

عبور العتبة

بناء العلاقة فى برامج الطفولة المبكرة

لقد تأثرت طبيعة المشاركة بين إستشارىي الصحة النفسية والعاملين مع الطفولة المبكرة - إلى حد كبير - بمدى عريض من القوى الشخصية والمهنية والثقافية والتاريخية والاجتماعية المستقرة جيدا؛ قبل أن يتم التلاقى بينهما لأول مرة. ونتيجة لذلك ليس من المستغرب أن عملية بناء جسور الاتصال بين المربين فى مرحلة الطفولة المبكرة وإستشارىي الصحة النفسية متباينة تباين تاريخ الحالات والبرامج والأفراد أنفسهم. وعلى الرغم من أن بعض الشراكات يبدو أنه نما دون مجهود يذكر تقريبا حيث كان لدى كل من الإستشارى والمربى الاستعداد والشوق للعمل سويا لتلبية حاجات الصحة النفسية للأطفال إلا أن البعض الآخر كانت تكتنفه المقاومة متطلبا الكثير من الوقت والجهد والالتزام قبل أن يتم بناء المشاركة الفعالة. فمثلا تباينت بنى وحاجات وشخصيات مراكز الطفولة تباين - أيضا - سياق الاستشارة. ففى بعض المواقع كان المديرون هم الذين يبادرون بتنظيم الاستشارة وينفذونها وفى مواقع أخرى كانت هيئات الإشراف أو الإدارات السابقة هى التى كانت تنظمها. وهذه الاختلافات يمكن أن تؤثر بشكل جوهري فى إستعداد مركز الحضانة للاشتراك فى عملية المشاركة مما يؤدي إلى تباين ملحوظ فى المسار المبكر للمشاركة بين مدرسة الحضانة والصحة النفسية. والأمثلة الثلاثة التالية تلقى الضوء على خبرة الشراكة من منظور الاستشارى.

حينما كانت الدكتورة Jennings الاستشارية النفسية فى زيارة لمدة شهر لمركز Head Start نظمت أول جماعة مساندة الوالدين. وقد بدأ الاجتماع الساعة ٩.٣٠ صباحا. وقد وصلت د. Jennings مبكرا لتهيئة المكان للاجتماع. وحينما دخلت المبنى

لاحظت أن شخصا ما قد لصق نسخا من الإعلان الذى أرسلته إلى البيوت لإعلام الوالدين عن الندوة الجماعية. ثم هبطت الدرج فوجدت المزيد من الإعلانات ملصقة بجدران الفصول وفى المدخل. وفى الحجرة التى سيعقد فيها اللقاء نظمت بشكل منظم حلقة من الكراسى. وفى جانب من الحجرة وضعت منضدة مغطاة بمفرش ملون زاهى فوقه أباريق من الماء وعصير البرتقال وأطباق من الفطائر وصعدت د. Jennings إلى المكتب ثانية فوجدت الساحرة "Magic genie" التى أعدت بدقة كل شىء وبعد أن علمت أنها أخصائية برنامج العائلات السيدة Ramirez عبرت عن دهشتها وسعادتها لكل ما قامت به السيدة Ramirez (هاى ولا حاجة، كما لو كان مثل هذا العمل شىئا عاديا وروتينيا).

فى هذا المثال وجدت الاستشارية نفسها تدخل نظاما مهيبا لحضورها وقد أعد البرنامج جيدا مؤيدا بعناصر إدارية وتدرسية. وهيئة العاملين بدا لديها أقل قدر من الخلافات والصراعات حول موضوع اللقاء ومن ثم رحبت بالاستشارية فى المدرسة وكانت مشتاقة للإستفادة من الخدمات التى ستقدمها؛ وفى هذا المثال لم يعاق البرنامج بحواجز داخلية للتنفيذ ولذا لم يكن لدى هيئة العاملين حاجة لمقاومة العملية؛ وفى الواقع كان فى مقدورها تقديم الدعم للإستشارية كما رحبوا بها فى برنامجهم.

ومع ذلك فإن مثل هذا اللقاء الذى لا مثيل له ليس دائما فى كل الأحوال. فبالنسبة للإستشاريين الجدد تكون خبرة اللقاء صعبة وبطيئة؛ إذ إستنادا إلى التاريخ السابق والضغوط الجارية داخل المركز وبسبب الخلافات الكامنة فى الشخصية والأسلوب والفلسفة بين الاستشارى وهيئة العاملين يمكن أن تكون عملية اللقاء مشكلة.

كان ذلك فى اليوم الأول للدكتورة Lee كاستشارية فى برنامج كبير لرعاية الأطفال يخدم الأسر المحرومة من المأوى فى منطقة حضرية. ورغم أن د. Lee لها باع طويل كاستشارية فى مجال

الطفولة إلا أنها لم تعمل من قبل مع العائلات بلا مأوى كما كانت حديثة عهد بمؤسسة الصحة النفسية هذه. ومع ذلك فإن برنامج رعاية الأطفال لمدة عشرين عامًا كان يعمل به العديد من الأعضاء ذوى الخبرة المستفيضة مع هذا النوع من السكان وتاريخ طويل من الارتباطات المتكافئة مع مختلف مؤسسات الصحة النفسية. وبصورة عامة بدت هيئة البرنامج منغمسة فى إشباع الحاجات المتنامية للأطفال والعائلات التى يخدمونها. وقد بدوا وكأنهم يرحبون بالاستشارية كمنقذة لهم بيد أنهم كذلك كانوا على استعداد لأن يرونها كبش الفداء فى نسق عملهم الذى ينوء بالضغط العالية.

وقد أمضت د. Lee وقتا كبيرا من أول يوم لها كاستشارية وأصبحت على دراية بالهيئة الإدارية والتدرسية. وفجأة فى نهاية اليوم فاجأها أخصائى اجتماعى البرنامج السيد Akeem فى الصالة وعبر لها عن قلقه إزاء عبارات مثيرة صدرت من أحد الصغار المضطربين التى لفتت الاهتمام إلى احتمال حدوث إساءة معاملة له فى البيت. وقد إصطحب السيد Akeem د. Lee إلى الفصل الدراسى وشرع فى مناقشة مع المعلم والطفل Jessica. وقد وافقت الاستشارية على أن عبارات Jessica مقلقة حقا وتتطلب الفحص الدقيق. ثم قررت أن تتصل بأمر Jessica وتنظم لقاء معها. وحينما شرعت د. Lee فى القيام بالمكالمة ذهلت حينما وجدت أن أجهزة التليفون فى المركز موجودة فى مكتب كبير غير مقسم يضم المدير ومساعد المدير والأخصائى الاجتماعى وموظف الاستقبال والمرضة. كما كانت الحجرة عبارة عن ممر مفتوح للوالدين والأطفال والمعلمين. وحينما إلتقطت د. Lee التليفون أصبحت على وعى بأن مجموعة من الأشخاص المتباينة ينصتون إلى مكالمتها دون إتاحة الفرصة لخصوصيتها. وقد أحست د. Lee بأنها موضع

مراقبة فاضطرت إلى مخاطبة أحد مراكز التعامل مع حالات إساءة المعاملة حينما أدركت نذر التقييم من جانب هيئة العاملين الذين يلاحظونها.

وحيثما تم اتصال د. Lee مع أم الطفل وقدمت نفسها لها وطلبت عقد مقابلة لمناقشة بعض الأمور التي ظهرت عارضة كلمات Jessica بأسلوب عام. إلتاب أم Jessica فى الحال نوبة من الغضب وتحديث الاستشارية بلغة عدائية فيها إساءة. كما عبرت عن بالغ حنقها لكذب ابنها. وقد أسقط فى يد د. Lee لهذه الثورة واتتابها الخوف ليس فقط على مصلحة الطفل ولكنها أحست بأنها مستهدفة ومحبطة. وأصبحت غير واثقة من الكيفية التى تشرع بها فى العمل مع الأم فى ظل العيون الفضولية التى يراقبها بها أعضاء هيئة المركز. وقد حاولت د. Lee أن تبدو قوية متماسكة أمام الأم واضعة حدودا لكلمات الإساءة التى يمكن أن تتحملها. كما دعت أم Jessica لحضور اجتماع لاستكشاف الموقف ولتحديد الإجراءات التالية مع احتمال إتاحة الخدمات الوقائية للطفل. وقد أخبرت د. Lee أم Jessica الغضبية أنها تأمل أن تحضر الأم مع الطفل بيد أنها أوضحت أن اللقاء سوف يتم بصرف النظر عما إذا كانت أم Jessica سوف توافق على المشاركة فيه أم لا. وقد وضعت د. Lee التليفون بجوار دموعها وأحست بأنها كانت موضع تقييم إن لم يكن خداع من جانب أعضاء المركز الذين كانوا على علم بهذه الأم سريعة الانفعال وأنها أخذت بمواجهتها بسلوكها بمثل هذه الطريقة المكشوفة. ولحسن حظها استطاعت د. Lee أن تنزع نفسها من هذا الموقف وأن تتصل برئيسها الذى عاون الاستشارية على إلتقاط أنفاسها وإبطاء العملية واتخاذ أفضل قرار علاجي ممكن.

وبعد ذلك حينما ذهب الأسى عن د. Lee كان فى وسعها إستعادة هذه البداية التى تستثير الغيظ وأدركت أنها كانت ضحية للحظ العائر - وكيف يمكن لمثل هذا الموضوع المشحون المؤلم الصعب حول الإساءة المحتملة أن يظهر فى يومها الأول بالذات؟ وفضلا عن ذلك أصبح فى وسعها أن ترى سلوك هيئة المركز ليس كسلوك حاقد مصدره الرغبة فى الإذلال وإنما كنوع من السخرية - كيف يتأتى لهذه الأخصائية الصغيرة أن تتعامل مع التحديات التى تواجهها هيئة البرنامج كل يوم؟ هل ستصبح أكثر حرصا بما فيه الكفاية؟ هل ستصبح أكثر صلابة بما فيه الكفاية؟ ووراء ذلك شرعت د. Lee فى استرجاع الأحداث المتصلة بطلبات المساعدة من هيئة المركز ولسان حالها هذه هى التحديات الغامرة التى تواجهها كل يوم؛ هل فى وسعك مساعدتنا؟ وبفضل مراجعة الذات وبدعم من رئيسها أصبح فى وسع د. Lee أن تستعيد أحداث اليوم وأن تراجع المسارات البديلة للعمل التى تتضمن أن تعطى عملية إعداد المادة حقها من الوقت وأن تلتمس وسيلة للاتصال المنفرد بالأوم مع التهيؤ بدرجة أكبر للاستجابة التى يحتتمل صدورها عنها. وفضلا عن ذلك فقد قامت د. Lee بمراجعة ما يمكن أن تقوم به فى أزمات مشابهة قد تنشأ فى المستقبل متسائلة عما إذا كان من مهمتها أن تقوم بالاتصال المبدئى وفكرت بعمق فى الكيفية التى يتسنى لها أن تقدم أفضل دعم للبرنامج والطفل والعائلة حينما تبرز مثل هذه المسألة الصعبة التى تنطوى على الإساءة المحتملة.

لقد كان اليوم الأول للاستشارية حقا إستهلالا غير عادى وهو فى نظام بالغ الصعوبة مربك. ورغم أن الاستشارية إكتوت بنار الاختبار العسير إلا أنها فى النهاية أصبحت عضوا مندجما فى هذا المجتمع تتقاسم مع هيئته جوانب النضال الصعبة مثلما تتلقى معهم على حد سواء عوائد العمل مع الأطفال الصغار القادمين من ذلك الحى الذى تحفل حياته بالضغوط الشديدة.

ومعظم المشاركات (*) لا تقع - بالضرورة - على طرفى نقيض كما جاء فى كلا المثالين السابقين. ففى الغالب لا يقابل الاستشارى فى التو واللحظة بالتحدى أو المقاومة؛ كما أنه لن يشعر - بالضرورة - بالترحيب والدعم ويسر العمل. فمعظم الاستشاريين يخبرون فى البداية شعورا ما بعدم الراحة فى المجال الجديد غير المؤلف لهم؛ وغالبا ما يكون الاستشارى غير متيقن من مشاعر هيئة البرنامج نحوه وقد لا تكون مهمته فى البرنامج واضحة.

