

تقديم

يخبرنا علماء البيئة أن شتلة شجرة تزرع في مكان خال من غابة عتيقة سوف يكون لها نصيب في النمو أفضل من أخرى تزرع في أرض عراء. والسبب في ذلك، على ما يبدو، أن جذور الشجرة في الغابة تستطيع أن تتبع مسالك معقدة كانت الأشجار الأقدم قد شقتها وهكذا ترسخ نفسها في أعماق الأرض. والحق أن جذور الكثير من الأشجار قد تتشابك مع مرور الزمن ببعضها بعضاً، فتبتكر بذلك الاعتمادية المتبادلة لبساط الحياة المخفية تحت الأرض. وهذا ما يتيح للأشجار الأقوى أن ترفد الأضعف بما لديها من أسباب الحياة، وبذلك تصبح الغابة كلها أكثر صحة وعافية.

وما يقال عن الأشجار يصدق على البشر أيضاً، فنحن ننشأ على أفضل ما تكون النشأة في حضور من سبقونا. وقد لا تتبع جذورنا كل مسلك متاح، إلا أننا نستطيع أن نحقق ذواتنا بصورة أكثر كمالاً بفضل حضور الآخرين. وتذهب الحكمة إلى القول "إنني بما لدي هو بفضل وجودنا معاً"، والمعلمون المرشدون جزء هام من بساط حياتنا الذي غالباً ما يكون خفياً عن العيون.

ولقد كان المرشدون موجودين دائماً، ولكن قدرتنا على تسميتهم على هذا النحو أمر متأخر نسبياً فعلماء النفس لم يكتشفوهم إلا قبل جيل فقط، وفي إثرهم كان علماء التربية وعالم الفعاليات الاقتصادية. ومنذ ذلك الحين بات المرشدون موضوعاً مهماً تتناوله الكتب الأكثر رواجاً في العالم، وبرامج التلفزة الخاصة، والأفلام السينمائية. وهم في نظر الناس يعينوننا على اكتشاف جواهر الحكمة أو الترقى في العمل. على أن هؤلاء المرشدين هم أكثر من ذلك. إذ أنهم،

كما يقول زلمان شاختر- شالومي Zalman Schachter - Shalomi، من "يلقنونا الدروس في فن الحياة". فالمرشدون الكبار يوسعون العناية بالفعالية الإنسانية حتى تتجاوز روابط الأسرة. وهم يروننا بطرق لم يرنا فيها أحد من قبل. ويبعثون فينا ما يحملنا على تجاوز حدود قدراتنا، ويبينون لنا كيف تحدث مساهمتنا تحسناً إيجابياً في عالم أرحب.

عرفت لويز زاكاري Lois Zachary الكثير عن هذا الموضوع. فهي أفادت من دراسة موضوع التنمية البشرية، ثم أمضت سنوات من الخبرة المباشرة في التغيير التنظيمي، وتعليم القيادة، والإرشاد. وهي تستحضر في هذا الكتاب ما لها من خبرة في هذه المجالات، وتفيد من مصادر متنوعة مثيرة للإعجاب لتبديع لنا كنزاً من المعرفة العلمية والتمارين العيانية لنفيد منها جميعاً نحن الذين ننشد العمل كوننا مرشدين بطرق أفضل وأكثر إنسانية. ووفقاً لجوهر الإرشاد فالنشاطات الموصوفة هنا موضوعة بمهارة ليس بقصد الدعوة إلى "طريق صحيح" بعينه متى اتبعه المرء أصبح مرشداً، وإنما لمساعدة القارئ ليتبين أسلوبه الخاص في الإرشاد، وما يؤثره بشكل أشد وضوحاً ويتعلم من الخبرة المباشرة والملاحظة.

إن المؤلفة زاكاري تعلم أن الإرشاد الجيد صعب المنال، وهي تضيف نكهة طيبة على ما تسوقه من أمثلة عديدة عن القصور أو الفشل في الممارسة. إن الرحلة التي يقطعها المرشد والمتعلم تمر بطرق ضيقة ووديان سحيقة كما تحمل المرء على ارتقاء مرتفعات عالية، وهي رحلة لا يصلح لها ذو القلب الواهن أو غير المبالي. والمؤلفة تحذر بصراحة من المخاطر التي تنتظر من يشاء السير في هذا الطريق، حتى حين تقدم للقارئ عوناً لا يقدر بثمن من الملاحظات الحصيفة والنصيحة الرصينة. وإن الجزء المخصص للتغذية المرتدة يستحق في حد ذاته ثمن الكتاب، وهذا يصدق على قائمة الكتب الملحقة به.

