

الباب الثاني

”أساسيات الإرشاد“

- * التعريف بالإرشاد
- * أهمية الإرشاد وأهدافه
- * مبادئ العملية الإرشادية
- * مهارات العمل الإرشادي
- * المرشد
- * المسترشد

التعريف بالإرشاد

يرى (Glanz, 1974) أن الإرشاد نوع من أنواع العلوم الاجتماعية التطبيقية التي أسهم في نموها وتطورها علوم مختلفة كعلم النفس وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا الثقافية والتربية والاقتصاد والفلسفة .

فكل علم من هذه العلوم أسهم وبدرجات متفاوتة في تشكيل مهنة الإرشاد ونمو مفاهيمه وأهدافه وأساليبه ، فمن علم النفس استفاد الإرشاد في فهم النفس الإنسانية ونموها وتطورها ، ومن علم الاجتماع استفاد الإرشاد من مفهوم البناء الاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية ، وساعدت الأنثروبولوجيا في فهم أهمية الثقافة واختلافاتها بحسب الزمان والمكان ، ومن الاقتصاد استفاد الإرشاد من ديناميات العمل .

وفي مجال التربية يشير (Vaujhan, 1975) أن هناك علاقة وثيقة بين التربية والتعليم وبين التوجيه والإرشاد فالتربية تتضمن عناصر كبيرة من التوجيه كما أن عملية الإرشاد تتضمن التعلم والتعليم .

كما استفاد الإرشاد من بعض المفاهيم الفلسفية كالحرية والاختيار والمسؤولية والمثالية والواقعية والنفعية والمنطق واختيار فلسفة الحياة وهدف الحياة ومفهوم الأخلاق (زهران ، ١٩٨٨) .

تعريف الإرشاد في اللغة :

ورد في لسان العرب لابن منظور (الرشد والرشد والرشد : نقيض الغي . رشد الإنسان بالفتح يرشد رشداً ، بالضم ، ورشد بالكسر . يرشد

رشدًا ورشادًا فهو راشد ورشيد. وهو نقيض الضلال، إذا أصاب وجه الأمر والطريق. وفي الحديث «عليكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين من بعدي». الراشد اسم فاعل من رشد يرشد رشدًا، وأرشدته أنا، ورشد أمره: رشد فيه. وأرشدته الله وأرشدته إلى الأمر ورشدته: هداية، واسترشدته طلب منه الرشد. ويقال استرشد فلان لأمره إذا اهتدى له، وأرشدته فلم يسترشد. وراشد ومرشد ورشيد ورشد ورشاد: أسماء. وفي الحديث: وإرشاد الضال أي هدايته الطريق وتعريفه والرشدي اسم للرشاد. والإرشاد: الهداية والدلالة والرشدي من الرشد. وفي أسماء الله تعالى الرشيد: هو الذي أرشد الخلق إلى مصالحهم أي هداهم ودلهم عليها وقيل: هو الذي تنساق تدبيراته إلى غاياتها على سبيل السداد من غير إشارة مشير ولا تسديد مسدد.

تعريف الإرشاد في الاصطلاح:

الإرشاد: مصطلح أو كلمة يظهر أن كل شخص يفهمها لكن في الحقيقة لا يوجد شخصان يفهمان هذا المصطلح بالمعنى نفسه حيث يشير (Tyler, 1969) إلى أن النمو السريع لمهنة الإرشاد أدى إلى غموض وسوء فهم المصطلح (الإرشاد والمقصود به)، وأن جزءاً من هذا الغموض وسوء الفهم يعود إلى حقيقة أن الإرشاد نشأ ونما من خلال مجموعة مختلفة من العلوم الإنسانية.

ويتفق (Pepinsky & Pepinsky, 1954; Patterson, 1967) على أن الإرشاد: علاقة فريدة تتسم بالسرية confidentiality والتفاعل

interaction (الاتصال العقلي والعاطفي) بين شخص أو مجموعة أشخاص يواجهون مشكلة معينة مع مساعد يمتلك المهارة skills ويعمل على توفير الأوضاع التي تسهم في حل المشكلة وتغيير السلوك بما يتفق مع أهداف وقيم المسترشد .

ويصف (Blackham, 1977) عملية الإرشاد بأنها: علاقةٌ مساعدة فريدة من خلالها تتاح للمسترشد فرصة التعلم والتعبير والتفكير والاختيار والتجربة والتغيير بطريقة مقبولة ومرغوبة لديه، وأن المسترشدين غالباً ما يدخلون هذه العلاقة طواعية واختياراً ويأملون أو يتوقعون من المرشد أن يساعدهم ويقوم بحل ما يعانونه من صعوبات أو مشكلات، وأن العلاقة الإرشادية counseling relationship علاقة تعاونية يعتمد نجاحها بدرجة كبيرة على تحمل كل من المرشد والمسترشد مسؤولية إنجاز الأهداف الإرشادية المرسومة، ولكي تتحقق أهداف هذه العملية الإرشادية لابد للمرشد من الاستفادة من فهمه للسلوك الإنساني ومعارفه ومعلوماته وعلاقاته الشخصية في سبيل إيجاد أوضاع مناسبة لإحداث التغيير المنشود في حياة المسترشد .

ويرى (Arbuckle, 1967) أن الإرشاد: عمليةٌ مساعدة تهدف إلى زيادة قدرات المسترشد والاستفادة من الموارد التي يعرفها ويمتلكها للتكيف adaptation مع صعوبات الحياة وأن الإرشاد لا يهدف إلى تغيير الشخص . كما يضيف أن الإرشاد :

١ - خدمة أو مساعدة تقدم بواسطة شخص متخصص معد لتقديم الإرشاد،

- ٢- عملية التأثير في سلوك الشخص الذي يبحث عن المساعدة .
- ٣- إحداث تغيير في حياة المسترشد .
- ٤- وأخيراً: فإنه من خلال العلاقة الفريدة بين المرشد والمسترشد، ومن خلال ما يمتلكه المرشد من معرفة knowledge ومهارة وأساليب لتغيير السلوك يستطيع أن يحقق أهداف العملية الإرشادية . ومن خلال هذا التعريف نستطيع أن نلخص أهم العناصر التي تتضمنها العملية الإرشادية والتي تعدُّ أساساً لنجاحها في التالي : أشار التعريف إلى أهمية إعداد المرشد وضرورة حصوله على المعرفة والخبرة والمهارة التي تؤهله للقيام بهذه المهمة وأن العملية الإرشادية تهدف إلى تغيير سلوكيات المسترشد مما يساعده على حل مشكلاته والتغلب على الصعوبات التي يواجهها، كما أكد التعريف على أهمية العلاقة المهنية professional relationship التي تربط بين المرشد والمسترشد لتحقيق وإنجاز أهداف العمل الإرشادي .

