الفصل الأول
تأسيس مبادئ العمل (تهيئة الأرض)
التركيز على التعلم

إذا رعيتها كما ينبغي، إذا طمرتها، إذا رويتها، إذا وفرت للطيور آكلة الحشرات ملاذاً وغذاء للشتاء، إذا أشرقت الشمس والتقطت اليساريع قبل أن تغدو فراشات، إذا جاءت السراعيف والدعاسيق وأسراب النحل، فإن النباتات تزدهر لكن بحسب ما تمليه ساعتها الداخلية.

مارج بيرسي، "النجوم الخماسية السبعة"

التعلم هو العملية الأساسية والغرض الأول للإرشاد. وإن أحد الأسباب الرئيسية في فشل العلاقات الإرشادية إهمال العناية بالتعلم وعدم المثابرة على التركيز على أهدافه.

وهذا الفصل يؤسس عمل المرشد على نهج من الإرشاد المتمحور على المتعلم، ويقدم أنموذجاً في الإرشاد يتفق مع مبادئ الاندراغوجيا (Knowles,1980) ويتلاءم مع أفضل أصول تعلم الراشدين.

تضطلع الخبرة بدور القوة الأساسية في الرحلات الموازية التي يقوم بها المرشد والمسترشد والعلاقة التعلمية. ذلك أن التجربة متأصلة في شبكة من الارتباطات والعلاقات المتبادلة التي يتم استكشافها بوساطة عربة البيئة

الشخصية-أي القوى التي تؤثر في نهجنا في التعلم. وتضطلع مفاهيم التحدي والدعم والرؤية مع أسلوب التعلم بدور حاسم في تيسير عملية التعلم.

المثابرة على التركيز على التعلم:

تساعد "العناية الحقة" (Piercy, 1982) على استمرار التركيز على الأهداف التعلمية للمريد وهو ما يزال أحد أكبر التحديات التي تعترض عمل المرشد. وحين يهمل التعلم تؤول عملية الإرشاد إلى مستوى العمل التجاري، وتصبح سلامة التعلم في خطر، وتقوض العلاقة. فانظروا ما حدث لراندي وبات.

فلقد تم تعيين راندي، وهو مدير في إحدى الشركات المتعددة الجنسية، ليكون مرشداً لبات. وهو، موظف حديث العهد في الشركة ذكي ونشيط، وشديد الطموح، ومتلهف للبروز في عمله. بدأت العلاقة بداية إيجابية، وجرى التواصل بينهما بيسر. بيد أنه بعيد انعقاد هذه العلاقة طرأ تحول دراماتيكي على مستوى التفاعل بينهما. فبدافع من الرغبة في رضى هذا المدير ذي المستوى العالي فقد راح يحمل حقيبة راندي ويعمل لإنجاز مشروعاته ويتولى البحث في كل موضوع يعهد به إليه راندي. ومع مرور الوقت أخذت مسؤوليات راندي بالازدياد، وصارت اللقاءات بينهما تتناقص وتقل باطراد. وما هو إلا حين من الزمن حتى تحولت كيفية التفاعل بينهما من مشاركة متبادلة في المعلومات ونقاش إلى إدلاء بمعلومات وصار تبادل الرأي بينهما متقطعاً بصورة متزايدة. ولم يعد يجري بينهما من النقاش إلا أقله، هذا إن جرى، حول التعلم الجاري، ولم يعد الوقت يسمح بإثارة الأسئلة أو الإجابة عن أسئلته. بل ولقد صار يطغى على الرسائل الإلكترونية المتبادلة بينهما الجفاف والاقتضاب.

إن ما يفتقر إليه الحال هو فرصة للنقاش والدفع بعملية التعلم الجارية. كان بات سريع التعلم، وقد تعلم الكثير وهو يتابع راندي مثل ظله (بمعنى أنه كان

يلاحظ راندي وهو يؤدي أعماله). ومع ذلك فإن عملية التعلم لم تكن مرضية جداً.

كذلك كانت جوسلين أيضاً تراودها مطامح عظيمة وأدركت أنها بحاجة لمهارات محددة لتتقدم في مسيرتها. فاتصلت بكارمون، وهو رجل متمكن جداً من عمله ومدير يحظى بتقدير كبير في المنظمة التي يعمل لديها، وسألته أن يكون مرشداً لها. وقد قام كارمون بالعمل مع جوسلين على توضيح أهدافها التعلمية التي كان يشوبها شيء من الضبابية. واتفق الاثنان على أنه يقع على جوسلين مسؤولية بدء الاتصال بينهما.

وكان كارمون وجوسلين كلما اجتمعا يقومان باستعراض التقدم المتحقق قياساً على الأهداف التعلمية التي تسعى إليها جوسلين. كما أفردا جانباً برهة من الوقت للحديث دورياً عما يتحقق حول مستوى الرضى عن العلاقة وكيفية شعور كل منهما حول مجرى الأمور. وقد وجدوا أن ثمة نقطة معينة ينبغي عليهما معالجتها: فكانت جوسلين ترغب في التحرك بإيقاع أسرع وتطلب أن تنال مزيداً من وقت كارمون. ولكن عندما تعمدا تكريس مدة معينة من الوقت للتباحث أثناء لقاءاتهما الدورية فإنهما تمكنا من تناول ما يشغل بال جوسلين وتحديد مجالات أخرى للتعلم، ومنها عدة مشاريع ولقاءات مع العملاء واجتماعات استراتيجية داخلية.

أنموذج الإرشاد الذي محوره المتعلم:

إن هذين المثالين يوضحان الفارق الذي يمكن أن يحدثه التعلم في العلاقة الإرشادية. فالعلاقة الإرشادية التي تتسم بالإذلال بين راندي وبات ليست بالعلاقة الفريدة في عالم الشركات الضخمة وهناك أمثلة مشابهة في العالم الأكاديمي حيث يكون المريد من التلهف إلى أن يتقدم إلى درجة قيامه

بما يشبه الفضيحة التي تتجلى في "حمل حقيبة البروفسور" ويعتبرها تجربة مهمة. ولقد كانت جوسلين أيضاً ذات مطامح كبيرة، ولكن علاقتها بكارمون تعكس شراكة تعلمية تنطوي على قدر أعظم من التعاون مما كان في المثال الأول.

إن عبارة الشراكة التعلمية توائم أنموذج الإرشاد الذي محوره المتعلم والقائم على معرفة تعلم الراشدين وفي هذا يضطلع المتعلم-ويسمى في هذه الحالة المسترشد-بدور أكثر فاعلية في عملية التعلم مما كان ينص عليه أنموذج المرشد الموجه القديم، حتى حينما يكون المسترشد مختاراً من المرشد أساساً. ولقد تبدل دور المرشد من "الحكيم البطل الوحيد" إلى "موجه يتدخل عند اللزوم". كما حدث تحول عن النموذج التقليدي للطالب-المتضرع المعتمد على المعلم، وهو الأنموذج الذي يميل أكثر إلى التقليد، حيث يجلس المسترشد ساكناً عند قدمي المرشد ويأخذ عنه المعرفة. واليوم "لا تصدر الحكمة عن معلم سلطوي ليتلقاها طالب خنوع، وإنما هي تكتشف في علاقة تعلمية يكتسب فيها الطرفان فهماً أعظم لمكان العمل والعالم" .(Aubrey and Cohen, 1995, p. 161) والمرشد اليوم مُيسِّراً أكثر منه متسلطاً. وكلما استغرق المرشد في تيسير العلاقة التعلمية، ازداد مع ذلك إشغالاً للمريد في عملية التعلم بابتكار المناخ الذي يساعد على التعلم.

وعوضاً عن أن يكون المسترشد مدفوعاً من المرشد، الذي يتولى المسؤولية كلها في تعلم المسترشد، فإنه يتعلم المشاركة في المسؤولية عن البيئة التعلمية والأولويات والتعلم وتوفير أسباب العلم ويزداد اعتماداً باطراد على توجيه ذاته. وحين لا يكون المتعلم مهيئاً للنهوض بقسطه من المسؤولية يكون من شأن المرشد أن ينمي ويطور قدرة المريد على التوجه الذاتي (من التبعية إلى الاستقلال فالاعتماد المتبادل) طوال مسار العلاقة. وفيما تتطور العلاقة يتولى الشريكان

في العلاقة الإرشادية المسؤولية وعملية المحاسبة عن بلوغ المسترشد أهدافه التعلمية.