وإذا تجاوزنا ما تتصف به الأدبيات المخصصة للإرشاد في كثير من الأحيان

من سطحية وتكلف، وجدنا زاكاري تذكرونا بأن ما يهم حقاً هو خصوصية كل علاقة، وأن التنمية البشرية تتحقق دائماً في سياق أوسع يهمله المرشدون على ما في ذلك من ضرر ينزل بهم. وبعد فإن التمارين الموصوفة هنا تحفزنا على استكناه قدراتنا على نحو أعمق من أجل إرساء ثقة صادقة بالآخرين والإصغاء باحترام وعطف حقيقيين، وتفحص مبالغتنا بوضوح وما يطيب لنا أن نحمله من أوهام. والمؤلفة لا تتقطع عن تذكيرنا مرة بعد مرة أن "المهارة" المركزية عند المرشد المؤثر إنما هي القدرة على امتلاك الوعي الذاتي-وهو استعداد للرصد بعين لا تغمض، وإن كانت تغمض الطرف عن الزلل، في مسار رحلتنا ورحلة من يرافقنا على حد سواء.

في هذا الكتاب الكثير مما نتعلم منه جميعاً. ويلاحظ في هذا أحد المتحدثين في الكتاب "مشيراً بوضوح أن ما تحتاجه المؤلفة هو مرشد ليرشدني حول موضوع الإرشاد". وإذ وضعت لنا لويز زاكاري "دليل المرشد" فقد تقدمت لتضعنا على الدرب لنغدو أوثق معرفة بهذا الدور الحيوي المفيد والإنساني العميق، ونحن نشق الطريق لأولئك الذين سيأتون من بعدنا ليضربوا جذورهم على نحو أعمق لينموا بشكل أشد كمالاً ويشاركوا بصورة أكثر غنى في الاعتمادية المتبادلة لبساط الحياة.

لورنت آ. باركس دالوز

Laurent A. Parks Daloz

يناير/كانون الثاني 2000

كلينتون، ولاية واشنطن

توطئة

النية الطيبة لا تكفي لتيسير التعلم الفعال في العلاقة الإرشادية. والمرشدون الذين هم تلاميذ يتعلمون من تجربتهم يستخدمون التأمل في الاطلاع على ما يقومون به وكيف يؤدونه. وهؤلاء في دراستهم التأملية لخبرتهم، يتعلمون شيئاً عن أنفسهم وبالنتيجة يتهيئون بشكل أفضل لتيسير علاقات التعلم الفعال. إنهم يصبحون ممارسين متأملين (Schon, 1983) وأنموذجاً للتعلم الموجه ذاتياً الذي يسعون لإشاعته لدى الآخرين.

وحين ترسخ خبرة الإرشاد بالعمل الواعي والدؤوب في التعلم، فإن الاحتمال يزداد بأن تغدو العلاقة الإرشادية مرضية للطرفين المشتركين فيها وتطورهما معاً. إن الأسباب التي تحمل الناس على اختيار أن يصبحوا مرشدين عديدة لا تحصى. فبعضهم يرغب بأن يسدد بهذا السبيل ديناً عليه للمجتمع (وفي هذا يذهب هؤلاء إلى القول أن "الكثيرين قد قدموا لي. والآن حان دوري لرد الدين لأولئك الذين سيأتون من بعدي.") وبعضهم يقومون به لأن هناك من طلب منهم ذلك. وبعضهم يدفعهم إلى هذا العمل شعور بالواجب لدعم الجيل القادم من كبار الإداريين أو الباحثين أو قادة المجتمع أو المؤسسات. فالإرشاد هو الأسلوب الذي تعمل به بعض المنظمات ("يتوقع من كل من يعمل هنا أن يكون إما مرشداً أو مسترشداً"). وهناك من يرى في هذا رسالة عليه أن ينهض بها ("شعرت أن الإرشاد عمل أستطيع أن أساهم فيه بشكل أفضل من أي مجال آخر").

