلاب. ومن المثالي أن يكون هنالك مدرب لكل ثلاثة طلاب أو مجموعة صغيرة. وكذلك من الممكن أن يقوم المدرسين المساعدين بأدوار المرشدين والعملاء عند عرض مهارات المساعدة.

استعرض / هيء نموذج

• إحدى طرق التعلم أن يتعلم الأفراد بالمقارنة. إذا كان لديك متسع من الوقت، قم بتمثيل مهارات مساعدة متدنية ومهارات مساعدة عالية، دائماً ابدأ بالمهارات المتدنية واطلب من الطلاب ذكر الاختلافات بين المستويين.

• اطرح الأسئلة بعد كل توضيح، مثال: "ماذا لاحظت؟ ما التأثير الذي رأيته على العميل؟ ماذا يعني ذلك؟ هل هذا مستحب؟ أو غير مستحب؟ ما الذي يمكن عمله بشكل مختلف ولماذا؟".

• يمكنك أن تضع المعايير بصياغة كيفية عمل النشاط أو أداء المهارة.

## إستراتيجيات لتبسيط تمثيل الأدوار

## نموذج تمثيل الأدوار

يعتبر تمثيل الأدوار نشاط التعلم الأساسي للمهارات المغطاة في هذا الدليل. حيث لا توجد طريقة واحدة لممارسة أو معالجة أو استنطاق الأدوار التمثيلية (انظر الملحق ١-١ لشرح تمثيل الأدوار). وبالإضافة إلى ذلك، نحن نوصي بالتالي:

١- قسم الطلاب إلى أقسام ثلاثية بحيث يتبادلون دور العميل والمرشد والمراقب (قم بتغيير الأدوار بشكل مستمر).

٢- ذكر الطلاب بالوقت المحدد لهم للعب كل دور.

٣- اسألهم من يريد التطوع أولاً للقيام بدور العميل أو المرشد.

٤- ذكر المراقبين بتدوين الملاحظات وضبط الوقت.

٥- اطلب من المرشدين والعملاء الجلوس في وضع مشابه لجلسة إرشاد وراثي فعلية (قد يتطلب الأمر تحريك مقاعدهم).

٦- وجه الطلاب المرشدين للتركيز على المهارات التي سبق لهم دراستها واستخدامها بشكل مناسب. (بمعنى آخر، لا تجبرهم على استخدام مهارة لغرض الاستعراض فقط).

٧- أخبر المرشدين بأنه يمكنهم طلب وقت مستقطع إذا ارتبكوا أثناء أداء الدور. كذلك يمكن للمراقب طلب وقت مستقطع إذا بدا الأمر متعسراً. وفي أثناء الوقت المستقطع، يجب على المرشد التحدث عما حدث من وجهة نظره (ماذا قال العميل، وماذا فعل؟ وما هو شعوره؟)، من ثم يمكن للمرشد والمراقب التشاور لإيجاد طريقة للمتابعة، في الوقت المستقطع يجب أن يبقى العميل صامتاً، بعد ذلك يمكن استئناف تمثيل الأدوار (عادةً يساعد ابتداء العميل بالأداء). وعندما يكون هناك وقت مستقطع، يجب تقليص مدة التعليقات النهائية في ختام ذلك الأداء.

٨- لخص وذلك بأن تدع المراقب يذكر تعليقين على الأقل أحدهما إيجابياً والآخر تصحيحي. بعد ذلك اطلب من العميل التعليق على الأداء. ومع اكتساب المجموعة للخبرة خلال الدورة الدراسية، يمكن أن يبدأ المرشد عملية التلخيص ويذكر نقداً ذاتياً واحداً، ثم يتابع المراقب والعميل تقديم تعليقيهما.

٩- ذكر الطلاب بأن تركيز النقد يجب أن يكون على المرشد وليس العميل.

١٠- ذكر الطلاب بأن تعليقاتهم يجب أن تركز على المهارة التي تدرس حالياً وأي مهارات أخرى سبق تعلمها. حاول التقليل من انتقاد المهارات التي لم يسبق لهم تعلمها (قد يحدث هذا في الدروس الأولى بصفة خاصة؛ فمثلاً، يتدرب الطلاب على مهارات الإصغاء ويقدمون نقداً على مهارات طرح الأسئلة).

١١- قد يتمص بعض العملاء الدور ويصبحون عاطفين. لذا اطلب منهم أن يستردوا هدوءهم قبل تقديم النقد. كذلك، يجب نزع الصفة الشخصية عن تعليق المرشد الذي يتعلق بالعميل، حيث بعض محاور الأدوار قد تؤدي إلى تفاعل حقيقي كطالب/عميل أو التفاعل مع التاريخ المرضي المطروح. فمثلاً، قل، "عندما يكون العميل دفاعياً بدرجة كبيرة. فإنه من الجيد..." ولا تقل، "جون كان عميلاً مدافعاً بشدة، لذلك يجب..." أو تقول، "استخدامك للأسئلة المفتوحة مع هذا النوع من العملاء كثير الكلام أصبح..."

١٢- اجلس وراقب كل طالب أثناء أداء الأدوار بقدر المستطاع طوال سير الدروس.

١٣- عندما يشارك الطلاب أداء بعض الأدوار ويصبح لديهم تقدير لمستوى مهاراتهم الحالي، يمكنك أن تطلب منهم نقد مهارات معينة قبل لعب الأدوار، حيث للنقد فعالية أكبر عندما يطلب.

١٤- قم بتصوير الطلاب بالفيديو عند أداء بعض الأدوار إذا كان ذلك ممكناً. قد يؤدي ذلك إلى بعض القلق والتوتر، إلا أنهم حتماً سيتعلمون الكثير عند رؤية وسماع أنفسهم.

١٥- تأكد من التخلص من الملاحظات المدونة من قبل الطلاب وإتلافها في نهاية كل درس.

قضايا حاسمة أثناء تمثيل الأدوار وتلخيصها

• كما ذكرنا سابقاً، يُفضل أكثر الناس الحديث على العمل. حيث من السهولة الخروج عن الجدول والتحدث عن المهارات بدون توفير وقت كاف للممارسة. لذلك شجع الطلاب دائماً على ممارسة المهارات.

• قد يخرج المرشد والعميل أو أحدهما عن المسار أثناء تمثيل الدور، لذا يجب على المراقب طلب وقت مستقطع عند حدوث ذلك.

• إذا رغبت في الحد من النقاش بسبب قرب الوقت من الانتهاء، اطلب من المراقب والعميل ذكر تعليق أو تعليقين فقط للمرشد. كذلك يمكنك إنقاص عدة دقائق من مدة التمثيل.

• قد يعطي بعض الطلاب انتقادات قاسية أو خاطئة، عندها اجلس معهم أثناء التمثيل ومثل للطلاب كيفية تقديم النقد. وكن لبقاً إذا اختلفت كلياً مع تعليقات الطلاب (مثلاً يمكنك القول، "أعتقد أن رد فعلي مختلف عن نظرة المرشد لهذا العميل. أعتقد أن ذلك يعرض لنا مدى اختلاف تفاعل العملاء مع نفس سلوك المرشد". أو كخيار آخر اسأل الطالب الآخر في الثلاثي (إما المراقب وإما العميل) إذا ما كانت وجهة نظره متوافقة مع النقد المعطى.

