

الفصل الثالث

لكل شيء أوان

مراحل متوقعة

تحت سماء بلون حَسَاء البـالـاء
تنظر إلى عملها وهو ينمو باستمرار هناك
نشيطاً، كثيفاً، مثل عريشة الكرمة أو الفاصولياء
كما تنمو الأشياء في العالم الحقيقي، متأنية متمهلة.
مارج بيرسي، "النجوم الخماسية السبعة"

تتقدم العلاقات الإرشادية عبر أربع مراحل معروفة مقدماً: الإعداد، والتفاوض، والتمكين، وبلوغ النهاية. وهذه المراحل تبني فوق بعضها بعضاً، لتشكل سلسلة تطويرية، من العلاقات المختلفة الأطوال من واحدة إلى أخرى.

ومفهوم المراحل في العلاقات الإرشادية ليس بالأمر الجديد (Kram, 1988; Phillips-Jones, 1982; Missirian, 1982) على أن المراحل التي أعرض لها في هذا الفصل، وبشكل أوسع عبر الفصول اللاحقة، من الفصل الرابع لغاية السابع، غير محددة بفترة زمنية ومعالم نفسية كما أنها أشد تركيزاً على السلوك الذي يتطلبه الانتقال من مرحلة إلى أخرى. والتأمل المنتظم طوال استمرار العلاقة الإرشادية يزيد من قدرة التعلم لدى المرشد والتي بدورها تنبئ عن احتمالات عملية التيسير وتقويمها. وإن التفكير التأملي بالتضافر مع العناصر الرئيسية

من الاستعداد والفرصة والدعم تشكل السقالة (أو الهيكل) اللازمة لتيسير التعلم الجاري في كل مرحلة من المراحل.

المراحل:

إن الإعداد والتفاوض والتمكين وبلوغ الانتهاء هي جزء من كل علاقة إرشاد رسمية وغير رسمية. وإدراك هذه المراحل عامل رئيس في العلاقات الإرشادية الناجحة. ومن شأن عدم الاهتمام بهذه العوامل أو إهمالها وتجاوزها، أن يكون له أثر سلبي على العلاقة. فحسبنا أن نكون على بينة منها ليتوفر لنا علامات دالة على الطريق.

الإعداد:

كل علاقة إرشاد هي حدث فريد قائم بذاته. وعليه فكلما بدأت علاقة إرشاد جديدة كان على كل من المرشد والمريد أن يقوموا بالإعداد للعلاقة كل بمفرده والشريكين معاً.

وكما تتألف فلاحه الأرض قبل زراعتها من عدد من العمليات (بيروسي، 1982): التسميد والتهوية، والحراثة والبذار وإلخ... كذلك تتألف مرحلة الإعداد للعملية الإرشادية من عمليات مختلفة. فالمرشدون يقومون باستقصاء حوافزهم الشخصية واستعدادهم ليكونوا مرشدين. كما أنهم يقومون بتقويم مهاراتهم الإرشادية لتحديد النواحي الملائمة لتعلمهم وتطورهم. والوضوح بشأن التوقع والدور ضروري لإرساء علاقة إرشاد مثمرة.

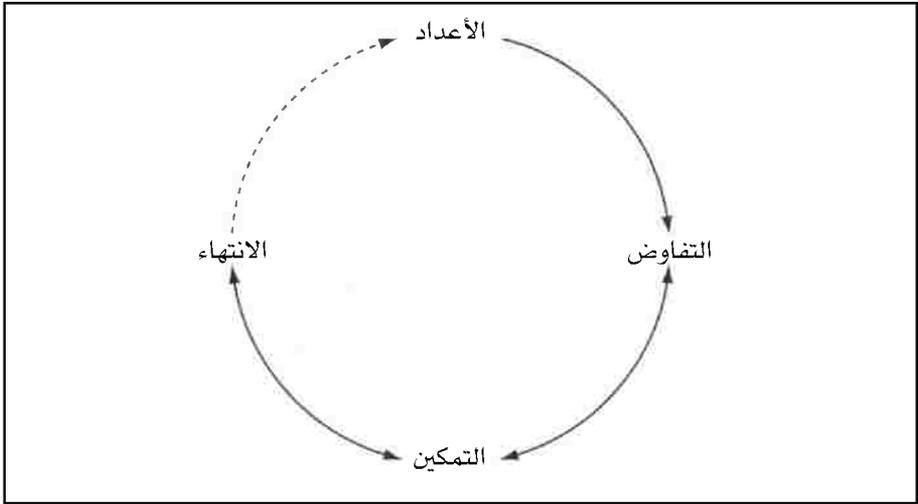
والإعداد هو عملية اكتشاف أيضاً. فالمرشد يقومُ آفاق العلاقة المأمولة بين المرشد والمسترشد. ويساعد في حسم الرأي في هذا المجال قيام حوار لاستقصاء الوضع مع المسترشد. وإذا تمت هذه المحادثة المبدئية تحددت صيغة العلاقة.