لقد تطور هدف العلاقة الإرشادية على مدى السنين من تعلم المرشد إلى نهج متأصل الجذور في مبادئ تعلم الراشدين. وإن هذا التحول نحو المتعلم محور

التعلم في مقاربة الإرشاد يقتضي من المرشد تيسير العلاقة التعليمية أكثر من نقل المعرفة إلى المتعلم. ويتسم التيسير الفعال، وفق ما يذهب إليه ستيفن بروكفيلد (1986) بتبليته لشروط الارتباط الطوعي من كلا الطرفين، والاحترام من كلا الجانبين لفردية المسترشد وتعاونونه وتفكيره النقدي وتمكينه من التعلم.

تيسير علاقات التعلم الفعال:

يركز هذا الكتاب على المهام الرئيسية التي ينهض بها المرشد والعمليات التي يجريها لتعزيز التعلم أكثر من التركيز على جداول زمنية ومعالم سيكولوجية معينة. ذلك أن إنجاز هذه المهام والعمليات الميسرة تتيح لكل شريك فيها النشاط والتقدم والانتقال في علاقتهما التعليمية من مرحلة لأخرى (Schlossberg, Lynch, Chickering 1989) وهذه المراحل المتوقعة توجد في العلاقات الإرشادية الرسمية وغير الرسمية، سواء كان المرء يعيها أم لا. وحين تهمل هذه المراحل يكون لها أثر سلبي على العلاقة.

تبدأ علاقات الإرشاد الفعال، بإعداد المرشد ثم الانتقال إلى تهيئة العلاقة. وتكون المرحلة التالية التفاوض بشأن العلاقة -أي المحادثة التي تؤدي إلى تفاهم مشترك على أن العملية سوف تنتقل إلى علاقة إرشادية. وتصبح هذه المحادثة خطة الطريق لتحقيق العلاقة. أما المرحلة الثالثة فهي المرحلة الأطول وتمثل التحدي الأعظم للمرشد والمسترشد معاً. وهذه هي مرحلة التمكين التي تظهر فيها الحاجة القصوى للدعم من المتعلم. ثم نصل إلى النهاية وبذلك تدخل العملية المرحلة الرابعة، وهي استمرار للعملية التي بدأت في اللحظة التي تحددت فيها أهداف التعلم. وتستمر هذه المرحلة حتى تتحقق الأهداف المحددة ويتم التوصل إلى قرار بإنهاء العلاقة أو إعادة التفاوض بشأنها. إن الوصول إلى خاتمة العلاقة هو أشد المراحل إهمالاً من البحث. ذلك أن ترك العلاقة الإرشادية لتخبو يشبه غروب الشمس، ويفوت الفرصة للتعلم.

إن المرشدين لا ينظرون عادة، عند الإعداد لعلاقة إرشادية في ما يتطلبه الانتقال إلى المرحلة التالية. إلا أن المعرفة المتعلقة بالمراحل تسهم كثيراً في الوصول إلى فهم متين للتعلم الحاصل في العلاقة الإرشادية. وبالرغم من وجود عدد واسع من الكتب التي تتناول الإرشاد فإن المصادر التي توفر الأدوات وتعرض للاستراتيجيات لإنجاز هذه العملية وطرائق الفهم والخطوات الإجرائية لعملية الإرشاد ذاتها قليلة. وهذا الكتاب دليل عملي يرسم العمليات من البداية حتى النهاية ويوفر أدوات لإقامة علاقة تعلم فعال. والنقطة المحورية هنا هي العلاقة التعليمية والمنخرطون فيها.

من ينبغي أن يقرأ هذا الكتاب:

يمكن أن يستخدم هذا الكتاب قراء يعملون في عالم الفعاليات الاقتصادية وأولئك الذين يعملون في المجالات التي لا تهدف إلى الربح أو مؤسسات التعليم العالي. والأمثلة في هذا الكتاب مستقاة كلها من تجارب واقعية في الإرشاد ومن مواقف مختلفة. وفي هذا الكتاب فائدة لأولئك الأشخاص الذين يرتبطون بعلاقات إرشادية (أو هم على وشك البدء بها)، فضلاً عن هؤلاء الأشخاص الذين يودون التعرف إلى الإرشاد. ويمكن استخدام هذا الكتاب كرافد يعين قارئه، ومختصر جامع لمصادر تساعد في تيسير تعلم المرشد، ومدخل إلى الإرشاد يفيد منه المبتدئون في هذا المجال، أو فرصة للمرشدين المتمرسين ذوي الخبرة. ومع أن هذا الكتاب "دليل المرشد" يوفر للأفراد العاديين دليلاً جاداً لولوج هذا الباب فإنه ينبغي دفع الالتباس بين "الجاد" و"الرسمي".