لقد كان الأمر يجري في الماضي على أن تمضي العلاقة الإرشادية سنوات. ولكن الفترة التي تدور فيها العلاقات الإرشادية اليوم أقصر زمناً، وديمومتها مرتبطة بتحقيق أهداف تعلمية محددة بدقة، عوضاً عن السعي إلى أهداف فضفاضة. وحين تتجاوز العلاقة الإرشادية تلك الفترة المعينة من الزمن، يراجع الشريكان في العلاقة الإرشادية الأهداف الموضوعة ويعملان على إعادة صياغتها والتفاوض بشأنها.

إن نموذج "مرشد لكل المواسم والأسباب" طموح غير واقعي يلقي عبئاً ثقيلاً لا قبل للمرشد به. وأفضل وضع للمريد أن يكون لديه عدة مرشدين يتعاقبون ويأخذ عنهم على مدى الحياة أو حتى في آن واحد. فقد وجدت دراسة صدرت أخيراً بتكليف من ديلويت أند توتش وستيت كوربوريت أن ثلاثة أرباع الأشخاص تقريباً من مواليد منتصف الستينيات والسبعينيات يميلون لفكرة وجود عدة مرشدين مختلفين من حيث مستوياتهم من الخبرة والاختصاص (Rodgers,1999).

هناك عدة نماذج وفرص متاحة للإرشاد. وثمة مؤسسات تقوم على إعداد مجموعات أو حلقات للإرشاد، حيث يقوم المرشدون بتيسير التعلم لجماعة من الأفراد. وفي الجماعات والحلقات المؤلفة من زوجين (يسمى أحياناً الإرشاد المعكوس)، حيث يتولى هؤلاء الأشخاص إرشاد بعضهم بعضاً، وتقوم فرق الإرشاد الخاص في مجال الأعمال بدعم أعمال التجارة الناهضة. ففي أنموذج إرشاد مجلس المديرين يقوم أحد الأشخاص بتحديد مجموعة متنوعة من الأهداف والأغراض التعلمية ثم يتولى تعيين مرشدين (مجلس مديرين) لمساعدته لتحقيق

الأهداف المطلوبة. وفي هذا يقوم كل "عضو في المجلس" بإرشاد فرد ليبلغ النتائج المطلوبة.

كان المعتاد في الماضي أن يجري الإرشاد المباشر أساساً بالتفاعل وجهاً لوجه، ويرفد الاتصال بالمراسلة أو المحادثة الهاتفية. أما اليوم فقد وفرت التقنية المزيد من فرص الاتصال وخيار الإرشاد عن بعد أكثر شيوعاً من ذي قبل. فكثيراً ما ترفد اللقاءات والمناسبات وهي كثيرة ومتنوعة مثل جلسات الإرشاد المباشر. فقد يلتقي المسترشد بمرشده لمناقشة موضوع الأهداف. وقد تكون الخطوة التالية محادثة عن طريق الإنترنت أو رسائل متبادلة عبر البريد الإلكتروني لترقية الأهداف وتحديدها. وقد يتبع المسترشد مرشده أو يعمل على مشروع يتصل بأغراضه التعلمية.

كذلك تحول توجه الإرشاد أيضاً. وقد انتقل هذا الإرشاد من نموذج العمل الموجه لإنتاج معين، وسمته نقل المعرفة، إلى علاقة تطورية توجيهية تتضمن حيازة معرفة والتطبيق والفكر النقدي.

ويتفق النهج الأفضل في الإرشاد مع ما نعرفه عن تعلم الكبار (Knowles,1980):

- يتعلم الراشدون على الوجه الأفضل حين يشاركون في التشخيص والتخطيط والتطبيق والتقويم لما تعلموه.
- يهدف دور الميسر إلى بناء مناخ داعم مساعد يعمل على تحسين الظروف اللازمة لتحقيق عملية التعلم.
- المتعلمون الكبار لديهم حاجة للتوجه الذاتي.
- يزداد الاستعداد للتعلم حين يكون ثمة حاجة محددة للمعرفة.

- مخزون الخبرة في الحياة هو المصدر الأساسي للتعلم؛ وتجارب الآخرين في الحياة تغني عملية التعلم.
- ثمة حاجة متأصلة لدى المتعلمين الراشدين لتطبيق ما يتعلمونه مباشرة.
- يستجيب الراشدون على أفضل شكل حين يتوفر لديهم حافز داخلي للتعلم.

ويجد القارئ عرضاً لعناصر أنموذج الإرشاد الذي محوره المتعلم في العرض 1-1 .

دور الخبرة:

تقول بولي برينذن (1990): "كل ما يصادفك هو معلم لك. والسر هو أن تتعلم الجلوس عند قدمي حياتك الخاصة وتتعلم منها. والمرشدون حين لا يكلفون أنفسهم بذل الوقت "للجلوس عند قدمي تجاربهم" إنما يفوتون على أنفسهم فرصاً مهمة للتعلم. وإنه لأمر مفيد أن ينظر المرء إلى تجاربه من عدة زوايا. ذلك أن هذا المنظور المفيد يعيننا على الرؤية بشكل أوضح وبلوغ مستويات من الفهم أعمق، ويزيد في النهاية مما تعلمناه من هذه الخبرات إلى أقصى حد.

ثمة قصة تروى عن لويس أغاسيز، أستاذ التاريخ الطبيعي بجامعة هارفارد، وطالب عنده قبل قرن من الزمن (Corey, 1980)، وهي تبرز أهمية التأمل في التجربة لبلوغ مستويات أعمق من الفهم.

كان أغاسيز قد كلف تلميذه بمهمة مراقبة سمكة ثم تركه وشأنه. وخلص الطالب بعد وقت قصير، وقد تملكه السأم من العمل الذي كلفه به الأستاذ، "إلى أن استنتج أنه" رأى كل ما يمكن رؤيته". ثم التقط الطالب عندئذٍ قلماً وورقة ورسم السمكة، وهو يبغي قضاء الوقت، بانتظار عودة الأستاذ أغاسيز. وفيما كان يرسم اكتشف في السمكة مظاهر لم يكن قد لاحظها من قبل. ولما عاد الأستاذ

أخبره الطالب وقد تملكه الحماس بما تبين له من الملاحظة ورسم السمكة. ومع أن أغاسيز كال المديح لطالبه في البداية، إلا أنه تحداه فيما بعد بقوله: "القلم أحد أفضل العيون، لكنك لم تنظر بعناية! لماذا فاتتك حتى ملاحظة أشد ميزات الحيوان بروزاً، وهي ماثلة أمام عينيك كالسمكة ذاتها. انظر ثانية، انظر ثانية."

ولقد تكرر هذا الموقف بين أغاسيز وطالبه مرة بعد مرة. وكان كلما أتى الطالب بملاحظة جديدة قابله أغاسيز بالثناء، ثم بالتحدي "انظر ثانية، انظر ثانية."

في هذه القصة المثال دروساً يستفاد منها في التعلم ومن ذلك، مثلاً، أن أغاسيز أتاح لطالبه فرصة للاكتشاف الذاتي والتفكير في ما عرض له بدلاً من إعطائه الجواب. ثم إنه رتب أسلوب التعلم على نحو يتجاوب وحاجة الطالب ودأب على تشجيعه على تفحص السمكة من زوايا مختلفة عديدة والنظر بإمعان متزايد.

إن الأدوات المعروضة في الكتاب تقدم فرصة وتطرح تحدياً: "انظر، ثم انظر من جديد" وتعلم من التجربة. فالمرشدون الذين يستخدمون هذا التعلم يكون لديهم الأفضلية التامة في العلاقات الإرشادية وهم أحسن استعداداً ليوسعوا من تعلم المسترشد. وهؤلاء أفضل إعداداً لتشجيع المسترشد على التعلم من تجاربهم.