وعرف (Gilbert, 1951) الإرشاد: بأنه علاقة شخصية دينامية بين شخصين يشتركان في تحديد المشكلة ورسم الأهداف في جو يسوده التقبل والألفة والتقدير والاحترام الذي يتيح للمسترشد فرصة اتخاذ القرار المناسب لحل مشكلته .

أما (Gustad, 1953) فيصنّف مفاهيم الإرشاد في ثلاث فئات رئيسة هي :

- ١- من حيث الأشخاص المشاركين في العملية الإرشادية، وعادة ما يقوم

بذلك أشخاص مهنيون لهم أدوار محددة كالمُرشد والأخصائي النفسي والاجتماعي .

٢- من حيث الأهداف تؤكد عملية الإرشاد على تحسين التوافق adjustment ، والتوظيف الأمثل ، والسعادة الأكثر للمسترشد .

٣- تعاريف تؤكد على أن الإرشاد هو عملية تعليمية .

و عرف (Glenn, 1955) الإرشاد: بأنه عملية يقوم من خلالها المرشد بمساعدة المسترشد في اتخاذ قرار أو تخطيط لما يحتاج إليه .

و عرف (Super, 1958) الإرشاد بأنه عملية توجيه نمو الفرد بحيث تصل إمكاناته إلى أقصى درجة ممكنة آخذة بعين الاعتبار معادلة حاجات needs الفرد وحاجات المجتمع ، وذلك بهدف توجيه القوى البشرية وإعداد أبناء اليوم لتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية في المستقبل .

و عرف (Pietrofesa, 1978) وزملاؤه) الإرشاد بأنه العملية التي من خلالها يحاول المرشد وهو شخص مؤهل تأهيلاً متخصصاً للقيام بالإرشاد وأن يساعد شخصاً آخر في تفهم ذاته واتخاذ قراراته وحل مشكلاته . وأن الإرشاد مواجهة إنسانية وجها لوجه face-to-face تتوقف نتائجها إلى حد كبير على العلاقة الإرشادية .

و عرف (زهران ، ١٩٨٨) التوجيه والإرشاد النفسي بأنه عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكاناته ويحل مشكلاته في ضوء معرفته ورغبته

وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه وتحقيق الصحة النفسية والتوافق شخصيا وتربويا ومهنيا وأسريا وزواجيا .

وعرفت رابطة علماء النفس الأمريكية لعلم النفس الإرشادي ١٩٨١ الإرشاد بأنه مجموعة الخدمات التي يقدمها أخصائيو علم النفس الإرشادي الذين يعتمدون في تدخلهم على مبادئ ومناهج وإجراءات لتسيير سلوك الإنسان بطريقة إيجابية وفاعلة خلال مراحل نموه المختلفة ، ويقوم المرشد بممارسة عمله مؤكدا على الجوانب الإيجابية للنمو والتوافق من منظور إنمائي ، وأن هذه الخدمات تهدف إلى مساعدة الأفراد على اكتساب المهارات الشخصية والاجتماعية وتحسين توافقهم لمطالب الحياة المتغيرة ، وتعزيز مهاراتهم للتعامل مع البيئة المحيطة بهم ، واكتساب المهارات والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات .

واستناداً إلى (مرسي والرشيدي ، ١٩٨٤) " فإن التوجيه والإرشاد يتم في موقف مواجهة بين متخصص في علم النفس الإرشادي (المرشد) وشخص آخر يقدم له التوجيه والإرشاد بهدف مساعدته على فهم نفسه ، وتحديد قدراته واستعداداته وميوله ، وتوضيح اتجاهاته ودوافعه وطموحاته ، ومعرفة مشكلاته وظروفه البيئية التي يعيش فيها ، والإمكانات المتاحة له فيها ، ومساعدته على كيفية توظيف هذه المعلومات في تحديد أهداف واقعية لنفسه وتشجيعه على اتخاذ القرارات المناسبة لتنمية قدراته abilities والاستفادة منها لأقصى قدر ممكن في ضوء فرص الحياة المتاحة له (ص ٢٨٥) .

وعرف (Barker, 1991) الإرشاد بأنه إجراء يستخدمه المرشد لتوجيه الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات بواسطة مجموعة متنوعة من الأنشطة كتوجيه النصح، والبحث عن البدائل، والمساعدة في تحديد الأهداف، وتوفير المعلومات اللازمة.

وعرف (الشناوي والتويجري، ١٩٩٦) الإرشاد بأنه " المساعدة التي يقدمها مرشد مؤهل لمسترشد لديه ظروف مؤقتة أو دائمة، ظاهرة أو متوقعة، بهدف مساعدته على التخلص من هذه الظروف أو التعامل معها وذلك في إطار علاقة الوجه لوجه " (ص ٨٨٥).

وبناء على ما سبق نقدم التعريف التالي للإرشاد:

الإرشاد: عملية ذات توجه تعليمي، تجرى في بيئة اجتماعية بسيطة بين شخصين، يسعى المرشد المؤهل بالمعرفة والمهارة والخبرة إلى مساعدة المسترشد باستخدام طرائق وأساليب ملائمة لحاجاته ومتفقه مع قدراته كي يتعلم أكثر بشأن ذاته ويعرفها على نحو أفضل، ويتعلم كيف يضع هذا الفهم موضع التنفيذ فيما يتعلق بأهداف يحددها بشكل واقعي ويدركها بوضوح أكثر وصولاً إلى الغاية كي يصبح أكثر سعادة وأكثر إنتاجية.

كما ونخلص مما تقدم من تعاريف بأن العملية الإرشادية تتميز بمجموعة من الخصائص التي توضح معالمها وتميزها عن غيرها من أساليب التدخل وهي:

١- أن الإرشاد عملية تتميز بالتفاعل والدينامية بين المرشد والمسترشد

يتحمل فيها كل منهما لدوره ومسؤوليته في إنجاز الأهداف وإحداث التغيير المنشود .

٢- أن أساس نجاح العملية الإرشادية يعتمد بدرجة كبيرة على العلاقة الإرشادية التي أساسها التقبل والاحترام والتقدير وحق المسترشد في التعبير عن أفكاره ومشاعره ومراعاة ظروفه وقدراته وإمكاناته الشخصية والبيئية .

٣- أن الهدف من العملية الإرشادية هو اكتشاف جوانب القوة في شخصية المسترشد وبيئته والاستفادة منها في إنجاز أهداف العملية الإرشادية وإحداث التغيير المطلوب .