إن دليل المرشد يقدم إطاراً لممارسة الإرشاد القائم على المعرفة. والكتاب يقدم نظرة معمقة في طبيعة وجوهر عملية الإرشاد، بحيث يمكن تيسير تعلم المرشد بطرق تغني تعلم المرشد وتمكينه وتبعث فيه الحيوية والتشويق. ثم إن الكتاب يعرض لمجموعة من الفرص المتعاقبة والمؤثرة ببعضها البعض لتفحص

موضوعات ومفاهيم بعمق، ويقدم مجموعة من النصائح العملية لبلوغ شراكة منتجة وفعالة في عملية الإرشاد .

وقد يشكل دليل المرشد هذا عند بعض القراء الحد الأقصى في إعدادهم للإرشاد . كما قد يصبح لغيرهم متمماً لما يتلقونه من برامج في الدراسة والتدريب . ولكن الكتاب لم يصمم ليكون مرجعاً شاملاً يحيط بكل أشكال المعرفة بالإرشاد . بل يطرح بالأحرى مجموعة من الخيارات والخطوات العملية والاستراتيجيات للعمل والتأمل وهو مفيد في عدد من الأوضاع المختلفة للمساعدة على تيسير تعلم المرشد .

وجدير بالتبويه أن كافة ضروب الإرشاد لا تنشأ عن قاعدة مؤسسية . والواقع أن معظم العلاقات الإرشادية تقوم على غير هذه القاعدة . ولأن هذا الكتاب يركز على تيسير العلاقات التعليمية فإنه يمكن استخدامه من المرشد بمعزل عن ارتباطه بمؤسسة أو طوائف اجتماعية . إن أفق هذا الكتاب لا تحده جدران المؤسسات .

كيف تستخدم هذا الكتاب:

يعتمد دليل المرشد على كتاب لاري دالوز - Effective Teaching and Mentoring (1986) ، وقد صدر في طبعة ثانية مؤخراً بعنوان Mentor: Guiding the Journey of Adult Learners (1999) ويمكن استخدام هذا الكتاب رديفاً أو دليلاً مستقلاً في حد ذاته . إن منهج دالوز الذي يركز على المتعلم باعتباره محور التعلم مثير للاهتمام . ذلك أن دالوز بتركيزه وعنايته الشديدة بالمتعلم وبالصلة التعليمية والعملية التعليمية يبلغ جوهر الإرشاد .

وكتاب دليل المرشد يجمع بين المناقشة ومقومات الدليل العملي لمساعدة أولئك المنخرطين في عملية تيسير التعلم في العلاقات الإرشادية . وليس المهم في

الأمر إن كانت العلاقة رسمية أو غير رسمية أو إن كان المرشد قد اختار المرشد أو المسترشد قد اختار المرشد. وللمرشد أن يستخدم هذه التمارين والأفكار في التحضير لجلسات الإرشاد. كذلك يمكن استخدام التمارين والأفكار كما هي، كما يمكن تعديلها. ويمكن استخدام العروض والتمارين كنقاط للمناقشة في الحوارات بين المرشد والمسترشد. وهذه الموضوعات تذكرة مفيدة تعين في التركيز على التعلم والمتعلمين.

إن هذا الكتاب يبين مجموعة محددة من الافتراضات حول طبيعة العمل الإرشادي:

● يمكن أن يكون الإرشاد تجربة قوية في النمو للمرشد والمسترشد معاً. وفي هذه العملية يتعلم المرشدون أموراً جديدة عن المسترشد وأنفسهم والمؤسسات التي ينتمون إليها (إذا كانت هذه العلاقة تجري في إطار تنظيمي).

● الإرشاد عملية التزام. وما من أحد يستطيع النهوض بالإرشاد دون تواصل. والواقع أن الإرشاد يبلغ ذروة نجاحه حين يجري على أساس التعاون فالتزام أطراف عملية الإرشاد وانخراط الشركاء فيها عنصر رئيس في تأسيس العلاقات الإرشادية الناجحة واستمرارها واكتساب الخبرة منها.

