

الباب الخامس

"الإرشاد الجماعي"

الأهمية:

خطوات الإرشاد الجماعي:

بداية الجلسة:

بناء العلاقة:

العمق في دراسة المشكلة:

البحث عن الحلول:

إنهاء الجلسة:

المراجع:

obeikandi.com

الإرشاد الجماعي

Group Counseling

يُعدُّ العمل الجماعي أحد مناهج التدخل الأساسية في مهن المساعدة الإنسانية وقد شاع استخدام هذا المنهج في السنوات الأخيرة واعتمده كثير من الممارسين؛ لتحقيق أهداف عملية المساعدة، وثبت من خلال الدراسات الميدانية نجاح هذا المنهج في التعامل مع كثير من القضايا والمشكلات النفسية والاجتماعية التي تواجه أفراد المجتمع. ولعلَّ أهمية الإرشاد الجماعي نابع من أهمية الجماعة في حياة الإنسان وذلك في إشباع حاجاته واهتماماته ورغباته وميوله، وفي تنمية مهاراته وخبراته، وتحقيق أهدافه الشخصية ونموه النفسي والاجتماعي، وفي تحسين أدائه الاجتماعي، وفي تشكيل اتجاهاته وقيمه ومبادئه، وفي ضبط سلوكياته وتغييرها. ويشير (Claiborn and Strong, 1982) إلى أن مشاركة الأفراد في الجماعات يساعدهم على تعلم السلوكيات الاجتماعية التكيفية adaptive social behaviors وتعلم مهارات القيادة والتبعية، وتعلم مهارات التعاون والتفاوض والتنظيم واتخاذ القرار وذلك بواسطة أساليب التمثيل والتغذية الراجعة feedback والحوار والمناقشات العلاجية الموجهة، كما أن الاشتراك في الأعمال الجماعية يسهم في تنمية طرائق وأساليب الاتصال communication لدى الأفراد والتي من خلالها يستطيعون التعبير عن آرائهم وأفكارهم ومشاعرهم وإيصالها بطريقة واضحة ومفهومة، كما يتعلمون كيف يستمعوا إلى الآخرين ويتقبلوا الآراء المخالفة.

ولعل من نافلة القول إنَّ معظم المشكلات التي تواجه الناس اليوم مشكلات ناجمة عن كونهم أعضاء في جماعات فعلاقتهم الاجتماعية، وضغوط الأصدقاء، وعدم وضوح الهوية الشخصية، والتفاعل مع الوالدين وبقية أفراد الأسرة، والمدرسين، والكبار بصفة عامة مجالات يمكن أن تسهم في وقوع المشكلات. وفي هذا الصدد يؤكد (Dinkmeyer, 1970) على أهمية استغلال الوضع الاجتماعي في الجماعة للتعامل مع المشكلات الاجتماعية والشخصية للطلاب وذلك لما تمثله الجماعة من عامل جذب لهم.

خطوات الإرشاد الجماعي:

يرى (Zastrow, 1991) أن الإرشاد الجماعي يمر بخمس مراحل أو خطوات أساسية هي:

- ١- بداية الجلسة .
- ٢- بناء العلاقة المهنية .
- ٣- التعمق في دراسة المشكلة .
- ٤- البحث عن الحلول والبدائل .
- ٥- إنهاء الجلسة .

المرحلة الأولى: بداية الجلسة.

في المرحلة الأولى يبدأ المرشد الجلسة بطريقة غير مباشرة بمعنى عدم التسرع في الدخول في مناقشة الموضوع أو المشكلة مباشرة وعليه أن يهيئ الجو المناسب الذي يساعد أعضاء الجماعة على الحديث والتعبير والتفاعل .

ويقترح (Kadushin, 1972) على المرشد أن يبدأ الجلسة بأحاديث عامة كالحديث عن الطقس ومشكلات مواقف السيارات والألعاب الرياضية وغيرها من الموضوعات الاجتماعية التي يسهل الحديث عنها وتساعد أعضاء الجماعة في الانتقال إلى المرحلة الحقيقية، ولا يُعدُّ Kadushin هذه المحادثات مضيعةً للوقت، بل على العكس من ذلك فهو ينظر إليها كعوامل تساعد أعضاء الجماعة في التعرف على بعضهم بعضاً، وعلى أسلوب وطريقة العمل الجماعي وأسلوب النقاش والحوار، والتعرف على المرشد.