obeikandl.com

العرض 1-1

العناصر في أنموذج الإرشاد المتمحور حول المتعلم

العنصر الإرشادي	تغير الأنموذج	مبدأ تعلم الراشد
دور المسترشد	من: متلق سلبي إلى: شريك نشط	يتعلم الراشدون على الوجه الأفضل حين ينخرطون في تشخيص وتخطيط وتنفيذ وتقويم تعلمهم
دور المرشد	من: صاحب السلطة إلى: الميسر والمساعد على التعلم	دور الميسر الابتكار والدعم والمحافظة على مناخ يؤدي إلى تحسين الشروط اللازمة للتعلم
عملية التعلم	من: المرشد الموجه المسؤول عن تعلم المريد إلى: توجيه ذاتي والمريد مسؤول عن تعلمه	المتعلمون الراشدون يحتاجون إلى التوجيه الذاتي
مدة العلاقة	من: التركيز على التقويم السنوي إلى: يحددها تحقيق الأهداف	يزداد الاستعداد للتعلم حينما تكون ثمة حاجة محددة للتعلم
العلاقة الإرشادية	من: حياة واحدة = مرشد واحد مرشد واحد = مريد واحد إلى: عدة مرشدين على مدى الحياة وعدة نماذج للإرشاد: نماذج فردية، مجموعات، أقران	مخزون الحياة من التجربة مصدر أولي للتعلم: تجارب حياة الآخرين تغني عملية التعلم
الوضع	من: مباشر وجهاً لوجه إلى: لقاءات ومناسبات عديدة ومتنوعة	المتعلمون الراشدون لديهم حاجة متأصلة للتطبيق المباشر
التوجه	من: توجه إنتاجي: نقل وحيازة المعرفة إلى توجه عملياتي: تفكير نقدي وتطبيق نقدي	الراشدون يتجاوبون بأفضل شكل مع التعلم، حين يكون لديهم حافز داخلي

obeikandl.com

رحلة المرشد:

على المرشدين أن يتمتعوا بادراك واضح لرحلتهم الخاصة، حتى يتمكنوا من إرساء أساس متين لقيام علاقة تعلم فعال. وينبغي أن يكون لديهم فهم واضح لرحلتهم الخاصة. ذلك أن المرشدين الذين يعجزون عن التمييز بين الذات والآخر في علاقة إرشادية إنما يجازفون بان يستنسخوا المرشد، أي أن يقوموا بعملية إسقاط تجربتهم الخاصة على المريد. وتكون النتيجة عندئذٍ أن يغدو تعلم المسترشد صيغاً شكلية، فلا يعود محدداً بما يناسب فرداً بعينه، وينتهي المسترشد وهو يتحرك في مقدمة مسرح المرشد ووسطه، أكثر مما يدور في مجاله الخاص.

إن عبارة الرحلة تعبر مجازياً عن سمة الضياع التي تلاحقنا طوال حياتنا ونحن نواجه تحديات جديدة. ذلك أن كل تحد يمثل في حد ذاته رحلة قائمة بذاتها. ونحن نخبر، في مسيرتنا في هذه الرحلة، أفراحاً غير متوقعة، وأخطاراً تتربص، ونصادف أبواباً تفتح وأخرى تغلق دوننا، وتغيراً، وملالاً.

ملاحظة الرحلة:

> في عملية الإرشاد، يمكننا التأمل من الإبطاء والاستراحة وملاحظة رحلتنا وعملية معرفة الذات البالغة الأهمية ونحن نمضي في الطريق (Huang and Lynch, 1995, p. 57).

في عملية ملاحظة الرحلة ثلاث خطوات. الأولى هي الوعي الذاتي الذي يطلقه التأمل؛ ويعتبر أساسياً لإدراك الدور الصحيح الذي ينهض به المرشد في تيسير علاقات التعلم الفعال.

والخطوة الثانية هي إدراك معنى رحلة المريد. فالمسترشدون يحملون معهم إلى العلاقة الإرشادية تاريخهم الشخصي من الخبرات. وعوضاً عن افتراض المرشد. لهذا التاريخ وهذه الخبرة، يحسن به حينما يعقد والمريد نقاشاً عن تجربته أن يتفادى الوقوع في فخ الاستنساخ.

والخطوة الثالثة هي امتلاك منظور يسترجع من خلاله المرشد رحلته وتلك التي خاضها المسترشد. وما يتعلمه المرشدون من ملاحظة هذه المسالك المنفصلة والمتميزة له آثار مباشرة على نتائج التعلم.

الخط الزمني للرحلة:

إن المرشدين هم جماع تجاربهم في الحياة وعليهم أن يكونوا على وعي بالأحداث البارزة التي كان لها الأثر الحاسم في تكوينهم. وهؤلاء المرشدون حين يصبحون تلاميذاً يدرسون رحلتهم الخاصة يكونون أقدر على استيعاب سيرها ونمطها. وهذه هي أيضاً طريقة مفيدة في اختبار صحة الافتراضات. وإن تمتع المرشد بوعي قوي بالمنظور يفيد في توجيه رحلة المريد على طريق التعلم.

ثمة طرق كثيرة لتصوير رحلة ما. والطريق التي تختارها سوف تكون طريقك الخاصة التي تنفرد بها. فقد تشاء أن تنشئ خطاً زمنياً للرحلة مستخدماً في ذلك معالج نصوص، أو تدوين الملاحظات، أو آلة تسجيل. أو لعلك تؤثر طريقة الرسم أو التخطيط. والطرق الموصلة إلى إنجاز الرحلة ليست بأهمية التأني للتأمل في رحلتك الشخصية ودراسة الحركة التي حملتك إلى حيث أنت الآن في سياق حياتك.

مريم تطوعت لتكون مرشداً لجماعة من النساء كن يتطلعن إلى إجراء تحول في حياتهن المهنية. ولقد عمدت وهي تستعد للقيام بعملها الإرشادي، إلى وضع مخطط زمني لرحلتها.

وكانت إحدى شركات النفع العام قد قامت بتوظيفها فور أن نالت شهادة مشارك (نهاية الدراسة من كلية متوسطة أو معهد تقني، ومدتها سنتان) من إحدى الكليات المتوسطة المحلية. وكانت قد أمضت عشر سنوات وهي تنتقل بين مختلف الوظائف حتى جرى ترفيعها إلى منصب إداري. وبعد عدة سنوات

أصيبت ابنتها إصابة بالغة أودت بحياتها في حادث سيارة، وهرب السائق. ولم يمض وقت طويل بعد ذلك المصاب حتى كانت حزمت أمرها على متابعة الدراسة ونيل شهادة في التمريض، وقد نالت الشهادة بعد ثلاث سنوات. ثم غادرت الشركة لتعمل ممرضة مسؤولة عن طابق في أحد مشافي المنطقة، وهي تشغل الآن منصباً إدارياً في المشفى.

ولقد حددت مريم أثناء وضع المخطط الزمني لرحلتها من عاملة عادية إلى مديرة لقسم التمريض أحداثاً بارزة في حياتها صاغت تطورها: زيجتان، وطلاق، ووفاة ابنتها، والعودة إلى الدراسة، وترقيات معينة، واحتفال بعيد ميلادها الأربعين. ووجدت ثلاث فرص محددة أعانتها على أن تنمو وتتطور: علاقة بمرشدة كانت "قدوة عظيمة علمتني الإفادة من الممكن"، فرصة متابعة التعليم التي وفرتها الشركة، وزوج كان لها "المشجع والموجه والمؤازر". ولكن كان ثمة تجارب عديدة أحبطت تطورها وهي على الطريق مثل العيش مع زوج لم يكن يتفهم ما كان يراودها من أحلام وما تحمله في ذاتها من طموحات، وعمل مزعج، وزملاء وزميلات كانوا يسعون إلى عرقلة مسيرتها في الدراسة.

وكانت أول من يعترف بأنها صادفت في حياتها أحداثاً سعيدة وتجارب ساهمت في نموها وتطورها. وكان من هذه الأحداث والتجارب لقاؤها بالمرشدة، شارلوت، في حفل أثناء العطلة الأسبوعية أقامته عائلة من الجوار. وكان الحدث الآخر قضاء ساعات في زيارة ابنتها المصابة في ذلك الحادث الأليم، في المشفى حيث كانت تعالج.

أدركت مريم، وهي تستعرض الخط الزمني لحياتها أن في حياتها من "المؤازرين المستترين"-أشخاص أسهموا في نموها وتطورها-أكثر مما كانت تعتقد. ومن هؤلاء والدتها وابنها البكر، ومدرس طلاب السنة التاسعة، وأول مشرف لها، ورئيسة الممرضات في المشفى الذي كانت ترقد فيه ابنتها، وهي

تحتضر، وعمتها التي كانت تؤثرها دون سواها، ومحاضر اختصاصي بتشجيع المستمعين عرفته في إحدى المؤتمرات.

وعلمت عندئذٍ مقدار التحول الذي طرأ على تفكيرها مع مرور الزمن. ولكن بدلاً من أن تدع التغيير يحصل لها تعلمت كيف تتعامل مع التغيير وأصبحت في النهاية أداة تغيير للآخرين. لقد أصبحت شخصاً فاعلاً يتعامل مع الأحداث بروح عملية إيجابية، فتولت المسؤولية عن توجيه حياتها بقبول المجازفة والجرأة على الحلم.