التفاوض:

إن إتمام مرحلة التفاوض بنجاح أشبه بزرع البذور الذي يجعل العلاقة الإرشادية مثمرة. وزرع البذور في تربة جيدة الإعداد يؤدي إلى النمو. والتفاوض هو المرحلة التجارية من العلاقة - وهو الوقت الذي يبلغ فيه الشريكان الاتفاق على أهداف التعلم وتحديد ما هو مضمون العلاقة وسيورتها.

العرض 3-1

دورة المراحل



إن التفاوض ليس بالبساطة التي تكون عليها كتابة اتفاقية. فالحديث الذي يؤدي إليه هو جزء أساسي، أي حين يتم تشكيل القواعد الأساسية لدفع العلاقة إلى الأمام. ومرحلة التفاوض تتعلق بوضع تفاهم مشترك حول الافتراضات الأولية والتوقعات والحاجات أكثر منها عقد اتفاق رسمي مدون فعلاً. والتفاوض يتضمن تناول بعض القضايا الدقيقة في العلاقة - موضوعات مثل السرية والأطر والحدود، والتي غالباً ما تهمل من الأحاديث التي تجري في عملية

الإرشاد، لأن الشريكين يجدان صعوبة في تناول هذه الموضوعات أثناء الحديث. ولئن كان هناك أشخاص يخشون من أثر هكذا نقاش على الثقة فإن هذا النقاش يرسى في الواقع أساساً قوياً لبناء الثقة.

وهناك طريقة أخرى لوصف مرحلة التفاوض هي "مرحلة التفاصيل" حيث يتم في هذه المرحلة الاتفاق الفعلي على تفاصيل زمان اللقاء ومكانه والمسؤوليات المترتبة، ومعيار النجاح، والمسؤولية والتقدم بالعلاقة نحو ختامها، أي مرحلة الغلق.

التمكين:

تستغرق مرحلة التمكين فترة أطول من الفترات التي تستغرقها المراحل الثلاث الأخرى حتى تبلغ تمامها، نظراً لأنها مرحلة تنفيذ العلاقة التعليمية، والتي يكون فيها أكثر ما يجري بين الشركاء من الاحتكاك. إنها مرحلة معقدة. ومع أن هذه المرحلة توفر أعظم فرصة لرعاية التعلم والتطور، فإنه في هذه المرحلة يكون الشركاء في الإرشاد أكثر عرضة لمواجهة عدد من العراقيل التي يمكن أن تسهم في انحراف العلاقة عن سياقها المقرر.

فحتى حينما تكون الأهداف واضحة، والعملية محددة جيداً، والعلامات معروفة، يجب أن تجد كل علاقة طريقها. فمرحلة التمكين هي عملية تهدف إلى شق طريق: الحفاظ على مستوى كاف من الثقة لتطوير جودة العلاقة الإرشادية وتحسين التعلم. والتواصل الفعال هو المفتاح في العملية.

إن الدور الذي يضطلع به المرشد في هذه المرحلة هو رعاية نمو المسترشد بإشاعة مناخ تعليمي منفتح وإيجابي والحفاظ عليه. وتوفير تغذية مرتدة عميقة التفكير، وفي الوقت المناسب، وصريحة وبناءة. وفي هذا يتولى المرشد والمسترشد كلاهما رصد مدى تقدم التعلم وعملية التعلم لضمان تحقيق الأهداف التعليمية للمسترشد.

بلوغ الانتهاء:

إن بلوغ مرحلة الانتهاء عملية تطويرية لها بداية (تحديد قواعد الغلق عند وضع اتفاقية علاقة إرشادية) وعقدة (توقع العضلات على الدرب ومعالجتها) ونهاية (ضمان قيام عملية تعلم إيجابية مهما تكن الظروف). وهذه العناصر جميعها ضرورية لبلوغ غلق يبعث على الرضا.

وقد تبدأ علاقة ما كأفضل ما تكون في البداية، حيث يبدي الشركاء في العملية الإرشادية كل احترام تجاه بعضهم البعض، ويتشاركون بالاهتمامات، وقيّمون فيما بينهم تفاهماً وانسجاماً. ثم تخبو فجأة. وحين يحدث هذا فإن المرشدين غالباً ما يجدون في الرجوع القهقري بتسلسل المراحل (انظر العرض 1-3) ما يتيح لهم تقويم ما يعرقل العلاقة وإعادة رسمها لتكون تجربة مفيدة ومرضية لكلا الطرفين. ذلك أن إدراك الإشارات التي تعني أن الوقت قد حان للانتهاء يساعد على إنجازها في حينه وعلى وجه إيجابي.

يتضمن الانتهاء التقويم والاعتراف بإنجاز نتائج التعلم والاحتفاء بها. كذلك يفيد المرشدون والمريدون معاً من الانتهاء. وحين ينظر إلى الغلق باعتباره فرصة لتقويم التعلم الشخصي وتطبيق ذلك في علاقات ومواقف أخرى يجد المرشدون في ذلك ما يجعلهم يستخدمون تعلمهم ونموهم ويقطفون ثمار العلاقة.