• عندما يكون المرشد دفاعياً، تذكر أن تستخدم المهارات المساعدة. فالتعاطف الأولي يؤدي إلى نتائج طويلة المدى. أيضاً، قم بصياغة النقد في سياق الطالب، (مثلاً يمكنك القول "يفعل أكثر المتدربين مثل ذلك في البداية" أو "ليست هذه بالمعضلة الكبرى" أو "بالتدريب، سيتحسن هذا السلوك لديك"). يعد التمثيل أو أداء الأدوار من الأنشطة المخيفة، لذا توقع بعض التوتر من قبل الطلاب. وعند تقييم هذه الدورة

الدراسية، أخبرنا أغلب الطلاب أنه أكثر نشاطاً أخافهم ولكن في المقابل كان من أفضل نشاطات هذه الدورة تحصيلاً (كان رد الجميع متشابهاً فيما يخص النقد الذاتي وتسجيل الأدوار التمثيلية). بالإضافة إلى ذلك، كان الطلاب ذوي الخبرة أكثر قلقاً عند أداء الأدوار، ربما يرجع ذلك لمعرفتهم بما يتوقع منهم أداءه.

• تعارض النقد. من المحتمل جداً أن يستمع الطلاب إلى تعليقات متناقضة من عدة مراقبين، مما قد يؤدي إلى إحباطهم وتشويش أفكارهم. لذا نوصي الطلاب دائماً بالاستماع إلى موضوع ونمط النقد المعطى. فعندما يظهر تعليق منفرد ومفرط التوجيه لن يكون بمصادقية تعليقات متعددة من عدة مصادر. وربما يزعج النقد المتناقض بعض المبتدئين الذين يبحثون عن الصيغ أو الطرق الصحيحة لفعل الأشياء.

• تذمر الطلاب من النصوص الجاهزة خلال تمثيل الأدوار. يتذمر بعض الطلاب عند الاصطناع وتقليد الأدوار (مثلاً، قد يقال لا يحدث هذا في الواقع؛ أو لن يتمكنوا من الاندماج في الدور لأنهم يعلمون أنه غير واقعي). وهنا نعتزف للطلاب بأنه لا بد من درجة معينة من التصنع. وكذلك نحدثهم عن مدى أهمية الممارسة (مثلاً نقول لهم يتدرب طلاب التمريض على إعطاء الحقن قبل رؤيتهم لمرضى فعليين) ونشجعهم على المحاولة بأقصى درجة ممكنة من الواقعية. علاوة على ذلك، فنحن نعتقد أنه حالما يتحرر الطلاب من بعض القلق الأولي كونهم تحت الملاحظة، سيندمجون عند تمثيل الأدوار. ويجب أن نشير هنا إلى أنه من الصعب جداً بناء أو تصميم دور افتراضي بالكامل. بالإضافة إلى أن مؤدي الدور لابد أن يسقط مشاعره وأفكاره واتجاهاته الخاصة.

#### تقديم النقد (التعليق)

• قدم نقداً بناءً وإيجابياً. حيث من المفيد جداً البدء بالإيجابيات. واقترح دائماً ما يمكن للطلاب محاولة عمله لتحسين مستواه. حاول استخدام تقنية الشطيرة: وهي إخبار

الطالب بما أجاده أو عمله بشكل جيد، ثم قدم اقتراحات لتحسين بعض الجوانب، واختتم الحديث بإعادة ذكر الأشياء التي أجاد عملها.

- اطلب من الطلاب عمل تقييم ذاتي.
- عندما ينتقد الطلاب بعضهم بعضاً، أخبرهم بأن يوجهوا النقد للشخص المعني وليس المدرب.

• قد يتطرف بعض الطلاب عند تقديم النقد بالتحدث عن الصفات الإيجابية فقط لأداء أحد الطلاب (مثل، "لقد فعلت كل شيء بشكل رائع!")، أو طرق طالب بقائمة طويلة من الأخطاء. ونحن نوصي بمناقشة أساليب تقديم واستقبال النقد في بداية الدورة الدراسية واستخدام تمارين النقد (التمارين الموصوفة في الملحق ١-٢).

بالإضافة إلى ذلك، قدم فلاش وفريقه (١٩٩٥م) اقتراحات للنقد وهي كالتالي:

- كرر عملية النقد.
- قدم نقداً واضحاً ومحدداً وموجهاً لتحسين الأداء.
- راع الاختلافات الثقافية المحتملة (مثلاً، عند تقييم تقرير كتبه طالب تعد الإنجليزية هي لغته الثانية).

• اربط نقدك بأهداف الدورة.

- امنح الطلاب فرصة لاستخدام نقدك لتحسين مستوى أداءهم (مثلاً، اسمح لهم بمسودات قبل حلول موعد تسليم التقرير الكتابي المطلوب).
- أساليب مختارة

### تمارين التعلم التفاعلي

تحتوي القائمة التالية على نماذج لعدة أنواع من تمارين التعلم التفاعلي والتي قد تكون ملائمة لطبيعة عملك وأهدافك التعليمية:

- مسح طلاب الصف: "كم واحد منكم موافق على وجهة نظر المؤلف؟ كم منكم يخالفه الرأي؟" واطلب من الطلاب رفع أيديهم.
- المناداة العشوائية: في الصفوف الكبيرة، قم باستدعاء الطلاب أو الثنائيات بشكل عشوائي (مثلاً، اكتب اسم كل طالب على أعواد وضعها في إناء ثم اسحب عوداً بشكل عشوائي من الإناء ونادي على الطالب المكتوب اسمه).
- عداد الحبوب: استخدمه في الصفوف الصغيرة، بحيث يأخذ كل طالب ثلاث حبات من الفاصوليا أو ثلاث شرائح بوكرا، وفي كل مرة يتكلم فيها يضع حبة فاصوليا في الإناء أو الصندوق. وعندما تنتهي حبات الطالب لا يعد في مقدوره الكلام.
- عصا المتحدث: وهي مستقاة من عادات الأمريكيين الأصليين، وفيها يقوم الطلاب بتمرير عصا بينهم ولا يسمح لأي منهم بالتحدث إلا عندما تكون العصا بحوزته.
- التدوين في الهامش: يدون الطلاب إجاباتهم أو تعليقاتهم في حاشية أو هامش دفتر ملاحظاتهم، وتعتبر طريقة آمنه وخفية تتيح لهم فحص تحصيلهم. بعد عمل ذلك، يمكنك تقديم الإجابات الصحيحة أو مشاركة متطوعين من الطلاب بإجاباتهم.
- فكر وشارك مع زميل: هذا النشاط ثنائي. بحيث في البداية يفكر الطالب في السؤال أو المفهوم المطروح، ثم يختار شريك يتناقش معه في الحل. ولفاعلية أكبر يمكنك أن تمر على الطلاب وتطلب من كل ثنائي أن يناقش فكرة واحدة حتى تتمكن من تغطية كافة جوانب السؤال أو المفهوم. وهناك طريقة أخرى وهي أن تطلب من كل طالب أن يدون إجابته قبل مناقشتها مع زميله (مثلاً، "اكتب كل ما تعرفه عن التعاطف؟"). كما يمكن لثنائي أن ينضم إلى ثنائي آخر ويكملوا النقاش.
- الكتابة في الصف: قدم للطلاب دقيقة إلى خمس دقائق "لأخذ موقف"، "الدفاع عن موقف"، أو "صياغة رد على عبارات العميل التالية..." ثم اطلب من الطلاب مناقشة ما كتبوه كثنائي، ثم كمجموعة صغيرة، وبعد ذلك مع جميع الصف.