٤- أن العملية الإرشادية عملية مهنية تتطلب شخصا مؤهلا يمتلك المعرفة بالسلوك الإنساني وأساليب التغيير والخبرة والمهارة التي تساعد في أداء عمله بصورة صحيحة .

٥- أن العملية الإرشادية تتم من خلال علاقة الوجه لوجه؛ نظراً لما تتيحه هذه العلاقة من فرص لكل من المرشد والمسترشد لفهم بعضهما بعضاً ودراسة المشكلة بدقة والوقوف على السلوك اللفظي verbal behavior وغير اللفظي nonverbal لكل منهما والاتفاق على جميع عمليات الإرشاد ورسم الأهداف ومن ثم تحقيقها .

٦- أن التدخل الإرشادي يعطي أهمية بالغة لقيم ومبادئ وعادات ومعتقدات المجتمع الذي يتم فيه، كما يراعي الثقافة الفرعية للمسترشد .

أهمية الإرشاد وأهدافه

يشير (Blackham, 1977) إلى أنه خلال السبعينيات من هذا القرن كانت هناك زيادة في الاعتماد على الإرشاد كجزء من فريق الصحة النفسية الذي يعمل في مراكز الصحة النفسية المجتمعية ، ففي هذه المراكز قام المرشدون بتقديم خدمات علاجية متنوعة لفئات مختلفة من المرشدين شملت أصحاب مشكلات إدمان الكحول والمخدرات ، والمشكلات الزوجية ، والمشكلات المهنية ، كما شمل عملهم المراهقين والمعوقين ومشكلاتهم . وقد أثر هذا الاعتماد الكبير على المرشدين في تطور ونمو مهنة الإرشاد وأصبح بمثابة قوى حافزة أو دافعة لهؤلاء المرشدين ، كما أدى إلى استحداث برامج تدريبية حديثة ومتطورة لتنمية قدرات ومهارات المرشدين .

ويعدُّ (Engelkes & Vandergoot, 1982) مهنة الإرشاد مهنة ذات قيمة وأهمية كبيرة وينظر إليها كخبرة إنسانية في عالم متغير تضعف فيه العلاقات الإنسانية بشكل واضح ، ويؤكد أيضا على أن الإرشاد يسمح للناس بالتعاون مع بعضهم لإنجاز أهداف مشتركة ويتيح لهم فرصا عديدة للتعبير عن الآمال والطموحات والمخاوف ، ومشاركة بعضهم بعضا في هذه الهوموم والاهتمامات . ويؤكد الباحث أيضا على أن الإرشاد يمكن أن يسهم في إظهار المرشدين لإنسانيتهم نحو بعضهم البعض . ويتضح لنا من خلال هذه الفقرة أهمية العمل الإرشادي باعتباره مورداً أو مصدراً أساسياً لمساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم والتعرف على قدراتهم والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن بما يعود بالنفع للفرد وللمجتمع .

ونؤكد بدورنا في هذا المجال على أهمية جانبيين ضروريين لنجاح العمل الإرشادي وهو فهم المرشد ووعيه وإدراكه لدوره ومسؤوليته تجاه المسترشدين ، فينبغي والحالة هذه أن يسأل نفسه لماذا أؤدي هذا العمل؟ وما هي الفوائد التي سيجنيها المرشد؟ أما الجانب الآخر فيتركز حول معرفته بمدى استعدادة للقيام بهذا العمل ، ونعني بذلك الاستعداد النفسي والعلمي والمهني ، وأن يسأل المرشد نفسه السؤال التالي : هل أنا مستعد للدخول في هذه العلاقة الإرشادية؟ وهل أملك العلم والقدرة والكفاية التي تؤهلني للقيام بهذا العمل على خير وجه؟ .

ويرى (Boy & Pine, 1963) أن أهداف المرشد العيادي تتلخص في مساعدة المسترشدين للشعور بالراحة ومساعدتهم على تقبل أنفسهم والتفريق بين حقيقة أنفسهم *real self* ومثالية أنفسهم *ideal self* ، ومساعدتهم للتفكير بوضوح لحل مشكلاتهم الشخصية ، وفي هذا الإطار ينبغي على المرشد أن يهتم بالمشاعر والمؤثرات في عملية التفكير ، فالهدف هو مساعدة المرشد للوصول إلى نقطة يفهم فيها نفسه ليس بطريقة إيجابية وفاعلة فقط بل بطريقة أكثر فاعلية وذكاء وفهما؛ ولهذا فالمرشد بحاجة إلى المعلومات الخارجية *external information* لفهم نفسه مقارنة بالمحيطين به .

أما (Byrne, 1963) فقد ناقش أهداف الإرشاد بطريقة أكثر واقعية فأشار إلى أن هدف المرشد يعتمد بدرجة أساسية على القيمة الإنسانية للفرد بغض النظر عن مستوى تعليمه وذكائه وجنسه وخلفيته الثقافية ، ولهذا فإن

على المرشد استخدام مهاراته لتحقيق الأهداف التالية : (١) مساعدة كل مسترشد في اكتساب الوعي الذاتي بنفسه والمحافظة على ذلك بحيث يصبح قادراً على تحمّل مسؤولية نفسه . (٢) مساعدة كل مسترشد لمواجهة أيّ تهديد لحياته وفتح مجالات للمسترشد لزيادة اهتمامه بسعادة الآخرين . (٣) مساعدة كل مسترشد في استحضار طاقاته وقدراته وأسلوب حياته بما يتفق مع القيم الأخلاقية للمجتمع .

أما (Arbuckle, 1965) فيرى أن على المرشد عندما يفكر في أهداف العملية الإرشادية أن يفكر فيها من جانب رضا المسترشد وليس رضا المرشد، فالسؤال المهم هنا هو هل يعود هذا العمل الإرشادي بالنفع للمسترشد ويعمل على تحقيق رغباته؟ أم أنه يحقق رغبات المرشد فقط! . ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الموقف ضرورة العمل لما فيه مصلحة المسترشد والمسترشد فقط وليس بما يعود على المرشد بالنفع أو يرضيه، فالمرشد الذي يستدعي مجموعة من الطلاب لإقناع إدارة المدرسة بأنه يعمل مع أنه في الحقيقة لا يقدم لهم شيئاً، وكذلك المرشد الذي يستغل وظيفته لتحقيق أغراض شخصية كالوساطة بالمسترشد، أو من يعرفه فهو مرشد يسيء استخدام مهنته .

ويرى (Tyler, 1971; Wolberg, 1967) أن الإرشاد يهدف إلى مساعدة المسترشدين في عمليات الاختيار واتخاذ القرار، واستخدام جميع مواردهم لإحداث التكيف الملائم مع عالمهم التعليمي والمهني والشخصي .