استخدام نموذج المراحل الأربع:

يعرض Mitch Albom في كتابه (1997) Tuesdays with Morrie أيام الثلاثاء مع موري" العلاقة الاستثنائية الرائعة التي كانت بينه وبين مرشده ومدربه موري سفارتز. وكان ألبوم وموري قد أعادا إحياء الاتصال في ما بينهما بعد انقطاع امتد سنوات عديدة، ولكن بسبب تاريخ علاقتهما الطويل وجدا أن لديهما اهتمام مشترك باستمرار العلاقة (الإعداد). وكان موري، وهو معلم ألبوم،

يصارع الموت بمرض لوغيهرنينغ، وليس لديه متسع من الوقت أو فائض من الحيوية. وقد اتفق آلجوم وموري عندئذٍ على اللقاء، كل ثلاثاء (تفاوض) بانتظام. وخلال الأربعة عشر يوماً من أيام الثلاثاء كان موري يشاطر آلجوم ما اجتمع له من الحكمة طوال السنين (تمكين) وكان الرجلان يهيئان لالنتهاء طوال تلك الفترة، وهما يعلمان يقيناً أن الغلق واقع حين يرحل موري. ومع أنهما لم يعيا ذلك فإن العلاقة بينهما قد مرت بأربع مراحل كما هو متوقع.

ولسوف تجد، إذا ما استخدمت نموذج المراحل الأربع، أن الوعي بالعلامات الدالة على كل مرحلة يساعدك على متابعة الدرب بثبات. وجدير بالذكر أن كل مرحلة تطرح أسئلتها المحددة الفريدة في بابها. وإن إكمال القوائم في نهاية كل فصل من الفصول الأربعة التالية، ولسوف يعينك هذا على التحقق من استعدادك للانتقال إلى المرحلة التالية. وإضافة إلى ذلك، سوف تجد أن التفكير ملياً في التعلم يعرض لك فرصة لتقويم ورصد التقدم الحاصل، وتسجيل ما تعلمته، والتركيز على أهداف التعلم فيما تنتقل أنت وشريكك عبر مختلف مراحل العلاقة.

التفكير التأملي في التعلم:

إن التعلم ليس النتيجة النهائية الوحيدة للعلاقة الإرشادية. بل هو جزء لا يتجزأ من تجربة الإرشاد المستمرة، والتي تبدأ خلال مرحلة الإعداد وتستمر حتى بلوغ مرحلة الغلق. وإنما يتم عرضه هنا لقوته في إغناء عملية التيسير الجارية في كل مرحلة.

تشير الأبحاث إلى أن إحدى أفضل الطرائق لتعلم الراشد واحتفاظه بما اكتسبه من معرفة تكمن في التفكير التأملي القصدي فيما تعلمه. والتفكير التأملي هو حوار تأملي (استبطان) يجري في الأعماق، ويتجسد بشكل مكتوب

يحفز بدوره على طرح أسئلة، ويحث على تقويم التعلم المتحقق، ويمكن من إدماج التعلم الجديد. فضلاً عن ذلك، فإن التفكير التأملي خلال عملية الإرشاد، "يتيح لنا التمهّل، والراحة، وملاحظة رحلتنا، وعملية معرفة الذات ذات الأهمية الفائقة لنا ونحن نمضي في طريقنا" (Huang and Lynch, 1995, p. 57)، و"جدير بالذكر أن المرشد يصبح، نتيجة للتأمل، في وضع أفضل ليساعد المسترشد على "تكامل التعلم وتحديد الآليات لاستخلاص المعنى" من تجربته (Alpine, 1992, p.15).

يحقق التأمل المنتظم في عملية الإرشاد الفوائد التالية:

- صفاء التفكير
 - الفوز بإثراء خبرات التعلم.
 - يساعد على فصل مشاعر المرشد عما يجري.
 - يوفر سجلاً مدوناً مع تفاصيل ومعلومات محددة
 - ينشط التأمل المنهجي والقصدي.
- يحدد العرض 2-3 استراتيجيات التأمل الناجح.

يذهب بعض المرشدين إلى أن في الاستعانة بتدوين الوقائع (مثل الملاحظات التي تحتوي على ملخص محادثة) بالإضافة إلى حواشي تتعلق بحدوث الفعل والمشاعر والعملية الجارية (مثل، تلخيص أفكار المرء حول نقطة معينة وردت في لحظة ما) ما يساعدهم على التأمل في خبرتهم الإرشادية وهناك آخرون يسجلون تقدم طلابهم في تحقيق أهداف التعلم المحددة بوضوح. وخلال هذه العملية، يجد المرشدون أن التأمل قد نفح الحياة في محادثاتهم الإرشادية بالكشف عن الأسئلة والقضايا التي عليهم متابعتها مع مسترشديهم.