• تفسير وترجمة البيانات: اطلب من المجموعات الثنائية أو المجموعات الصغيرة قراءة وتفسير رسوم بيانية، جداول، ومخططات. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يقرأ الطلاب جدول بيانات عن درجة خطورة الإصابة بحالة وراثية معينة، ثم يقومون بتفسير البيانات، وبعد ذلك صياغة طريقة تشرح درجة خطورة الإصابة لعميل الإرشاد الوراثي.

• قائمة التأكيد: حيث يقوم الطلاب بطرح جميع أسئلتهم واستفساراتهم حول الموضوع (مثلاً، لمس العملاء، عدم التوجيه، البوح بمعلومات شخصية مع العميل) ثم اكتب قائمة بالأسئلة على السبورة، بعدها عالج جميع المواضيع والأسئلة المطروحة (باستخدام الطريقة المناسبة كإلقاء محاضرة، كتابة صفة ثنائية، ... إلخ).

• مؤتمر صحفي لمدة عشر إلى عشرين دقيقة: يقوم الطلاب بكتابة أسئلة في أوراق عما تم طرحه سابقاً من مواد وقضايا في الدورة الدراسية. قم بجمع الأوراق واخلطها ومن ثم أعد توزيعها على الطلاب. واطلب من الطلاب قراءة الأسئلة المتميزة وحاول الإجابة عليها. والجدير بالذكر أنه سبق لنا استخدام هذه الطريقة في نهاية الدورة ووجدنا أن الطلاب كانوا مرتاحين جداً أثناء إثارة القضايا المعقدة والمواضيع الحساسة. كما يمكنك أيضاً استخدام هذه الطريقة في بداية الدورة. ويعتبر هذا التمرين مجدياً خصوصاً إذا كانت الدورة الدراسية من النوع الذي يضم عدة مدربين لأنه يمكن الطلاب من سماع آراء مختلفة لنفس السؤال. وهناك تنويه يجب تليغه للطلاب وذلك بأن يطرحوا أسئلة عن محتوى الدورة وليس عن صيغة تدريس الدورة. (لا نشجع أسئلة مثل، "لماذا أعطيت المهمة رقم واحد درجات أكثر" لأن هذا النوع من الأسئلة أكثر ملاءمة عند تقييم المدرب/الدورة).

• الأسئلة/الحالات المطروحة من قبل الطلاب: أطلب من الطلاب إيجاد حالات صعبة للإرشاد الوراثي تم نشرها وإحضرها إلى الصف للعمل عليها في المجموعات (مثال، كيفية الاستجابة للحالة، تمثيل أدوار الحالة، مناقشتها).

• مقالات من مجلات ودوريات : يقسم الطلاب إلى مجموعات ثنائية ، ثم تعلق كل مجموعة على مقالة المجموعة الأخرى لمدة خمس دقائق في كل صف ، وهذه الثنائيات تبقى كما هي إلى آخر الدورة. ويمكنك القيام بتخصيص مواضيع للمقالات المراد مناقشتها أو ترك الحرية للطلاب في الاختيار. واحرص على أن تكون مواضيع المقالات تركز على مواضيع الدورة. بالإضافة إلى ذلك ، اجمع المقالات دورياً وراجعها. وللمساعدة قدم أمثلة لمقالات منشورة حتى يتمكنوا من قراءتها ويتعرفوا على مجالات المقالات وطولها.

• المجازاة والطحن : ويتم ذلك بتقديم جزء من معلومة مجزأة لكل طالب ، بعدها يطلب منهم التحرك في الصف ومقارنة معلوماتهم مع بعضهم بعضاً بهدف تقييم هذه الأجزاء وكيف تتوافق مع بعضها بعضاً. فمثلاً : بإمكانك إعطاء كل طالب جزءاً من التاريخ العائلي لعميل بحيث يكون بعضها متعلق بالتاريخ العائلي والبعض الآخر ليس له علاقة بالتاريخ العائلي ، ومهمة الطالب أن يحدد درجة خطورة إصابة العميل. وبعد ذلك ، يقومون بالتفكير والعصف الذهني في مجموعات من ٤ إلى ٥ طلاب ويمثلون كيفية توصيل هذه المعلومة للعميل.<sup>(١)</sup>

• التجميع العنقودي : ويعتبر أكثر أشكال العصف الذهني تنظيماً بحيث تبدأ بكتابة كلمة أو مفهوم في وسط السبورة (مثلاً ، "خطورة" ، "غضب العميل" ، "مواجهة") واستخدام هذه الكلمة كنقطة تركيز ، فيقوم الطلاب بالتفكير بكلمات مرتبطة وعبارات وأفكار تكتبها حول الكلمة المكتوبة في دائرة للأفكار المرتبطة. ويمكنك

(١) مثال : أنشئ تاريخ عائلي معقد لحالة سرطان ، واطلب من بعض الطلاب في الصف رسم شجرة العائلة (هؤلاء الطلاب يعرفون القليل عن تاريخ العائلة) ؛ واطلب من طلاب آخرين أن يكونوا المرشدين الوراثيين والمسؤولين عن الاستفسارات وجمع المعلومات الصحيحة عن أفراد العائلة. في البداية اترك للمرشدين الوراثيين فرصة التفكير بكيفية إرشاد العائلة ، ثم ادعهم في تمثيل الأدوار ك فريق جلسة إرشاد وراثي للعائلة.

أن تتبع هذا النشاط بتمرين عصف ذهني أو تمرين قائمة تكديس ، بحيث يعطي الطلاب كل الأسئلة التي لديهم حول مفهوم معين.

## التقييم والعلامات

### معايير عامة

- اجعل معاييرك للتقييم واضحة. فعلى سبيل المثال ، نحن نختبر الطلاب أن تقييم المهام يكون مبنياً على نوعية المعلومات ، والتماسك ، والتناسق ، ودرجة توضيح الذات. ولا يكون مبنياً على الاتفاق في الرأي مع الطالب ، فمثلاً ، لا يبنى التقييم على الإعجاب بدوافع طالب ما للتدرب كمرشد وراثي. كما نشدد على أننا نتطلع للتحسن في المهارات المساعدة الأساسية في نهاية الدورة الدراسية ونشجع الطلاب على أخذ المجازفات وعمل الأخطاء حتى تتطور مهاراتهم.
- قدم أمثلة لواجبات جيدة (إذا سبق لك تدريب أكثر من دورة) لطلاب آخرين - بالطبع بعد أخذ إذن كتابي منهم. واحرص دائماً على إزالة اسم الطالب أو أي معلومات قد تدل عليه من نموذج الإجابة.
- إذا حددت علامات ، اذكر مجموع العلامات التي حصل عليها الطالب في نهاية الواجب وشرح له لماذا حسمت عليه بعض العلامات. وبصفة عامة ، قدم سبباً أو سببين لدرجة الطالب النهائية ، خاصة إذا كانت أقل من التحصيل الكامل.
- زود الطلاب بتقييم سلوكي وحاول أن توازن بين التعليقات الإيجابية والتصحيحية. اقترح على الطالب كيف يمكن له أن يتحسن في الواجب التالي. (قرر إذا كنت ستسمح للطلاب بتقيق المهمة أو الواجب وإعادة تقديمها.) اطرح أسئلة حوارية من خلال الواجب للتشجيع على التفكير العميق.
- ذكر الطلاب بمعالجة جميع جوانب الواجب. نحن عادةً نقوم بقراءة جميع أجزاء الواجب ونذكر أكبر عدد ممكن من النقاط الممكن اكتسابها لكل جزء.