كانت الزيارة الأولى لـ د. Holt لمدرسة الحضانة الصغيرة التى عينت لها كاستشارية. وبعد أن تلقت التحية الحارة من المديرية السيدة Watts توقعت د. Holt أن تتعلم المزيد عن المركز وأن تتحدث مع المديرية عن الدور الاستشارى وبدلا من ذلك شرعت السيدة Watts فى الحال فى تناول قصة حول مرض إحدى الصديقات وخلال العرض المطول للقصة وصفت المديرية محنة صديقتها بتفصيل كبير شاملا وصفا معقدا للصلات المتداخلة المتعددة الخاصة بالناس فى حياتها وفى المجتمع. وفى البداية أحست د. Holt بالحيرة. وبينما كانت تنصت تعجبت لماذا تجربها المديرية بكل هذا؛ هل تستغل السيدة Watts الاستشارية - مؤقتا - كمعالجة لها؛ لأنها فى أمس الحاجة إلى الحديث؟ لا يبدو الأمر هكذا. لقد روت قصة جيدة فقد فاض بها الألم وزاد. لقد اتضح الأمر تدريجيا حينما كشف النقاب عن القصة واسترخت الاستشارية؛ بأن الغرض من القصة هو تعريف Holt بحياة المجتمع الذى تعد المديرية جزء منه. إذ بالإضافة إلى الصعاب التى يعانيتها من مخدرات وفقر توجد مجموعة من الناس غنية مرموقة لا يمكن للمركز الفكاك من التعامل معها. وبينما كانت السيدة Watts تقدم كل هذا للدكتورة Holt كانت تلاحظ إستجابتها متسائلة فى نفسها: هل فى وسع هذه السيدة الغربية

(*) بين الاستشارى وهيئة الحضانة.

أن تقدر كل هذه الأوجه العديدة للمجتمع - نواحي القوة وكذلك نواحي الضعف؟ هل ستدخل وتصيح جزء منه؟ أم ستظل خارجة تنظر إليه كمجتمع أجنبي حافل بالمخاطر؛ شيء نرقبه على البعد ونحكم عليه؟.

توضح هذه الأمثلة التعقيد الذي يكتنف إلحاق الاستشارى ببرنامج للطفولة المبكرة خاصة حينما يكون كل من الاستشارى وهيئة البرنامج حديثا عهد بالعمل. وبالنسبة للبرنامج نجد أنه يفتح بابا للخارج موضحا جوانب القوة والاستهداف للضعف؛ الآمال والمخاوف. وفى وسعه أن يكون خبرة مهددة أو مفعمة بالأمل وبالنسبة للاستشارى - الذى غالبا ما يكون قد تدرب على طرق مختلفة تماما للتدخل - قد يعنى العمل بالنسبة له نسقا معقدا كغريب دوره لم يتحدد بعد بوضوح. وهذا الغموض يمكن أن يتيح العديد من الفرص؛ بيد أنه أيضا يمكن أن يجعل الاستشارى يحس بالضيق ويناضل من أجل تحديد دوره. ويقدم هذا الفصل طرقا للتفكير حول المرحلة المبدئية للمشاركة كأساس للقيام بالعديد من التدخلات المستفيضة.

تأسيس علاقات الشراكة:

تعد عملية تأسيس الشراكة محاولة مثيرة تتسم بالتحدى. وفى النموذج الذى يصفه هذا الكتاب تعد العملية - تحديدا - ذات سبيلين، فبمجرد أن يلتحق الاستشاريون ببرنامج جديد محاولين أن يكونوا علاقات وأن يقيموا الموقف نجد أيضا هيئة البرنامج تلاحظ الاستشارى: هل هذا الشخص يفهم الصعوبات التى تواجه الهيئة؟ هل سيكون شفوفا رحيفا؟ قاسيا؟ متفهما؟ كيف يمكنه المساعدة؟ ما الذى يمكن أن نقدمه من معلومات؟ إلى أى جانب سيقف؟؛ ومن المهم أن يكون الإشتشارى حساسا متجاوبا مع مشاعر ومدركات الهيئة حينما يقيم كل منهما الآخر فى المراحل الأولى للعمل المشترك بينهما، وهذا يتضمن أن يمضوا الوقت معا وأن ينصت لأعضاء الهيئة ومحاورهم. وبعد الانفتاح والمرونة والرغبة والإنصات والقدرة على المشاركة مع مختلف أعضاء الهيئة أدوات هامة تمكن الإشتشارى من بدء هذا الحوار.

ولا يتعين فقط على الاستشارى أن يتناول أى مفاهيم مسبقة لدى الهيئة حول دوره وإنما يجب - أيضا - أن يراجع أفكاره الخاصة المتعلقة بالطريقة التى ينبغى أن تبدأ بها العملية. ورغم أن الاستشارى قد يكون لديه برنامج عمل لهذه المرحلة المبكرة من التدخل فإنه يتعين عليه تجنب تقديم أفكار محددة حول سياق وخطوات العملية. فمثلا فى الوصف السابق المتعلق بالدكتورة Holt كان يتعين على الاستشارية أن تتخلى عن توقعاتها حول الغرض من المقابلة الأولى مع المديرية. وبصفة خاصة كان عليها أن تعزف عن دافعها الداخلى لتعلم المزيد من المعلومات المحددة عن المركز وبدلا من ذلك تتيح للعملية أن تنكشف بطريقة سمحة. وينبغى عليها - بعدئذ - أن تستجيب لرغبة المديرية التى عبرت عنها بأسلوب غير مباشر فى أن تقدم للاستشارية حياة المجتمع.

وفيما يتعلق بالمفاهيم المسبقة لهيئة المركز يتعين على الاستشارى أن يقيم بأسرع ما يمكن خبرة المركز السابقة حول العملية الاستشارية بصورة عامة وتلك المتعلقة بالصحة النفسية بصفة خاصة. وينصح الاستشارى بأن ينصت بإمعان إلى مختلف صور الخبرات الماضية فى هذا المجال. ومن المهم أن ينمى وعيا حول الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه العلاقات. وبهذه الطريقة فى وسع الاستشارى أن يشرع فى فهم الآمال والمخاوف التى تتاب هيئة المركز فيما يتعلق بالخبرة الاستشارية الجديدة. وفى بعض الحالات قد يحلو له أن يؤكد خططه بالحفاظ على دور إعتاده المجتمع مع الإستشارى السابق ثم يشرع تدريجيا فى إثبات وجوده بطرق جديدة. وفى حالات أخرى قد يكون من الضرورى للاستشارى الجديد أن يبرز ذاته وأن يميز دوره عن الأدوار السابقة المخيبة للآمال. وثمة طريقة للقيام بهذا هو أن يعالج أى مشاعر سلبية متبقية تتصل بالخبرة الاستشارية السابقة. وهيئة المركز قد تكون حزينه لفراق الاستشارى السابق وقد تشعر بالخذلان والغضب. كما يمكن أن تكون هناك مشاعر عدم ثقة. وحينما ينصت الاستشارى الجديد ويتجاوب مع هذه الأمور فإن فى وسعه أن يشيد إحساسا بالثقة فى هذه العلاقة الجديدة.

وتصور خبرة أحد الاستشاريين تحت التدريب الذى إلتحق ببرنامج للطفولة المبكرة حيث كان الاستشارى السابق فى أجازة مرضية بعضا من هذه الأزمات.

عند التحاق السيد Block الأخصائى الاجتماعى الاستشارى بالبرنامج الجديد شرع فى استكشاف مشاعر هيئة المركز إزاء السيدة Donatello الاستشارية السابقة ونتيجة لهذه العملية أصبح يفهم الإحساس العميق بالفراق الذى استشعرته هيئة المركز والمخاوف غير المعلنة والإنكار الجماعى لخطورة مرض السيدة Donatello. وأعضاء الهيئة كانوا يعتقدون أنها سوف تعود سريعا وأن السيد Bock لا يعدو أن يكون بديلا مؤقتا. وفى الواقع بدا كأنهم يشعرون كما لو كان قبولهم له يعنى فقدان الأمل فى شفاء صديقتهم. ونتيجة لهذا ظل السيد Block على مدى الذراع طالما هيئة المركز ترفض قبوله فى وظيفة دائمة. وحينما كان فى وسع السيد Block الإقرار بإحساسهم بالفراق وقدر مشاعر الألم لديهم وعاونهم فى الإبقاء على وجود الاستشارى السابق تم قبوله تدريجيا للقيام بالدور. وطالما لم يعد أعضاء الهيئة يشعرون بخطر فقدان صديقتهم المريضة تقبلوا بديلها.

وغالبا ما يواجه الاستشاريون التحدى الصعب المتصل بالتعامل مع الأمور التاريخية التى رغم أنها تؤثر - إلى حد كبير - فى إلتحاقهم بالبرنامج إلا أنها تسبق وصولهم ولا تستند إلى شخصياتهم أو أسلوبهم أو قدراتهم المهنية. غير أنه بقدر ما يفهم الاستشاريون ويتعاملون مع هذه الأمور بقدر ما تتاح لهم الفرص لاكتساب قبولهم فى البرنامج.

ورغم أنه ينبغى التوكيد على الحاجة إلى المرونة إلا أنه ثمة خطوط إرشادية يتعين أن توضع فى الاعتبار حينما يتم الالتحاق بأحد برامج الطفولة المبكرة. أولا وفى الغالب ثمة حاجة للعمل الوثيق مع مدير البرنامج خاصة فى البداية. هذه هى العلاقة الأولى وبوابة الدخول؛ وبأسرع ما يمكن من المفضل قبل مقابلة سائر أعضاء هيئة البرنامج ومن المهم الشروع فى إجراء مناقشة حول خطط المدير بالنسبة لعلاقة دار الحضانة باستشارى الصحة النفسية. ويشكل هذا مدخلا ليس فقط لعملية التقييم وإنما أيضا لاستكشاف إمكانات المشاركة كعلاقة متبادلة متفاعلة. وهذه المشاركة تبدأ

رسميا حينما يناقش الاستشارى والمدير خطة الالتحاق ووسيلة تقدير الأخصائى الكليينكى لهيئة الدار.

وتقديم الاستشارى لهيئة المدرسة يمكن أن تكون عملية حساسة. ومن الواضح أن الاستشارى يحتاج لأن يقدم نفسه كشخص مفيد للبرنامج. إذ ينبغى عليه أن يوضح خبرته فى المجالات ذات الصلة مثل نمو الطفل؛ تأثير الضغوط والصدمات على الأطفال الصغار وتحكم الفصل الدراسى فى السلوكيات الخارجة على النظام وكيف ومتى يتم التدخل حينما يبدى الأطفال علامات الأسى الانفعالى أو تأخر النمو. ومع ذلك فإن الاستشارى يود تجنب تحديد نطاق دوره كخبير أو معالج للمشكلات، التى تعنى قيامه بدور يختلف - إلى حد كبير - عن دور المشارك والزميل المهنى. وفى وسع الاستشارى العمل لتحقيق هذا الهدف بتقديم علاقة شراكة عقلانية حقيقية مرحبا بالخبرة المهنية لأعضاء المركز مع المشاركة الصريحة فى عملية التقييم وليس مجرد تقديم نتيحتها النهائية.