ولقد جعلها إنجاز تمرين الخط الزمني، كما هو معروض في التمرين 1-1 تدرك كم من الأشخاص أعانوها وهي تمضي في رحلتها. وفي هذا تقول مريم: "لم أكن أدرك كم كنت محظوظة في حياتي؛ كنت أعلم أني صادفت قدراً من الحظوة، إنما ليس بهذا القدر. ولقد طغى علي عندئذٍ شعور غامر بالامتنان ودافع يحملني على الاتصال من جديد ببعض هؤلاء الأشخاص. كذلك أصبحت أكثر إدراكاً للأسباب التي أثارت لدى الرغبة في أن أكون مرشدة. كان لدي شعور قوي بأن علي أن أرد بعض عطاءات الآخرين والتي كان من حسن حظي أنني قد تلقيتها منهم."

تأثير الخط الزمني على الإرشاد:

في كتاب "تكوين حياة" (1989) تصف المؤلفة ماري كاثرين بايتسون الرحلة التي مضت فيها لتطوير حياتها على أنها تكوين لصلات مع صديقاتها. ونرى النساء اللواتي كن جزءًا من تكوين حياتها، يدخلن ويخرجن من حياتها في مراحل وأزمنة وأماكن مختلفة. وقد ساهمت كل منهن في تكوينها وما صارت عليه الآن وهي تذكرنا بأن "الماضي يفضي إلى الحاضر، والخطوات التي تقود إلى الحاضر الراهن ترسم الدروب المؤدية إلى المستقبل."

التمرين 1-2 هو استمرار للتمرين السابق، ويدعوك للنظر فيما تعلمته من الذين أرشدوك وكانوا جزءاً من تكوين حياتك واكتشاف كيف أثر هذا التعلم عليك كمرشد.

رحلة المسترشد:

لم تكن مادلين قد أولت تجاربها مع الإرشاد أي قدر من التفكير بعد أن انتهت تلك التجارب. وكانت مادلين قد انتقلت إلى المنطقة الجنوبية الغربية بعد ثلاثين سنة من عملها في تجارة العقارات. ولم تمض إلا شهور قلائل حتى غدت تنشط بالعمل في الجمعية التي تتولى إدارة المجمعات السكنية، ثم انتخبت هناك مسؤولة في الجمعية. وبعد ثماني سنوات من رئاسة مجلس الإدارة أصبحت تتلهف للانتقال إلى مجال أوسع، لولا أنه لم يكن هناك من يتمتع بالخبرة أو المعرفة بقضايا إدارة العقارات ليخلفها في المنصب. ولكي ينشئوا بسرعة جيلاً جديداً من القياديين في العمل اتفقت مادلين وأعضاء مجلس الإدارة على وضع استراتيجية لإقامة علاقات إرشادية مع من يعدونهم من جيل الشباب لتسلم أعباء قيادة العمل، بحيث يتخذ كل مدير مريداً ليعلمه أسس العمل في مراكز المسؤولية.

التمرين 1-1

بناء الخط الزمني للرحلة

التعليمات: يمثل الخط في الإطار أدناه رحلتك كراشد من الماضي حتى الحاضر. ارسم الخط الزمني للرحلة مثل هذا الخط الأفقي على الصفحة.

1- ضع رسماً لرحلتك على خط الزمن، مستخدماً الكلمات أو الرموز أو الرسوم. دون الأحداث البارزة في الفراغ فوق خط الزمن والتي كان لها أبلغ الأثر في حياتك، فضلاً عن المحطات الرئيسة والتحولات التي طرأت عليك أثناء الرحلة. ولست ملزماً أن تحصر جهدك بالأحداث المتصلة بالعمل، أو الأحداث التي تتعلق بالإرشاد. ركز انتباهك على الأحداث والمحطات البارزة، والتحولات (الإيجابية والسلبية) التي كان لها أثر على تطورك.

2- تحول بعدئذٍ إلى الفراغ تحت خط الزمن:

- حدد الفرص التي كان لها أثر على حياتك وساعدتك على النمو والتطور
- حدد العقبات التي اعترضتك في رحلتك.
- دون الأفراح غير المتوقعة-المناسبات والتجارب التي لم تخطط لها، إنما حصلت مصادفة

3- راجع المخطط الزمني للأحداث، اذكر أثناء ذلك أسماء أشخاص صادفتهم وأسهموا في تطورك.

4- ما هي الدروس والتغيرات المهمة التي طرأت على تفكيرك؟

5- ما هي الدروس التي برزت لك وأنت تدرس الخط الزمني للتجربة؟

obeikandl.com

التمرين 1-2

التأمل في خط الزمن الخاص بك

التعليمات: فكر بتجاربك في الإرشاد والأشخاص الذين بادروا إلى إرشادك، ووفروا لك الدعم والمؤازرة وأمدوك بالقوة

المرشدون الذين أرشدوني كانوا:

في أية مرحلة من رحلتك برزوا في حياتك؟

ما طبيعة تلك التجارب؟

ما الحكمة التي تعلمتها من كل مرشد؟

ماذا تعلمت من عمل المرشد؟

ماذا يمكن أن تفيد من معرفتك بعمل المرشد في المساهمة بتطورك ذاتياً كمرشد؟

ماذا تعرف عن حال المسترشد الذي يسعى إلى الإرشاد؟

obeikandl.com

وحين علم غوردون بأن ثمة منصباً شاغراً في مجلس الإدارة تطوع فوراً للخدمة. وقد ذكر أنه كان "يبحث عن عمل يشغله" واعتقد أن "هذه الفرصة ربما تكون عين ما ينشد". ولكن مادلين لم تكن لتقتنع بأنه كفء لتوفير القيادة اللازمة، إلا أن زملاءها لم يروا رأيها عند التصويت. وكان الرأي عندها أن غوردون هذا "رجل وإن كان يتمتع بقدر كبير من اللطف والكياسة"، إنما يريد إشغال وقته بعمل ما. وكان من أسباب قلقها الفجوات التي تتخلل معرفة غوردون بقضايا العقارات ومشكلاتها فعرضت عليه أن تكون له المرشد ليحيط بهذه القضايا.

ولقد أمضت مادلين بعدها أسبوعاً في التحضير لجدول الأعمال وتوفير المواد مما يلزم لتوجيه غوردون في ما رأت أنه بحاجة إلى معرفته. ولكن حين عرضت عليه اللائحة وجد في الأمر إهانة.

وتبين عندئذٍ أن ما افترضته مادلين عن معارف غوردون كان خاطئاً. ذلك أنه كان فيما مضى مالكاً لشركتين تختصان بالمقاولات ويحمل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال؛ كما أن ابنه تولى إدارة منشآت عقارية لكسب العيش. وإذن فما كان يحتاج إلى معرفته يختلف عن معارف مادلين بسبب من اختلاف الخبرة. ولو كانت هي اكثر معرفة برحلة المريد قبل إعداد جدول الدراسة والمواد اللازمة لكانت بدأت العلاقة بينهما على نحو مختلف مما تهيأ لها.

ومما يتفق مع الطبيعة البشرية أن نسقط تجاربنا وواقعنا على الآخرين ونحن نقيم طبعاً افتراضات بشأن الآخرين وخبراتهم. كذلك نملأ الفراغات أحياناً حتى تكتمل الصورة ونحن لا نملك إلا القليل نسبياً من المعلومات. ولكن على المرشدين أن يحذروا الوقوع في الغواية ويكونوا على وعي بما يفرق بين رحلتي كل من المرشد والمسترشد.

إن التمرين 1-3 يتضمن سؤالك أن تفكر في رحلة المسترشد المتدرب لديك في الوقت الحاضر أو في المستقبل. استخدم قلم رصاص في التدوين لإتمام التمرين، لأن المعطيات المتوفرة لديك الآن، غير تامة على الأرجح خاصة إذا كان يتعلق بمريد محتمل.

يقصد بهذا التمرين أن يساعدك على امتلاك وعي أفضل بالمكان والمسترشد الذي تتولى إرشاده، وليس إنشاء مخطط زمني مفصل كامل كما كان الأمر في التمرين السابق. فإذا كنت تلم من قبل بشيء عن هذا الشخص فإن هذا التمرين يوفر لك طريقة لامتحان صحة افتراضاتك وإدراكاً واضحاً للعوامل التي قد تؤثر في العلاقة التعلمية.

obeikandl.com

التمرين 1-3

الخط الزمني للمريد

التعليمات: ما هي تصوراتك عن كيف كانت رحلة مسترشدك؟ ابدأ من الحاضر ثم ارجع إلى ما قبله ولتكن واسع الأفق، حدد العلامات البارزة على الدرب، الخبرات والأحداث وفق الخط الزمني في الإطار أدناه.