• بالرغم من تأكيد هذا الدليل على المهارات المساعدة الأساسية، إلا أنه خلال ممارسة المهارات ستحتاج بشكل أني إلى تقييم وتصحيح الأخطاء التقنية أو أي أخطاء في المحتوى تتعلق بالحالات الوراثية، والمعلومات، ... إلخ. لذا وضح للطلاب أن الدقة مهمة جداً في المهام الأكثر موضوعية (مثل حساب درجة خطورة الإصابة). أما في حالة المهام التي تتطلب توضيحاً للذات (مثلاً، الدوافع الشخصية، وفلسفة الإرشاد الوراثي، ... إلخ)، فيمكنك أن تنظر إلى الشواهد التي أضفى عليها الطلاب طابعهم الشخصي ولم يكتفوا باقتباس أفكار الآخرين. كذلك شجعهم على طرح أمثلة معينة من تجاربهم الخاصة.

• اقترح على الطلاب قراءة إجاباتهم بصوت مسموع في التمارين التي تتطلب صياغة ردود إرشادية حقيقية. لأن القراءة بصوت عالي تساعد على صياغة ردود طبيعية أكثر، وذلك لأننا لا نتكلم بنفس الأسلوب الذي نكتب به.

• أكثر من التقييم. ولذلك زود الطلاب بأجزاء متعددة من البيانات، واجعلهم يرتاحون للعملية، مما يسمح لك ولطلابك بالتعرف على مستوى التحصيل، ويحفظ الأفكار لتصحيح المشاكل، كما يدفع الطلاب لمتابعة المادة.

• قدم للطلاب الفرصة لإخبارك بما تعلموه حسب اعتقادهم. فمثلاً، استخدم طريقة الحوار الصحفي، أو نماذج التقييم الذاتي، أو أوراق الدقيقة الواحدة (ديفيس وفريقه، ١٩٨٣م). ففي ورقة الدقيقة الواحدة، اطلب من الطلاب كتابة أمر مهم (أو أمرين) تعلموه في ذلك اليوم، وكذلك أمر (أو أمرين) أشكل عليهم وذلك خلال دقيقة واحدة. بعدها اجمع الأوراق وراجعها وأعد توضيح أي اشكال للطلاب في الدروس اللاحقة.

• حاول أن يكون لديك إلمامٌ شامل عن جودة الواجب أو المهمة عند وضع الدرجة النهائية.

• أثناء تعرفك على الطلاب ، صنف خلفياتهم في ذهنك. فمثلاً ، نحن نتوقع إجابة كاملة وناضجة من الطلاب كبار السن ومن لديهم خبرة سابقة في مجال الرعاية الإنسانية ؛ كما ندرك أن الطلاب الذين تكون اللغة الإنجليزية هي لغتهم الثانية قد يعانون من صعوبات إملائية ونحوية ، ... إلخ.

### تقييم تمثيل الأدوار

غالباً ما تخضع طرق تقييم المهارات المساعدة للأحكام الشخصية. وعلى الرغم من ذلك ، من المهم أن تكون واضحاً وثابتاً بقدر الإمكان عند تقييم أداء الطالب. ولقد قدمنا ، في بعض فصول هذا الدليل ، معايير عامة لتقييم المهارات المساعدة. وأيضاً ، قد ترغب في تطوير إستمارة قياس أو قائمة تدقيق للمراقبين. وعلى سبيل المثال ، يمكنك تضمين الأبعاد التالية المقترحة من قبل باركهام (١٩٨٨م):

- نوع السلوك (تعاطف أولي ، سؤال مفتوح ، ... إلخ).
  - مدى مهارة المرشد الوراثي (المحافظة على الوقت ، البشاشة ، التواصل ، عدم التوافق - مخالفة وجهة نظر العميل ، ... إلخ).
  - الأسلوب الشخصي (متعاطف ، محترم ، بارد ، حركي ، ... إلخ).
- ويمكن للمراقبين التأشير على أي صفة أظهرها المرشد ، أو تقييم الفعالية (مثلاً ، ضعيف ، مقبول ، جيد ، ممتاز).

لقد ركزنا في هذه الدورة الدراسية على أن نقد السلوك والتعليق عليه أكثر أهمية من تعبئة نموذج التقييم. حيث إن الطلاب يتعلمون أكثر عند سماع أمثلة لما قاموا به (مثلاً ، "عندما قلت إن العميلة قد تكون عصبية بعض الشيء ، بدت لي مرتاحة"). ويتعلمون أيضاً باستقبال اقتراحات تحدد كيفية تحسين صفة معينة (مثلاً ، "حاول أن تطرح سؤالاً واحداً كل مرة حتى لا يشعر العميل بالفراق").

## التطور أم النقص؟

لقد بينت الأبحاث أن التدريب المنظم يمكن أن يطور المهارات المساعدة. فمثلاً، يمكن تعليم الأفراد صياغة الردود التعاطفية الأولية الفعالة. إلا أن اختيار الردود وتوقيتها يعتبر من المهارات المتقدمة التي يتم اكتسابها وتطويرها تدريجياً عندما يحصل الطالب على إشراف خبرة إرشادية (جودبير وبيرنارد، ١٩٩٨م؛ مكارثي ولي روي، ١٩٩٨م)، وتنطبق هنا مقولة "يزداد الثري ثراءً"، وبعبارة أخرى أن الطلاب الذين لديهم قدر كافي من التطور الإدراكي والوعي الذاتي والإحساس الشخصي لاختيار ردود مناسبة للموقف المعطى، يتجهون ليصبحوا مساعدين فعالين. ولعل إحدى التحديات التي ستواجهك هي تحديد ما إذا كان الأداء السيئ نتيجة لقضايا تطويرية (مثل قلة الخبرة، البساطة) أو نتيجة لنقص (مثل قلة الوعي الذاتي). وقد حدد لامب وزملاؤه (١٩٨٧م) أربعة معايير للتمييز بينهما:

- أن يكون السلوك الخاطئ متكرراً.
- أن الطالب لا يقر السلوك المحدد، أو لا يفهمه، أو لا يحاول عمل شيئاً تجاه السلوك عندما يتم تحديده.
- عدم تحسن السلوك الخاطئ مع التدريب، أو النقد، أو الجهود العلاجية الأخرى.
- أن السلوك الصعب للطالب يتطلب قدر غير متناسب من وقت المدرب. ونود إضافة معيار خامس وهو:
- أن يرد الطالب على النقد بشكل دفاعي، كالإنكار أو الإسقاط، (مثلاً، "أدائي لم يصبح أفضل بسببك")؛ أو الدفاع عن سلوكه بأنه اختلاف في أسلوب التعلم، أو الأسلوب الشخصي، أو الاختلاف الثقافي بينما لا يكون ذلك هو الحال؛ التذرع أو المساومة؛ تحدي صحة توجه أسلوب المهارة المساعدة؛ و/أو تفادي النقد الإضافي.