وحينما تقدم الاستشارية نفسها إلى المدير وهيئة المركز وتناقش الأدوار الممكنة التى يمكن أن تقوم بها فى البرنامج ينبغى أن تكون حريصة فى تحديد الوقت المناسب لعملية الالتحاق. ويجب أن تعبر عن حاجتها لبناء العلاقات مع هيئة المركز والأطفال والوالدين - قبل أن يطلب منها القيام بتدخلات معينة؛ أو الشروع فى تحقيق أهداف محددة. وغالبا ما يتطلب هذا منها أن تكبح جماح ردها المتسرع على المكالمات التليفونية من أجل المساعدة التى يمكن أن تكون صعبة التناول بمعرفة الاستشارية لكى تؤكد دورها أمام هيئة المركز أو ترحب بالفرصة المتاحة للاتصال المباشر بالأطفال. وبالمثل قد تشعر الاستشارية بالضغط للاستجابة السريعة حينما تبدو حاجات المركز ملحة. ودائما ما تتطلب موضوعات السلامة إجراء فوريا. بيد أنه لا مناص أمام الاستشارية من أن تجاهد من أجل القيام بسلوك ينطوى على التريث وأن يتم ذلك بشكل مناسب مع تجنب التدخلات المتعجلة ورغم أنه من الصعب تحمل هذا الأسلوب الذى يبدو بطيئا وغير محدد إلا أن على الاستشارية أن تقر أن البداية المتأنية المتدرجة تساعد فى تأسيس العلاقات المناسبة والفعالة وتضع الأساس للنجاح

فى التدخلات المستقبلية. وثمة حاجة فى هذه المرحلة التمهيديّة من الملاحظة والتقييم لكشف الكيفيّة التي يمكن بها مهاراتها الاستشارية وقدراتها أن تلبى حاجات البرنامج. وشيئا فشيئا سيصبح دور الاستشارية أكثر تحديدا والأهداف يمكن أن توضع وخطط الاستفادة من وقت الاستشارية تتحقق. وبالطبع هذه الأهداف سوف يعاد تقييمها باستمرار ودور الاستشارية سوف يتغير تبعا لذلك.

العمل مع مدير البرنامج:

ثمة استثناء يرد على هذه المرحلة المبكرة غير المنظمة جيدا هو الحاجة إلى الاتصال المنتظم والمتكرر مع المدير. وفى معظم المواقع وجد الاستشارى والمدير أن اللقاءات الجدولة بانتظام بينهما تيسر إنشاء علاقة الشراكة السليمة. فهذه المقابلات تتيح للمدير الفرصة لملاحظة الاستشارى كإخصائى كلينيكى والارتياح إليه كشخص موضع ثقة وعضو فى المجتمع المدرسى. وبالمثل يدرك الاستشارى ويقر - بوعيه بأهمية هذه المقابلات مع المدير - بأهمية دور المدير فى توظيف منظومة العمل، وبمركزية ذلك الدور فى عملية المشاركة. ولئن كانت هيئة المركز يقودها المدير الذى يرتبط جيدا بمرءوسيه وملتحمس لإقامة الشراكة فإنه سيكون من الأيسر ترحيبهم بأى شخص يعمل تحت إشرافه. ومن ثم يصبح الاستشارى على معرفة بكل ما يتاح للمدير من معلومات يومية تتصل بما يحدث فى المركز وسيصبح فى إمكانهما معا حسن الاستفادة من الوقت الذى يمضيه الاستشارى بالمركز فى أى يوم. ومع ذلك إذا كان المدير غير فعال أو غير مستقر أو ثمة شقاق بينه وبين هيئة المركز أو كان مقاوما لعملية الشراكة فإن الاستشارى يحتاج إلى استغلال الوقت فى تناول هذه الصعاب التى يخبرها المدير. وقد تمت دراسة واستكشاف طبيعة العلاقة بين الاستشارى والهيئة الإدارية بصورة شاملة فى الفصل الثالث.

ولأسلوب المدير تأثير عميق فى الخصائص العامة لعمل المركز التى تتضمن مشاعر هيئة العاملين والاتجاه نحو الأطفال. ويتضح هذا بصفة خاصة حينما حدث تغيير فى القيادة أسفر عن تغيير جوهرى فى أسلوب أحد البرامج.

كانت السيدة Hannon تستعد للتقاعد بعد عشرين عاما من العمل كمديرة لمدرسة حضانة كبيرة فى إحدى الضواحي ولبرنامج لرعاية الأطفال. وكانت ترتبط ارتباطا حميما بحياة المركز؛ ومعروف عنها أنها تتمتع بذاكرة قوية لأسماء تلاميذ البرنامج والتاريخ العائلى لكل منهم. فضلا عن ذلك كانت تهتم اهتماما حقيقيا بحياة أعضاء الهيئة الذين تعمل معهم؛ وتقدم النصائح الشخصية والمساعدات المالية حينما تكون هناك حاجة إليها. وباب مكتبها كان دائما مفتوحا. وقد تصادف أثناء زيارة الاستشارى أن وجد أحد العاملين بالمطبخ يتناول القهوة فى مكتب المديرية فى فترة الراحة. وكانت هناك مدرستان تتجاذبان أطراف الحديث فى المكتب وإحدى الأطفال الصغار الحزانى تجلس فى حجر المديرية التى كانت تمشط لها شعرها؛ بينما كانت منهمكة فى محادثة تليفونية نشطة. وحينما تقاعدت السيدة Hannon قررت خليفتها أن تجرى عددا من التغييرات. فلم يعد يسمح بتناول القهوة ولم يصرح للأطفال بالدخول وحينما يدخل أحد المدرسين فى الحجرة كانت المديرية تعترض علنا قائلة: لماذا أنت هنا؟ لا أعتقد أن بيننا موعدا.

وغنى عن البيان أن الفارق الحاد بين الأسلوبين كان له تأثير كبير على أعضاء هيئة المركز وأدى فى النهاية إلى تغير فى أسلوب البرنامج فى التعامل مع الأطفال الذى أصبح أكثر صرامة ورسمية وتركيزا على السلوك.

وخلال الفترة التى يقوم فيها الاستشارى بالتعرف على المدير ويدرس إحتياجاته يكون المدير قد تعرف أكثر على الاستشارى وأصبح أكثر تقديرا لكفاءته وأكثر تحديدا لأفضل السبل التى يمكن بها للاستشارى أن يقدم مساعداته للبرنامج. ومرة ثانية نقول إن وجود الثقة والاحترام المتبادلين يلعبان دورا كبيرا فى دعم عملية الشراكة. بيد أن مثل هذه العلاقة لا توجد بحكم الأمر الواقع وإنما يتعين أن تنمو على مر الزمن بينما كل من الاستشارى وأعضاء الهيئة يلاحظ الآخر ويصبح أكثر ارتباطا

بسلوكه وقدراته. وبعض المديرين يحس أنه مساق بواسطة الاستشارى معتبرا سلوكياته وقراراته تكتسب - إلى حد ما - مشروعيتها من مكانته كخبير صحة نفسية. ولكن لسوء الحظ ليس كل الأخصائيين الكلينيين - حتى أولئك الذين يتمتعون بمؤهلات مهنية موثوقة يلبون - بشكل مناسب - الاحتياجات الإرشادية للطفولة المبكرة. وفي بعض الحالات قد لا تكون الكفاية المهنية للاستشارى محل جدل وإنما أسلوبه هو الذى لا ينسجم مع شخصية المركز ويتعين على المدير ألا يتردد فى ملاحظة سلوك الاستشارى مع أعضاء الهيئة والأطفال والوالدين لكى يكون على يقين مما إذا كان الاستشارى يحوز فعلا ثقتهم. فلئن كان الاستشارى يرتاح حين يلاحظ ويقيم الآخرين فإنه بالمثل ينبغي عليه أن يتوقع ويقبل نفس العملية إزاءه.

وينبغى أن تعطى للمدير الحرية فى تقييم كل من أسلوب ومحتوى الاتصالات التى يجريها الاستشارى. ورغم أن المدير ليس مختصا تدريب على مهنة الصحة النفسية إلا أنه - بالرغم من ذلك - ينبغى أن يشعر بدرجة معينة من الراحة إزاء الأحكام الكلينيكية التى تصدر عن الاستشارى وأن يرى ما إذا كانت تتلاءم مع مجال الطفولة المبكرة فضلا عما يمليه عليه أبسط قواعد الفهم الصحيح. ويجب أن يكون مفهوما أن المتخصص فى الصحة النفسية يعمل فى إطار خطوط ثقة معينة تضع حدودا لخصوصية المادة الكلينيكية. بيد أنه يتعين أن يشعر المدير أن المعلومات ذات الصلة تنقل إليه وإلى أعضاء هيئة المركز فى الوقت المناسب. وإذا ما انخرط الاستشارى فى العمل الكلينيكى المباشر مع الأطفال فى المركز ينبغى عليه أن يشرح الكيفية التى تظل بها جوانب العلاج تتمتع بالخصوصية ولكن لا يجب عليه أن يقدم العلاج فى صور غامضة وفى إطار عملية سرية تسفر عن نتائج تخفى على المدرسين وأعضاء هيئة المركز. فضلا عن ذلك يتعين أن يشعر المدير أن الاستشارى يتشارك الملاحظات والتقييمات وأساليب التدخل بطريقة مناسبة ومفيدة وفى وسعه دعوة كل من المعلمين المرتبطين بالمشكلة والأخصائيين الاجتماعيين وسائر المختصين خلال مختلف مراحل العملية الإرشادية.

وخلال بداية العمل لابد للمدير أن يستشعر الراحة حين يفصح عن الحاجات والمشاعر إزاء استشارى يحترم وضع المدير ويحوز ثقته. وينبغى على المدير أن يعبر عن موضوعات البرنامج التى تتراوح بين التخطيط الرسمى واتخاذ القرارات إلى محض الاستكشافات الأيسر المتعلقة بالأطفال أو المعلمين أو العائلات. فضلا عن ذلك يجب على المدير أن يوافق على مستوى وأسلوب الاتصال الرسمى بينهما - سواء نظم على شكل ميعاد متفق عليه أو تم حسب الحاجة. ويجب - أيضا - أن يشعر المدير بالحرية فى تقييم المؤسسة الاستشارية. وقد يعن للمدير أن يفحص المتاح من الخدمات ذات الصلة وإمكانية الاتصال المباشر بالسلطات الإدارية؛ وأن يعرف المؤسسة والمطالب التى تضعها على عاتق المختص بالعملية الاستشارية خاصة إذا كانت تتعلق بدور الاستشارى فى البرنامج.

الاتصال بأعضاء هيئة المركز:

وبمجرد أن يتم الحوار البناء المستمر مع المدير يمكن للاستشارى أن يشرع فى إجراء الاتصال مع سائر أعضاء هيئة المركز. وفى وسع الاستشارى أن يفعل هذا بطريقة رسمية ويعين الوقت، الذى سوف يمضيه فى الفصل الدراسى ويحدد مواعيد الاتصالات التى سيجريها مع أعضاء الهيئة خارجه. ومع ذلك فمن الأفضل أن تتم العملية بطريقة طبيعية وغير رسمية وقد يطلب من الاستشارى أن يقوم بملاحظة أحد الأطفال ويعقب هذا أن يمضى الوقت مع كل المدرسين والأطفال داخل حجرة الدراسة. ونتيجة لذلك يشرع فى التعرف على المعلمين ويقدم نفسه فى صورة الأخصائى المثير للاهتمام الذى لا يصدر أحكاما وإنما يقدم المساندة.