ويرى (Bordin, 1968; Tyler, 1969; Shertzer & Stone, 1974)

أن للإرشاد أربعة أهداف رئيسة هي :

- ١- حل مشكلات المسترشدين .
- ٢- توجيه جوانب القوة في شخصياتهم وتوجيه غمومهم .
- ٣- تحسين فعالية قدراتهم للتكيف .
- ٤- تنمية عمليات صنع واتخاذ القرار .

أما (Blackham, 1977) فيرى أن بعض أشكال الإرشاد تعمل على إحداث تغييرات في شخصية المسترشد خاصة إذا عرفنا تغيير الشخصية بتعديل السمات الشخصية المتأصلة وعملياتها كأسلوب التكيف وحيل الدفاع النفسية والعمليات اللاشعورية .

ويرى (Loughary & Ripley, 1979) أن أهداف عملية الإرشاد تتلخص في أربعة جوانب أساسية هي :

- ١- مساعدة المسترشد لكي يكون قادرا على التعبير عن مشاعره وانفعالاته (حالته النفسية emotional state السلبية وتغييرها) .
- ٢- مساعدة المسترشد لكي يكون أكثر تفهما لنفسه وللمواقف والمشكلات التي يمرُّ بها .
- ٣- مساعدة المسترشد لكي يكون أكثر قدرة على اتخاذ القرارات ذات الأهمية .
- ٤- مساعدة المسترشد لكي يكون أكثر قدرة على تطبيق قراراته .

ويرى (زهران ، ١٩٨٨) أن الإرشاد التربوي والنفسي عملية بناءة

تهدف إلى مساعدة المتعلم لكي يفهم ذاته ويدرس شخصيته ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته وينمي إمكانياته في ضوء معرفته ورغبته ، بما يوفر له تحقيق الصحة النفسية والتوافق الشخصي والتربوي والأسرى .

أما (Patterson, 1986) فقد توصل في دراسته حول توجيه المراهقين والشباب إلى ثلاثة أهداف أساسية هي :

- ١- فهم النفس والقدرات والاستعدادات والميول والرغبات والطموحات والإيجابيات والسلبيات فهماً واضحاً .
- ٢- معرفة متطلبات النجاح وشروطه ومزاياه والمكاسب المادية والمعنوية لمختلف المهن والأعمال .
- ٣- التفكير الحقيقي في العلاقات والارتباط بين الهدفين السابقين .

ويرى (الفرا ، ١٩٨٤) أن على المرشد أن يساعد المتعلم في تحقيق ما يلي :

- ١- تقويم استعداداته العقلية وميوله الدراسية والمهنية وتحصيله الدراسي وسماته الشخصية المتعلقة بدراسته وذلك من خلال تحصيله الدراسي ونتائج الاختبارات النفسية التي تجرى عليه .
- ٢- التعرف على الإمكانيات التربوية ومساعدته في اختيار المدارس أو الكليات أو المراكز التي تتلاءم مع اختياره الدراسي والمهني وذلك بتقديم المعلومات التربوية والمهنية الملائمة ومساعدته على الاختيار المناسب .
- ٣- تحديد جوانب القصور لدى المتعلم والعمل على علاجها وتعويضها

وذلك باستخدام الاختبارات الشخصية والوسائل الأخرى الطبيعية والصحية .

٤- تحقيق التوافق مع الجو المدرسي والأسري والاجتماعي حتى يستطيع أن يوجه إمكانياته نحو تحصيله الدراسي .

ويرى (الرشيدى ومرسى، ١٩٨٤) أن الإرشاد يهدف إلى مساعدة المسترشدين على تنمية أنفسهم واختيار نمط حياة مناسبة لطموحاتهم، ووقاية أنفسهم مما قد يعوقهم عن النمو، أو يحد من شعورهم بالجدارة والسعادة في الحياة، كما يقدم الإرشاد إلى الأشخاص العاديين الذين يعانون من صعوبات في اختيار المهنة أو الدراسة أو يعانون من مشكلات نفسية أو اجتماعية أو مهنية أو تربوية بهدف مساعدتهم على التخلص منها، وتخفيف مشاعر الإحباط والتوتر والقلق، وإرشادهم إلى تنمية أنفسهم وحمايتهم من الانتكاس والاضطراب .

ويلخص (عبد السلام، طاهر، ومهني، ١٩٩٢) أهداف الإرشاد في المدرسة في التالي :

- ١- مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم أي الفهم الدقيق لقدراتهم وإمكانياتهم وميولهم ورغباتهم الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية .
- ٢- توفير المناخ النفسي المناسب لتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي .
- ٣- تنمية شعور واضح بتقدير وتقبل الذات self-acceptance لديهم .
- ٤- تنمية الاستقلال الذاتي لدى كل فرد منهم ومنحه القدرة على توجيه حياته ضمن إطار القيم والمعايير التي يؤمن بها المجتمع .

- ٥- زيادة استبصارهم بمشكلاتهم والعمل على إزالة التوتر المصاحب لهذه المشكلات ومعاونتهم على تفريغ انفعالاتهم.
- ٦- الإسهام الجاد في تصحيح انحرافاتهم السلوكية وعلاج المشكلين منهم.
- ٧- التعرف على أسباب ضعف التحصيل الدراسي لدى فئة من الطلاب ومساعدتهم للتغلب عليها.

وينظر (الشناوي، ١٩٩٦) لأهداف الإرشاد على أنها تقع في ثلاثة مستويات رئيسة، ففي المستوى الأول يهدف الإرشاد إلى إحداث مجموعة من التغييرات في حياة المسترشد، وهذا ما أطلق عليه (الأهداف العامة للإرشاد). وفي المستوى الثاني فإن الهدف أو الأهداف التي يتبناها المرشد تعتمد على توجهه النظري وهذا ما أطلق عليه (الأهداف الموجهة للمرشد). وفي المستوى الثالث فإن الأهداف تتأثر بالمسترشد والمشكلة التي يعاني منها وهذه الأهداف هي التي توجه المرشد لاختيار الأساليب والفنيات التي تساعده على تحقيق تلك الأهداف وهذا ما أطلق عليه (الأهداف الخاصة أو أهداف النتائج). وقد فصل الشناوي في شرح كل نوع من هذه الأنواع في التالي:

أولا : الأهداف العامة للإرشاد وتتمثل في تسهيل عملية تغيير السلوك وزيادة مهارات المواجهة والتعامل مع المواقف المختلفة والضغوط، والنهوض بعملية اتخاذ القرار، وتحسين العلاقات الشخصية، والمساعدة على تنمية طاقات المسترشد.