وعلى كل مرشد أن يختار نهجاً في التأمل يكون ملائماً له. فالذين يؤثرون منهجاً كميّاً انطباعياً يفيدون من كتابة ملاحظاتهم بانتظام في مذكرات يومية. وهناك آخرون يؤثرون طريقة السجل اليومي مثل المستخدم في السفن، إذ يمكنهم ذلك من ملاحظة تفصيلات محددة في العلاقة. كذلك من شأن طريقة تكملة الجملة أن تنشط تدفق الخواطر والأفكار. فمثلاً يستخدم بروغوف (1975) عملية تتألف من ثلاث خطوات:

العرض 2-3

استراتيجيات التأمل الناجح

1- ضمّن ملاحظتك التالي:

مادة تتعلق بوقائع

ردود فعل

مشاعر

ملاحظات حول العملية

أهداف

2- اكتب بانتظام

3- استخدم الأسلوب الأنسب لك:

مذكرات يومية

سجل السفينة اليومي

في البداية..... ثم كان عندئذٍ..... والآن....

ما يسترعي انتباهي

أسئلة تلح على خاطري

4- ابدأ .

1- ابدأ التأمل بعبارة "في بادئ الأمر" اكتب فقرة أو فقرتين

2- انتقل إلى "وبعد ذلك"، ودون ما يخطر ببالك.

3- ثم تابع لتكمل الجملة التي تتجم عن: "والآن".

يعرض لك المثال أدناه كيف استخدم أحد المرشدين هذا الأسلوب عقب أول

جلسة إرشاد.

في بادئ الأمر حين اجتمعت بداني انتابني شعور بالإحباط، فقد بدت

طائشة، بل حتى طريقتها في ارتداء الثياب ظهرت وكأنما تقول "لا تأخذني على

محمل الجد". وبعد ذلك شرعنا بالحديث وعجبت عندئذٍ من عمق نظراتها

واتساع خبرتها. وكانت معارفها أكثر مما توقعت. والآن أراني أتطلع للعمل وإياها

والتعلم من تجربتها المتنوعة التي أغنت علاقتنا.

إن التأمل المنتظم يقتضي اعتماد الانضباط في كافة المراحل. إذ يسهل

التأجيل حين يتعلق الأمر بتسجيل التأملات، إلا إذا جعلت من ذلك عادة. ولعل

أفضل نصيحة أن تبدأ. ولسوف يسهل عليك الأمر بالمران.

إن البواعث على التأمل في العرض 3-3 مفيدة على وجه الخصوص إن

جرى تنفيذها فور الانتهاء من جلسة الإرشاد.

العرض 3-3

بواعث التأمل بتكملة الجملة

1- بشأن المرید:

ما أفكر فيه:

الذي أتساءل عنه:

2- أصعب تحد واجهته في الإرشاد حتى الآن:

3- الأمر الذي يعمل جيداً:

4- ما الذي يمكن أن يعمل بصورة أفضل:

5- الجديد الذي تعلمته وكان له تأثير علي:

نصائح حول التأمل:

- ضع برنامجاً للتأمل. ذلك أن للتأمل بانتظام أهمية تفوق ما تمضيه من الوقت في ممارسة هذا النشاط.
- لتكن صيغة البرنامج شخصية (مثلاً استخدم مصطلحات النشرات والبلاغات).
- حاول ألا تغرق في التفاصيل. عليك بالكلام المختصر أو اقتصر على ملاحظة قضايا محددة. احرص على أن تكون قد وفيت في كتابتك الموضوع حقه؛ وبذلك يكون بوسعك أن تستدعي إلى ذاكرتك خبرتك الإرشادية بوضوح حين تراجع المادة المدونة.
- دون مشاعرك في وقتها. وتذكر أن من شأن ما يخالجك من مشاعر أو يستثير تفكيرك، مهما يكن، أن يعينك على فهم سلوكك بشكل أفضل.
- أظهر فيما تكتب مشاعر الإحباط وما اكتسبته من تعلم، وما أثار فضولك

(قضايا ذات فائدة) واللحظات السحرية (تجارب غريبة أو مصادفات استثنائية).

● احرص على تدوين ما لاحظته أو خبرته في الإرشاد ذي المغزى بصورة خاصة.

● إذا وجدت نفسك في أزمة وتحاول أن تجد ما ينجدك فاجلس واكتب على الورق أي شيء، حتى ولو لم يكن في ذهنك أي موضوع. وفكر ملياً بأسباب هذه الحال. وقد تجد أن كل ما أنت بحاجة إليه هو نقطة انطلاق. وما إن تبدأ حتى تجد متابعة العملية أكثر سهولة.

إن التأمل هو أداة يمكن استخدامها لمتابعة المساق بثبات والتركيز على العلاقة والتعلم. وسوف تجد القسم الثاني يعرض أداة للتشخيص والتفكير وهي تعمل بالتآزر مع التأمل لتيسير العلاقة الإرشادية.

الاستعداد، والفرصة، والدعم:

تمثل كل مرحلة من مراحل العلاقة الإرشادية تحديات تعليمية معينة. واجتماع العناصر الرئيسية الثلاثة - الاستعداد والفرصة والدعم, Readiness, Opportunity, and Support التي يطلق عليها نموذج (ROS) يسهل نجاح التحرك في كل مرحلة.