● إن تيسير الإرشاد الناجح هو ممارسة تأملية تتطلب تهئية وإخلاصاً. إنه يبدأ بالتعلم الذاتي. ويتطلب تكريس وقت للتحضير للعلاقة فيضيف إليها بذلك قيمة.

● يدعم الإرشاد بقوة التركيز على المتعلمين وعملية التعلم، كما يركز على التعلم ذاته. ويقدم دليل المرشد نموذجاً لهذا النهج عبر وسائل العرض والتمارين ليدفع إلى مزيد من ممارسة الإرشاد الغني بالمعرفة.

نقطة البدء في التعلم هي حيث يجد الراشدون أنفسهم في اللحظة الراهنة

(Lindeman,1989). هناك عدة طرق يمكنك اتباعها، وأنت تقرأ هذا الكتاب:

ابدأ بأسئلتك. استخدم هذا الكتاب كمرجع حين يكون لديك أي سؤال. حدد
سؤالك أولاً، ثم ابحث في الفهرس الذي قد يدللك أين تجد الجواب.

ابدأ من البداية. تابع السير خطوة خطوة وتابع طريقك عبر الكتاب كله، من
البداية حتى النهاية. أنجز التمارين وفق التسلسل المنطقي.

ابدأ من المحتويات. تفحص صفحة المحتويات. ابحث عن الموضوعات التي
تهمك، وابدأ بها.

ابدأ بمعالجة العقبات. حدد العقبات التي تعترض طريق العلاقة الإرشادية.
ما هي الموضوعات التي تحتاج للمساعدة فيها؟

ابدأ حيث أنت الآن. حدد موقعك فيما يتصل بالمراحل الأربع للعلاقة
الإرشادية: في البداية (الإعداد، التفاوض)، الوسط (التمكين)، أو قريباً من
النهاية (بلوغ الانتهاء). استخدم الجداول في التمارين عند نهاية الفصل الرابع
لغاية السابع لتحدد مدى استعدادك للانتقال إلى المرحلة التالية.

ابدأ بأسلوبك في التعلم. إننا نتعلم جميعاً بطرق مختلفة. وإن ما يبدو في
هذا الكتاب نسخاً مكرراً هو مقصود. فبعض التمارين سيتطابق مع أسلوبك
ووضعك، بينما غيرها ليس كذلك. وستكون بعض التمارين مناسبة للعلاقة
الإرشادية المباشرة بين المرشد والمسترشد، بينما يكون بعض التمارين الأخرى
أكثر نجاحاً في إطار جماعي. فاختر ما هو ملائم لأسلوبك وطريقتك ونهجك
في التعلم وما يتفق مع أغراضك من التعلم.

ولربما كنت تتطلب وقتاً للتفكير قبل أن تقدم على العمل. ولعل ما يناسبك
في هذه الحالة على الخصوص منظور واسع وتمارين على التفكير النقدي. أو
لعلك من الذين ينشدون المعلومات ويعملون على جمعها وأفضل سبيل للتعلم

عندك هو القراءة للاطلاع على مختلف الخيارات والطرق. فإذا كنت تؤثر التركيز على ما هو محسوس وعملي فقد تجد نفسك تعالج مجموعة من الخيارات المعروضة أمامك. وقد تكون جذور الجمل التي تصادفك بين دفتي دليل المرشد هي ما تحتاجه للتركيز على مجال معين من المحتوى. وكل ما قد يلزمك هو مثير يحرض فكرك. وإذا كنت تؤثر التجربة المباشرة فيرجح بك أن تعالج التمارين بنفسك، ومع تلميذك.

لمحة عن الفصول:

يأخذ الفصل الأول بالرأي القائل إن التعلم طريق لتحديد عمل المرشد. فالمرشدون يلاحظون عبر عدسات التجربة رحلة تطورهم، ويستطلعون مفهوم أثر البيئة الشخصية في التعلم، ويزدادون استيعاباً لمفهوم التيسير ويكتسبون شيئاً من المنظور الصحيح في مفهوم أساليب التعلم.