ثانياً: الأهداف الموجهة للمرشد والتي تمثل الاتجاه النظري للمرشد واستخدامه لطرائق العلاج المختلفة كالعلاج المتمركز حول الشخص، أو العلاج بالواقع، أو العلاج الجشثاتي وغير ذلك من طرائق العلاج النفسي المختلفة. فإيمانه بمبدأ العلاج بالواقع يسعى أساساً إلى تكوين المسؤولية لدى المرشد ومساعدته على ملامسة الواقع.

ثالثاً: الأهداف الخاصة أو أهداف النتائج وهي الأهداف المرتبطة بمشكلة المرشد، وتعدُّ الأهداف الواقعية الخاصة والتي يمكن للمرشد أن يستخدمها في تقويم العمل الإرشادي وتحديد مدى نجاحه أو فشله.

وأخيراً: - يؤكد أصحاب العلاج السلوكي behavioral therapy أنه يجب أن تكون الأهداف واضحة وواقعية وقابلة للقياس وتصاغ لكل مرشد على حده. بناءً على تحديد المشكلة وأن يشترك المرشد في تحديدها.

المبادئ التي تقوم عليها العملية الإرشادية

يرى (Hepworth & Larsen, 1990) أن فلسفة التدخل المباشر directive intervention في مهن المساعدة الإنسانية تقوم على المبادئ التالية:

- 1- أن الناس يملكون القدرة على اتخاذ القرار والاختيار، كما أنهم قادرون على توجيه حياتهم أكثر مما يعتقدون.
- 2- أن مساعدة الناس تستلزم تحمل مسؤولية مساعدتهم إلى أقصى حدٍّ

- ممكن لكي يعتمدوا على أنفسهم ويستغلُّوا جميع طاقاتهم وجوانب القوة فيهم .
- ٣- أن مساعدة الناس مسؤولية تستلزم العمل تجاه تغيير المؤثرات والأوضاع البيئية السلبية .
- ٤- أن السلوك الإنساني سلوك هادف وموجه .
- ٥- أن الناس قادرون على تعلُّم سلوكيات جديدة، وأن مسؤولية المعالج تتركز حول مساعدتهم لاكتشاف قدراتهم والاستفادة منها لإحداث التغيير ولزيادة النمو .
- ٦- أن معظم الصعوبات التي تواجه الناس يمكن التغلب عليها من خلال حل المشكلات الحالية .
- ٧- من خلال الحصول على المعلومات وتعلُّم مهارات جديدة يستطيع الناس حل مشكلاتهم والتغلب على الصعوبات التي تواجههم في حياتهم ، كما يستطيعون تحقيق نموهم الشخصي .
- ٨- أن معظم المشكلات التي يقع فيها الناس هي نتاج المجتمع والأنظمة الموجودة، ومن خلال تعلم أساليب مواجهة فعالة يستطيع الناس إحداث تغييرات إيجابية في هذه الأنظمة .
- ٩- أن النمو الإنساني عبارة عن مجموعة من الخبرات والتجارب التي ينبغي الاستفادة منها في مواجهة المشكلات .
- ١٠- أن الإنسان يريد أن يحقق ذاته ويشعر بقيمته وكرامته وهي حاجة أساسية وطبيعية في كل إنسان، وعلى المحيطين توفير هذه الحاجة وإشباعها .

١١- أن النمو الإنساني يظهر من خلال علاقة الإنسان مع الآخرين، وبالتالي فإن نمو علاقة المساعدة تعتمد بدرجة كبيرة على مقدار الحب والتقبل والاحترام والتقدير والتشجيع encouragement الذي توفره هذه العلاقة.

١٢- أن الإنسان بحاجة إلى أن يمارس شخصيته، ويشبع حاجاته واهتماماته، ولهذا ينبغي أن تتاح له فرصة التعبير والعمل.

١٣- أن أي أسلوب تدخل علاجي يستخدمه المرشد لإحداث التغيير المنشود ينبغي أن يراعي كرامة المسترشد وقيمه وحرية في اتخاذ القرار وخصوصيته.

١٤- أن الوعي بالنفس الخطوة الأولى لفهم وإدراك ومعرفة النفس.

١٥- أن للناس الحق في اختيار قيمهم ومبادئهم واتجاهاتهم، وليس لأحد الحق في فرض قيم أو سلوكيات عليهم.

مهارات العمل الإرشادي

أشار (Barker, 1991) إلى أن الاتحاد الدولي للاختصاصيين الاجتماعيين National Association of Social Workers (NASW) حدد (١٢) اثنتي عشرة مهارة باعتبارها مهارات أساسية لممارسة مهنة المساعدة الإنسانية helping profession نلخصها في التالي:

١- القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.

- ٢- القدرة على استنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة وتركيبها لإعداد التقرير النفسي الاجتماعي، والقيام بعملية التقدير.
- ٣- القدرة على تكوين علاقة المساعدة والمحافظة عليها.
- ٤- القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي وتفسيرهما، والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك وطرائق التشخيص.
- ٥- القدرة على إشراك المسترشدين (أفراداً أو جماعات أو أسراً) في الجهود العلاجية المبذولة لحل مشكلاتهم واكتساب ثقتهم.
- ٦- القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة بطريقة داعمة ومشجعة ودون أدنى شعور بالخوف والإرباك والتهديد.
- ٧- القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تتفق مع حاجات الفرد والجماعة.
- ٨- القدرة على تحديد الحاجة إلى إنهاء العلاقة العلاجية.
- ٩- القدرة على إجراء البحوث وتفسير النتائج ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
- ١٠- القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حين تدعو الحاجة لذلك.
- ١١- القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- ١٢- القدرة على تفسير الحاجات والمطالب الاجتماعية والنفسية وإيصالها إلى مصادر التمويل، والعامه، والمشرعين.

كما أشار الاتحاد أيضا إلى مجموعة من المهارات الضرورية الأخرى منها:

- ١- القدرة على التحدث والكتابة بوضوح .
- ٢- القدرة على تعليم الآخرين وتوفير المعونة النفسية لهم .
- ٣- القدرة على تفسير الظواهر النفسية والاجتماعية المعقدة .
- ٤- القدرة على تنظيم العمل مع الحالات وتحمل مسؤوليتها .
- ٥- القدرة على تحديد الموارد وتوجيه المسترشدين إليها ومساعدتهم للحصول عليها .
- ٦- القدرة على تقويم العمل والمشاعر وقبول المساعدة من الآخرين وطلب مشورتهم حين الحاجة .
- ٧- القدرة على قيادة الجماعات والمشاركة في أنشطتها .
- ٨- القدرة على التعامل مع شخصيات مختلفة ومتنوعة .
- ٩- القدرة على استخدام النظريات الاجتماعية والنفسية والاستفادة من تطبيقاتها وممارساتها .
- ١٠- القدرة على تحديد المعلومات الضرورية لحل المشكلات .