فالاستعداد يتصل بسرعة تقبل الأفكار والانفتاح على الخبرة التعليمية. وهو يختص بالقضايا التي تتصل بموضوع التهيئة لكل مرحلة. والفرصة لا تشير فقط إلى الأوقات والأماكن واللقاءات والأوضاع والظروف المناسبة لتنمية التعلم، بل تشمل أيضاً جودة تلك الفرصة. أما الدعم فيتعلق بالمساعدة اللازمة والمناسبة لرعاية التعلم الفعال ويبنى على مفهوم المؤازرة الذي ورد في الفصل الأول.

وحين يحدد طرف ثالث الطرفين في العلاقة الإرشادية يكون الاستعداد

أحياناً العنصر الأخير في نموذج ROS الذي يأخذ به الطرفان في العملية الإرشادية. وقد يكون ثمة فرصة كافية لترسيخ التعلم، ولربما يستطيع المرشد أن يوفر الدعم المناسب، ولكن قد لا يكون المرشد أو المسترشد، وربما الاثنان معاً، مستعدين لهذه العلاقة خصوصاً، في هذا الوقت. وهناك أسباب كثيرة وراء عدم الاستعداد هذا - مثلاً، عدم الشعور بالحاجة إلى هذه العلاقة، إذ أن هناك اعتقاداً بأن الحاجة إلى الإرشاد تعني الضعف، أو أن لحظة القابلية أو الاستعداد للتعلم (Teachable moment) لم تحن بعد، أو أنها ولت. وبالمقابل فإن الاندفاع مباشرة نحو علاقة شراكة إرشادية قبل الاستعداد لها ينبئ أيضاً بكارثة. ولكن من الممكن التغلب على مثل هذه الأوضاع بإتاحة وقت كاف ليصل الطرفان كلاهما إلى فهم مشترك لأهداف العلاقة قبل الانتقال إلى مرحلة التفاوض.

تشكل العناصر الثلاثة، الاستعداد والفرصة والدعم الإطار العملي للأداة ROS لتساعد المرشدين ومسترشديهم على تبيان العناصر الموجودة في أماكنها وتحليل العناصر المفقودة قبل الانتقال لتناول المرحلة التالية في العلاقة الإرشادية، ويساعد قياس ما هو موجود أو مفقود من هذه العناصر الأساسية في جعل العلاقة الإرشادية تجري في مسارها السليم، وذلك بتحديد العوائق التي يحتمل أن تقف عائقاً في وجهها. فمثلاً لا بد للمرشد والمسترشد من أن يحرصا على إنجاز الأساس اللازم، قبل الانتقال إلى مرحلة التمكين، وأن يضعوا بعض القواعد الأساسية، ويتوفر لهما الوضوح في نظرتهم إلى الغرض من العلاقة، ويكونا قد حددا المناسبات لتمكين العلاقة، وأدركا نوع الدعم الذي تحتاج إليه.

استخدم الأداة ROS، في التمرين 3-1، كقائمة تحقيق قبل الانتقال إلى المرحلة الإرشادية التالية، أو حينما تبدو العلاقة قد فقدت زخمها نوعاً ما.

وتفيد هذه الشبكة في تعيين نقاط القوة والضعف في العلاقة وتساعد في تعيين المجالات المتاحة لتحسين العلاقة. يوضح العرض 3-4 كيفية استخدام المرشد للأداة ROS من أجل تعرف المرشد أو شريكه في العلاقة على استعدادهما للانتقال إلى مرحلة التفاوض، وبرغم معرفة المرشد بعدم استعدادهما، فإن إكمال الشبكة يساعده على التعيين الدقيق للمجالات التي يجب مناقشتها مع الشريك في العلاقة في محادثتهما القادمة.

استثمار الوقت:

إن تيسير علاقات التعلم الفعال لا يتطلب إدراكاً لمراحل الإرشاد الأربع، والتأمل في تجربة الإرشاد، وأخذ العناصر الرئيسية في الاعتبار وحسب، بل إنه يقتضي كذلك استثماراً للوقت. والمرشدون الذين يألفون تلك المراحل المتوقعة، يدركون المواد اللازمة لدعم التعلم، ويأخذون بعين الاعتبار ديناميكيات الزمن المتعددة الأبعاد التي لها تأثير عظيم على إغناء جودة التجربة في العلاقة الإرشادية.

وعدم توفر الوقت هو السبب الذي كثيراً ما يعزى إليه الفشل في العلاقة الإرشادية. وهاكم ما قالته إحدى المعلمات المرشدات حول أثر الوقت في علاقتها الإرشادية.

لم تكن هي المسؤولة عن الخطأ. بل أنا المخطئة. فقد اعتقدت أنني ملتزمة وأنهض بعلمي. ولم أدرك أن الأولوية عندي لم تكن للإرشاد في هذا الوقت من حياتي إلا حينما أخذت بتنظيم جدول أعمالي ولم أجد الوقت الكافي لذلك.

إن الوقت قضية ملحة لا تتقطع تبرز في مجرى العلاقة الإرشادية. لذا لا بد من العناية بها عند إعداد العملية (خاصة مرحلة الإعداد الذاتي) وتناولها بالنقاش في عملية التفاوض، وإيلائها الاحترام ورصدها خلال مرحلة التمكين، والالتزام بها أثناء الاقتراب من مرحلة الغلق. والوقت جدير بأن يحظى بعناية خاصة أيضاً، بسبب التأثير الذي يتمتع به، ما دامت العلاقة الإرشادية قائمة.