يركز الفصل الثاني على السياق الذي تجري فيه عملية التعلم-أي البيئة أو المناخ حيث تنمو العلاقة وتتدعم. ويشمل هذا البيئة، والمكان، والوضع، والبيئة الثقافية، والظروف المحيطة. إن السياق يطرح تحديات خاصة في العلاقات الإرشادية، كما في تشجيع التعلم عن بعد والتعلم من مصادر ثقافية مختلفة.

يقدم الفصل الثالث نظرة عامة عن كل مرحلة من المراحل الأربع في العلاقات الإرشادية ويناقش موضوعات، ثيمات، نصادفها في هذه المراحل، وأدوات وتقنيات تتصل بها.

تعرض الفصول الممتدة من الفصل الرابع لغاية السابع نظرة معمقة لكل مرحلة من مراحل العلاقة الإرشادية. فيعرض الفصل الرابع استراتيجيات يستخدمها المرشد في إعداد نفسه، ومنها دراسة ما لديه من دوافع ومهارات تتصل بالإرشاد. ويتحول التركيز من ثم إلى وضع أولويات للتعلم وتطوير

الأهداف وخطة العمل لتطوير الإرشاد، ودراسة محددات الدور. وينتهي القسم الثاني من الفصل بالتركيز على التهيئة للعلاقة، مع استراتيجيات لاجتذاب المرید للالتزام بالعلاقة، وتحديد الافتراضيات والتهيئة للأحداث التمهيديّة للإرشاد.

يصف الفصل الخامس سبع نتائج تتمخض عنها عملية التفاوض الإرشادية: أهداف محددة جيداً، ومعيار ومقياس النجاح، وتحديد مسؤولية كل من المرشد والمسترشد، والمسؤولية، والتفاهم على أساليب تناول المعوقات، والاتفاق بالتراضي على الإرشاد، وخطة عمل لإنجاز أهداف التعلم. وتشكل هذه النتائج الأساس لإنشاء ورسم وتنفيذ اتفاق إرشادي راسخ.

يتفحص الفصل السادس مرحلة التمكين، حيث يمضي الشركاء في عملية الإرشاد معظم الوقت، وحيث تكمن المخاطر، ثم حيث ينجز عمل الشراكة وتأتي الفرصة لبلوغ أعظم نمو، كما يوجد أعظم انحراف. ويتضمن التمكين وضع مفاهيم التعزيز والتحدي والرؤى قيد العمل. إنه يعني إبداع بيئة تعلم، وبناء علاقة إرشادية ومتابعة هذه العلاقة، ورصد العملية وتقويمها، وترسيخ نهج التأمل، وتقدير نتائج التعلم. ويجري في هذا الفصل تلقي التغذية الراجعة على نحو مفيد والتغلب على العقبات بشكل محدد كما ينطبق ذلك على مرحلة التمكين في العلاقة الإرشادية.

وبلوغ النهاية عملية ثورية. فملاحظة الحاجة إلى التوقف أمر يعتمد على الانتباه للعلامات التي تشير إلى أن الوقت قد حان لإنهاء العلاقة. ويقدم الفصل السابع عدة استراتيجيات لتحقيق نهاية ذات مغزى. والمفتاح في هذا هو الوصول إلى خاتمة مفيدة تعليمياً بحيث يرتقي التعلم إلى المستوى التالي من التطبيق والتكامل.

إن عمل المرشد في رعاية النمو لدى الآخرين لا يترك إلا فسحة قليلة ليتأمل المرء ما تحقق له شخصياً من نمو. ويحدد الفصل الثامن إطار مناقشة النمو الذاتي للمرشد عبر استقصاء نواحي التأمل والتجدد والإنتاج.

يقدم الملحق (آ) الأدوات والإرشادات اللازمة لأولئك الذين يقومون بتنفيذ برامج الإرشاد والإشراف عليها. ويكمل هذا الملحق البرامج الموضوعية من قبل بالتحفيز على التأمل (والتعلم) العميق في النهج الواجب اتباعه في وضع برنامج معين وتطويره والدفع به قدماً إلى الأمام. ويحتوي الملحق (ب) على مجموعة من المصادر لمجالات محددة من الحاجة أو الاهتمام. وهذه المصادر منظمة حسب موضوع الفصل أو يمكن استخدامها كمراجع لاستقصاء جوانب محددة من العلاقات الإرشادية.