وعندما يبدأ أعضاء الجماعة بالشعور بالارتياح يعمد المرشد إلى تعريفهم بنفسه وبدوره في الجماعة وما يمكن أن يقدمه لهم ويساعدهم فيه، ثم يطلب من الأعضاء التعرف بأنفسهم، وبعد ذلك يقوم المرشد بتوضيح أهداف العمل الجماعي بكل دقة وبلغة وأسلوب مناسبين ومفهومين، كما يشرح المرشد لأعضاء الجماعة طريقة العمل وأسلوب ممارسة النشاط، ويوضح لهم القواعد المنظمة لعملهم وسلوكياتهم داخل الجماعة، كما يتيح لهم في نهاية هذا الجزء فرصاً لتوجيه الأسئلة والاستفسارات الخاصة بكل الجوانب السابقة.

وبعد الانتهاء من عملية إعداد أعضاء الجماعة تبدأ الجماعة أعمالها ومناقشة موضوعها الرئيس وقد يترك المرشد لأعضاء الجماعة فرصة فتح مجال الحوار والحديث والبدء فيه، وإذا لم يستجب أعضاء الجماعة لذلك يمكن للمرشد أن يساعدهم بالبدء في النشاط وذلك من خلال طرح بعض

التساؤلات والأفكار والتعليقات والتعبيرات ، وينبغي أن تكون هذه التساؤلات والمدخلات موجزة ومختصرة قدر الإمكان ومرتبطة بالموضوع المستهدف مناقشته . ويرى (Zastrow, 1991) أن العبارات التي يستخدمها المرشد لبدء العمل ينبغي أن تكون عبارات مختصرة ومشجعة ويضرب لذلك بالمثال التالي : " نحن جاهزون لبدء العمل ، من منكم يريد أن يبدأ بالحديث ؟ " وأن على المرشد الابتعاد عن العبارات غير المرغوبة وغير المشجعة والعبارات التي قد يساء فهمها من جانب الأعضاء أو تلك التي تؤكد أفضلية المرشد على أعضاء الجماعة أو التي تترك انطباعاً سيئاً لديهم كقول المرشد مثلاً : " أنا سعيد بوجودكم في هذه الجماعة ، ما الذي يمكن أن أقدمه لكم أو أساعدكم فيه؟ ، أو أنتم تعاونون من مشكلات ! " فهذا النوع من العبارات قد تفهم بشكل خاطئ وتعطي انطباعاً لأعضاء الجماعة بأفضلية المرشد واختلافه عنهم .

وفي الجماعات التي يجد أعضاء الجماعة صعوبة في بدء الحديث يقوم المرشد بأخذ دور فاعل في هذه العملية وذلك من خلال توجيه أسئلة مباشرة للأعضاء " ما الذي جعلنا نجتمع هنا ؟ من يعرف ماذا تعني كلمة . . ومن يلخص لنا ما الذي نطمح إليه من هذا الاجتماع ؟ " .

وبعد عملية التقديم introduction يرى (Zastrow, 1991) أن من المفيد - أحياناً - بدء الجلسة بتقديم وعرض بعض المعلومات الأولية أو الأساسية المرتبطة بالموضوع أو المشكلة التي تناقشها الجماعة ، والاهتمام باستخدام كل أدوات الشرح والإيضاح كالمملخصات والأفلام والصور والإحصاءات

والرسوم، فعلى سبيل المثال إذا كان موضوع الجماعة يتعلق بأضرار المخدرات يمكن أن يبدأ المرشد بإعطاء معلومات موجزة عن المخدرات من حيث مفهومها وأنواعها وحجم هذه الظاهرة وذلك باستخدام الشرائح وأفلام الفيديو، فهذه المعلومات لا تخدم الجانب التوعوي والتعليمي لأعضاء الجماعة فقط بل يمكن أن تكون عاملاً مساعداً لفتح باب المناقشة والحديث. ولعل من المفيد أيضاً بعد الانتهاء من هذه العملية استخدام التمارين *exercises* للتأكد من استيعاب وفهم أعضاء الجماعة للمعلومات التي تم عرضها أو استخدام أسلوب الواجب المنزلي *homework* لزيادة ترسيخ هذه المعلومات.

المرحلة الثانية: بناء العلاقة.