وهذه العملية تضطرر بمرور الوقت وتتحدد فى سياقات كثيرة. فتمضية الوقت فى حجرة هيئة المركز وشرب القهوة وتجاذب الحديث مع أعضاء الهيئة تعد وسائل لخلق صيغة غير رسمية للتعامل. وتقديم العون المطلوب يعد طريقة أخرى مثل تمضية الوقت فى الفصل الدراسى حين يغيب المدرس أو المعاونة فى أنشطة الملعب أو فى أحد المشروعات الخاصة أو الاشتراك فى الإعدادات للوجبات أو النظافة. والهدف هو

إتاحة الفرصة لأعضاء الهيئة للتعرف على الاستشارى أثناء الوقت الذى يمضيه فى التعرف على المركز والكثير من الاستشاريين يجدون أنفسهم فى مواقع أشبه بالعائلة الكبيرة وليست مثل هيئة أو شركة ذات نسق وظيفى صارم. ونتيجة لذلك يكون تبادل الاتصالات مع أعضاء الهيئة عارضا وحميما وقد يجد الاستشارى نفسه يتشارك معهم المعلومات الشخصية بصورة تختلف عما يحدث فى المواقع المهنية الأخرى. واستنادا إلى أسلوب الاستشارى فإن هذا قد يصبح خبرة ممتعة أو خبرة مربكة تحيد به عن التركيز على المهمة المهنية المعتادة. والكثير من الأخصائيين الكلينيين يفضل الكشف عن القليل من المعلومات الشخصية فى العلاج لأسباب نظرية: فالمعالجون الذين يركزون على ديناميات الشخصية لا يفضلون إستباق تحديد الطريقة التى يتصور بها العميل المعالج ويستفيد منه بناء على ذلك. ومن المأمول أن جزء من العمل العلاجى يدور حول هذه العلاقة التى تتحدد - على الأقل جزئيا - بالخصائص الشخصية التى ينقلها المريض إلى المعالج. فإذا كان الأخصائى الكلينى ينطلق من هذه الخلفية نجد أنه إذا كان جديدا فى موقع العمل فإنه قد يفاجأ بالتداول الحر للمعلومات الشخصية.

أعلنت د. Chin حديثا أن حملها يزداد وضوحا. إنها تقرر أن الحقيقة التى لا يمكن إنكارها لهذا الحدث البالغ الخصوصية تعد مسألة تهم كل المرضى الذين تمارس معهم العلاج. ولكن د. Chin بصورة عامة قدمت فقط لهم المعلومات الأساسية حول حملها. ومع ذلك فهى كاستشارية وجدت المدرسين يسألونها بكثير من الدفء والصراحة حول حملها وصحتها وأطفالها فى المنزل وزوجها وخططها للعمل. بالنسبة للدكتورة Chin كانت تجد راحة فى الإفصاح والشكوى حول وعكاتها الصحية الملحة كل صباح وغيرها من المتاعب والهموم ومع ذلك لم تكن تتوقع أن تتقاسم الكثير من التفاصيل مع الأطفال الذين أصبحوا يعلمون جيدا تاريخ الوضع وجنس واسم المولود وأعمار وأسماء وجنس باقى الأطفال فى أسرتها.

ورغم أن الاستشارية لم تكن راغبة فى مشاركة كل الأطفال لها فى هذه الخصوصيات خاصة أولئك الذين تباشر معهم العلاج الفردى إلا أنها وجدت أن المعلومات لم تعق العملية العلاجية وإنما هى فى الواقع أسرعت بإدخالها ضمن البناء والنسق الأسرى لهذه الحضانة.

كم من الوقت تستغرق عملية الالتحاق؟ بالطبع ليس ثمة إطار زمنى محدد نظرا لأن طول العملية يعد مسألة فريدة بالنسبة لكل من الاستشارى والبرنامج. إنها فقط تضطرد - تدريجيا - فى أهميتها بمجرد أن ترسخ طبيعة الدور الذى يقوم به الاستشارى. وثمة عوامل عديدة تتضمن المسائل المتصلة بالاستشارى؛ البرنامج وطبيعة الموامة بينهما فضلا عن الاعتبارات العملية مثل عدد الساعات التى يمضيها الاستشارى أسبوعيا فى الموقع سوف يحدد الوقت المطلوب لتأسيس الشراكة. ومع ذلك فعادة ما تستغرق معظم أيام السنة الدراسية لكى تصبح تماما جزءا مندجما من عملية البرنامج، وليس قبل السنة الثانية يمكن للاستشارى أن يبدأ فى الإحساس بأنه يستخدم بصورة تامة كعضو فعّال فى المجتمع المدرسى.

المزائق المحتملة فى عملية الالتحاق:

ثمة مزاق عديدة شائعة قد تواجه الاستشاريين المبتدئين. فالاستشارى غالبا ما يواجه خطر التورط فى صراعات القوى القائمة فى مركز رعاية الطفل. وهذا قد يحدث إذا أخذ الاستشارى جانب إحدى الجماعات داخل البيئة - على سبيل المثال - المعلمين أو الإدارة - وأصبح ينظر إليه باعتباره المدافع عن تلك الجماعة. ورغم أنه فى النهاية قد يصبح ضمن مهام دور الاستشارى معالجة مثل هذه الصراعات إلا أنه من المهم جدا فى بداية الشراكة أن يؤكد الاستشارى حيادية وضعه وأنه لا ينتسب لأى من الجماعات.

وثمة مشكلة أخرى تحدث تتعلق بصياغة الأهداف. بعض الاستشاريين قد يتصورون مهمته إنقاذ المركز - أملين أن تدخلاتهم سوف تغلب حتى على التحديات التى لا يمكن التغلب عليها - وهى رغبة يمكن أن تكون مدمرة خاصة إذا شاركهم فيها أعضاء هيئة المركز ومثل هذه التصورات الطموحة حرى بها أن تكون خطوة واضحة نحو الفشل. إذ يتعين على الاستشارى أن يكون حريصا فى البداية

على صياغة أهداف متواضعة يمكن تحقيقها خاصة فى بداية العلاقة. وهذه النقطة تتضح فى حكاية د. Lee الاستشارية الجديدة التى ووجهت فى يومها الأول بسيناريو يدور حول إساءة المعاملة المحتملة وقد أعطت الانطباع بأنها سوف تتولى كل موضوعات إساءة المعاملة مستقبلة ضمنا التكليف غير المعلن بأن إساءة المعاملة هى تخصصها ؛ وأنه حينما تعرض مثل هذه المسائل يمكن لهم أن يحولوها إليها. وشرعت فى وضع خطط التقييم والتسجيل قبل أن تدرك - بمعاونة مشرفها - أنه من الخطأ أن توحى للمركز أنها سوف تتناول وحدها من الآن فصاعدا هذه المسائل وبدلا من ذلك عادت إلى المركز بتوصية مؤداها أن المنفذين الأساسيين للبرنامج هم الذين يصوغون الأسلوب المعقول للتعامل مع مثل هذه المسائل وعرضت أن تشارك فى العملية رغم أنها كانت حريصة فى تجنب تحمل مسؤولية النتيجة.

ويرتبط بما سبق مزلق آخر يواجه الاستشارى الذى يلتحق ببرنامج جديد يتمثل فى تصويره لدوره كأخصائى محترف يلتحق بالمركز لحل مشكلاته. وبدلا من أن يصبح الاستشارى عضوا مشاركا ينظر إليه كخبير خارجى يقدم الحكمة والمشورة وهذا النوع من العلاقة يمكن أن يزرع الثقة فى الاستشارى المبتدئ الذى يناضل من أجل إثبات خبرته ويتطلع إلى خلق دور مفيد محدد جيدا لنفسه داخل المركز. ومرة ثانية هذه الرغبة قد تتفق مع مطالب البرنامج التى تبحث عن حل سريع وسهل لكثير من المشكلات عميقة الجذور. بيد أن مثل هذا الموقف يضع حدودا لفاعلية الاستشارى طالما أنه ينظر إليه باعتباره بعيد عن حياة المركز ؛ موحيا بتوقعات تؤدى فى النهاية إلى خيبة الأمل والفشل حينما لا يكون فى وسعه تلبية مثل هذه المطالب المستحيلة. وبدلا من ذلك ينبغى على الاستشارى العمل على تكوين رؤية مؤداها أنه ليس لديه حل واحد للمشكلة وإنما هو يعمل كجزء من فريق مؤهل وكمشارك أصيل يقدم ما لديه من معرفة وخبرة.

وفضلا عن ذلك فإن الاستشارى الفعال يدرك أنه يدخل ضمن أدواره أنه يساند أعضاء هيئة المركز فى سعيهم للنمو ؛ مدعما لقدراتهم على مواجهة قوية للتحديات التى تواجههم. ومع ذلك فهذا الموقف لا يعنى أن الاستشارى ينبغى أن يستحوذ على النصيحة المفيدة. وإنما تعنى الاستفادة من مجال تخصص الاستشارى فى دعم

قدرات أعضاء هيئة المركز. وقد يأخذ هذا شكل معاونة المعلمين على بلورة رؤاهم للأطفال الذين يعملون معهم. ثم - بعدئذ - يعمل المعلم والاستشاري معا لصياغة أسلوب لتفهم الطفل ورسم خطة للتدخل. ومع المدير قد يتمثل الهدف فى استكشاف المشاعر المتصلة بالإحالات الصعبة إلى هيئات الخدمات الاجتماعية بقصد بناء ثقة فى قدراته على القيام بذلك. وبذلك يعمل الاستشاري على تيسير نمو أعضاء هيئة المركز مثلما يعمل على نمو الأطفال والأسر.

وأخيرا - وربما من أهم المزالق - أن الاستشاري غالبا ما يغريه الشروع فى التدخلات بسرعة قبل أن يستكمل التقييم الشامل للبرنامج. وبدون فهم ديناميات النظام قد يتورط الاستشاري فى تدخل مع طفل أو والد فقط لكى يجد أنه - بفعل هذا - قد جعل الأخصائى العائلى يحس بالاغتراب أو المعلمين يشعرون أنه تم تخطيهم. وفى سيناريو آخر قد يشرع الاستشاري فى خدمات مباشرة ثم يصبح مشغلا وغير قادر على تلبية حاجات الموقف. ويتعين على الاستشاري أن يحاول أن يكبح جماح ضغط العمل بسرعة فى الشهرين الأولين؛ ويجب عليه بدلا من ذلك أن يبذل الجهد للارتباط بالنظام القائم وأن يؤسس روابط وعلاقات تضع أسس النجاح للتدخلات فى المستقبل. وخلال هذه المرحلة المبكرة ينشد الاستشاري إشاعة التفاؤل حول الإمكانيات التى يستكشفها ويعمل على معاونة مختلف أعضاء المركز على الإحساس بأنه سوف يستجيب لحاجاتهم ومشاعرهم وأن لديه الرغبة فى الأخذ بمقترحاتهم وتوصياتهم. وفى نفس الوقت يشرع الاستشاري فى تقييم دقيق ومنهجي لصلب البرنامج وبنائه وجوانب القوة والضعف فيه.

تقييم برنامج الطفولة المبكرة:

من المفضل أن يصبح الاستشاري على بينة من البرنامج بملاحظة الملامح الأساسية للبيئة التى تتراوح ما بين التفاصيل البنائية الصغيرة للهيكلى المادى للموقع إلى المناخ الشامل والطابع الانفعالى للمركز ويلاحظ الاستشاري هيكلى العمل العام للنظام الذى يتضمن عناصر القوة والضعف لدى أعضاء الهيئة والمزاج السائد وفلسفة البرنامج والموارد المتاحة للمركز وعلاقة المركز بالمجتمع المحلى. ومع ذلك فحتى قبل أن يتمكن من الشروع فى مثل هذا التقييم فإنه يتعين على الاستشاري أن

يحدد المدى الذى يستعد به البرنامج للاستفادة من التشارك مع الصحة النفسية وقدرته على ذلك.

الاستعداد للتشارك:

ثمة مستوى معين من الأداء الوظيفى يكون مطلوبا من قبل المركز حتى تكون علاقة المشاركة ناجحة. فبعض الأنظمة قد تبدو سيئة التجهيز فيما يتعلق بمقابلة الحاجات الدراسية والغذائية الأساسية وحتى حاجات الأمن للأطفال فإذا كان مستوى سوء التنظيم كبيرا جدا أو إذا كانت الحاجات الأولية للمركز تدخل فى نطاق مجالات غير الصحة النفسية فإن الاستشارى سيكون مضطرا للتعامل مع هذه الهموم المباشرة قبل التركيز على الحاجات الانفعالية للأطفال والأسر.