المرشد كميستر:

إن المعلم المرشد هو اليوم شريك مهمته التيسير في علاقة تعليمية تطويرية تركز على تحقيق الأهداف والأغراض التعليمية للمريد. وللوصول بالعلاقة إلى حدودها القصوى على المرشدين أيضاً أن يسعوا إلى النمو والتطور. وإن تيسير العلاقة التعليمية يبدأ مع التعلم الذاتي. ذلك أنه دون التزام المرشد بالسعي إلى التثقيف الذاتي فإن فعالية العلاقة التعليمية سوف تتقلص كثيراً.

وفيما أنت تقرأ في هذا الكتاب وتستخدم ما فيه من مواد، "فاسع ما وسعك، وواصل السعي، وواظب على الإنتاج" (Piercy, 1982, p.128) ولسوف يمكنك هذا الجهد أن تجني حصاداً محصولاً يدوم.

شكروعرفان

لم أكن لأتخيل حين شرعت في كتابة دليل المرشد أن يضطلع هذا العدد الغفير من الناس بمثل هذا الدور الهام في إنضاجه حتى يوتي ثماره. فلقد ساهم أصدقاء وزملاء ووسطاء كثيرون، والعديد من أفراد العائلة بما بذلوه لي من أسباب التشجيع والقصص والأسئلة والتغذية الراجعة والصبر والتفهم. وكانت هذه المساهمات تصاغ بحرص وعناية، مما جعل له عندي أهمية شديدة. ولقد أغنى هؤلاء الأفراد تجربة الكتابة ودفعوا بي إلى مواطن أعمق كثيراً في تفكيري ومهنتي.

فإلى هؤلاء أقدم شكري العميق:

زميلاتي بربارة فانيار، لوري آبلتون، بيغي بويل، غلوريا ساندفيك، كوني وولف، ايمي ويب، مارلين اويلر، لي هيرمان، اللواتي قمن بكل لطف ولكن بحزم بالحث واللكر والصراحة شرفنني بنبع التغذية الراجعة.

ولعميلتي وتلميذتي وصديقتي مارغريت هامستيد لما أسدته لي من مساعدة.

وللمحرر في دار جوسي-باس، غيل إرلاندسون، وراثشيل ليفسي، المحررة الباحثة، لتشجيعهما إياي في تطوير الكتاب وما حظيت منهما من الحكمة والإلهام. وستيفان بروكفيلد ولاري دالوز، وهما منارتان في حقل تعلم الراشدين، لأثرهما العميق على عملي وتفكيري.



المؤلفة

لويز جيه زاكاري (Lois J. Zachary)، مختصة في موضوع نمو الراشدين (الكبار) وتعلمهم، وتتولى منصب رئيس خدمات التنمية القيادية، وهي شركة استشارية في فينيكس، بولاية أريزونا بالولايات المتحدة، تعمل في توفير التعليم والتوجيه والتدريب في مجال القيادة للشركات والمنظمات. كذلك تشارك المؤلفة في برنامج يرعاه مركز القيادة في الغرب، في مدينة سان خوزيه، بولاية كاليفورنيا، ويعنى بتحقيق الفعالية التنظيمية بطريقة نوعية حياة الناس أثناء العمل.

وتعمل زاكاري من خلال ورشات العمل والمحاضرات والأعمال الاستشارية والمؤتمرات على الجمع بين نمو الراشدين ونظرية التعلم مع الطرائق لتطوير التنمية القيادية والفعالية التنظيمية. كذلك تقوم زاكاري بتدريب القياديين والمنظمات التي ينتمون إليها في تصميم وتنفيذ وتقويم برامج الإرشاد التي محورها المتعلم. وقد منحت زاكاري في عام 1998 جائزة أثينا التقديرية للعمل المتميز في الإرشاد، عن بحوثها في هذا الحقل.

وزاكاري محاضرة على النطاق القومي في برامج معدة للتعليم العالي، وبرنامج للباحثين على مستوى الدكتوراه في جامعة نوفاساوث إيسترن. وهي، بعد، مدربة مجازة في مؤسسة مايرز- بريغز. تشمل المطبوعات التي صدرت لها مقالات وكتباً عن نمو وتعلم الراشدين، والإرشاد والقيادة وتطوير الهيئة التدريسية والعناصر العاملة، ومبادئ تأسيس وإدامة العمل الاستشاري. تنشر دورياً عموداً بعنوان "قاعة الهيئة التدريسية" في مجلة "أريزونا كوريدورز".