المرشد

يُعدُّ تخصص الإرشاد النفسي والاجتماعي مطلباً رئيساً في وقتنا الحاضر؛ نظراً لما تمرُّ به المجتمعات العربية من تغييرات اجتماعية واقتصادية وثقافية مختلفة أدت إلى ظهور بعض المشكلات النفسية والاجتماعية، مما يدعو لوجود شخص متخصص يساعِد الأفراد الذين يواجهون مثل هذه

المشكلات في التعامل مع مشكلاتهم وتجاوزها بما يمتلكه من معرفة وخبرة ومهارة وخصائص شخصية تؤهله للقيام بهذا الدور .

والمرشد هو الشخص المؤهل علميا لتقديم المساعدة المتخصصة للأفراد والجماعات الذين يواجهون بعض الصعوبات والمشكلات النفسية والاجتماعية .

وترى (Schram & Mandell, 1986) أن كل العاملين في مجال مهن المساعدة الإنسانية بما فيهم (المرشد) يعملون على مساعدة مسترشديهم للتعبير عن مشاعرهم المرتبطة بموقف أو مشكلة معينة وتوضيحها لهم ، كما يعملون أيضا من خلال البحث عن الموارد الضرورية لمقابلة حاجات مسترشديهم واستخدامها وتحسينها .

خصائص المرشد:

حدد (Shertzer & Stone, 1974) خمس خصائص أساسية يشترك فيها جميع المتخصصين في مهن المساعدة الإنسانية (المرشد ، والطبيب النفسي ، المختص النفسي psychologist ، المختص الاجتماعي social woeker) وهي :

- ١- الافتراض بأن كل سلوك مكتسب ومتعلم وبالتالي فإنه يمكن تعديله وتغييره .
- ٢- الاشتراك في الهدف وهو مساعدة المسترشدين لكي يصبحوا أكثر فاعلية ووحدة نفسية .

- ٣- استخدام علاقة المساعدة كأداة أو وسيلة أساسية لتوفير المساعدة .
 - ٤- التأكيد على أهمية الوقاية prevention .
 - ٥- الجميع يشتركون في امتلاك المعرفة والخبرة والمهارة والتدريب اللازم .
- ويمكن لنا أن نلخص الخصائص الرئيسة للمرشد في جانبين أساسيين هما :
- ١- الإعداد المهني .
 - ٢- الخصائص الشخصية .

فالإعداد المهني يعني تزوّد المرشد بقاعدة علمية واسعة من العلوم الإنسانية المختلفة وخاصة علم النفس بفروعه المختلفة ذات العلاقة ، والاجتماع ، والصحة . ودراسة شاملة لمهنة الإرشاد يشمل ماهيته ، وفلسفته ، ومبادئه ، وطرائقه ، وعملياته ، وموائيقه الأخلاقية . وتدريباً عملياً يخضع لإشراف مؤسسي يُكسبُ الممارس خبرة عملية لربط النظرية بالتطبيق ولتكوين المهارات الأساسية للمهنة .

أما الخصائص الشخصية فتشمل الصفات الشخصية التالية :

- قدرات جسمية وصحية مناسبة .
- اتزان انفعالي يُكسبُ صاحبه القدرة على ضبط النفس وإدراك الواقع والنضج الانفعالي الذي لا تشوبه نزعات تهور أو اندفاع .
- تنظيم معرفي عقلي مناسب يجمع إلى جانب معارف العلوم المختلفة ذكاء اجتماعياً مناسباً ، وبعض القدرات الخاصة كالقدرة على التعبير .
- التزام بمبادئ الشرع الكريم تسمح له بالتحلي بصفات أخلاقية سوية والتحكم في نزعاته وأهوائه الخاصة .

ويرى (الشناوي ، ١٩٩٦) أن المرشد ينبغي أن يتصف بعدة خصائص أساسية ليمارس العمل الإرشادي هي :

١- العَلمُ : والذي حدده في مجموعة من المقررات الدراسية الأساسية للعمل الإرشادي هي : أساسيات علم النفس ، وعلم نفس النمو ، وعلم نفس الشخصية ، وأسس القياس النفسي ، وعلم نفس الشواذ ، والمشكلات السلوكية ، وأساليب التشخيص ، ونظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، والعملية الإرشادية والعلاجية ، وطرائق الإرشاد والعلاج السلوكي ، والإرشاد الجماعي ، والإرشاد المهني ، ودراسة الحالة ، ومناهج البحث والإحصاء .

٢- الصفات الشخصية : حيث يؤكد على أن مهنة الإرشاد تتطلب من المرشد أن يضع نفسه داخل هذا العمل وأن يكون مستعداً للعطاء دون ملل أو ضجر أو يأس . ولخص هذه الصفات في التالي : الأمانة ، والتطابق ، والطاقة ، والكفاية الذهنية ، والمساندة والتراحم ، والمرونة ، والقدرة على التأثير ، والرفق والإخلاص ، والوعي بالذات ، إضافة إلى الصبر والحلم وضبط النفس والجرأة والحياء ومعرفة قيمة الوقت ، والقدرة على التنظيم وتحمل المسؤولية .

٣- المهارات : حيث قسم (الشناوي) هذه المهارات بناء على المراحل التي تمر بها العملية الإرشادية ، فأشار إلى أن العلاقة الإرشادية تتطلب مهارات خاصة كالقبول ، والاحترام ، والمشاركة . أما المهارات المطلوبة لتشخيص المشكلات فتتضمن مهارة الإصغاء والقدرة على الاستجابة ،

والتواصل مع المسترشد في صور لفظية وغير لفظية، والقدرة على تفسير الجوانب غير اللفظية في سلوك المسترشد، والقدرة على إدارة الحوار أثناء المقابلة، والقدرة على الملاحظة والمواجهة، وإدارة فترات الصمت، وكسب ثقة المسترشد، هذا بالإضافة إلى مهارات صياغة الفروض، وتحديد المعلومات والبيانات المطلوبة وجمعها وتحليلها واستخلاص النتائج منها وتفسيرها. أما فيما يتعلق بالمهارات المطلوبة لوضع الأهداف الإرشادية فتتمثل في القدرة على معرفة وتحديد الأهداف، ومعرفة مدى ملاءمتها لعمل المرشد وللمشكلة التي جاء بها المسترشد، كما يجب أن تكون لدى المرشد القدرة على المساعدة في إعداد أهداف عامة وأهداف نوعية وسلوكية تساعده في تقييم عمله. وفي مرحلة اختيار الطريقة الإرشادية المناسبة فإن المرشد بحاجة إلى خبرة معرفية وعملية بمجموعة من النماذج النظرية والطرائق المتنوعة المدرجة تحتها. وفي مرحلة التقييم evaluation يحتاج المرشد إلى أن تكون أهداف عمله واضحة وأن يكون سلوك المسترشد محددًا بشكل واضح، كما يحتاج التقييم إلى مهارات في تحديد البيانات المطلوبة، وإعداد أدوات جمع البيانات، واختيار أساليب التحليل وتفسير النتائج.