حينما عين السيد Bell فى وظيفة استشارى فى مركز مونرو لرعاية الأطفال. إكتشف فى الحال تقريبا مستوى مضطربا من سوء الأداء الوظيفى للمركز. فالمدير مرتبك ويفتقر إلى الصفات المناسبة والخبرة. ولم تكن هناك اجتماعات أو خطوط إرشادية للمنهج كذلك كانت هناك هموم تدعو للأسى تتصل بالسلامة والإشراف على الأطفال بلغت ذروتها فى وجود أطفال داخل المبنى المدرسى لا يعلمون شيئا عن معلمهم وقد عرض السيد Bell مساعدة المدير فى وضع خطة لمعالجة هذه المشكلة بيد أنه قوبل بالغضب والمقاومة. فقرر - بعدئذ - أن يعقد اجتماعات مشتركا مع مشرفه ومع المدير التنفيذى للمركز. وقد عبر الاستشارى عن همومه وما يشعر به بأن ثمة حاجة للقيام بعمل من أجل تحقيق المهام الأساسية المرخص بها للمركز؛ ومن أجل السماح له بالمضى قدما فى عملية التشارك. ونتيجة لهذا الاجتماع قررت الإدارة العليا القيام بتقييم دقيق للبرنامج واتخاذ القرار الصعب باستبدال المدرسين غير المؤهلين وأخيرا إعادة توجيه المدير. وخلال هذه العملية وضع الاستشارى مهامه المتصلة بمجالات الأطفال الفردية مؤقتا على

الرف وركز على الاحتياجات الأهم للبرنامج حتى يتم تحقيق درجة ما من الاستقرار.

هذا المثال - رغم تطرفه - يبين أهمية أن يحدد ما إذا كان المركز على استعداد لعقد مشاركة مع أخصائى الصحة النفسية. وفى حالات أخرى قد توجد عقبات أقل عمقا بيد أنها هامة تواجه الاستشارى فالمركز قد يميل إلى التركيز على مجالات أخرى غير الصحة النفسية وقد لا يكون مستعدا لتوسيع نطاق منظوره الخاص. فعلى سبيل المثال أى برنامج ذى بناء تنظيمى راق ويركز على الجوانب المعرفية قد لا يرحب بوجود أخصائى صحة نفسية يهتم بصورة مبدئية بالنمو الاجتماعى والانفعالى. إن اتجاه الشراكة المشروح فى ثنايا هذا الكتاب قد يذلل بعض العقبات ويعالج الشك المبدئى ولكن من المهم للاستشارى أن يعترف بـ ويحترم البرنامج الذى لا يحتاج إلى خدماته.

وكل من الاستشارى والمدير يحتاج أن يفحص أسلوب المواءمة بينهما. كيف يلبي أسلوب وتدريب والخلفية العلمية والعملية للاستشارى حاجات المركز ورؤيته للأمر؟ فى المثال السابق أمكن تحقيق الشراكة بفضل خبرة الاستشارى ليس فقط فى مجال الصحة النفسية وإنما أيضا فى مجال التربية فى الطفولة المبكرة: كانت لديه خبرة واسعة فى العمل كمدرس ومدير مركز لرعاية الطفولة. وحاجات المركز يمكن تلبيتها جيدا بمعرفة مثل هذا النوع من الاستشاريين ولكن بدون هذه الخلفية كان حرى به أن يحس بالارتباك حسب درجة مواطن الضعف فى المركز.

أداة التقييم:

يشبه التقييم المبدئى لوضع دار الحضانه - فى بعض النواحي - تقييم نظام عائلى معقد. فالعلاقات وخطوط السلطة والاتصال وفلسفة الطفولة المبكرة والاتجاهات نحو الغريب، كلها تحتاج إلى النظر والفهم. وتوجد شخصيات الوالدين، الذين ننشد حكمتهم وقوتهم ودعمهم أو الذين تعد سلطاتهم ليست محل نقاش ومطلقة. وتوجد جوانب القوة المدركة للنظام: أهمية التعدد الثقافى وربما البرنامج الطموح. وغالبا ما يوجد مريض معين؛ قد يكون طفلاً أو والداً أو عضو هيئة يصبح كبش فداء. وفى

إطار هذه التركيبية ينظر إلى وجود فرد معين بحسبانه مهددا لقدرة النظام على العمل بفاعلية. وتصبح الأعراض واضحة : العصيان ؛ اضطراب أعضاء البيئة ؛ القيد المنخفض واللامبالاة. وأخيرا ينمى النظام القائم إستراتيجيات مواءمة للتعامل مع أعراض وضغوط العمل مع جماعات الأطفال الصغار. ومن الأهمية البالغة للاستشارى أن يستغرق وقتا فى تقييم الوضع بدقة وعناية. والتقييم المبدئى يشبه كثيرا القيام بالعلاج: إذ يتيح للاستشارى الفرصة لتقييم مصادر القوى وتنمية الإحساس بما يسبب الصعاب ومن ثم يمكن التعامل معها.

ويتصور برنامج الطفولة المبكرة كنسق عائلى كبير ومعقد يمكن للاستشارى أن يفهم جوانب القوة والضعف فى المركز فى إطار البرنامج ككل. ورغم أن استعارة النظام العائلى تعد ذات قيمة إلا أنه مع ذلك توجد فروق هامة بين التقييم فى العلاج العائلى وفى البرنامج الاستشارى لمرحلة الطفولة المبكرة. فالاستشارى ليس ملاحظا من الخارج يقوم بالتقييم باستقلالية ويقدم خطة العلاج للمركز. وإنما هو بالأحرى يصوغ مشاركة بينه وبين سائر الأخصائيين فى مركز رعاية الطفل ليقوموا جميعا بالتقييم والتدخل فى إطار النظام القائم. ويشجع الاستشاريون على التفكير فى عملية التقييم المتابعة التى تسهم فى بلورة السبل لمعاونتهم فى صياغة انطباعاتهم وملاحظاتهم. بيد أنه من المهم بالمثل الحفاظ على اتجاه المشاركة والتبادلية والاحترام وكلها تعد أساسية لتنمية علاقة مشاركة سليمة.

ومن أجل تيسير عملية التقييم قدم المؤلفون أداة للاستشاريين (انظر الملاحق) تستند إلى أساليب تقييم مقننة للعلاج الفردى والعلاج الجماعى ولكنها معدلة للعمل فى مراكز رعاية الطفولة ولكى تعطى القارئ فكرة عن كيفية عمل هذه الأداة تمت مناقشة كل قسم باستخدام مثال لتصور أحد مراكز لرعاية الطفولة يمزج بينه وبرنامج Head Start أطلق عليه Small World Head Start.

الوضع المادى: كما هو الحال بالضبط فى العلاج - حينما يمكن لمكتب المعالج أن ييث فى العميل إحساسا بالأمن والدفء والترحيب يمكن بالمثل أن يخلق المجال المادى

لمركز الطفولة المبكرة حالة نفسية ويعكس اتجاهها. ما هي الحالة المادية للمبنى والحى؟ هل هي مرحبة بالأطفال؟ هل لدى الموقع قاعة لأعضاء هيئة المركز أو كافيتيريا يشعرون فيها بأنهم محل ترحيب؟ ماذا عن الوالدين - هل توجد حجرة للوالدين أو مكان آخر مفتوح؟ هل الفصول مضاءة جيدا مع وجود أدوات ملائمة لسن الأطفال فى حالة جيدة؟ هل اللعب فى متناول الأيدي؟ هل توجد مجموعة متنوعة من الأنشطة الحركية المجسمة والجميلة والكتب ومواد الابتكارات الفنية؟ إلى أى مدى الحجرات منظمة؟ هل هي غير مرتبة قدرة أم نظيفة منظمة؟ هل يوجد توازن جيد بين التنظيم والأمان والاستكشاف المفتوح لمواد النشاط؟ كل هذه المؤشرات تجربنا بالكثير عن المركز - وضعه فى المجتمع المحلى المتاح فيه من الموارد واتجاهاته نحو الأطفال والوالديهم وأعضاء الهيئة.

كان برنامج The Small World Head Start فى مركز يقع فى مجتمع محلى قديم تمت مواءمته لعمل البرنامج. وكانت الفصول مشرقة بديعة منظمة جيدا وكبيرة. وتمثل بيئة سارة مركزة حول الطفل. والمكاتب الإدارية رغم أنها كانت صغيرة ومقيدة إلا أنها أيضا كانت توحى بالترحيب الحار. ومع ذلك فإذا أمضى الفرد المزيد من الوقت هناك فإنه سيفاجأ بالافتقار إلى الخصوصية فى المكان. فالفصول كانت مقسمة بواسطة فواصل رقيقة مؤقتة. ونتيجة لذلك كان فى وسع المعلمين والأطفال سماع أى شىء يتم تناوله فى الفصلين. وقد كان من الأهمية بمكان بالنسبة للاستشارى Dr. O'Rourke أن يكون على وعى به خاصة حينما يتم التعامل مع علاقات أعضاء الهيئة المتوترة. وقد كان البحث عن حلول مبتكرة فى استغلال المكان فضلا عن البحث عن الكيفية التى يؤثر بها هذا الوضع فى المدرسين وأعضاء الهيئة جزء هام من عمل هذا الاستشارى.

المجتمع المحلى:

يتعين على الاستشارى أن يكون على وعى بالمتغيرات الثقافية والتربوية والجغرافية للمجتمع المحلى الأكبر الذى يقع فيه المركز. وبالإضافة إلى ملاحظة نمط المجتمع الذى تعيش فيه الأسر من المهم أيضا تقييم نوعية العلاقة بين المجتمع المحلى والمركز: ما هي

النظرة التاريخية إليه؟ هل يوجد العديد من المهاجرين حديثا؟ ما هو الوضع الاقتصادي للمجتمع المحلي؟ ماذا عن التركيبة العرقية؟ هل هو مجتمع حضري؟ هل أتى أعضاء الهيئة من المجتمع المحلي ويحرصون على البقاء فيه حاليا؟ هل توجد اختلافات لغوية وثقافية بين أعضاء الهيئة والمجتمع المحلي؛ وإذا كان الأمر كذلك كيف يتم التعامل معها؟ وفي وسع الاستشاري أن يشرع في جمع المعلومات هذه بالحديث المطول مع أعضاء الهيئة حول طبيعة العلاقة بين المركز والمجتمع المحلي وبأن يسأل المدير عما إذا كان هناك شيء مكتوب حول تاريخ المركز إذ أن عمق جذور المركز في المجتمع يمكن أن يكون له تأثير كبير على درجة تقبل المجتمع له واندماجه في عمله. لأن قوة المراكز التي لها تاريخ طويل يتضمن التراث المتوارث عبر الأجيال لكل من الوالدين وأعضاء الهيئة يعد أمرا مثيرا. فحينما يكون أحد المدرسين على صلة بوالد أحد الطلاب منذ الطفولة فإن تأثيره المحتمل داخل الأسرة سيكون في الواقع كبيرا. وإذا نظر إلى المركز باعتباره شيئا منفصلا عن المنطقة أو خارجا عنها أو حديث عهد بها فإن نوعية التفاعلات بين أعضاء الهيئة ستختلف عن التفاعلات في مركز ينظر إليه باعتباره راسخ الوجود في الحى.

وفضلا عن ذلك فإنه لفهم الصلات داخل المنطقة مباشرة ينصح الاستشاري أن يقيم العلاقة بين المركز والمجتمع المحلي الأكبر. كيف يتفاعل مع الهيئات الأخرى مثل خدمات حماية الطفولة؛ إدارة الخدمات الاجتماعية؛ الرعاية الإيوائية؛ عيادات الصحة النفسية؛ خدمات التربية الخاصة للطفولة المبكرة وغيرها من خدمات الطفولة المبكرة؟ ويقدم أسلوب عمل المركز وعملية الإحالة إليه لمحة عن صلته بالمجتمع المحلي. فعلى سبيل المثال هل لدى المركز طرق محددة بوضوح لصياغة الإحالات إلى الوالدين وتتبعها؟ هل يوجد نظام للاتصالات بالهيئات المعنية حينما تتم ممارسة الأنشطة؟ هل توجد معلومات حول الخدمات المحلية التي تقدم الدعم للوالدين والأطفال والمعلمين؟

تم وضع برنامج Small World Head Start فى مدينة مليئة بالمشكلات تسبب المتاعب للمناطق الحضرية فى نهاية القرن العشرين. وفى الجانب الإيجابى كان هناك

شعور قوى بالصلة بين الناس والهيئات الموجودة فى المجتمع المحلى كثير منها موجود لأجيال. وكان الحى يشكل سكانه تركيبة عرقية ؛ فالأطفال المستفيدون من البرنامج كانوا أمريكيين (*) أفاارقة (***) وقوفازيين وأسبانا وشرق أوسطيين وأسيويين. وكان البرنامج مصمما جيدا وله صلات بالحى ومعظم أعضاء الهيئة عاش فى هذا الحى فى وقت ما من حياتهم ؛ ويحسون بالصلة العميقة بالمجتمع المحلى - يعرفون الكثير من الأسر التى يخدموها ، ويتقاسمون جميعا ضغوط الحياة ومسراتها فى هذه المنطقة.