1- ماذا تحتاج إلى معرفته عن المسترشد لتكون أفضل إدراكاً لرحلته؟

2- إذا كنت ترغب بمزيد من المعلومات، فما هي الأسئلة التي تود أن تطرحها على المسترشد؟ ما هي المعلومات التي تستطيع الحصول عليها من مصادر أخرى؟

3- ما هي الأفكار المعمقة التي أثارتها لديك رحلة مسترشدك عن استعداده للتعلم؟

obeikandl.com

ومن الطرق الممكن اتباعها لتفادي النزوع إلى استخدم النهج الذي يقول إن مقاساً واحداً يناسب الجميع، حين تتولى الإرشاد لعدة أشخاص معاً هو أن تفكر بالإجابات عن الأسئلة في التمرين 1-3، وبالنتيجة تصبح مدركاً للفجوات المعرفية لديك التي تعترض الرحلة التطورية التي سيخوضها مسترشد معين. ويفيد إنجاز هذا التمرين في التعرف إلى الاحتياجات المحتملة والنقاط الممكنة لبدء المحادثة. فإذا وجدت صعوبة في إنجاز الخط الزمني للمسترشد لشح المعلومات التي ينبغي أن تستند إليها في المتابعة فقد يكون ذلك إشارة لتستمد بعض المعلومات الأساسية من الشخص الذي تتولى إرشاده بطرح الأسئلة اللازمة لردم الفجوات. فما إن تجري محادثة مع المسترشد حتى يتوفر لك ما يمكنك من إتمام الخط الزمني للرحلة.

رحلة الذات والآخر:

إن رحلة العلاقة الإرشادية هي رحلة الذات والآخر وهي بالتالي رحلة معقدة. ومن المهم المحافظة على الاختلافات وعدم محاولة فرض التشابه قسراً على الرحلات، "لأن علاقات العمل مهما يكن نوعها إنما تنتعش بالاختلاف والالتزام المتبادل في آن واحد" (Bateson, 1989, p. 78) إن خطوط الزمن في التمرينين 1-1 و 1-3 تفيد بالإحساس بالمكان الذي تتواجد فيه مع المسترشد. أما التمرين 1-4 فهو القطعة الثالثة من لوحة الرحلة. وعليك أن تدرس هذه المرة المكان حيث تتواجد على خط زمن رحلتك بالمقارنة مع الموقع الذي يكون فيه المسترشد أو سيكون فيه وأثر الفجوة في تيسير عملية التعلم.

بدأ نايلز حياته المهنية مدرساً ثم تحول في ما بعد للعمل في حكومة المدينة حيث ظل يعمل طوال عشرة سنوات. ولقد تطوع في الخدمة الاجتماعية ليعمل مرشداً في برنامج لتأهيل الطلبة للعمل. فحاول إنجاز خط البيان الزمني الخاص بالمسترشد (التمرين 1-3) قبل لقائه الأول بجوليانا، المرشحة لأن يكون

مرشداً لها، وحاول بالاعتماد على ما لديه من معلومات عنها أن ينجز التمرين على أكمل ما يستطيع، وكان يعود إلى التمرين، بعد عدة أحاديث معها، ليرمم النواقص فيه. فلما أتم التمرين بالشكل المرضي شعر بأنه بات أفضل استعداداً لإتمام خطة الرحلة (التمرين 1-4)، وصار قادراً نتيجة لذلك على النظر إلى العلاقة الإرشادية بمنظور أشد وضوحاً من ذي قبل.

ولقد أدرك نايلز، مع أنه كان شديد الرغبة بتقديم المعونة، بأن الوقت قد لا يكون كافياً لإنجاز المهمة نظراً لحاجة جوليانا للإنجاز السريع. وكان هو ذاته قد قرر العودة إلى المدرسة مؤخراً، وعليه التحضير للقيام بإجراء الاختبارات التحصيلية اللازمة في الشهور القليلة التالية. وعوضاً عن أن يفوت فرصة الإرشاد حيث يمكن أن يكون ذا فائدة، شاء أن يصارح بأمره منسق النشاط الإرشادي الذي كان قد اتصل به وبجوليانا أيضاً بشأن ترتيب الاتصال بينهما. وقد أتاحت للمنسق وجوليانا صراحة نايلز في عرض ضروراته أن يرسما استراتيجيات عملية تراعي ما يواجهه من ضيق في الوقت وتسمح لجوليانا أيضاً بتحقيق احتياجاتها، ولسوف تكون مهيئاً، حالما تتم وضع المخطط الزمني للرحلة كما في التمارين 1-1 حتى 1-3 ضمنا، لتحليل الفوارق ودراسة الآثار المترتبة على تعلم مريدك.

التمرين 1-4

ورقة عمل الرحلة: مضامين لتيسير التعلم

التعليمات: انظر إلى خط الزمن المتعلق بك في التمرين 1-1 ثم إلى خط الزمن الخاص بالمسرشد في التمرين 1-3 وتبين موقعك الآن في خط الزمن الخاص بك وأين سيكون موقع مسترشدك فيما بعد أو الآن. ثم أجب على الأسئلة التالية:

1- ما هي الهموم والقضايا التي تثيرها هذه المقارنة لديك كمرشد؟ هل هناك فوارق ذات شأن في خبراتك الحياتية؟ أين تقع أكبر الفجوات في خبراتك؟

2- ما هي الهموم والقضايا التي تثيرها المقارنة لديك بشأن الاحتياجات والأهداف التعلمية لمريدك (المحتمل)؟

3-ما هي التصرفات أو الأساليب التي قد يكون لها تأثير إيجابي على العلاقة الإرشادية؟

4- ما هي التصرفات أو الأساليب التي قد تؤثر سلباً على العلاقة الإرشادية ؟

5- أي استراتيجيات يمكنك استخدامها للتغلب على هذه المؤثرات السلبية؟

obeikandi.com

استخدام الخبرة في التهيئة للعمل:

التجربة والتطور أمران متداخلان. واستخدام المرء تجربته المعاشة هو الكتاب الذي يتعلم بواسطته اكتشاف الذات والتعلم (Lindeman, 1989)؛ كذلك هو أقوى ما لدينا من أدوات التعلم. والمرشدون الذين يقدرون على النظر بصورة نقدية إلى تجاربهم ويتعلمون من دروسها هم الأقدر على أن يكونوا مثال الفكر النقدي في تفاعلاتهم الإرشادية.

باري، وهو شديد الشغف بلعبة الغولف، مثال للشخص الذي يستطيع النظر في خبراته والتعلم منها. ولئن كان باري يهوى اللعبة إلا أنه لم يكن بارعاً فيها دائماً. ولقد اضطر أن يدرب نفسه على التأني والتركيز والدأب على تصويب نظراته إلى الأمور. وكان قد أدرك، نتيجة حديثه مع مرشده، أن هذه المبادئ عينها هي التي أدت إلى انهيار عمله التجاري فأخذ عندئذٍ يحدث تغييرات كبرى في نهجه بالتنظيم وإنجاز مشاريعه في العمل.

يتيح التمرين 1-5 لك فرصة لاستخدام ما اكتسبته من التعلم في الماضي في التهيئة لعملك في الإرشاد. دون استجابات سريعة متلاحقة كطلقات الرصاص؛ ثم قم بمراجعتها فيما بعد وتوسع في الإجابة أو استخدم المعطيات التي توفرت لك أثناء محادثتك مع مريدك. وإذا وجدت المساحة المتاحة للإجابة عن أسئلتك ضيقة فبوسعك أن تبدأ بتدوين هذه الأسئلة في دفتر باعتبارها موضوعات. وقد تدون أول ما يتبادر إلى ذهنك من كلمات وعبارات وأنت تقرأ الأسئلة. ولربما تؤثر الحوار كطريقة لطرح الأسئلة. ثم أجب على الأسئلة الفكرية بعد أن تكون قد أنجزت المواد الأربعة الأولى على النحو الذي تطمئن إليه. وهذا التمرين يتطلب منك تقدير مستوى الصعوبة التي خبرتها في تناول هذه الأسئلة. وهذه نقطة مرجعية تعتمد عليها وأنت تثير هذه الأشكال ذاتها من الأسئلة مع المسترشد. فمثلاً إذا واجهت صعوبة في الإجابة عن هذه الأسئلة

فلك أن تقول للمسترشد: "انظر، إني أعلم أن هذه أسئلة تصعب الإجابة عليها. وأنا أطرح هذه الأنواع من الأسئلة ذاتها على نفسي، وبصراحة يستغرق الأمر مني بعض الوقت لآتي بأجوبة مرضية لي. وقد وجدت أن طرح السؤال على نفسي عما تعلمته من تجاربي الشخصية قد ساعدني على تحسين أدائي".