أما (عقل، ١٩٩٦) فيرى أن للمرشد شروطًا أساسية تتحدد من خلال الآتي:

١- الخصائص الشخصية للمرشد.

٢- الخصائص المهنية والإعداد العلمي .

٣- الإعداد الميداني .

وأخيراً . . . نرى أن المرشد شخص يمتلك المعرفة والخبرة والمهارة، ويُعدُّ عاملاً أساسياً في إحداث التغيير المنشود في حياة المسترشد، وأن مهمته الأساسية تتلخص في القيام بالعمليات المهنية (دراسة وتشخيصا وعلاجاً) بطريقة دقيقة ومنظمة، فهو الذي يقوم بتحديد المشكلات والمساعدة في وضع الخطط العلاجية المناسبة والمشاركة في عملية التنفيذ، إضافة إلى مسؤوليته في متابعة المسترشد وتقويمه، ويشترط فيه صفات نفسية وجسمية أساسية منها: (على سبيل المثال) التعاطف والمشاركة الوجدانية، والتقدير، ورباطة الجأش والصبر، والاستعداد للمناقشة، والتقبل، والجدية في أداء العمل، وخلوه من العاهات البدنية التي تعوقه عن أداء العمل.

وقد أكد (Brenner, 1982) على وجود خمس خصائص أساسية

وضرورية ينبغي أن تتوافر في كل معالج هي:

١- التعاطف والمشاركة الوجدانية empathy حيث إنَّ كل مسترشد بحاجة إلى أن يكون مسموعاً ومفهوماً من قبل الآخرين وعلى المعالج إيصال هذه الرسالة إلى المسترشد، كما ينبغي أن يعرف المسترشد بأن المرشد منصت إليه ومهتمٌ بمشكلاته ومقدر لمشاعره وما يمر به من أزمة نفسية، فالتعاطف إذن يعني قدرة المرشد على معرفة وإدراك وفهم الحالة النفسية للمسترشد.

٢- الهدوء ورباطة الجأش composure فمن الضروري أن يكون المرشد

مرتاحا لعلاقته بالمسترشد بغض النظر عن رأيه فيه وفيما يقوله ويفعله ويشعر به .

٣- الاستعداد لمناقشة أي شيء readiness to discuss anything فالمرشد ينبغي أن يكون مستعدا لمناقشة أي شيء أو موضوع يطرحه المسترشد ، وهذا لا يعني بالضرورة أن يكون المرشد قادرا على التعامل مع كل موضوع أو مشكلة أو قادرا على الإجابة على أي سؤال ، ولكن الاستعداد هنا يعني بذل الجهد ومحاولة مساعدة المسترشد قدر الإمكان حتى لو أدى الأمر إلى تحديد موعد آخر لمزيد من الاطلاع .

٤- التشجيع encouragement فالمرشد الناجح والمؤثر هو الذي يؤمن بقدرة مسترشديه على مساعدة أنفسهم وقدرتهم على تحمل المسؤولية وأن دوره معهم ينبغي أن يُركّز على تشجيعهم وتزويدهم بالدعم والمعونة والمساندة support.

٥- أن يكون المرشد هادفا في عمله purposefulness بمعنى أن يكون لكل عمل أو نشاط يقوم به هدف وغاية يسعى إلى تحقيقها ، وأن تكون هذه الأهداف موجهة نحو خدمة المسترشد أو المسترشدين ، كما أن عليه واجب توضيح الهدف من عمله للمسترشد والمسترشدين ، وأن يتأكد من فهمهم لذلك .

المسترشد

يرى (عثمان ، ١٩٧٧) أن المسترشد : إنسان يملك كل ما يحمله الكائن الإنساني من سمات عامة مشتركة وله في الوقت نفسه سماته الفردية

الخاصة، والمسترشد لا يمثل فئة خاصة أو نمطا معيناً أو طبقة مميزة يمكن تحديد ملامح مميزة لها، بل هو إنسان عادي له دوره ومكانته الاجتماعية وله خصائصه الشخصية والاجتماعية والعقلية والنفسية كسائر الناس، وقد يكون نمطا في منطقة الأسوياء والعاديين كما قد يكون نمطا في منطقة غير الأسوياء وغير العاديين، ومهما كان هذا النمط فإن هناك حالة من التفاعل غير التوافقي مع ظروفه المحيطة به، أو حالة من التناقض بينه وبين المحيطين به، أو بينه وبين نزعاته الداخلية، تؤدي به هذه الحالة إلى إحساسه بالعجز والضعف مما يدفعه إلى طلب المساعدة. كما يؤكد على أن المسترشد السويّ الشخصُ القادر على التكيف مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالسعادة والقدرة على مواجهة حقائق الحياة، أمّا المسترشد غير السويّ فذلك الشخص الذي لا يستطيع التكيف مع العالم الخارجي المحيط به بطريقة تكفل له الشعور بالسعادة مما يجعله شخصاً غير قادر على مواجهة حقائق الحياة.

ويرى (عثمان، ١٩٧٧) أن التعامل السليم مع المسترشد يتطلب من المرشد الاهتمام بالاعتبارات التالية (والمرتبطة بشخصية المسترشد) وهي:

- ١- إنَّ لسلوك المسترشد دافعاً ومعنى .
- ٢- ارتباط مشكلة الفرد بالنمط العام للشخصية .
- ٣- شخصيات الأفراد تحكمها دائماً معطيات الوراثة وظروف البيئة .
- ٤- شخصية المسترشد ومشكلته مرتبطة دائماً بدوره الاجتماعي وبالنمط الثقافي الذي يعيش فيه .

٥- المسترشد في أي لحظة يعيش حاضراً ويفكر في المستقبل .

٦- الفرد يعاني إلى جانب المشكلة الأساسية مشكلة تحوله إلى مسترشد .