التمرين 3-1

أداة ROS

الشركاء في الإرشاد	المريد	المرشد	الإعداد
			الاستعداد: تقبل التعلم
			الفرصة: الأوقات والأماكن والأوضاع المناسبة لتنمية التعلم المعرفي والفعال والعلائقي
			الدعم: المساعدة المناسبة واللازمة والكافية لتيسير التعلم الفعال
			التفاوض
			الاستعداد: تقبل التعلم
			الفرصة: الأوقات والأماكن والأوضاع المناسبة لتنمية التعلم المعرفي والفعال والمتربط.
			الدعم: المساعدة المناسبة واللازمة والكافية لتيسير التعلم الفعال
			التمكين
			الاستعداد: تقبل التعلم
			الفرصة: الأوقات والأماكن والأوضاع المناسبة لتنمية التعلم المعرفي والفعال والمتربط.
			الدعم: المساعدة المناسبة واللازمة والكافية لتيسير التعلم الفعال
			بلوغ النهاية
			الاستعداد: تقبل التعلم
			الفرصة: الأوقات والأماكن والأوضاع المناسبة لتنمية التعلم المعرفي والفعال والمتربط.
			الدعم: المساعدة المناسبة واللازمة والكافية لتيسير التعلم الفعال

العرض 3-4

استخدام أداة ROS للتأمل في مرحلة الإعداد

الشركاء في الإرشاد	المريد	المرشد	
لم نمض وقتاً كافياً معاً بعد لنقرر ما إذا كنا على استعداد لخوض مرحلة التفاوض. لسنا على بينة من هذا الأمر بعد.	لست واثقاً. ليس لدي معرفة به ليس هناك وضوح بشأن التوقعات.	لدي تجربة في الإرشاد و أتطلع إلى خوض التجربة من جديد	الاستعداد: تقبل التعلم
لدي بضعة أفكار حول هذا الموضوع. ربما أستطيع اصطحاب المتدربة إلى اجتماع مجلس الإدارة بصفة مراقب أرغب في تعريفها إلى مجموعة من الناس	قلق بشأن الفرص للتعلم أثناء العمل.	محدودة شخصياً، إنما لدي اتصالات وشبكة علاقات جيدة يمكنني اللجوء إليها.	الفرصة: الأوقات والأماكن والأوضاع المناسبة لتنمية التعلم المعرفي والفعال والمترايط.
سوف نحتاج للحديث عن حدود هذا الموضوع.	أحتاج للتأكد من مدى الدعم الذي يرى المتدرب أنه يحتاج إليه.	مرتاح جداً بشأن هذا الموضوع.	الدعم: المساعدة المناسبة واللازمة والكافية لتيسير التعلم الفعال

الالتزام:

يذكرنا لانديس (1990) أن "مفتاح النجاح قد يكمن في النهاية في اختيار مرشدين يكرسون أنفسهم للإرشاد ولديهم الاستعداد لبذل الوقت اللازم لهذه المهمة". والحقيقة، أن الوقت ينطوي على أكثر من الاستعداد وتكريس الذات لمهمة الإرشاد، بل حتى أكثر من التقيد بالوقت إذ أنه يحتاج إلى أن يكون التزاماً.

ولا بد للمرشدين من التيقن أن حماسهم واستعدادهم ورغبتهم لا تفسدها نظارات وردية قبل أن يلتزموا بالإرشاد. إذ عليهم أن يتمهلوا لمناقشة خلفية المسترشد المحتمل وسوى ذلك من المعلومات اللازمة لرؤية ما إذا كان ثمة تلاؤماً

وإدراكاً لفكرة أن الإرشاد هو استثمار للوقت، والوقت الفعلي يعتمد على أهداف المسترشد وحاجاته. ويجدر بالمرشد أن يكون مستعداً، قبل الالتزام بعلاقة إرشاد، أن يكرس مقدراً حقيقياً من الوقت لهذه العلاقة، وأن يحرص على هذا الوقت.

كانت شارون، وهي مرشدة تحظى بشعبية واسعة وإحدى النساء الملونات القلائل ممن يتبوأن مركزاً قيادياً بارزاً في الشركة التي تعمل بها. قد أدركت بعد أن درست جدول التزاماتها، أنها لا تستطيع أن تكرر مزيداً من الوقت للإرشاد، فوق ما كانت قد كرسته سابقاً. ولكنها تقبل الآن كل من يسعى إليها فتقدم له الإرشاد لمرة واحدة أثناء الغداء. حيث تطرح خلال هذه الفترة أسئلة لتتعرف على طبيعة مهنة من يسعى للإرشاد وأهدافه من التعلم وتزوده بتوصيات بشأن مرشدين آخرين

الحفاظ على الوقت في منظوره الصحيح:

الوقت شاغل ملح في كل مرحلة والاتفاق على القضايا المتصلة بالوقت والخاصة بالإرشاد هي قضايا وقت تتصل بالعمل والمتطلبات الشخصية والحياة عموماً. فعلاقات الإرشاد عن بعد تستغرق وقتاً وطاقة، خاصة في المراحل الأولى من العلاقة. ومعالجة الوقت مقدماً وبطريقة مستمرة أمر يساعد المرشدين والمريدين على الحفاظ على منظورهم بحيث يتمكنون من التركيز بشكل أفضل على أهداف التعلم.