العلاقة المهنية بين المرشد والمسترشد هي العامل الرئيس في نجاح أي عملية إرشادية، وهذه العلاقة ينبغي أن تبنى على أساس من التقبل والاحترام والتقدير والسرية وإتاحة الفرصة للتعبير عن الآراء والأفكار والمشاعر ومراعاة الفروق الفردية. وعلى المرشد العمل على إيجاد جو مناسب في الجماعة يتسم بالتقبل والأمان بحيث يساعد الأعضاء على التحدث عن مشكلاتهم بكل حرية وصراحة ومناقشة أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم دون خوف أو شعور بالتهديد أو التردد.

ويشير (Zastrow, 1991) إلى أن على المرشد خلال المقابلات الأولى تقديم نفسه إلى أعضاء الجماعة كشخص يمتلك المعرفة والقدرة على المساعدة والاستعداد لبذل كل جهد ممكن في سبيل مساعدة الآخرين، وأن نبرة صوته

ينبغي أن توصل رسالة واضحة للأعضاء تشعرهم بتفهمه لمشاعرهم ومشكلاتهم، وأن يتسم سلوكه بالهدوء والبعد عن التوتر والعصبية بحيث يساعد في تلطيف الجو المتوتر الذي قد ينشأ نتيجة صعوبات البداية التي غالباً ما تواجهها الجماعات .

كما نؤكد من جانبنا على عدم التسرع في إصدار الأحكام nonjudgmental والتشدد الأخلاقي moralistic بل ينبغي أن يكون المرشد مرناً متقبلاً لقيم أعضاء الجماعة متفهما لخصائصهم الشخصية خاصة في بداية العمل، فما يُعده المرشد قيمة قد لا يكون كذلك بالنسبة للآخرين في مواقف مختلفة، كما أن من المهم معاملة أعضاء الجماعة بالمساواة وعدم تفضيل أحدهم على الآخر لأي سبب كان، هذا بالإضافة إلى أن عليه مراعاة الفروق الفردية بين أعضاء الجماعة لكن دون إخلال بعامل المساواة أو تفريط فيها. إن كل ما تقدم يُعدُّ عوامل أساسية في تكوين العلاقة المهنية وتقويتها ونموها، بل يُعدها بعض المختصين مهارات أو أساليب تكوين العلاقة المهنية بين المرشد والمسترشد .

وأخيراً يمكن القول: إن أسلوب الاتصال الذي يستخدمه المرشد واللغة التي يتحدث بها قد تؤثر في العلاقة المهنية، فكلما استخدم المرشد أسلوباً مناسباً يتفق مع قدرات وإمكانيات الأعضاء وتحدث بلغة مبسطة ومفهومة كلما ساعد ذلك على زيادة ثقة الأعضاء به وبقدرته على مساعدتهم والتفاهم معهم .

المرحلة الثالثة: التعمق في دراسة المشكلة.

كما هو مطلوب من المرشد عدم إصدار أحكام متسرعة على سلوكيات وقيم واتجاهات أعضاء الجماعة وعدم التسرع في توجيه اللوم إليهم، فإن من المهم أيضا عدم التسرع في استخدام الأساليب العلاجية أو التدخلية. ويخطئ كثير من المرشدين المبتدئين عندما يعمدون إلى تقديم النصائح والتعليمات والاقتراحات بعد تحديد المشكلة مباشرة دون التعمق أو التوسع في دراستها وفهمها فهما صحيحا.

إن المرشد وأعضاء الجماعة بحاجة إلى فهم المشكلة وذلك من خلال دراستها دراسة متأنية واختبار جميع جوانبها ومناطقها، والتعرف على أبعادها وآثارها، ومدة وجودها، وأسبابها، والعوامل المرتبطة بها، والأشخاص المتأثرين بها، وكيف يشعر الأعضاء حيال ذلك كُله، والتعرف على قدرات الأعضاء البدنية والنفسية والاجتماعية، وجوانب القوة في شخصياتهم والتي يمكن الاستعانة بها في سبيل التكيف والتعامل مع المشكلة، وتحديد الإمكانيات والموارد المتاحة في الأسرة والمجتمع المحلي وكيفية الاستفادة منها في صالح الأعضاء.

