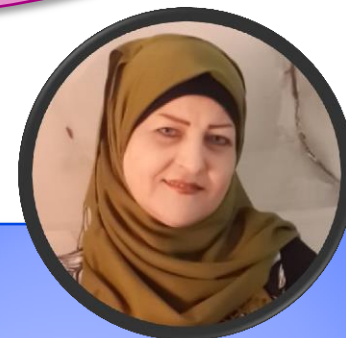




قسم
الارشاد النفسي والتوجيه التربوي



أستاذ المادة
الدكتورة تهاني انور السريح

أساليب إرشادية المرحلة الرابعة الدراسة الصباحية والمسائية

العام الدراسي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١

أسلوب الإرشاد المتمركز حول الحل

Therapy The solution - focused

يعتبر هذا الأسلوب الإرشادي من أحدث الأساليب الإرشادية المختصرة ، الإرشاد المتمركز حول الحل عبارة عن مدخل الى الإرشاد النفسي يؤكد على قدرات المسترشد ويركز على الحلول ، فالإرشاد المتمركز حول الحل نموذج جيد لمجموعات المدارس الإنسانية وكثير من المجموعات التطورية ، وهو ينطلق من وجهة النظر الإنسانية الإيجابية.

ويُعد هذا المدخل الإرشادي من أحدث المداخل الإرشادية النفسية ، إذ تعود نشأته الى أوائل الثمانينات من القرن العشرين على يد مؤسسه ستيف دي شازير (Steve de Shazer) العالم الأمريكي ورئيس مركز العلاج الأسري بمدينة (ميلواكي) بولاية (ويسكنس) الأمريكية ، وعلى الرغم من حداثة نشأته فإن تطبيقاته العملية وإسهامات الباحثين حول التقنيات التي يقدمها ومدى ملائمتها في التعامل مع الفئات الإجتماعية المختلفة تعتبر دليلاً على بدء إنتشاره .

ويمكن القول أن نشأة الإرشاد المتمركز حول الحل – على خلاف غيره من المداخل الإرشادية – رغم حداثة إلا أنه لاقى إهتماماً كبيراً لدى الممارسين في مجال الإرشاد والعلاج النفسي والخدمة الإجتماعية يمكن حصرها في الآتي :

أ - يعد مدخلاً إرشادياً وعلاجياً من أحدث المداخل الإرشادية .

ب - إستفادته من كل ما يحضر المسترشد لصالح العملية الإرشادية ، وعدم إستغراقه في الماضي للبحث عن الأعراض المرضية المسببة للمشكلة ونشأتها بقدر ما يتوجه مباشرة للبحث عن الحلول .

ج - توجهه نحو الهدف النهائي مباشرة .

د - إمكانية تطبيقه في الحقل التربوي وسهولة تدريب الممارسين له .

هـ - فعالية تعامله مع مشكلات الحياة اليومية ، حيث لا يجهد المسترشدين ولا يستنفذ أوقاتهم في خدمات إرشادية وعلاجية طويلة .

وهذا الأسلوب الإرشادي لا يستغرق في البحث عن الأعراض المرضية ولا عن العوامل التي ساهمت في نشأتها بقدر ما يوجه مباشرة الى الحلول التي تساهم في القضاء على المشكلة أو التخفيف من حدتها أو التكيف مع إفرزاتها ، ومن هنا فإنه إرشاد موجه ومباشر نحو الهدف النهائي الذي يسعى له المسترشد وهو الوصول الى التوافق النفسي والاجتماعي مع الذات ومع البيئة المحيطة .

ويمكن الإشارة الى بعض العوامل التي ساهمت في نشأة وتطور وشيوع استخدام الإرشاد المختصر :

١ - قلة عدد المختصين في مجال مهن المساعدة الإنسانية وعدم توفر الخبرة الكافية لدى البعض منهم .

٢ - ازدياد حجم ونوعية المشكلات الإنسانية التي يعاني منها الأفراد والجماعات والمجتمعات الإنسانية نتيجة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية المتسارعة والتي ساهمت في التأثير على نمط المعيشة وأنماط السلوك الإنساني .

٣ - قلة عدد المؤسسات التي يتم من خلالها تقديم أوجه الرعاية الاجتماعية .

٤ - نمط الحياة المتسارع والذي أصبح سمة هذا العصر فنجد معظم الأفراد ينشغلون بأمور حياتهم الى الحد الذي لا يتيح لهم الدخول في علاقات علاجية طويلة الأمد وهو ما يميز الأساليب العلاجية التقليدية .