أسلوب التعامل مع الاستشارى:

تعد خبرة تعامل المركز مع العملية الاستشارية للصحة النفسية وغيرها من الخدمات المجتمعية هامة فى تحديد نظرته إلى التحاق الاستشارى بالنظام القائم به ؛ وتعكس - بعدئذ - الاتجاه العام نحو الهيئات الخارجية. فإذا كان هناك تاريخ من التعاملات غير المرضية فسوف تكون هناك - فى الغالب - مقاومة لوجود الاستشارى. أما إذا كان هناك تاريخ من المشاركات الخصبه فإن هذا قد يقترن بالآمال والتصورات الإيجابية التى لا حدود لها. وبصرف النظر عن التعاملات السابقة فإن الاستشارى سوف يحتاج إلى فهم هذا التاريخ وتداول أفكار وتوقعات أعضاء هذا المركز حول معنى وجود الاستشارى فى ضوء الخبرات السابقة.

وفى حالة برنامج Small World كان هذا أول اتصال مع برنامج استشارى قائم للصحة النفسية وقد أتاحت هذه الظروف لـ O'Rourke حرية أكبر لتحديد كيف يبدأ وأين يركز اهتماماته. وقد رحبت المديره السيدة Shanchez جدا بخدمات الدكتور O'Rourke وكانت فى أشد الشوق لها. وتمت صياغة العلاقة الإرشادية بمنتهى السهولة داخل الفصل وكانت الصعوبة تتمثل فى الضغوط التى أحسها د. O'Rourke حين يتقابل مع بعض الحالات مباشرة. فقد لاحظ على سبيل المثال - طفلا يمارس سلوكا عدوانيا فى الفصل. وبدلا من التحدث فى هذا مع السيدة Desmond المدرسة تدخل بفاعلية مع الطفل قبل الحصول على فهم كامل

(*) سودا.

(**) أوروبيين من حيث المنشأ.

لديناميات الموقف. وقد أدرك - بعدئذ - أن السيدة Desmond - التي كانت سلبية تماما - كانت تحتاج التشجيع لكي تتعامل مع الموقف بمبادرة منها. وتدخل د. O'Rourke المتسرع قد أسهم - دون قصد - في الموقف السلبي من جانب السيدة Desmond بدلا من مساندة المدرسة في القيام بتقييمها الخاص للموقف والتصرف وفقا لهذا.

ومع ذلك فبصورة عامة كان أعضاء الهيئة متقبلين تماما O'Rourke وبصفة خاصة كانوا في شوق لمزيد من المساندة والمعاونة لمواجهة التحديات التي يواجهونها في فصولهم. وفضلا عن ذلك فإن التفوق الملحوظ الذي تمتع به معظم أعضاء الهيئة وكذلك الفهم المتنامي لديهم إزاء المجتمع المحيط بهم لم يؤد إلى عزلهم عن هذا الدخيل (الاستشاري). وبدلا من ذلك فإن مجتمعهم المحلي المترابط متعدد الثقافات يبدو أنه قدم أساسا آمنا يساند أعضاء الهيئة حينما يتقبلون الآخرين داخل نظام عملهم. ومع ذلك فثمة استثناء لهذه القاعدة العامة تمثل في أن أحد المدرسين الجدد كانت لديه بعض الصعوبات في الحصول على القبول داخل أسرة الحضانة.

هيئة المعلمين: تشكل هيئة العاملين قلب مركز رعاية الطفولة، وبالنسبة للاستشاري يعد تأسيس علاقة شراكة مع أعضاء الهيئة أمرا حاسما لعمله. وهي كذلك أصعب جزء في عملية الالتحاق. وحينما يقوم الاستشاري بتقييم هيئة العاملين ككل يجاهد في أن يفهم تكوينها بحيث يتضمن تاريخها ومستويات الخبرة ومقدار التعليم والتدريب وكذلك الموضوعات البارزة المتصلة بالسلالة والثقافة. كما ينشد الاستشاري أيضا تقييم العلاقات المتبادلة بين الأشخاص وفهم خطوط القوى داخل النسق. وبصفة خاصة يقيم الاستشاري الكيفية التي يؤدي بها المدير دوره وكيف تستجيب هيئة العاملين له. كما أن الفحص لعمل الفريق داخل البرنامج يعد جزءا هاما من عملية التقييم. هل يوجد أسلوب عمل فريق متقدم أم كل أفرادهم يميلون للعمل بشكل أكثر استقلالا عن بعضهم؟

وتتألف هيئة العاملين ببرنامج Small World Start من المديرية ومساعدة المديرية وست مدرسات وأخصائية عائلية وطباخة وعاملة صيانة. وبإستثناء مساعد مدرس

ذكر كل أعضاء الهيئة من الإناث. وبالإضافة إلى أعضاء الهيئة الأساسيين يوجد عدد من المساعدين بعض الوقت والمتطوعين فى الفصول الدراسية وأعضاء الهيئة ينتمون أساسا إلى الأمريكيين الأفارقة ومن أمريكا اللاتينية فى المجتمع المحلى - والاستثناءات الوحيدة تتمثل فى الطباخة وإحدى المدرسات اللتين تنتميان إلى الجنس القوقازى وإحدى المدرسات تسكن فى حى بعيد ثرى بينما باقى أعضاء الهيئة يعيشون داخل نطاق الحى الذى يوجد فيه المركز ويواجهون نفس التحديات الاقتصادية والتربوية والاجتماعية التى تواجهها العائلات التى يخدمها برنامج Head Start. وبصورة عامة يوجد إحساس بالانسجام العرقى يسود المركز وذلك بتجلى العديد من الثقافات التى تتضح فى الصور المعلقة ومن تصميم المنهج الدراسى كما يتم أيضا الاحتفال بمدى عريض من المناسبات والعطلات التى تنتمى لثقافات متنوعة وأنواع الأطعمة التى يتم الاستمتاع بها وثمة دليل ضئيل على وجود توتر عرقى أو ثقافى فيما بين أعضاء الهيئة الذين يعملون معا منذ أمد طويل.

ومعظم أعضاء الهيئة كانوا يعملون لعدة سنوات. وكان معدل الاستبدال منخفضا جدا. وكان لدى هؤلاء الأعضاء إحساس واضح بالرابطة الجماعية بينهم مع وجود هيكل وظيفى قوى نسبيا يعمل بروح الفريق. وكان ثمة استثناء واحد خطير يرد على هذه القاعدة: مدرسة أولى جديدة تدعى السيدة Alonzo كانت تعانى بعض الصعوبات فى علاقتها بغيرها من أعضاء الهيئة. وكان لديها قدر كبير من الخبرة وقد أعيرت للعمل مبكرا لمدة عام لكى تشرف على المدرسين؛ الأمر الذى أثار دهشة باقى المدرسين وبصورة عامة كان لدى أعضاء الهيئة الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لقيامهم بوظائفهم. فقد حصلوا على القليل من التعليم والتدريب وهما مجالان يبدو أنهم فى شوق إلى الحصول على المزيد من الدعم والمساندة فيهما؛ وقد تزايدت هذه الرغبة فى السنوات الحديثة خاصة حينما خبر أعضاء الهيئة التحديات الأكبر التى واجهتهم فى الفصل الدراسى والذين أحسوا أنهم لم يعدوا لها.

كانت السيدة Sanchez مديرة لبرنامج Small World لمدة عشر سنوات. ونظرا لأنها كانت طيبة المعشر وملزمة فقد قدمت أسلوبا إداريا قويا. وبأفكارها القوية

المؤثرة وشخصيتها الدينامية كانت السيدة Sanchez تسيطر على أى اجتماع أو فصل دراسى تدخله. بيد أن هذه القوة كان يشوبها حضور غير منتظم وحينما تكون حاضرة تتفاعل بنشاط مع أعضاء الهيئة بخططها وأفكارها ولكنها فجأة تذهب تاركة المبنى لعدة أيام. ونتيجة لذلك كان أعضاء الهيئة حين يتوقون للاتصال بالسيدة Sanchez فإنهم لا يجدونها وجزئيا كان الافتقار إلى حضورها نتيجة لمطالب متزايدة فى وقتها. فقد شغلته الضغوط الإدارية والتنفيذية التى تتضمن شبكة المسئولين عن تقديم خدمات رعاية الطفولة فى المجتمع المحلى. ومع ذلك فقد كانت السيدة Sanchez أيضا تفتقر إلى فهم تأثير هذا على أعضاء الهيئة وأخفقت فى إدراك مقدار التوتر الذى يسببه لهم. وحينما يحدث خطأ ما فى غيابها كانت تميل إلى إلقاء اللوم على أعضاء الهيئة لأنهم لم ينفذوا مقترحاتها.

وكان الهيكل الإشرافى يتسم بالتعقيد. وأغلب المشكلات كان فى العلاقة بين السيدة Alonzo وباقى أعضاء الهيئة. وبعد إعارتها كمدرسة أولى ومنسقة تربوية كانت تتبادل أداء الدورين. وكانت تتسم بازدواجية مقترنة بأسلوب شخصى جامد - إن لم يكن كاسحا تتغلغل فى مهاراتها كمعلمة ومشرفة. وكان المعلمون القدامى يحسون بالضيق والمديرة بالإحباط كما تأثر الأطفال نظرا لأن المناخ الانفعالى للمدرسة عكس هذه الصراعات. ومع ذلك فإن د. O'Rourke سريعا ما تعلم أنه يوجد العديد من المشكلات المتشابكة المتداخلة بعضها مغطى وبعضها ظاهر فى هذه المنطقة المفعمة بالمشكلات. وقد أسهم العديد من الظروف فى الموقف: سلبية وعجز المدرسين القدامى؛ عدم اتساق عمل المديرية؛ والافتقار إلى تقدير ما يبذله المدرسون من إخلاص وتفان فى عمل يتطلب الكثير.

وقد بين التقييم السابق لمشكلات أعضاء الهيئة ضرورة النظر إليها بأسلوب أكثر منهجية؛ وأن الاستشاريين الجدد يحتاجون أن يحتفظوا بعقل مفتوح حينما يشرعون فى النظر إلى هذه العلاقات المعقدة طويلة الأمد. وقد استخدمت د. O'Rourke العديد من الفنيات لجمع المعلومات وتنمية علاقات إيجابية خلال هذه المرحلة المبكرة من إلتحاقها بالمركز. وكانت حريصة على توجيه الأسئلة ذات

الصلة والحديث مع العديد من أعضاء الهيئة ؛ وملاحظتهم وظلت على علاقة طيبة مع كل اللاعبين ، بينما ظلت محافظة على موقف الحياد إزاء الصراعات الخاصة التى تبرز.