## مقاومة الطالب

من الطبيعي جداً أن يشعر الطلاب بمقدار متفاوت من القلق والمقاومة عند تعلم مهارات الإرشاد الوراثي. وقد يقاومون جوانب مختلفة من جوانب التدريب على المهارات المساعدة لسبب أو عدة أسباب منها:

- الخوف من المجهول.
- القلق حول إذا ما كانوا سيصبحون مرشدين وراثيين جيدين.
- عدم اعتقادهم بأهمية أو ارتباط موضوع ما.
- عدم رغبتهم بالظهور كعاجزين أو حمقى أمام الآخرين.
- تعودهم على الحصول على درجات ممتازة في دورات أخرى تعتمد على الحفظ وسرد المعلومات، بينما التدريب على المهارات المساعدة يختلف جذرياً، ويتطلب أن يؤدي المرشد نفس المهارة بأنماط مختلفة وباستمرار.
- أن تكون التوقعات أو التعليمات غير واضحة أو غير ثابتة.

بالإضافة إلى أنه عندما يجتاز الطلاب تدريب المهارات المساعدة الأساسية بدون عمل أي إرشاد وراثي، فقد يميلون إلى (١) الاعتقاد بأن الإرشاد الوراثي أسهل من الواقع؛ (٢) التقليل من شأن بعض التعليقات المستلمة لأنها ليست من العميل أو المشرف السريري؛ و(٣) التشكيك في بعض جوانب نموذج المهارات المساعدة، أو النظريات، أو المهارات. وعلى سبيل المثال، قد يعطي البعض رأياً جازماً ومؤكداً عن الكيفية التي يتم بها الإرشاد الوراثي بدون أي مبرر كاف؛ وهذا شائع لدى المبتدئين الذي يحتاجون إلى التعامل مع القلق إزاء كونهم مبتدئين.

## أساليب التعامل مع مقاومة الطلاب

هناك العديد من الأمور التي يمكنك محاولة عملها عند مقاومة طالب:

١- اسأل نفسك هل المقاومة مبررة (مثلاً، عدم تلقي أوامر واضحة؛ التساؤل

عن ملائمة نشاط معين، ... إلخ).

- ٢- أنشئ أوضاع أو حالات تتدرج في مستوى الصعوبة والخوف عند طلب أداء معين من الطلاب، مما يؤدي إلى تسهيل أداء النشاط وإتقانه بشكل أفضل.
- ٣- قدم سبباً جوهرياً لكل موضوع أو نشاط. إذا تحدّك طالب (مثل، "لماذا نفعل ذلك على كل حال؟ هذا يبدو مضيعة للوقت!"), اسأل المجموعة، "لماذا نفعل ذلك في اعتقادكم؟ ما المغزى؟"، غالباً، سيأتي أحد ما بسبب مقنع.
- ٤- لمح لوجود المقاومة وتحدّث عن أنه من الطبيعي الإحساس ببعض الإحراج أو التردد عند ممارسة مهام جديدة.
- ٥- اكشف لهم عن مصاعبك الشخصية عند أداء بعض المهارات المساعدة، وتكلم عن بعض الأخطاء التي وقعت فيها كمرشد وراثي خاصة الأخيرة منها، لأن هذا يساعد الطلاب على إدراك أن الإرشاد الوراثي ليس سهلاً وأن الجميع حتماً سيتعلمون شيئاً ما أثناء التدريب والتطوير.
- ٦- إذا كان بالإمكان، ائت بمتطوعين للعمل كعملاء للطلاب أثناء تمثيل الأدوار، لأن الغرباء عادةً ما يقدمون نقداً مؤثراً حول ما هو مجد أو غير مجد أثناء تمثيل الأدوار، كما أنه من الصعب تجاهل نقد المتطوع بالمقارنة مع تعليق زملاء في الصف.
- ٧- تحدّث مع الطلاب عن أن الاختلاف بين التدريب على المهارات المساعدة والدورات الدراسية الأخرى يكمن في الأداء والتقييم. وناقش معهم طرق معالجة الضغوط والقلق الناتج عن نقد وتقييم مهاراتهم وحساسيتهم الشخصية (انظر الملحق ٢-١ للتعليمات عند تقديم واستقبال النقد).
- ٨- من حين لآخر، قد تكون الوحيد الواقعي والذي لديه تصور وفهم صحيح لما حدث أثناء تمثيل الأدوار أو الأنشطة الأخرى، وما إذا كان أداء الطالب جيداً أم سيئاً، لذا يجب عليك أن تكون لبقاً (خاصة عندما تعلق بقية المجموعة بأن الأداء رائع). فيمكنك أن تحاول القول "إن هناك طريقة مختلفة للأداء مثل..."، أو "دعونا نتحدّث عن أوجه النقص والزيادة في طريقة ردك على العميل عندما قال..."

## تكامُل المهارات

بما أن المهارات الأساسية تدرس بشكل مجزأ على عدة فصول، قد يصعب على الطلاب إدراك كيفية ارتباطها مع بعضها بعضاً. لذا نحتاج إلى نموذج للمساعدة لكي تساعدهم على استيعاب طريقة تكامل المهارات (مثل، عرض جلسة إرشاد وراثي كاملة). وللمساعدة في هذه العملية، قمنا بإدراج ثلاثة أنشطة تتطلب تكاملاً.

ويُلخص الملحق ١-٣ تحليلاً لجلسة إرشاد وراثي ويمكنك تكليف الطلاب بأدائها كواجب بعد تغطية أغلب الجوانب الأساسية للمهارات المساعدة. ويعرض الملحق ١-٤ قائمة لأسئلة تحفز الطلاب لتقييم ما تعلموه أثناء الدورة. كما يصف الملحق ١-٥ نشاطاً يتطلب من الطلاب تفصيل نماذجهم المساعدة؛ وهو تدريبي نهائي للدورة.

## تعليقات ختامية

تذكر أن التعليم والإشراف على طلاب الإرشاد الوراثي مهارة تتحسن مع الممارسة والخبرة. ويعتبر التدريب والإشراف عمليات تعليم مستمر لكل من المعلمين/المشرفين وطلابهم. وأيضاً تذكر بأن المساعدة هي فن بقدر ما هي علم. وأن لكل مرشد وراثي أسلوب شخصي خاص بالمساعدة. لذا شجع الطلاب على التحدث مع المشرفين السريين عن أسباب تباين أساليب المرشدين الوراثيين في الحالات الإرشادية المختلفة، لأن التفكير بناءً على هذه التناقضات سيساعد الطلاب على تطوير أساليبهم الفردية الخاصة.