وجدت إنجيلا، وهي معلمة مرشدة تعمل في برنامج للتعلم عن بعد وتشرف على عدد من الطلاب المريدين، طريقة فعالة لمساعدة المريدين في نقد تجربتهم، وكانت كلما اشتركت معهم في مشروع تطبيقي، تعمد إلى نصحهم بالكتابة في دفاترهم عما تعلموه من التجربة. كذلك كانت تشجعهم على المضي بما تعلموه إلى مستوى أعلى بمراجعة موضوعهم قبل الانتقال إلى المشروع التالي. ثم تشجيعهم في نهاية المشروع الثاني على تناول موضوع آخر. ثم تعود فتطلب منهم قبل البدء بالمشروع التطبيقي التالي مراجعة كل الموضوعات السابقة.

obeikandl.com

التمرين 1-5

استخدام التجربة في تأسيس عملك

التعليمات: الهدف من هذا التمرين أن يوفر لك منظوراً جديداً تتعرف من خلاله مؤدى التأمل في التجربة بشكل واع والتعلم من هذا التأمل-ما هي خبرة أن "تجلس عند قدمي حياتك وتتعلم منها" .(Berends, 1990,p.8) وهذا، التمرين، يجعلك على تماس ببعض ما عرفته من تجارب يمكن أن تساعدك في تيسير تعلم المريد.

1- دون إجابات متلاحقة أو كلمات ترد إلى ذهنك عن الأسئلة من 1 لغاية 4

2- في وقت لاحق راجع إجاباتك لتتبين إن كانت تثير لديك استجابات إضافية

3- أكمل الأسئلة التأملية بعد مراجعة إجاباتك.

4- بدلاً من ذلك، أو بالإضافة إليه، ربما ترغب في الطلب إلى مسترشدك إنجاز هذا التمرين ومناقشة أثر تجربة التأمل لديهم. إنك تستطيع، بعد هذا، وضع التعلم في موضعه الصحيح بقولك "إن التأمل في التجربة هو جزء من التعلم؛ ولسوف يوفر لك هذا نظرة أولية عما هي طبيعة التعلم".

1- ماذا تعلمت من أخطائك؟

2- ماذا تعلمت من نجاحك؟

3- ما هي المعضلات التي تواجهها يومياً؟

4- ما هي الدروس التي تعلمتها من هذه التجارب؟

أفكار تأملية

1- ماذا كان حالك وأنت تواجه هذه الأسئلة؟

2- ما هو في تقديرك مستوى الصعوبة؟

سهل ---------- صعب

3- ماذا علمت عن نفسك أثناء أداء هذا التمرين؟

openkanal.com

رؤية الترابطات:

يتأثر التعلم بالتجربة الماضية والأوضاع الراهنة. والايكولوجيا بأكملها (البيئة التي نعيش فيها والقوى المؤثرة) تتدخل في خلق مناخ للنمو. والايكولوجيا: هي مجموعة القوى الحاضرة دائماً والتي تدفع وتجذب وتوجه أفعالنا في اللحظة الراهنة: وهناك قوى عديدة تؤثر فينا وتشكل الايكولوجيا الشخصية، وهي في ذلك شديدة الشبه بنظام البيئة التنظيمية أو البيولوجية، وهذه القوى تؤثر في شبكة العلاقات المتبادلة في نطاق بيئتنا الشخصية.

الاتصال بين الايكولوجيا والإرشاد:

إن لكل منا ايكولوجيا شخصية خاصة به-أي شبكة من العلاقات (Helgeson, 1995) والقوى التي تفعل فعلها في حياتنا في أي لحظة. فمثلاً، برينس هو أب، وابن، وعالم بيولوجيا، وبستاني، وطالب، وموسيقي، وعداء، ومرشد. ولمتطلبات عمله ووضعه كأب تأثير مباشر على مقدار الوقت المتاح له لعلاقته الإرشادية. كذلك يعاني الرجل من قلق يستبد به بسبب مرض والدته كما أن بيته كان قد أصيب بصاعقة مؤخراً. إن قوى مباشرة وغير مباشرة مثل هذه تؤثر فينا طوال الوقت، سواء وعيناها أم لم نعها. والعرض 1-2 يبين بعض القوى المحيطة ببرينس.

إن انخلاع برينس مادياً عن بيته وقلقه على حالة والدته المريضة يمكن أن يؤثرا بسهولة على دوره كمرشد. والعرض 1-3 يلخص كل الآثار التي تنال من وقته. فالتأثير على وقته كبير، ولذلك فقد يكون أن هذا هو الوقت الذي ينبغي عليه أن ينقطع فيه فترة عن علاقته الإرشادية. ومن جهة ثانية قد يكون عمله الإرشادي فترة استراحة طيبة من عالمه القلق حالياً.

إن إدراك ايكولوجية المسترشد الشخصية هي معرفة ثمينة ذلك أن هذه

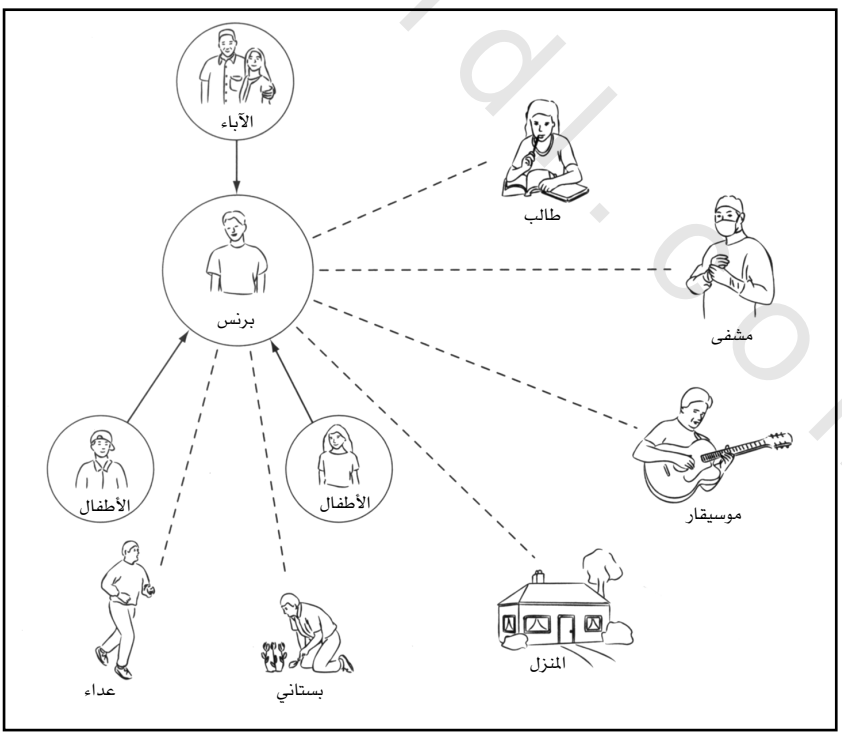
الإحاطة توفر للمرشد إشارات مفيدة حول التوقيت المناسب للحث والدفع والتراجع. كما أن هذه المعرفة تساعد في توضيح ردود فعل المسترشد وسلوكه وتفكيره.

حدد الايكولوجيا الخاصة بك:

فكر في ايكولوجيا حياتك الآن-أي شبكة العلاقات والقوى التي تؤثر فيك. ارسم دوائر أو أي رموز أو خطوط أخرى لكي تقدم صورة كاملة قدر الإمكان كما في التمرين 1-6. ثم أضف أسهماً (لتظهر الأثر المباشر) وارسم خطوطاً من نقاط (لتبين الأثر غير المباشر) لتوضيح العلاقات المتبادلة بين الرموز أو الرسوم (القوى) ببعضها التي كنت قد عرفتها.

العرض 2-1

ايكولوجية برينس



obeikandl.com

إذا كان على المرشدين تيسير تعلم المسترشدين فإن أفضل مدخل لهم هو تلمس القوى ذات الأثر في حياتهم. ما هي الأمور الأخرى التي تشغل حيزاً من حياتك الآن وقد يكون لها تأثير على علاقتك الإرشادية؟ ادرس بعض القوى المباشرة وغير المباشرة التي من شأنها أن تؤثر في علاقتك الإرشادية. قد لا تستطيع أن تملأ الشبكة في التمرين 1-7 كلياً في هذا الوقت. في هذه الحالة، عد إلى التمرين فيما بعد.