والمرشدون الذين لا يتناولون موضوع الالتزام بالوقت في أحاديثهم مع مسترشديهم قد يجدون أن الخراب بدأ ينال من علاقتهم مبكراً. وتبين كلمات هذا المدير - المرشد المثقل بالأعمال أهمية النقاش الصريح حول كيفية معالجة المشكلات التي تتصل بالوقت: "لقد أمضيينا وقتاً في مناقشة موضوعات تتعلق

بخلفية المسترشد والمعلومات والتخطيط لنكفل النجاح للعلاقة بيننا . وكلانا محكوم بجدول أعمال مزدحم وكنا نسعى للتأكد من أننا أفدنا من نوافذ الوقت المتاح لنا".

إن من شأن استغلال مرحلة التفاوض لمناقشة موضوع الوقت وضغوطه والذي ربما يثير مشكلة تعترض هذه العلاقة أن يساعد في الحيلولة دون سوء التفاهم لاحقاً.

تكوين موقف حساس بالزمن:

ما إن تنتهي مرحلة التفاوض حتى يبدأ العمل بالتمكين. وإن بناء ورعاية وإغناء علاقة إرشادية قائمة على الثقة والصراحة مسألة تستغرق وقتاً. والموقف من الوقت الذي يمضيه المرء في الإرشاد مسألة دقيقة. وفي النهاية فإن الوقت الذي يمضيه المرشدون على الإجمال في العلاقة سوف يتقلص، إن تولوا إدارة الوقت بشكل فعال باتباع الإرشادات التالية:

- تفادي سقطات الإرشاد على عجل، مثل الإرشاد بين اجتماعين، و إثقال النفس بالأعباء، وتقديم النصيحة أو المشورة دون التأني للشرح (Bell, 1996).
- شجع المسترشد على الاستفادة من الوقت المتوفر بشكل بناء وزيادة الوقت الذي تمضيانه معاً بالقدوم إلى اللقاء مستعداً.
- ابدأ كل جلسة بمراجعة ما تقدم أو تحديثه لاستعادة التركيز على الأهداف.

حين يصبح الوقت قضية:

إن المحافظة على الصلة بالتعلم مسألة تتطلب وقتاً. والوقت يصبح مسألة مثيرة للاضطراب حينما لا يكون لدى الشريكين الوقت الكافي، أو يقران

بالحاجة إلى الراحة، أو لأنهما لم يستخدموا ما لديهما من وقت بحكمة:

العثور على الوقت. قد تعتقد أنك لا تجد الوقت الكافي، أو لعلك تماطل وتسوف بسبب من شعورك بالضيق لما أمضيته من الوقت في العلاقة الإرشادية. وفي هذه الحالة تراجع خطوة وسل نفسك عما يعيقك عن البدء أو يحملك على إرجاء البدء أو التأجيل باستمرار. فلعلك تكثر من الافتراضات أو تقلل منها كثيراً. ولعلك تبالغ في تقدير واجبك الإرشادي.

طلب الراحة. اطلب فرصة للراحة إن كنت بحاجة لها لتوفر للعلاقة فسحة. فالتفكير والتأمل ضروريان للتعلم الحقيقي. فينبغي ألا تتجاهل أهمية الوقوف برهة ك لحظة انقلاب (Loder, 1989). وقد تجد أنك بحاجة لأن تفيد من الوقت لتتغرس المعارف الجديدة في الذهن حيث تتجمع مع بعضها أو تسمح للأفكار الجديدة بالظهور.

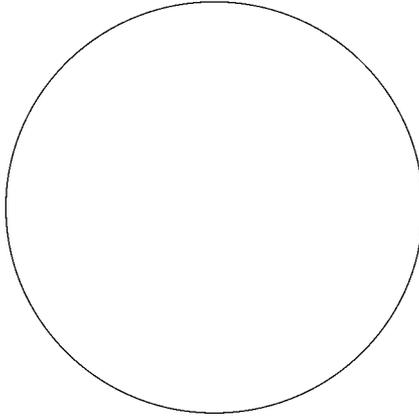
الاستخدام الواعي للوقت. كثيراً ما نكون غير مدركين كيف نتصرف بالوقت المتوفر لنا. فالعثور على الوقت أمر؛ واستغلاله جيداً أمر آخر. فالتأمل القصدي في الوقت الذي يصرف في الإرشاد يوفر لنا الاستبصار بعملية التعلم ومضمونه. كان هدف إيرين أن تصبح من سيدات الأعمال، وهي معنية بأن تتعلم كيف يمكن بلوغ هذا الهدف. وكان لمارتين شهرة بأنه من الضليعين في الأعمال التجارية، وقد سرت إيرين لأنه قبل أن يكون لها مرشداً ناصحاً. ولكن بعد ثلاثة شهور من التقائهما، بدا أن ثمة شيئاً مفقوداً في علاقتهما. ولما أتم مارتين فطيرة الوقت الإرشادية في التمرين 3-2، اكتشف أمرين كانا مفاجأة له: الأول أنه وإيرين لم يصرفا الوقت الكافي لاستقصاء الموضوعات التي من شأنها أن مساعدتها على بلوغ أهدافهما، كما أنه لم يتح لها المشاركة الفعالة في العلاقة. وأدرك عندئذٍ أنه كان المهيم في تلك اللقاءات بينما ظلت هي المستمع السلبي.