## ملحق ١-١: تعليمات للطلاب عند تمثيل الأدوار

يقضي الصف وقتاً طويلاً في تمثيل الأدوار، وبالرغم من طبيعتها المتصنعة، إلا أن أداء الأدوار أثبتت فعاليتها العالية في تحسين المهارات المساعدة للمتدربين.

## الطريقة

يتم تمثيل الأدوار عادةً بثلاثة طلاب (كثلاثي). ومتى كان عملياً، يضاف مدرب مشارك للثلاثي. فيتناوب الطلاب على تمثيل أدوار المرشد، والعميل، والمراقب. ويعاد ترتيب الثلاثي باستمرار لضمان فرصة العمل مع أشخاص مختلفين.

المدة

في بداية الدورة، يكون تمثيل الأدوار تمثيلاً قصيراً لمدة ٥-١٠ دقائق، ثم تزداد مدة التمثيل مع التقدم في الدورة وإدخال مهارات جديدة.

## الأدوار

- ١- يطلب من المرشدين عرض المهارات التي تم تغطيتها.
- ٢- يتوقع من العملاء إظهار اهتمامات العميل ومشاكله بشكل مقنع.
- ٣- يتوقع من المراقبين مراقبة التمثيل وإعطاء المرشد نقداً للسلوك الجيد (تعليقات إيجابية) والسلوك الذي يمكن تحسينه (تعليقات تصحيحية). وهنا يوصى بشدة بأن يدون المراقب التمثيل في سجل كتابي وذلك لضمان دقة التعليقات وزمنها، وإحدى الطرق هي تقسيم ورقة إلى ثلاثة أقسام:

المرشد	العميل	المراقب
--------	--------	---------

في خانة المرشد والعميل، اكتب الجمل والعبارات الرئيسة. وكتب أي تعليقات لديك أثناء التمثيل في خانة المراقب.

## الأسئلة النموذجية للطلاب عن تمثيل الأدوار

- ١- "هل يجب أن استخدم معلومات واقعية عندما أعب دور العميل؟" لا توجد إجابة مؤكدة لهذا السؤال. فالمعلومات الواقعية مفيدة لأنها أقرب لواقع حالات الإرشاد الوراثي، كما أن صنع المعلومات لا يتطلب كفاً. ولكن من ناحية أخرى، تخاطر بأن تفلت الأمور ويتم تقديم معلومات أكثر من المقرر، أو قد تشعر بالإحباط

عندما يختصر الأداء فيصبح النقد تأكيدات على سلوكيات المرشد. والواقع أن المواد الافتراضية لها مزايا من ناحية أنها أقل شحناً للعواطف، كما تسمح بتنوع كبير للحالات وأنواع العملاء.

٢- "هل من الطبيعي أن اشعر بالقلق أثناء تمثيل الأدوار؟" نعم! ولكن ستلاحظ أن القلق يقل مع الاعتياد على تمثيل الأدوار. ومن المفيد تذكير نفسك بأنه لا يوجد "كمال" في جلسات الإرشاد الوراثي، وأنه لا يوجد "حد لمستوى المهارة". كما أن المرشدين في كل مستويات الخبرة يستفيدون من الممارسة والتقييم. بعض القوانين الأساسية لتمثيل الأدوار

- ١- فكر بمنطق العميل قبل أن تبدأ الدور، حتى تستجيب بشكل طبيعي للمرشد (مثلاً، ماهي الأفكار، المشاعر، والسلوكيات التي قد يملكها هذا العميل؟).
- ٢- لا تناقش دورك خارج الثلاثي الخاص بك أو الصف. لأن العملاء والمرشدين يستحقون السرية سواء أكان ذلك الدور افتراضياً أم حقيقياً.
- ٣- فكر في المهارات والسلوكيات المعينة التي تود من ثلاثي العمل مشاهدتها أثناء تمثيلك كمرشد، وأخبرهم بها قبل بدء تمثيل الأدوار.
- ٤- تأكد أنك ستحصل على الكثير من النقد والتعليقات من قبل عدة أشخاص أثناء هذه الدورة الدراسية. ولأن التقييم يتفاوت في مصداقيته وأهميته، استمع للمفاهيم العريضة التي تكررت مع اختلاف المراقبين ومثلي الأدوار. عموماً، يعتبر تكرار نفس النقد مؤشراً جيداً لمواطن القوة وللمهارات المتنامية لديك كمرشد.

#### الملحق ١-٢: تقديم واستقبال النقد

يعتبر النقد أو التغذية الراجعة الطريقة المثلى لمساعدة الشخص الآخر على معرفة السلوكيات التي يجب عليه تغييرها، والغرض منه مساعدة ذلك الشخص وإعلامه عن انطباعك، ومشاعرك، وملاحظاتك عن سلوكه.

## أنواع النقد

يوجد هناك أربعة أنواع للنقد:

- إيجابي.
- تصحيحي.
- أدائي.
- شخصي.

تصحيحي	إيجابي	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدعم لتعديل سلوك.</li> <li>- توضيح فكرة أو إحساس.</li> </ul> <p>مثال: اعتقد أن أسئلتك طويلة جداً.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدعم للاستمرار في السلوك.</li> <li>- توضيح فكرة أو إحساس.</li> </ul> <p>مثل: اعتقد أن ملخصك كان مرتباً للغاية.</p>	أدائي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدعم لتعديل سلوك.</li> <li>- توضيح وشرح مشاعر.</li> </ul> <p>مثال: أحسست بمرح عندما ضحكت علي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدعم للاستمرار في السلوك.</li> <li>- توضيح وشرح مشاعر.</li> </ul> <p>مثال: عندما أصغيت إليّ، قدرت لك ذلك.</p>	شخصي

## تقديم نقد فاعل وبناء\*

النقد الفاعل هو الذي:

- يعطى في أقرب فرصة ممكنة بعد ملاحظة السلوك.
- يكون مختصراً ولا يحتوي على تفاصيل ومعلومات غير مهمة.

\* نقل من دانس وزملائه، ١٩٧٨م.

\* يطلب من المستلم إن أمكن.

• يركز على سلوك الشخص الجدير بالملاحظة، وليس على طبيعة الشخص. فعلى سبيل المثال، يمكنك القول "لم تكن تنظر إلى العميلة أثناء التحدث إليها"، بدلاً من "كنت بعيداً عنها وغريباً".

• يعطى بأسلوب شخصي وبطريقة ودية مع تفادي الحكم على المبادئ والقيم. وكمثال، قل "عندما نظرت بعيداً أثناء حديثك مع العميل، تكون لدي انطباعاً بأنك لم تتواصل معه"، ولا تقل "لا يجب الناس من ينظر بعيداً أثناء التحدث معهم".

• يهتم فقط بالسلوك الذي يمكن للشخص تصحيحه أو تعديله. فمثلاً، لا يمكن للمرشدين تغيير جنسهم للتواصل الجيد مع عميل ما.

• يركز على نقاط القوة والضعف في الشخص.