يتيح ازدياد إدراك الأثر الديناميكي للايكولوجيا في العلاقة الإرشادية للمرشد أن يرى ما وراء الوضع الإرشادي الراهن.

العرض 1-3

تأثير القوى على برينس

القوى	تأثير مباشر	تأثير غير مباشر
مرض الوالدة	يستغرق مقداراً غير محدود من الوقت.	دائماً بانتظار مكالمة هاتفية.
احتياجات المسترشد	لا أستطيع أن أوفر الوقت الذي أرغب به للعلاقة.	لا أقوم بالعمل كما ينبغي أو العمل الذي يحلو لي.
البيت	ترك البيت أفسد علي جدول أعمالي اليومية.	لا أجد أي شيء أبحث عنه؛ عليَّ أن أعيد تنظيم برنامجي اليومي.
الأبوة	لا أستطيع قضاء الوقت كما يحلو لي مع أطفالي.	أشعر بالراحة بين أطفالي. أنه منعش حقيقي لنفسي، خاصة الآن!
أعمال الحديقة	لا وقت لدي. آسف. أفتقد هذا النشاط.	هناك دائماً سنة قادمة.
تأثير محتمل في العلاقة الإرشادية: سلبي، لا يمكنني القيام بمهام العلاقة، وإن كنت شديد الرغبة بذلك دون أن أشعر بالذنب لعدم قيامي بشيء آخر.		

يستطيع المرشدون زيادة إدراكهم للقوى التي تؤثر في الشركاء في الإرشاد بالتعرف إلى مسترشديهم والنظر في مختلف القوى التي من شأنها التفاعل في إطار العلاقة الإرشادية. ويساعد الوعي في توقع المطبات على الطريق.

إن معرفة المسترشد لا يعني معرفة كل شيء عن ذاك الشخص. بل يعني توفر إحاطة جيدة بشخصيته وماذا يستطيع إضفاءه على العلاقة الإرشادية ومساعدة المرشد على التواصل وتيسير التجربة التعلمية لتكون أكثر غنى. وغالباً ما يكون حسن الإصغاء وطرح أسئلة عميقة كافياً للحصول على المعلومات المفيدة لتحقيق الهدف. وإن بعض المرشدين يعمدون إلى تدوين الملاحظة في نهاية كل جلسة عن أحداث وأشخاص لهم أهميتهم أو أمور تشغل تفكير المريد وكان قد أوردها في أحاديثه وتبيان نقاط محددة ذات صلة لتناولها في اللقاء التالي. والحق أن المرشدين الذين يدركون قوة الخبرة والايكولوجيا هم أفضل استعداداً لتيسير العلاقة التعلمية.

التمرين 1-6

بيئتك (الايكولوجيا) الشخصية الخاصة بك

التيسير:

على المرشدين أن يتحلوا، فضلاً عن امتلاكهم الخبرة والتجربة، بمعرفة مهارات إجرائية معينة لتيسير عملية التعلم الفعال. والتيسير مفهوم جديد نسبياً، جذوره في مبادئ تعلم الراشدين، وتنسب إلى حد بعيد إلى أعمال مالكولم نولز (1980). ولئن كان التيسير يوصف أحياناً بأنه مهارة لينة فإنه مهارة عملية مطلوب توفرها في من يتولون إرشاد الراشدين. والتيسير يصعب تعريفه. وقد تكون كلمة تمكين المرادف الأقرب إلى وصف عملية التفاعل الديناميكي الذي يقتضيه تسهيل تعلم الكبار.

على من يقوم بالتيسير، حسبما يقول مالكولم نولز (1980)، أن يحقق التالي:

- إرساء مناخ يساعد على التعلم.
- إشراك المتعلمين في التخطيط، لكيفية تعلمهم وماذا سيتعلمون؟

obeikandl.com

التمرين 1-7

تأثير القوى

القوة	تأثير مباشر	تأثير غير مباشر
تأثير محتمل في العلاقة الإرشادية		

obeikandl.com

- تشجيع المتعلمين على وضع أهداف التعلم الخاصة بهم.
- تشجيع المتعلمين على تعيين واستخدام مجموعة من المصادر لبلوغ أهدافهم.
- مساعدة المتعلمين على تطبيق وتقويم ما تعلموه.

يقوم المرشدون بتيسير التعلم بطرق عديدة، وهم يصغون طوال الوقت، ويفوضون، ويدربون، ويتحدون ويعلمون، ويتعاونون، ويساعدون، ويعاونون، ويدعمون، ويعجلون، ويسهلون، ويبسطون، ويتقدمون، ويشجعون. إن "ميسري التعلم يرون أنفسهم مصادر للتعلم أكثر منهم معلمين يعطون التعليمات ولديهم كل الإجابات عن كل سؤال" (Brookfild, 1986, p.63).

وفي عملية التيسير ذاتها ثمة انسيابية ملازمة لها. ولكن عملية الجريان هذه تستغرق عند بعض المتعلمين وقتاً أطول مما تستغرقه عند البعض الآخر. ذلك أن تجربتهم المعاشة والايكولوجيا وظروف حياتهم تتطلب في البداية دعماً وتوجيهاً أعظم. أما غيرهم فإن حاجتهم للدعم أقل نظراً لأنهم أكثر من أقرانهم استعداداً وتلاؤماً مع عملية التيسير.

والتأمل الذاتي (الاستبطان) لعملية التيسير في التمرين 1-8 يوفر لك فرصة للتفكير في عملية التيسير. تأمل خبرتك في تيسير تعلم شخص آخر أو ملاحظاتك عن شخص آخر اضطلع بهذا الدور.

الاعتراف بأساليب التعلم:

يقول بروكفيلد (1986، ص64): ثمة عنصر هام في تيسير تعلم الراشد هو مساعدة المتعلمين على إدراك خصائص أساليبهم في التعلم". ويشير أسلوب التعلم إلى أنماط الاستجابات المفضلة التي يستخدمها شخص معين في وضع تعلمي.

توفر التمارين في هذا الفصل وبقية فصول الكتاب فرصاً يستفاد فيها من الكثير من التجارب والمشكلات والأوضاع، والحوافز الفريدة. التي يدخلها المرشدون في عملية التعلم واستخدام تلك المعرفة في الدعوة إلى علاقات تعلمية فعالة. أما كيف ستؤثر هذه التمارين في خبرة المتعلم فيختلف باختلاف أسلوب التعلم.

لإحاطة المرشد بأسلوب المسترشد في التعلم آثار في تيسير العلاقة التعلمية. ذلك أن من شأن هذه المعلومات أن تساعد المرشد في معرفة الوقت المناسب للتقدم والتوقف، وكيف يكون تقدير أساليب معينة من التعلم والتي تساعد في تيسير التعلم.

وفيما يلي بعض الخطوط العامة المتعلقة بمعظم أساليب التعلم:

تحديد سرعة التعلم: إن سرعة التعلم تختلف باختلاف الأفراد وغالباً ما تعيقها حاجات الفرد. فيعمد المتعلمون أحياناً إلى الانسحاب أو التجنب حين لا يشعرون بالارتياح. وهذا الإعلان الذاتي بإيقاف.

obeikandl.com

التمرين 1-8

التأمل (تأمل الذات): التيسير

تعليمات: فكر بتجربتك في تيسير تعلم شخص آخر. أو تذكر تجربة شخص لاحظته وهو يعمل على تيسير تعلم شخص آخر. ثم أجب على الأسئلة التالية:

1- صف تجربة كان هدفها تيسير تعلم شخص آخر.

2- ما الذي فعلته؟ وما الذي فعله المتعلم؟

3- ما هي العوامل التي أدت إلى إنجاح أو إحباط جهودك؟

4- ما هي الدروس التي تعلمتها من تجربة التيسير تلك؟

5- ما هو الوصف الذي تجد أنه أفضل تعبير عن شعورك حيال تلك التجربة؟

6- ما هو الأمر، إن وجد، الذي تود أن تؤديه بشكل مختلف لتيسير تعلم مريدك؟

obeikandl.com

التعلم هو جزء من عملية التعلم أيضاً، ولا بد من التسليم به.

عين توقيت التدخل اللازم للنمو. يحتاج المرشدون إلى فهم موقع مريديهم من الناحية النمائية. فليس لهم أن يفترضوا بهم الاستعداد. ومن هنا الأهمية البالغة للإعداد للشراكة. فمن السهولة بمكان أن يأتي المرشد بافتراضات خاطئة، إذا لم يتم إرساء علاقة صريحة منفتحة.