أسلوب التعامل مع الأطفال: يعد تقييم أسلوب المركز فى التعامل مع الأطفال عنصرا أساسا فى عمل الاستشارى. وحينما نقوم بتقييم الإطار الشامل للبرنامج الموجه للأطفال الصغار فإننا نقوم بفحص الإطار النظرى العام للمدرسة متضمنا أهداف النمو الانفعالى والدراسى والمعتقدات المتصلة به. ونرى كيف يتم تنفيذ هذا يوما بعد يوم. ما هو التوجه العام لبناء المنهج داخل الفصل الدراسى؟ هل يتم تشجيع الابتكار والأعمال غير المخطط لها؟ هل يعتبر تحصيل المهارات الدراسية فى قمة المطالب؟ هل يشجع الأطفال على التفكير المستقل؟ هل البرنامج موجه نحو المزيد من الخبرة الفردية أم الخبرة الجماعية؟ إلى أى حد يتوقع للأطفال أن يسايروا القواعد السلوكية الصارمة؟ كيف يتم التعامل مع السلوك الخارج على النظام؟ ما أسلوب التعامل مع السلوك الانسحابى وسلوك الخوف؟ كيف يتم التعامل مع مشكلات الانفصال؟

فى برنامج Small World إتضح فى الحال أمران: أولهما الفروق بين الفصول والفصل الذى يدار بمعرفة المعلم الجديد كان جيد التنظيم بناؤه محكم يتمتع بثناء معرفى. وهو أيضا مركز حول المعلم مع إعطاء إهتمام قليل للحاجات والميول والجوانب الوجدانية للتلاميذ. وفصل آخر بدا أنه تشيع فيه الفوضى والاضطراب ولكن الدفء والاهتمام اللذين يتيحهما المعلمون لكل طفل واضحان للعيان. ورغم أن كل المعلمين فى برنامج Small World Head Start أظهروا رغبة قوية فى مساعدة التلاميذ إلا أنهم بصورة عامة كانوا يعطون إهتماما قليلاً للجوانب الانفعالية للتلاميذ أو محاولة فهمها، وقد بدأ هذا بوضوح فى صعوبة التعامل مع مسائل الانفصال: حيث ترك الأطفال والوالدان للتعامل مع هذه المسائل بمعرفتهم. كما أن أسلوب تعامل المعلمين مع مسائل ضبط الفصل كان مفعما بالمشكلات فحينما كان تلميذ يضرب تلميذا آخر -على سبيل المثال - كان يطلب منه ألا يفعل

هذا. هذا ليس أمراً مقبولاً. ولم تكن هناك عواقب لهذا السلوك أو متابعة له. وكذلك المشاكل الأساسية المتعلقة بالأمان كانت واضحة للعيان.

إن تقييم أسلوب مركز رعاية الطفولة المبكرة في التعامل مع الأطفال يمكن أن يتم بطرق عديدة: الأساليب غير المباشرة - فقراءة ملاحظات المعلمين أو مكاتبات الوالدين أو غيرها من المادة المكتوبة الخاصة بالتقويم - يمكن أن تقدم معلومات مفيدة. وهذه الأساليب يمكن أن توضح الكثير حول الكيفية التي يقدم بها البرنامج عمله. بيد أن قيمة مثل هذه المادة تتضاءل أمام ما تقدمه الخبرات المباشرة. وبالمثل فإن المناقشة والحديث مع الأطفال والوالدين والمعلمين وغيرهم من أعضاء الهيئة يمكن أن توضح بعض الخصائص العامة للمركز. بيد أن أوضح طريقة وأفضلها بدون شك هي الحصول على مثل هذه المعلومات من خلال الملاحظات المباشرة؛ فالجلوس في الفصل الدراسي ومعايشة الجو السائد فيه دون تحمل مسؤولية التدريس للأطفال أو إدارتهم يزود الاستشاري بمصدر ثرى للمعلومات، وبنفس الطريقة فإن الملاحظة العارضة لأسلوب إتصال المدير بالوالدين أو تفاعل الأخصائي الاجتماعي مع الطفل يمكن أن يوضح الكثير حول الاتجاهات العامة للمركز.

ويتعرف الاستشاري أيضاً على الأسلوب العام للبرنامج في التعامل مع الأطفال بالمشاركة في حياة المركز. فتقديم المعاونة في بداية اليوم الدراسي ونهايته يمكن أن يتيح للاستشاري الفرصة للتعرف على أساليب الانتقال بين أوقات الدراسة كما أن مشاركة الاستشاري في أنشطة الفصل يزوده بإحساس مباشر بما يقوم المعلم والتلميذ في الفصل ويجعله أكثر تقبلاً من جانب المعلمين حينما يتلقون المساعدات الإضافية من جانبه ولا يدعهم يشعرون أنهم موضع حكم من خارجي.

في برنامج Small World وجد د. O'Rourke صعوبة في دخول أحد الفصول الدراسية وأعطى بعض التلميحات المهذبة بأن المعلمة السيدة Jeffers ترفض أى تدخل في سلطتها. وفي أحد الأيام سمع د. O'Rourke المعلمة تناقش خططها بالبداية بموضوع عنوانه كل شيء عن نفسي، قد استهوت هذه الفكرة د. O'Rourke وعبر صراحة عن إهتمامه الحقيقي بالفكرة، وقد أوحى الاستشاري بخطط إلى السيدة

Jeffers ووجد المعلمة عازمة تقديم موضوع يجعل التلاميذ يرسمون أجسامهم على الورق ويخلقون نسخا بالحجم الطبيعي لأنفسهم وقد أعجب د. O'Rourke بالخطة ووجدت السيدة Jeffers استجابت لهذا الاهتمام وشاركتها الخطط المستقبلية وطلب معونة الاستشارية وبالتركيز على دور المعلمة أكد د. O'Rourke على السلطة التامة للمعلمة السيدة Jeffers فى الفصل الدراسى الأمر الذى أدى إلى خفض دفاعات السيدة Jeffers وجعلها ترحب بالاستشارى فى مجال عملها كمعلمة.

أسلوب التعامل مع الأطفال أصحاب الحاجات الخاصة:

تعد ملاحظة إتجاه المركز نحو الأطفال ذوى الحاجات الخاصة جزءا هاما من عملية التقييم فبعض البرامج سريعة فى تزويد أطفالها بخدمات متعددة مع أدنى دليل على وجود تأخير أو تقصير فى الأداء أو نقص. ومع ذلك فالبعض الآخر يميل إلى إنكار حدة المشكلات أو العجز؛ ومن ثم يقلص فرصة الاستفادة المحتملة من التدخلات. وجزء من دور الاستشارى هو تقييم الأسلوب الشامل لبرنامج التعامل مع الأطفال ذوى الحاجات الخاصة مشجعا الفحص المبكر للمشكلات فى تلك البرامج التى قد تقلل من شأن هذه الحاجات ويساعد برامج أخرى على الإبطاء فى عملية اتخاذ القرارات حتى يتم التأكد من أن الأطفال قد تم تحديدهم بدقة وإحالتهم للاختصاصيين. ويتعين على الاستشارى أن يلاحظ عددا من الملامح البارزة فى أسلوب المركز فى تقديم الخدمات لذوى الحاجات الخاصة: هل يتم التعرف على الأطفال ذوى الحاجات الخاصة فى التوقيت المناسب؟ ما هى عملية الإحالة؟ هل يشعر المركز بالارتياح إزاء التقييم الذى يقترح الأماكن البديلة أم يميل إلى اعتبار هذا إنعكاسا لفشل المدرسة؟ ما هو الاتجاه العام للمدرسة نحو المتخصص الذى قد ينتزع الأطفال ليقدم لهم الخدمات؟ هل ثمة حنق إزاء هذا التدخل أم روح تعاونية؟ ما هى المصادر المتاحة أمام أعضاء الهيئة للتعامل مع الحاجات الخاصة للأطفال داخل الفصل الدراسى؟

وفى السنوات الأخيرة كان هناك طلب متزايد على دمج الأطفال ذوى الحاجات الخاصة فى الفصل الدراسى العادى. وهذا التوجه يمكن - بصورة عامة - أن يلبي

مع قدر ملحوظ من النجاح خاصة مع الأطفال الصغار الذين يرغبون فى عدم العزلة نتيجة لما يواجهونه من تحديات إنفعالية وجسمية. بيد أن نموذج الدمج الشامل قد طرح العديد من المطالب التربوية والانفعالية والسلوكية على المعلم داخل الفصل الدراسى ومن ثم أصبح لزاما على برنامج الطفولة المبكرة أن يزود المدرسين بالأساليب التربوية والنفسية التى تعاون جيدا فى دعم نمو هؤلاء الأطفال ودعم النمو داخل الفصل الدراسى ككل. ولسوء الحظ لا يقدم العديد من البرامج مثل هذه الوسائل ومن ثم يجد من فاعلية خدمات كل من التربية الخاصة وأنشطة الفصل الدراسى العادية. ويمكن للاستشارى بعد فحص إتجاه المدرسة نحو الأطفال ذوى الحاجات الخاصة أن يعاون البرنامج فى تقديم فرص وأساليب معقولة لهؤلاء الأطفال مع تزويد مدرسههم بمستوى مناسب من المساعدة والتدريب.

فى برنامج Small World إعتاد أعضاء الهيئة مراجعة الحاجات التربوية والطبية والسلوكية لكل الأطفال فى مستهل العام الدراسى؛ ثم يقومون بتحويل عدد صغير من الأطفال لتلقى خدمات إضافية. واعتادوا العمل مع مقدمى خدمات فى الخارج يأتون إلى المركز لتقديم برامج إثراء معرفى؛ علاج كلامى ولغوى أو غيرها من الخدمات للأطفال كأفراد ولكنهم دائما لا يرحبون بحضور هؤلاء المهنيين إلى الفصل الدراسى. وقد عبر المعلمون صراحة عن رغبتهم فى إحالة الأطفال ذوى المشكلات السلوكية المعتدلة والحادة إلى برامج مستقلة وفى بعض الأحيان كانوا يشتبكون فى نزاع مع المديرية وأخصائى العائلات والمنسق التربوى الجديد حينما يتم اتخاذ هذا القرار وخلال السنة الأولى لعمل الاستشارية إتحت طفلة فى سن الرابعة ببرنامج رعاية الأطفال وكانت تعاني من قصور فى السمع وقد ناضل المدرسون من أجل إشباع حاجاتها وبدأوا يتساءلون إلى أى مدى يمكنهم التعامل مع الأطفال ذوى المشكلات الجسمية.

أسلوب التعامل مع الأسر:

غالبا ما يصعب تقييم أسلوب المركز فى التعامل مع الوالدين مع بداية العملية الاستشارية ومن ثم يمكن بسهولة التفاوض عنه وفى الكثير من البرامج خاصة مع

الأطفال الذين يأتون بالاتوبيس لا يحدث إتصال وجها لوجه بين أعضاء الهيئة والعائلات يوميا. ومشاركة الوالدين قد تكون متقطعة أو منحصرة فى ورش العمل والاجتماعات المخطط لها سلفا أو الاتصالات العابرة. ومن المهم أن نؤكد منذ البداية أن هذا مجال يمكن للاستشارى أن يدلى بدلوه فيه ويصبح فعالا خاصة فى البرامج التى تفتقر إلى وجود أخصائى عائلى أو أخصائين اجتماعيين ويتعين على الاستشارى أن يعرف تاريخ مشاركة الوالدين فى المركز وتقييم الفرص المتاحة لمزيد من المشاركة من خلال التطوع فى الفصول الدراسية والعمل فى اللجان والمشاركة فى ورش العمل.