وفي لقاءهما التالي اشترك مارتين وايرين في تنفيذ الدائرة وطلب إليها أن تفصح له عن أفكارها. ومضى الاثنان يتحدثان كيف بوسعهما تمتين العلاقة بينهما. وكان من نتيجة هذا اللقاء أن تعرف مارتين إلى ناحية جديدة في شخصيته واستطاع تيسير تعلم إيرين بصورة أشد فعالية.

التمرين 2-3

فطيرة وقت الإرشاد

التعليمات: تمثل الدائرة مجموع الوقت الذي تقضيه أنت والمسترشد معاً. قسم الدائرة إلى وحدات زمنية لتبين كيف تقضي وقتك. فكر ملياً وأنت تكمل الدائرة بالموضوعات التي تناقشها ومختلف المواقع التي يجري فيها التعلم. ثم أجب على الأسئلة أدناه.



- 1- ماذا تعلمت من هذه الدائرة حول كمية وكيفية الوقت الذي قضيته في صلتك الإرشادية؟
- 2- ما هي الأمور التي ترغب في الإقلال منها؟
- 3- ما هي الأمور التي ترغب في الإكثار منها؟
- 4- انظر إلى الدائرة مرة أخرى من منظور نسبة الوقت الذي تقضيه في الحديث، ومقدار الوقت الذي يقضيه المرشد، وما الذي تعلمته من هذا التحليل؟
- 5- حدد ثلاثة طرق تستطيع بها تحسين مستوى الوقت الذي تقضيه في هذه العلاقة الإرشادية.

تمثل الدائرة في التمرين 2-3 مجموع الوقت في العلاقة الإرشادية. قسم الدائرة إلى أقسام على أساس كيف قضيت هذا الوقت في علاقة الإرشاد. قارن بين تصوراتك وتصورات المرشد الذي تقوم بإرشاده.

ومما يفيد المرشدين وضع استراتيجية تساعد على استخدام وقتهم بحكمة. ولكن ديناميات الوقت التي تتدخل في العلاقة الإرشادية ليست مباشرة دائماً. بيد أن الاستراتيجيات المدرجة فيما يلي كفيلة بأن تؤدي إلى تحسين الإدارة الناجحة للوقت في الصلة الإرشادية:

تعيين المواعيد مقدماً. حاول أن تعين موعداً دائماً على التقويم. فإذا اضطررت لإرجاء لقاء أو جلسة، فلك ذلك، إنما احرص على تعيين موعد للقاء التالي، حين تلغي ذلك الموعد.

راقب وقتك. لاحظ مقدار الوقت الذي تقضيه في (من حيث المقارنة بالمهام الأخرى التي تنهض بها). أعلن صراحة إن كنت تعاني من ضيق الوقت، ولكن لا تستعجل الإرشاد أو تهمله.

ليكن إنفاقك من الوقت الثمين. لاحظ أهمية الوقت في العلاقة الإرشادية. ولاحظ على وجه الخصوص كيف تنفق وقتك في هذه العلاقة لأن ذلك أشد أهمية بكثير من مقدار الوقت الذي قضيتاه معاً. وحين تكون حاضراً ليكن حضورك تاماً. خطط لاستخدام الوقت بشكل جيد.

انتبه لنفسك. خصص وقتاً تتفرغ فيه لنموك وتطورك. إننا كثيراً ما نفكر في ما يمكننا القيام به من أجل الآخرين بوساطة الإرشاد، إلا أن هذه في الحقيقة فرصة لمضاعفة تطورنا الذاتي أيضاً. وخذ في اعتبارك، فضلاً عن الوقت الذي تمضيه مع المرشد، الوقت الذي يلزم لتدريبك وشحن مهاراتك واحصل على التغذية الراجعة، ممن تقوم بإرشاده.

تلخيص:

يقتضي تيسير علاقات التعلم الفعال التزام المرشد ببذل الوقت واستثماره خلال دورة الإرشاد بكاملها، وتأمل المرء في تعلمه والحرص على العناصر الأساسية وهي الاستعداد والفرصة والدعم ووضعها في موضعها الصحيح أمور تساعد المرشدين على تطوير التعلم لدى المسترشدين. كذلك فإن الألفة بالمراحل المتوقعة في الدورة جزء هام من الأدوات التي يستخدمها المرشد.