• يتم مناقشته بين مقدم النقد والمستقبل له، حتى يتمكنوا من فهم وجهات نظر بعضهم ببعض.

• يكون ثابتاً؛ ولا يتم التراجع عنه بعد تقديمه.

استلام النقد بطريقة فعالة

عندما يتم استلام نقلي أو تعليق من قبل شخص ما، فإن السلوكيات التالية تساهم في رفع فعاليته:

• توضيح النقد. تأكد بأن الشخص الذي قدم النقد يعرف بأنك استمعت إليه، واطلب توضيح النقد عند عدم الفهم.

• شارك المجموعة في ردة فعلك. عند استلامك للنقد، تتكون لديك ردة فعل عاطفية وإدراكية. لذا حاول أن تدرك ذلك ثم قرر ما هي الجوانب التي تود المشاركة فيها مع الناقد.

• تقبل النقد الإيجابي: قد تميل إلى التبرير بسرعة إذا كان النقد إيجابياً (خاصةً إذا كنت ملماً بالمعلومات مسبقاً)، وربما تخرج، أو لا تصدق النقد، أو تصاب بالملل

لأنه مكرر، ... إلخ. في هذه الحالة، تذكر أن درايتك بنقاط القوة والضعف مهم جداً لبناء مهارات جيدة وقوية، لذا حاول التفكير بابتكار طرق جديدة لتكييف نقاط القوة لديك في الحالات المختلفة.

• تقبل النقد التصحيحي. قد تميل إلى الاستجابة بسلبية عندما يكون النقد تصحيحياً (خاصةً إذا كانت المعلومات جديدة عليك)، وقد تنكره، أو تكذب المصدر، أو تشعر بالتهديد أو الخجل، ... إلخ. لذا تذكر دائماً أن النقد ليس انتقاداً عاماً لك كشخص (أو كمرشد وراثي). لذا حاول تحديد إستراتيجية للتصحيح. كما قد ترغب في السؤال عن اقتراحات محددة.

• اختبر مصداقية النقد. إذا اعتقدت أن النقد لا يتماشى مع مفهومك أو تصورك، تابع الموضوع أكثر واطلب التوضيح. ويمكنك أيضاً سؤال الآخرين إذا ما كانوا يتفقون معك في الرأي. وبينما يظن كل شخص أن وجهة نظره صحيحة، ضمن إطار مرجعه، فليس هناك بالضرورة "حقيقة" مطلقة. وعادةً، سوف تكتشف العنصر الضروري والمفيد في النقد إذا ثابت في استيعابه وفهمه.

• تمرن على تحمل المسؤولية. أثناء تطورك كمرشد وراثي، سوف تصبح أكثر إلماماً بنقاط القوة والضعف لديك. ومن المهم أن تتحمل مسؤولية نموك مبكراً منذ البداية. وإحدى الطرق لفعل ذلك هو أن تطلب نقداً لسلوكيات وقضايا معينة تعرف أنها صعبة عليك. وكذلك من المفيد جداً طلب النقد قبل بدء الملاحظة أو المراقبة، مما يمكن المراقبين من التركيز على تلك السلوكيات بالإضافة إلى مظاهر سلوكياتك الإرشادية الأخرى.

• تجنب الإفراط في النقد: مع مرور الوقت، ستشعر بأنك قد أغرقت بالأفكار، عندئذ أخبر الآخرين بأنك قد اكتفيت في هذه الجلسة. أو قم بمجدولة وقت آخر لإكمال النقاش. تذكر أن النقد هو لنموك الشخصي، لذلك إذا كان أسرع من استيعابك، فإنه لن يكون مفيداً لبناء وتطوير مهاراتك.

## تمرين للنقد

هذا تمرين يمكن استخدامه مع الطلاب في بداية الدورة الدراسية أو أثناء الإشراف السريري:

- أولاً، اطلب من الطلاب التفكير في نقد مفيد استقبلوه سابقاً خلال حياتهم، ثم اسألهم ما الذي جعل هذا النقد مفيداً للغاية. بعد ذلك، اطلب منهم أن يفكروا في نقد سبق لهم استقبله ولم يكن مفيداً لهم، واطلب منهم أن يتأملوا ما الذي جعل ذلك النقد غير مفيد. ثم اطلب من الطلاب أن يتبادلوا الآراء حول الحالات المفيدة وغير المفيدة للنقد، واكتب قائمة بصفتها على السبورة، واضف عليها أي صفات قد يهملوها.
- بعد ذلك، باستخدام تعريف النقد المعروض في بداية هذا الملحق، اطلب من الطلاب أن يبتكروا أمثلة للأصناف الأربعة للنقد.

- وأخيراً، اطلب من الطلاب تكوين مجموعات ثنائية ومناقشة السؤال التالي: "ما الذي تستطيع فعله لمساعدة نفسك للشعور بالأمان بصورة كافية عند استقبال جميع أنواع النقد؟" اطرح السؤال ثم ابدأ النقاش مع الطلاب جميعاً عن الإستراتيجيات التي تسهل تقديم واستقبال النقد في هذه الدورة الدراسية أو أثناء التدريب السريري.

الوقت المتوقع: ٤٥ دقيقة.

## الملحق ١-٣: تحليل جلسة إرشاد وراثي

## تحليل جلسة إرشاد وراثي

- يقوم المدرب بمساعدة متطوع من خارج الفصل بتمثيل جلسة إرشادية وراثية كاملة تحت مراقبة الطلاب. ويتم تسجيل الجلسة كي يتمكن الطلاب من مشاهدتها والاستماع إليها لاحقاً أثناء تحضيرهم للواجبات الكتابية.
- الوقت المتوقع: ٦٠ دقيقة.

## الطريقة

يقسم الطلاب إلى خمس مجموعات لمناقشة ما شاهدوه.

الوقت المتوقع: ٣٠ دقيقة.

### الواجب الكتابي

استناداً على جلسة الإرشاد الوراثي، حضر من سبع إلى تسع صفحات، مطبوعة باستخدام معالج نصوص بتباعد أسطر مزدوج بحيث تصف فيها ما يلي:  
ديموغرافيا: وصف ديموغرافي للعميل (مثال، العمر، والجنس، والعرق، والشكل العام، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، طريقته في العرض، وتطلعاته).  
توقعات العميل من الجلسة: كيف وصف العميل مخاوفه واهتماماته؟ لماذا طلب الإرشاد الوراثي؟

التاريخ العائلي والطبي: لخص تاريخ المريض واكتب درجة خطورة الإصابة إذا كان هذا مناسباً.

العمل بالمفاهيم: ما هي مشكلة العميل في رأيك: (١) طبية، (٢) وراثية، أو (٣) قضايا نفسية اجتماعية؟، واكتب البراهين التي تدعم ذلك.