فى برنامج Small World كان التقييم المبدئى للدكتور O'Rourke غير كامل فى هذا المجال. فالأسر لم تندمج تماما فى الأنشطة اليومية للمركز وكان حضور ورش العمل والاجتماعات محدودا. ولمواجهة بعض الأمور بالغة التعقيد فى مجالات أخرى سمح د. O'Rourke لهذا الجزء من التقييم أن يظل غير كامل. وبعد ذلك أتيح له الفرصة أن يعلم كيف يمكن دعوة الأسر إلى المركز وكيف يمكن جمع المعلومات عن الأطفال. وبعد أن قام د. O'Rourke بالتقييم الشامل لهذه المتغيرات فى البداية أصبح فى وسعه أن يتناول المسائل المتعلقة بالوالدين مبكرا ويساعدهم على الإحساس بأنهم موضع ترحيب تام داخل المركز. وفضلا عن ذلك إكتشف د. O'Rourke هموم السيدة Booker الأخصائية العائلية التى اتضحت فيما بعد أثناء المشاركة. فالسيدة Booker لم تكن ذات خبرة وكانت تجد صعوبة فى جمع المعلومات ذات الحساسية من الوالدين. والنقص الناتج للمعلومات الهامة حول الأسر له تأثير سلبي على قدرة كل من المعلمين والاستشارى فى التدخل مع الأطفال بأسلوب مناسب يتسم بالسرعة وفضلا عن ذلك أخفق د. O'Rourke فى ملاحظة الصراعات التى نشبت بين السيدة Booker وهيئة التدريس نتيجة لهذا الموقف والتى ربما أصبحت واضحة مبكرا لو كان O'Rourke قد راقب دور السيدة Booker فى المركز بإمعان ومع ذلك فإنه ينبغى أن نقر أنه على الرغم من أن الافتقار إلى أسلوب رسمى للتواصل يميل إلى أن يؤدي إلى بعض الفجوات فى عملية التقييم إلا أن المعلومات بصورة عامة بدأت تبرز حالما بدأت علاقة الشراكة تسفر عن ذاتها بمرور الوقت.

الصيغة الشاملة:

يقصد بالصيغة جوانب القوة والضعف فى البرنامج. إلى أى مدى يؤدى البرنامج وظائفه كمكان ينمو فيه الأطفال الصغار ويتدعم فيه دور الأسر؟ ما هو الشعور السائد فى المركز؟ هل هو مكان يحسون فيه بالسعادة؟ أم الاكتئاب أم القلق؟ ما هى الضغوط التى تواجهها الأسر والمعلمون والمديرون وكيف تتشابك العلاقات بينهم؟ هل البرنامج مصمم جيدا أم أنه عملية فى البداية مازالت ترنو إلى تكوين روابط مع المجتمع المحلى؟ وبصورة عامة الصيغة الشاملة هى محاولة لفهم البرنامج برمته وفق مرحلة النمو التى يمر بها؛ جوانب القوة والضعف فيه ودوره فى المجتمع المحلى.

ومن الأهمية البالغة أن تلاحظ جوانب القوة فى مركز رعاية الطفولة المبكرة. ففى ثانيا عملية التقييم والاعتراف بهذه الجوانب يشرع الاستشارى فى تشكيل تحالف مع أعضاء الهيئة ويعمل على إحداث التغيير بالبناء فوق الجوانب الجيدة للبرنامج. ومع ذلك فإن جوانب النقص تشبه إلى حد كبير قائمة من الأعراض والمشكلات. إنها قد تشكل أساسا للتدخل المبكر أو تنحى جانبا للتعامل معها فى وقت لاحق حينما يحس الاستشارى أنه قد كون تحالف عمل مريحا.

وفى حالة برنامج Small World Head Start كانت جوانب القوة تتمثل فى الإحساس الشامل بالارتباط والالتزام نحو الأطفال، فالمدرسة كانت تشعر مثل الأسرة - بأن كليهما مرتبط بالآخر وعلاقتهم تتسم بالدفء والاهتمام؛ وبينهما علاقات متداخلة تفتقر إلى الخصوصية باعتبار ذلك أمرا طبيعيا فى هذا السياق. بيد أن جوانب الضعف كانت جلية أيضا فقد لاحظ د. O'Rourke نقصا فى فهم الحاجات الانفعالية للأطفال وبعض الأمور المتعلقة بالسلامة. وقدم مدرس/مشرف جديد قد أدخل بتوازن العائلة، والنزاع الناتج جعل كل فرد يتناهب التوتر. وربما الأهم كان عدم تواجد السيدة Sanchez باستمرار كان سببا للهموم ويبدو أنه لا مناص من ارتباطه بغير ذلك من جوانب النقص فى المركز.

وقد حدد د. O'Rourke فى معرض صياغته لمراجعته التصورية لانطباعاته حول برنامج Small world أربع موضوعات رئيسية:

١ - يخدم المركز أطفالا وعائلات من المعرضين لمشكلات انفعالية نظرا للضغوط المجتمعية المتعددة التي يواجهونها والتي تتضمن الضائقة الاقتصادية المنتشرة وتآكل البنية الاجتماعية الأساسية ومحدودة الموارد والمساعدات الاجتماعية والتربوية.

٢ - يشعر أعضاء هيئة المركز أنهم لم يعدوا جيدا للتعامل مع هذه الهموم الانفعالية الشديدة نظرا لافتقارهم إلى التدريب الكافى والإشراف والدعم. فضلا عن أن معظم أعضاء الهيئة يعيشون مع الأسر التي يخدمونها داخل نفس المجتمع ويشاركونها العديد من نفس الضغوط والمشكلات.

٣ - المديرية لها حضور قوى فى المركز بيد أنه غير منتظم ولا تقدر تماما تأثيرات غيابها الضارة.

٤ - البرنامج المصمم جيدا تتنابه حالة من التردد فيما يتعلق بالسماح للمدرس الجديد بالاندماج فى شبكة هيئة المركز (العائلة).

وفى معرض محاولة فهم كيف تترابط هذه العوامل مع بعضها كان د. O'Rourke يعتقد أن شخصية السيدة Sanchez ودورها هما المفتاح فقد كانت شخصيتها الطاغية وفرضها لنفسها واضحة فى العديد من جوانب القوة فى البرنامج فضلا عن سمعتها داخل المجتمع المحلى. ومع ذلك فإن عدم قدرتها على الإقرار بحاجة أعضاء الهيئة لحضورها المنتظم تركهم يشعرون بالاضطراب وفى بعض الأحيان الافتقار إلى المساندة ونتيجة لذلك لم يكونوا مستعدين عاطفيا لتقديم رعايتهم للأطفال. وقد أعيرت السيدة Alonzo لتزويدهم بالإرشاد التربوى والمساعدة الأكبر بيد أن هذا أعيق بسبب مشكلات العلاقات الشخصية المتبادلة وافتقارها إلى التوافق مع المركز.

الخطة المبدئية للتدخل:

وبعد الانتهاء من تصميم التصور الخاص بالتوظيف الشامل للمركز يصبح من السهل وضع الأولويات الخاصة بالتدخل فى سياق هذا النسق. وفى مثال برنامج Small World قابل د. O'Rourke السيدة Sanchez ثم بدأ بعدئذ مع سائر أعضاء الهيئة فى صياغة مفهومه حول مركز رعاية الطفل واحتياجاته. وكان على

الاستشارى أن يكون منفتحاً للتغذية المرتدة ويسأل عن شعورهم تجاه تواجده فى المركز وماذا عن أسلوبه فى المساعدة وماذا عن خبرات السلوك المشاغب ونقص الدرجات. وكان على أعضاء الهيئة والاستشارى العمل معا للمراجعة والتنقيح والتأليف الجيد لصيغة وخطة التدخل.

وفى برنامج Small World كان د. O'Rourke يعتقد أن تكوين علاقة مساندة مع المديرية هى الهدف الرئيسى الأول. أى أن الهدف هو مساعدة السيدة Sanchez على الشعور بالتمكن من أداء دورها باستكشاف العقبات الشخصية والمنهجية والإدارية التى تعوق قدرتها على التواجد - بشكل كاف - مع أعضاء الهيئة التابعة لها. وهذا الهدف يمكن تحقيقه من خلال المقابلات المنتظمة التى يفضل أن تكون أسبوعية مع المديرية. وكانت تأمل أنها بتقديمها المساعدة سوف تتمكن السيدة Sanchez - بدورها - من تقديم مساندة منتظمة لأعضاء الهيئة الذين يناضلون من أجل التعامل مع المشكلات الملحوظة للأطفال والأسر الذين يخدمونهم.

وثمة مجال آخر للتدخل هو العمل على تنمية المزيد من الترابط بين المدرسين. وثمة هدف مبدئى مؤداه تكوين علاقات مع المدرسين والمنسقة التربوية الجديدة والشروع معهم فى استكشاف همومهم وحاجاتهم. ورجب الاستشارى أيضا فى العمل معهم لتصميم طرق لزيادة الإحساس بالمساندة بين أعضاء الهيئة وتوسيع الفرص المتاحة لنمو الأعضاء. وفضلا عن ذلك كان يأمل أن يصل إلى آلية منتظمة تمكن المدرسين وغيرهم من أعضاء الهيئة من مناقشة مشاعرهم والتعامل مع الإحباطات والضغط التى يتعرضون لها وتنمية سبل فعالة للعمل سويا.

ويوجد أيضا عدد من الموضوعات الأساسية الأخرى تحتاج للتعامل معها وتتطلب المزيد من الملاحظة وتخطيط التدخل من جانب الاستشارى فيتعين عليه أن يقيم الحجرات من حيث السلامة الجسمية والدفع الانفعالى وملاءمتها للدراسة. وفضلا عن ذلك خطط د. O'Rourke لأن يصبح أكثر فاعلية فى أنشطة الفصول الدراسية. وكان يعتقد أنه بتفاعله مع الأطفال فى الفصل الدراسى يمكنه أن يقدم نموذجا لأسلوب الصلة الوجدانية مع الأطفال وأن يقدم المساعدة العملية ويثبت

رغبته فى العمل الشاق. وبمرور الوقت سوف يتعامل د. O'Rourke أيضا مع العديد من الضغوط المجتمعية بتصميم ورش عمل لمعاونة الوالدين والأسر وفضلا عن ذلك خطط لتقديم المساندة لدور السيدة Booker وتحديد طرق أخرى يمكن من خلالها للاستشارى أن يعاون بها فى العمل الإضافى لتلبية الحاجات المتزايدة للأسر والمجتمع الذى تخدمه.

وحيثما ناقش د. O'Rourke الخطة مع المديرية وجد السيدة Sanchez تتفق معه على الأهداف المتعلقة بنمو أعضاء الهيئة وبصفة خاصة ما يتعلق بخلق علاقات أفضل فعالية بين المدرسين. ورغم أنها اتفقت من حيث المبدأ على عقد لقاءات منتظمة مع د. O'Rourke إلا أن السيدة Sanchez وجدت صعوبة فى الوفاء بهذا الالتزام بشكل دورى - الأمر الذى انعكس على خبرة المدرسين ومع ذلك فبمرور الوقت أخذت السيدة Sanchez فى اكتشاف مدى فائدة هذه اللقاءات وحيثما قامت بدراسة العوامل التى تعوق قدرتها على البقاء مرتبطة بموقع العمل أصبح فى استطاعتها أن تحضر بشكل منتظم. وكان المعلمون فى شوق للمساعدة وأصبحوا مستعدين للموافقة على أن يمضى د. O'Rourke أوقاتها منتظمة فى الفصول وأن يقابلهم كمجموعة وبمجرد أن وضعت الخطة وتم الاتفاق عليها بدأ الاستشارى يستعد للعمل. ومع ذلك فقد كان يحتاج دوريا إلى أن يفحصها؛ ويطلب تغذية مرتدة (غير رسمية أو خلاف ذلك) ويعدل فى الأهداف والوقت المخصص للعمل. إنها عملية دائمة النمو تستند إلى الحاجات والمدركات والرؤى المتغيرة. ومن الوجهة المثالية فإن هذه العملية من التقييم المتبادل بدأت فى النقطة الحرجة لالتحاقه بالبرنامج واستمرت تنمو فى ثانيا إستمرار برنامج الصحة النفسية - من خلال المشاركة فى رعاية الطفولة المبكرة. وبهذه الطريقة أصبح برنامج الصحة النفسية إيجابيا ومرنا منبثقا من عملية شراكة دينامية تعكس تقييم الاستشارى وحاجات الأطفال والأسر واهتمامات أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وبرنامج الصحة النفسية الذى ينبثق من عملية الالتحاق به غالبا ما يتعامل مع نطاق عريض من المسائل المنهجية والفردية ولكنه يبدأ بصورة عامة بالتركيز على حاجات أعضاء هيئة الإدارة الذين يعملون كميسرين للبرنامج وعمل المدرسين وهيئة المساندة بالإضافة إلى الأطفال والأسر التى يخدمها.