وعرض (Arbuckle, 1967) وصفاً للمسترشدين كما يراهم

المرشدون نلخصه في التالي :

- أنه شخص غير محبوب ويعبر عن عدم محبته بسلوك عدواني .
- لم تؤخذ وجهة نظره على محمل الجد من قبل الآخرين .
- أدائه الوظيفي غير فاعل بسبب انعدام الانسجام أو التوافق بين من هو ، وماذا ينبغي أن يكون ؟ .
- وهو ضحية لمؤسسات مجتمعية ؛ بسبب عدم اهتمام تلك المؤسسات بإشباع حاجاته الضرورية .
- وغير ناضج انفعاليا بسبب العلاقات الآلية .
- هو شخص خصوصياته دائماً في صراع وتنافس مع مطالب الجماعة .
- متبلد المشاعر بسبب إحساسه أن الآخرين لا يقدرّون ويفهمون وجهة نظره في الحياة .
- أنه ضحى بحاجاته لمقابلة مطالب الآخرين .
- يود أن يكون حراً انفعالياً لكن خصائصه لا تؤهله لذلك .

ومن واقع عملنا وتجربتنا في هذا الميدان يمكن لنا أن نحدد الخصائص

الأساسية للمسترشدين كما نراها في الآتي :

١- المسترشد شخص قلق بشأن أشياء كثيرة كدراسته وعمله وأسرته ونجاحه

- في العمل والزواج والعلاقات الخاصة والعامة واكتساب الأصدقاء والمحافظة عليهم ، وقلق من أن يعيش في بيئة جديدة عليه .
- ٢- المسترشد شخص يغلب عليه الطابع العدواني والعدوان aggression بأشكاله المختلفة اللفظي والفعلي وهو غير قادر على تقبل النقد والاقتراحات والآراء وشخص يصعب التعامل معه .
- ٣- المسترشد يشعر بالذنب نظراً للضغوط الاجتماعية والمطالب والتوقعات التي تلقى على عاتقه وهو غير مؤهل للقيام بها أو لا يستطيع الوفاء .
- ٤- المسترشد يعاني من انخفاض في مستوى تقدير الذات وذلك نتيجة لتنشئه الاجتماعية وكذلك من سوء معاملته مما يؤلّد لديه الإحباط وعدم السعادة وبالتالي ضعف محبته لنفسه .
- ٥- المسترشد يعاني من نقص في قدرته على اتخاذ القرار السليم الخاص به ؛ نظراً لنقص معلوماته ومهاراته وخبراته في هذا المجال .
- ٦- المسترشد يعاني من نقص واضح في مهاراته الشخصية والاجتماعية التي تساعد على مواجهة الحياة ومتطلباتها والتغلب على صعوباتها .

المراجع

- لسان العرب لابن منظور .
- زهرا ن ، حامد عبد السلام . (١٩٨٨) . التوجيه والإرشاد النفسي (ط٤) ، القاهرة : عالم الكتب .
- الشناوي ، محمد محروس . (١٩٩٦) . العملية الإرشادية . القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع .
- الشناوي ، محمد محروس والتويجري ، محمد . (١٩٩٦) . الإرشاد وتحديات العصر . المؤتمر الدولي الثالث لمركز الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس (الإرشاد النفسي في عالم متغير) .
- عبد السلام ، فاروق ، وطاهر ، ميسرة ، ومهني ، يحي . (١٩٩٢) . مدخل إلى الإرشاد التربوي والنفسي . الرياض : دار الهدى للنشر والتوزيع .
- عثمان ، عبد الفتاح . (١٩٧٧) . خدمة الفرد والمجتمع المعاصر . الطبعة السادسة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- عقل ، محمود عطا حسين . (١٩٩٦) . الإرشاد النفسي والتربوي (المدخل النظرية- الواقع- الممارسة) . الرياض : دار الخريجي للنشر والتوزيع .
- الفرا ، فاروق حمدي . (١٩٨٤) . الإرشاد والتوجيه التربوي بدولة الكويت . بحث مقدم لندوة علم النفس التربوي ، كلية التربية ، جامعة الكويت .

مرسي، كمال إبراهيم والرشيدي، بشير (١٩٨٤). التوجيه والإرشاد
فلسفته وأخلاقياته في المجتمعات الإسلامية. بحث مقدم لندوة علم النفس
التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت.

American Psychologist Association. (1981).

Arbuckle, D. (1965). Counseling philosophy theory and
practice. Boston: Allyn & Bacon, Inc.

Barker, R. (1991). The social work dictionary. Washington
DC. NASW Press.

Blackham, G. (1977). Counseling theory, process, and
practice. Belmont, Cal:

Bondin, E. (1968). Psychological counseling. (2nd Ed). New
York: Appleton-century Crofts.

Boy, A. & Pine, G. (1963). Client centered counseling in the
secondary school. Boston: Houghton Mifflin Co.

Brenner, D. (1982). The effective psychotherapist:
Conclusions from practice and research. New York: Pergamon
Press.

Byrne, R. (1963). The school counselor. Boston: Houghton
Mifflin Co.

- Engelkes, J. & Vandergoot, D. (1982). Introduction to counseling. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Gilbert, C. (1951). Student personnel work in college. New York: The Ronald Press Co.
- Glanz, E. (1974). Guidance foundations, principles and techniques. (2nd Ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Glenn, F. (1955). Counseling in the secondary school. New York: The Macmillan Co.
- Gustad, J. (1953). The definition of counseling. In R.F. Berdi (Ed). Roles and relationships in counseling. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Hepworth, D. & Larsen, J. (1990). Direct social work practice: Theory and skills. (3rd.). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Loughary, J. & Ripley, T. (1979). Helping others help themselves: A Guide to counseling skills. New York: McGraw-Hall.
- Patterson, C. (1986). Theories of counseling and psychotherapy. (4th Ed.). New York: Harper & Row.
- Patterson, C. (ed.) (1967). The counselor in the school. New York: McGraw-Hall.

- Pepinsky, H. & Pepinsky, P. (1954). Counseling theory and practice. New York: The Ronald Press.
- Pietrofesa, J. (1978). Counseling: Theory research and practice. Chicago: Rand McNally.
- Schram, B. & Mandell, B. (1986). Human services strategies of intervention. New York: Macmillan Publishing Company.
- Shertzer, B. & Stone, S. (1974). Fundamentals of counseling. (2nd Ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Super. (1958). Statement of policy concerning the nations human resources problems. Personal Guidance Journal. (36).
- Tyler, L. (1969). The work of the counselor. (3rd Ed). New York: Appleton Century Crofts.
- Tyler, W. (1971). Comparison of group desensitization with two control procedures in the treatment of test anxiety. Behavioral Research and Therapy. (9). 281-284.
- Vaujhan, T. (1975). Education and the aims of counseling: An European perspective. Oxford: Basil Blackwell.
- Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Wolberg, P. (1967). The technique of psychotherapy. (2nd ed.). New York: Grune & Stratton.