يرى (Zastrow, 1991) أن المشكلة عبارة عن عدد من المشكلات التي تحتاج إلى دراسة كل منها بتأن وعمق، وأن دور المرشد يتركز حول مساعدة أعضاء الجماعة للتعرف على هذه المشكلات ودراستها بطريقة علمية منظمة. ويؤكد في هذا الصدد أيضا على أهمية توفير المرشد لمشاعر التعاطف empathy وليس العطف sympathy فالتعاطف - القدرة على

فهم مشاعر أعضاء الجماعة ومشاركتهم فيها (Barker, 1991) يساعد أعضاء الجماعة للتعامل مع المشكلة وحلها ويشجعهم على أخذ موقف فاعل ونشط تجاه مشكلاتهم وتحسين أوضاعهم .

إن المرشد بحاجة إلى أن يثق في نفسه وقدرته على دراسة المشكلات التي تواجه أعضاء الجماعة وتحليلها وتقديرها أو تشخيصها فتردده أو شكه قد يؤدي إلى فشله وفشل الجماعة . ولعل من أهم العوامل التي تساعد في إيجاد وتعزيز هذه الثقة استعداد المرشد للدخول في العمل فكريا ونفسيا ومعلوماتيا ، وهذا الاستعداد يتطلب منه تحديد أهدافه من كل جلسة وتحديد الوسائل والأدوات أو الأساليب التي سيستعين بها لإنجاز هذه الأهداف .

إن أسلوب الاتصال التشجيعي من جانب المرشد له دور بالغ الأهمية في زيادة عمليات التفاعل والمشاركة والتعبير ، فعندما يشعر المرشد بأن أحد الأعضاء لمس جانبا مهما في الموضوع أو القضية أو المشكلة فعليه أن يستخدم أسلوب التشجيع والحفز وذلك بهدف مساعدة ذلك العضو على إكمال حديثه أو نشاطه . ويستخدم المرشد أساليب مختلفة لتشجيع أعضاء الجماعة وحفزهم من أهمها ما أطلق عليه (Toseland & Rivas, 1998) مهارات الحضور attending skills والتي يعني بها التعبيرات اللفظية verbal وغير اللفظية nonverbal التي يستخدمها المرشد بهدف إظهار وتأكيد حضوره ومتابعته لكل ما يحدث داخل الجماعة . ويقصد بالتعبيرات اللفظية جميع الكلمات والجمل المنطوقة التي يستخدمها المرشد للتعبير عن اهتمامه وتشجيعه ومتابعته وتعاطفه وثقته واحترامه وتقديره وتقبله لأعضاء الجماعة

والجماعة ككل كقوله مثلاً " أحسنت ، أقدّر لك مشاركتك ، لقد تحدثت عن الموضوع بطريقة مفيدة . . . الخ " . أما غير اللفظية فتعتمد التعبيرات الحركية الجسمية كالنظر والإيماء واللمس وحركات اليدين والابتسامة التي تدل على اهتمام المرشد بالجماعة ومشكلاتهم وتشجيعه لهم لمواصلة العمل أو الحديث . ومن مهارات الحضور أيضاً مهارة الإنصات والاستماع الواعي ، ومهارة تفاعل المرشد مع الجماعة . ويؤكد المؤلفان على أن مهارات الحضور هي أساس عملية المساعدة وتكوين العلاقة المهنية بين المرشد والمسترشد ، كما وأن المرشد بحاجة إلى هذه المهارات في جميع عمليات وأنشطة الجماعة اللاحقة .

وأخيراً . . . يرى (أبو عباة ونيازي ، ١٤٢٠) أن مرحلة التعمق في دراسة المشكلة تتطلب من المرشد أيضاً دراسة أعضاء الجماعة وتقدير حاجاتهم واهتماماتهم ومشكلاتهم وقدراتهم ، وتحديد أساليب التدخل المناسبة مع كل عضو ومع الجماعة ككل ، وأن الدراسة في هذا المجال ينبغي أن تركز على الجوانب التالية :

١- دراسة أعضاء الجماعة والتعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم وقدراتهم وما يمكن أن يساهم به كل عضو منهم داخل الجماعة وخارجها ، والتعرف على أفضل أساليب التدخل للتعامل مع مشكلاتهم .
ويستخدم المرشد لتحقيق ذلك أساليب مختلفة منها : أسلوب الملاحظة أو المراقبة الذاتي ، وأسلوب الملاحظة الخارجية التي يقوم بها المختصون .