طريقة الإرشاد: قيم علاقة المساعدة التي كونها المرشد. وماذا فعل لبناء علاقة كذلك؟ (تلميح: باستخدام أنواع المهارات المعروضة في هذه الدورة، صف بدقة ما الذي عمله المرشد لمساعدة العميل متضمناً جُملاً قصيرة لتوضيح المهارات). ما هي الأهداف التي حققها المرشد الوراثي في هذه الجلسة؟ ما الذي عمله المرشد بشكل مختلف؟

خطة المتابعة: إذا كان المرشد الوراثي سيقابل العميل مرة أخرى، ماذا يمكن أن يكون أهداف الجلسة القادمة؟ ما هي أنواع المعلومات الإضافية المطلوبة؟ ما هي المهارات المساعدة التي يبدو أنها تناسب طبيعة مخاوف هذا العميل؟

## الملحق ١-٤ : تكامل المهارات: أسئلة تحفيزية

## التمرين الثاني

يتناوب ثنائي من الطلاب على إجابة إحدى الأسئلة التي سيرد ذكرها، ويمكن للطلاب ترتيب الأسئلة بالطريقة التي يرغبونها. وللتنوع، يمكنك أن تكتب كل سؤال بشكل منفرد على ورقة واطلب من الطلاب سحب الأوراق عشوائياً والإجابة على السؤال.

- ١- كيف تصف مستوى ثقتك تجاه مهاراتك المساعدة الحالية؟
- ٢- ما الذي تعلمته عن نفسك كمرشد وراثي تحت التدريب؟
- ٣- ما هي أهم مهارة في رأيك؟
- ٤- هل لازال لديك بعض الإشكاليات؟
- ٥- ما هي أصعب مهارة تكلمنا عنها؟
- ٦- ما هو أفيد شيء تعلمته في هذه الدورة؟
- ٧- كيف أثرت هذه الدورة على نمط التواصل لديك؟
- ٨- هل تشعر بالحاجة لتعلم شيء آخر؟
- ٩- ما الذي يجعل الإرشاد الوراثي صعباً للغاية؟
- ١٠- ما الفرق الذي تراه بين الإرشاد الوراثي والاستماع لصديق؟
- ١١- ما الذي يمكن أن يشعرك بالإحباط كمرشد؟
- ١٢- ما الشيء الذي توقعت بأنك سوف تتعلمه، ولكنك لم تتعلمه؟ وما هو الشيء الذي لم تتوقع أن تتعلمه، ولكنك تعلمته؟
- ١٣- كيف تغيرت أفكارك عن الإرشاد الوراثي؟
- ١٤- كيف يكون الإرشاد الوراثي مفيداً؟ ولماذا؟

## الطريقة

المعالجة في المجموعة الكبيرة اختياري.

الوقت المتوقع: ٢٠ - ٧٥ دقيقة.

### الملحق ١-٥: فلسفة الورقة المساعدة

حضر من ست إلى ثمان صفحات مطبوعة باستخدام معالج نصوص بتباعد أسطر مزدوج، بحيث تقدم فيها نموذجك في مساعدة العملاء. ويجب أن تشمل على قراءات، نشاطات صفية، وخبرات شخصية. وضمن نموذجك مناقشة لما يلي:

- ١- ما الذي يساعد؟ ما الذي يجعله صعباً جداً؟ ما الدور الذي يلعبه التنوع (الثقافة، الجنس، ... إلخ) في العلاقات المساعدة؟
- ٢- ركزنا في هذه الدورة على تحديد مخاوف واهتمامات العميل، وضع الأهداف، اتخاذ القرار. لماذا يعتبر أي من هذه النشاطات مهماً؟
- ٣- ما هي النظرية أو النظريات التي استند عليها نموذجك؟ ناقش الجوانب التي تشير إليها فلسفتك ولماذا؟ (انظر الفصل الثاني الذي يناقش العديد من النظريات).
- ٤- ما هي الأهداف الرئيسية للمرشد؟ وبصيغة أخرى، ما الذي يتمنى المرشد تحقيقه؟
- ٥- ما هي المهارات الأساسية للمرشد (يجب أن تشمل على السلوكيات ونوعيات الشخصية)؟ اختر مهارة أو مهارتين تعتقد أنها الأهم وأشرح سبب اختيارك. كذلك ناقش علاقة هذه المهارات بعمق النظرية أو النظريات التي استندت عليها في نموذجك الشخصي؟
- ٦- ما الذي تعلمته عن نفسك كمساعد منذ بداية الدورة؟ ما هي نقاط القوة لديك؟ ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين؟ ما الذي تستطيع عمله مستقبلاً لتحسين هذه الجوانب؟ ما هي أهدافك السلوكية التي تود تحقيقها للتقليل من السلبيات؟
- ٧- ما الذي تغير في تصورك ومفهومك عن المساعدة منذ بداية الدورة؟

## المراجع

- Bernard, J. M. (1988). Receiving and using supervision. In: Hackney, H., Cormier, L. S., eds. *Counseling strategies and interventions* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 153-169.
- [Defines the processes and purposes of clinical supervision and different roles that supervisors and students can use to promote student skill development.]
- Cherrin, S. (1993-94). Teaching controversial issues. *Teaching excellence*, 5(1). Austin, TX: Professional and Organizational Development Network in Higher Education.
- [Offers strategies for presenting controversial issues and for managing classroom interactions around these issues.]
- Flash, P., Tzenis, C., Waller, A. (1995). Helpfulness of feedback given you about your performance. In: *Using student evaluations to increase classroom effectiveness*. Minneapolis, MN: Faculty and Teaching Assistant Enrichment Program, University of Minnesota, 58-61.
- [Offers practical suggestions for providing feedback and evaluation.]
- Hagen, A. S. (1993-94). Learning a lot vs. looking good: A source of anxiety for students. *Teaching excellence*, 5(2). Austin, TX: Professional and Organizational Development Network in Higher Education.
- [Discusses the prevalence of student anxiety, its impact on learning and retention, and how to address anxiety.]
- Hill, C. E., O'Brien, K. M. (1999). *Helping skills: facilitating exploration, insight, and action*. Washington, DC: American Psychological Association.
- [Includes rating scales for each basic helping skill. The scales typically range from 1 to 3 and contain behavioral anchors. Instructors and students could use them during student roleplays.]
- Johnson, R. T., Johnson, D. W., Smith, K. A. (1990). Cooperative learning: an active learning strategy for the college classroom. *Baylor Educator*, 15(2), 11-16.
- [Provides an overview of cooperative learning with applications to learning settings.]
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., Smith, K. A. (1991). *Active learning: cooperation in the college classroom*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- [Defines active and cooperative learning and provides numerous strategies for using this approach in the classroom setting.]
- McCarthy, P., LeRoy, B. S. (1998). Student supervision. In: Baker, D., Schuette, J. L., Uhlmann, W. R., eds. *A guide to genetic counseling*. New York: John Wiley & Sons, 295-330.
- [Offers guidelines and techniques for supervisors to promote student clinical skill development.]
- McKeachie, W. (1994). *Teaching tips: strategies, research, and theory for college and university teachers* (9th ed.). Boston: D. C. Heath.

[Provides a comprehensive review of effective teaching practices, supported by relevant research. Topics include constructing tests, assessment and evaluation, and organizing a course.]

Svinicki, M. (1993-94). What they don't know can hurt them: the role of prior knowledge in learning. *Teaching excellence*, 5(4). Austin, TX: Professional and Organizational Development Network in Higher Education.

[Discusses how prior knowledge affects subsequent learning and offers practical tips for assessing students' prior knowledge of course content.]