اسع إلى التعلم بالتعاون. التعاون عمل إبداعي. والدليل "أن البشر يعملون معاً لإنجاز شيء ما لم يكن موجوداً قبل قيام التعاون فيما بينهم، شيء لا يوجد ولا يمكن أن يوجد على وجه تام في حياة كل فرد من المتعاونين على حدة (Peters and Armstrong, 1998, p. 75).

استمر بالتركيز على التعلم. الإرشاد ليس مباراة في الكيمياء. فينبغي ألا ينشغل الشركاء بقضايا شخصية. بل أن يثابروا على الموضوع الأساسي: التعلم.

أقم العلاقة أولاً. ولسوف يتبع ذلك التعلم. إلا أننا غالباً ما نجد أن المرشدين والمريدين لا يفسحون وقتاً لتأسيس المناخ المناسب للتعلم.

بنية العملية. إن من شأن المشاركة في المسؤولية عن بناء العلاقة التعلمية (حتى في إطار علاقة تعلم غير رسمية) أن تحدث تحسيناً في جودة التفاعل.

الدعم والتحدي والرؤية:

يستخدم المرشدون الناجحون مجموعة من الأساليب تكفل أن يواجه المسترشد التحدي على الوجه الملائم وتوفر الفرصة لتعيين مختلف نقاط القوة في تعلمه واستغلالها. ويحدد دالوز (1999) ثلاثة مكونات لقيام علاقة إرشادية فعالة: الدعم والتحدي والرؤية.

الدعم هو شرط أولي لتمكين العلاقات الإرشادية. وفي هذا يصف دالوز

الدعم بأنه القوة المحركة، لتوفير مجال آمن والاحتفاظ به، حيث يمكن للطالبة أن تتعرف إلى حاجتها إلى أسباب الثقة." (ص209). والمرشدون يملكون الأسباب لمنع قيام عقبات محتملة، وذلك بتعيين متى وأين يتطلب منهم الأمر توفير الدعم.

ويشار إلى التحدي أحياناً بأنه توتر إبداعي ينشد التبدد، أو فرصة للتمدد أو التهديد. وحين يعمد المرشدون إلى اختصار الدورة التعلمية بتقديم الإجابات فإنهم بذلك يختصرون العملية التعلمية التي يسعى فيها المسترشدون إلى اكتشاف الإجابات بمواجهة التحدي الماثل أمامهم. والتغذية الراجعة هي الأداة الأقوى في مساعدة المتعلمين على مواجهة التحديات. ذلك أنها توفر الوسائل لإجراء نقاش، وإثارة الصراع بين الأفكار، وبناء الفرضيات العلمية ووضع المعايير الرفيعة (Daloz, 1986).

إن أهمية الرؤية في الإرشاد لا تنال حقها من التقدير. ويقدم المرشدون رؤاهم بطرق متنوعة. ومن هذه الطرق: القيام بتمثيل دور سلوك معين. كما أنهم بذلك يوفرون رؤية بعيدة بتذكيرنا بالتقاليد والطريق الذي سيظهر أمامنا. ونظراً لخبرة المرشدين فإنهم غالباً ما يعلمون المباهج القادمة. كما أنهم يحملون بأيدهم مرآة وعي الذات، وذلك ما يؤدي إلى توسيع رؤية المسترشد (دالوز، 1999).

استراتيجيات لتيسير التعلم:

هناك أمور محددة يستطيع المرشدون القيام بها لتيسير تعلم المسترشد. والاستراتيجيات الخمس التالية مفيدة على وجه الخصوص.

طرح الأسئلة:

إن طرح الأسئلة يحمل المرء على التفكير وبالتالي يشجعه على التعلم. وطرح الأسئلة التي تتطلب إجابات عميقة (مثل تلك الواردة في التمارين المعروضة في

هذا الفصل) تعين المريدين على تنظيم تفكيرهم وتحديد الأسئلة لإثارة التفكير العميق. ذلك أن من شأن الأسئلة أن تفسح الطريق لقيام حوار يفيد في التعلم أو قد توصد الباب دونه ويجب الالتزام بالأخلاق في السؤال (الالتزام بالبقاء في نطاق الأسئلة المناسبة للدور). وبدون ذلك، يسهل تجاوز حدود اللباقة والإنصاف.

ماذا تستطيع أن تفعل:

- سل أسئلة تدعم وتتحدى-مثلاً "هذه طريقة حسنة لوصف الثقافة. فكيف تطبق بعض هذا التفكير على العاملين؟"

- سل أسئلة تحفز على التأمل مثلاً "هل يمكنك أن تزيد في شرح ما تعني بقولك..."

- دع بعض الوقت للتأمل المتعمق-مثلاً: "يبدو من قولك وكأنما قمنا بخدش السطح. لنقم بمزيد من التفكير في الأمر ولنناقش الموضوع بمزيد من التفصيل في محادثتنا التالية".

إعادة صياغة البيانات:

المرشدون الذين يعيدون صياغة ما سمعوا يجنون وضوح الفهم وتشجيع المسترشد على سماع ما صدر منهم. وفي هذا فرصة لكسب مزيد من الإيضاح.

ماذا تستطيع أن تفعل

- أعد صياغة ما سمعت-بقولك مثلاً "أعتقد أني سمعتك تقول..."

- استمر في عملية إعادة صياغة العبارات وتبسيطها حتى يكون الموضوع واضحاً لديك ولم يعد لدى المريد ما يضيفه من المعلومات الجديدة-مثلاً: "أفهم من حديثك..."

التلخيص:

يفيد التلخيص في تعزيز التعلم، وهو تذكرة بما جرى ويسمح بتدقيق الفرضيات في عملية التعلم.

ماذا تستطيع أن تفعل:

- تداول الرأي في محتوى ما سمعته أو علمته أو أنجزته-مثلاً "لقد استهلكنا وقتنا اليوم... وخلال ذلك الوقت قمنا... وكان من نتيجة ذلك أن حققنا..."
- في التلخيص دع الإدلاء بالآراء والأحكام.
- تعامل مع حقائق الوضع، لا العواطف.

الإصغاء للسكون:

يوفر الصمت فرصة للتعلم. فمن الأشخاص من يحتاج لوقت للتفكير بهدوء. كذلك قد يشير الصمت إلى الاضطراب أو التشويش أو حتى الانزعاج البدني.

كيف تعالج الصمت والهدوء:

- لا تخش الصمت.
- شجع الآخرين على الأخذ بالصمت والهدوء.
- أفد من الصمت والهدوء كفرصة للتفكير-كأن تقول مثلاً "ألاحظ أننا كلما شرعنا في الحديث عن.... تنزعون إلى الهدوء. وأنا أتساءل عن السبب".

الإصغاء التأملي:

إننا كثيراً ما نسمع بأذنينا ما يقال لكننا لا نصغي فعلاً إلى ما يقال. وإنك حين تصغي وأنت تفكر بترو فإنك تسمع الصمت، وتلاحظ الاستجابات غير الملفوظة وترفع المرآة ليرى المريد نفسه في تلك اللحظة.

obeikandl.com

ماذا يمكن أن تفعل:

- كن أصيلاً. فتقول، مثلاً: "ما أود أن أراه هو..".
- أوضح – فتقول مثلاً: "ماذا تعني بقولك...؟"
- قدم، التغذية الراجعة، مثلاً: لقد أنجزت عملاً عظيماً. وأود منك أن... وأنا أيضاً فكرت أن... في المرة القادمة، حاول أن..."

استخدام التفكير التأملي لتيسير التعلم:

دور المرشد هو تيسير التعلم بحيث تتصل المعرفة أو المهارات أو الكفاءات بالعمل في الحاضر والممكن في المستقبل. وهذا يقتضي البناء أساساً على تجربة المتعلم بما يوفر البيئة الملائمة للتعلم وتوفير التحدي والدعم والرؤية المناسبة للمتعلم.

وحين يكون عمل المرشد قائماً على مبادئ تعلم الراشدين، يعتبر المرشد والمسترشد كلاهما شريكين في التعلم وكل منهما يفيد من هذه العلاقة وينمو. وهذه عملية كينونة يشترك فيها كل من المرشد والمسترشد معاً. وفي النهاية، من المهم أن نتذكر أننا لا نستطيع أن نكون كما نريد بالاستمرار على ما نحن عليه" (De Pree, 1989, p.87) ولئن كنا نريد للمسترشد "أن يبحث، ويبحث من جديد" فإن علينا أن نكون ملاحظين واعين لهذه العملية. إن الفصل الثاني موضوع ليوسع من إدراكنا لدنياميات عملية التعلم باستقصاء دور السياق وأثره في العلاقة الإرشادية.