- ٢- دراسة الجماعة كلها وذلك من حيث طرائق وأساليب الاتصال والتفاعل communication and interaction patterns، وعوامل الجذب attractions، ودرجة الضبط الاجتماعي social control، وثقافة الجماعة group culture .
- ٣- دراسة البيئة المحيطة بالجماعة كالمؤسسة التي تعمل بها الجماعة والمؤسسات الأخرى وإمكانياتها وخدماتها وبرامجها، ودراسة اتجاهات المجتمع ومصادر الدعم وكيفية الاستفادة من كل ذلك وتوظيفه لصالح الجماعة .
- ٤- دراسة وتحديد أساليب التدخل المناسبة مع كل عضو من أعضاء الجماعة ومع الجماعة كلها، وأساليب التدخل المناسبة للتعامل مع المشكلات التي تواجه الأعضاء .

المرحلة الرابعة: البحث عن البدائل والحلول.

بعد دراسة المشكلة وتحديد أسبابها وآثارها فإن الخطوة التالية ينبغي أن تركز على عملية البحث عن البدائل والحلول . ويرى (Zastrow, 1991) أن هذه المرحلة يمكن أن تبدأ بقيام المرشد بسؤال أعضاء الجماعة السؤال التالي: " هل فكرتم في طرائق حل هذه المشكلة؟ " ، بعد ذلك تبدأ عملية مناقشة الحلول المطروحة والتعرف على إيجابيات وسلبيات كل حل، وتحديد الصعوبات التي يمكن أن تواجه عملية التنفيذ، وتحديد مدى واقعية هذه الحلول وإمكانية الأخذ والعمل بها، ومناقشة النتائج المتوقعة من تنفيذ كل حل . وينبغي أن تتاح لكل عضو في الجماعة فرصة المشاركة برأيه وعدم

فرض حلول معينة من جانب المرشد عملاً بمبدأ حق تقرير المصير self-determination فللجماعة الحق في اختيار الحلول والبدائل التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم وخصائصهم وظروفهم، وأن دور المرشد يتوقف عند مساعدة كل عضو من أعضاء الجماعة في توضيح الحلول وفهم النتائج المترتبة على كل حل منها ولكن ليس الاختيار بدلاً عنهم.

إن فرض حلول معينة من جانب المرشد قد يؤدي إلى نتائج غير مرغوبة منها: (١) أن يكون الحل المفروض غير مرغوب فيه وفي حالة فشله يضع المسترشدون اللوم على المرشد ويحملونه مسؤولية الفشل. (٢) أن يكون الحل مرغوباً فيه وفي حالة نجاحه فقد يؤدي إلى اعتماد أعضاء الجماعة على المرشد كلياً؛ لسبب بسيط وهو أنه أعرف منهم.

وتتم عملية الإرشاد الجماعي من خلال مشاركة أعضاء الجماعة وتحمل كل منهم مسؤولياته والقيام بأداء المهام والواجبات والأنشطة الضرورية لتحسين الموقف وعلاج المشكلة، وينبغي أن يراعي المرشد قدرات كل عضو في الجماعة عند توزيع الأدوار والمسؤوليات بحيث يكلف كل عضو بالأعمال التي تتفق مع قدراته وإمكاناته، فإنجاز العضو للعمل المكلف به يسهم في نموه الشخصي واعتماده على نفسه ويعدّه للقيام بأعمال مستقبلية، وعلى العكس من ذلك إذا كانت الأعمال والأنشطة المناطة بالعضو تتجاوز طاقته فيمكن أن يؤدي به إلى الإحساس بالفشل والالتكالية.

وأثناء قيام أعضاء الجماعة بتنفيذ الأعمال والمهام المطلوبة منهم يقوم المرشد بتوفير الدعم والمساندة والتشجيع، والمعلومات التي تساعد في

تنفيذ العمل بصورة صحيحة ، كما يعمل على مساعدتهم لتجاوز الصعوبات التي قد تعترض طريقهم وتمنعهم من تحقيق أهدافهم . ويرى (Riessman, 1965) أهمية التزام المرشد في هذه المرحلة بحق أعضاء الجماعة في تقرير مصيرهم واختيار الأعمال والحلول والأساليب التي يرغبون شريطة عدم وجود أي تهديد على حياة الأعضاء أو ضرر بمصالحهم ومصالح الآخرين . وعندما يقوم العضو باختيار حل معين لا بد له أن يعي ويدرك أهداف هذا الحل وطريقة تنفيذه ، ويعرف ما هو مطلوب منه تجاه العمل به ، ومن سيشاركه في هذا العمل - إن وجد - .

ويؤكد (Zastrow, 1991) على أهمية استخدام العقد الاجتماعي social contract وسيلة لتنظيم العمل واستخدامه مرجعاً رسمياً وقت الحاجة ، وينبغي أن يتضمن العقد تحديداً دقيقاً لأهداف عملية التدخل وأساليبها وأنشطتها ومدتها الزمنية . كم نؤكد على أنه في حالة فشل أحد أعضاء الجماعة في الالتزام بمحتوى العقد فليس من الملائم انتقاده وقبول أعذاره ، بل ينبغي على المرشد أن يسأل العضو بيسر السؤال التالي : " هل لا زلت ترغب في إنجاز العمل الذي اتفقنا عليه؟ " فإذا كانت إجابة العضو بالموافقة فعلى المرشد تحديد مدة زمنية جديدة يوافق عليها العضو لإنجاز العمل . ويقوم المرشد خلال فترة تنفيذ بنود العقد بتشجيع أعضاء الجماعة وتوفير الدعم والدافع للعمل سواء من خلال استخدام مهارات التجزئة والتدرج في إنجاز العمل ، أو باستخدام مهارات الحضور التي سبق الإشارة إليها ، أو توضيح المكتسبات والفوائد التي سيحصلها الأعضاء من إنجاز

الأعمال، أو بزرع الثقة في نفوسهم وتزويدهم بالتعليمات والمعلومات التي تسهل عليهم مهمتهم .

المرحلة الخامسة: إنهاء العمل.

إنهاء العمل الجماعي مرحلة أخيرة من مراحل العملية الإرشادية التي ينبغي أن تقبلها من المرشد والمسترشدين، وتبدأ هذه المرحلة عادةً بعد إنجاز الأهداف ومناقشة الموضوعات المتفق عليها سلفاً. ويرى (Zastrow, 1991) أن عملية إنهاء أعمال الجماعة تتطلب من المرشد القيام بالمهام التالية:

- ١- إعداد الجماعة لهذه المرحلة وذلك من خلال التلميح لها من بداية العمل أو الجلسة.
- ٢- تلخيص العمل والإشادة بالإنجازات التي تحققت.
- ٣- تعيين الواجبات المنزلية إن وجدت. أما (Toseland & Rivas, 1998) فيشيران إلى أهمية تعامل المرشد مع المشاعر الناجمة عن انتهاء العمل سواء كانت مشاعر إيجابية (الشعور بالرضا والفخر والاعتزاز والسعادة والثقة) أو سلبية (الحزن والغضب والإنكار والمقاومة والتمارض) وذلك من خلال إتاحة الفرصة للتعبير عن هذه المشاعر والتعامل معها بطريقة مناسبة.

وأخيراً... يقوم المرشد بتقويم العمل لتحديد الإنجازات ومعرفة جوانب القوة والضعف في العمل للاستفادة من كل ذلك في تحسين الأداء المهني مع الجماعات المستقبلية. ولعل أيسر طريقة يمكن استخدامها لتقويم

العمل سؤال أعضاء الجماعة عمّا استفادوه من هذا العمل ، وما المصالح التي تحققت لكل عضو فيهم ، أو ما التغييرات التي حدثت في حياتهم نتيجة التدّخل الجماعي (أبو عباة ونيازي ، ١٤٢٠) .

المراجع

أبو عبادة، صالح ونيازي، عبدالمجيد. (١٤٢٠). أساسيات ممارسة
طريقة العمل مع الجماعات. الرياض، مكتبة العبيكان

Barker, R. (1991). The social work dictionary. Washington
DC. National Association of Social Workers.

Claiborn, W., & Strong, S. (1982). Group counseling in the
schools. In Reynolds, C., & Gutkin, T. The handbook of
school psychology. New York: John Willy & Sons.

Dinkmeyer, D. (1970). Developmental group counseling
elementary school guidance and counseling, 4, 267-272.

Kadushin, A. (1972). The social work interview. New York:
Columbia University Press. Pp. 130-31.

Riessman, F. (1965). The helper therapy principle. Journal of
Social Work, April: 27-34.

Toseland, R & Rivas, R. (1998). An introduction to group
work practice. New York: Macmillan Publishing Company.

Zastrow, C. (1991). Social work with groups. (2nd). Chicago:
Nelson-Hall Publishers.