ويؤكد الإرشاد المتمركز حول الحل على نواحي القوة والمرونة النفسية للفرد بالتركيز على الإستثناءات لمشكلاته والإستماع الى أفكاره عن الحلول ، ومن خلال سلسلة من التدخلات يشجع المرشد المسترشدون على زيادة تلك السلوكيات التي كانت فعالة معهم في الماضي .

ويؤكد الإرشاد المتمركز حول الحل على نواحي القوة والمرونة النفسية للفرد بالتركيز على الإستثناءات لمشكلاته والإستماع الى أفكاره عن الحلول ، ومن خلال سلسلة من التدخلات يشجع المرشد المسترشدون على زيادة تلك السلوكيات التي كانت فعالة معهم في الماضي .

هذا التوجه الإرشادي المفعم بالأمل يبني على أساس الأبعاد الإيجابية الموجودة مثل نواحي القوة لدى الشخص والحلول التي يتم بناؤها والتي كانت فعالة للفرد في ظروف أخرى ، ويتوازي الإرشاد المتمركز حول الحل مع علم النفس الإيجابي الذي يركز على ما هو صحيح وما هو مفيد للناس بدلاً من التركيز على العيوب ، ونواحي الضعف والمشكلات ، ومن خلال التأكيد على الأبعاد الإيجابية يصبح المسترشدون مشتركين سريعاً في حل مشكلاتهم ، وهذا ما يجعل هذا الإسلوب مدخلاً مفيداً في الإرشاد .

المبادئ في الإرشاد المتمركز حول الحل :

يرى ميتكاف (Metcoff ,1998) مجموعة من المبادئ يقوم عليها الإرشاد المتمركز حول الحل، هي:

أ – ركز على جعل مناقشات المجموعة غير مرضية .

ب – غير المشكلات بطريقة تفتح الاحتمالات .

ج – ركز على إستثناءات المشكلة .

د – علق على قدرات الأعضاء والمجابهة .

هـ – تجنب الميل للتركيز على التبصر في المشكلة .

و – ركز على سلوك المجابهة الإيجابية .

ز – نظر الى الأعضاء على أنهم أناس لديهم شكاوي من حياتهم وليس كأناس لديهم مشكلات معقدة.

ح – ساعد الأعضاء على إيجاد الحلول البسيطة .

ط – شجع أعضاء المجموعة على الدخول الى الحل بسهولة تدريجياً .

العلاقة بين المرشد المدرسي والمسترشد :

يقوم المرشد المدرسي المستخدم لأسلوب الإرشاد المتمركز حول الحل بدور فاعل ونشط وبيذل جهداً أكبر مقارنة بالأساليب الإرشادية الأخرى . ويتمحور الدور الأكبر للمرشد المدرسي حول مساعدة المسترشد في تحديد الأهداف العلاجية والمحافظة على تركيزه في إنجاز تلك الأهداف . وفي الشكل أدناه توضيح لأهم المهارات التي يجب على المرشد أن يكتسبها في علاقته مع المسترشدين :

الإستعداد لمناقشة كل شيء
وأي شيء يود المسترشد
مناقشته

Readiness to
discuss

التعاطف والمشاركة
الوجدانية

Empathy

التشجيع

Encouragement

الهدوء ورباطة الجأش

Composure

الهدفية

Purposefulness



ويمكن أن ننظر الى طبيعة العلاقة المهنية التي تربط المرشد بالمسترشد في الإرشاد المتمركز حول الحل من خلال طبيعة المسترشدين .
ويقدم شازير وفسج تصنيفاً للمسترشدين يقسمهم الى ثلاثة أنواع وهم :

المسترشد الزبون
customer

○ وهو المسترشد الذي يعترف بوجود المشكلة ويرغب في حلها ولديه الإستعداد الكامل للتعاون مع المرشد في حلها .

المسترشد كثير الشكوى
complainant

○ وهو المسترشد الذي يعترف بوجود المشكلة وتأثيرها عليه ولكنه لايرغب في عمل أي شيء لمواجهةها أو التصدي لها .

المسترشد الزائر
visitor

○ وهو المسترشد الذي لايرغب في العلاج ولايفعل شيئاً تجاه المشكلة التي يعاني منها . ومثال ذلك الطالب الذي يرغب على مقابلة المرشد الطلابي من قبل مدير المدرسة .

السؤال المهني الذي يفرض نفسه هنا هو : كيف تواجه كل نوعية من المسترشدين باستخدام الإرشاد المتمركز حول الحل .

لقد قدم مورفاي (MURPHY , 1997) عدداً من المهارات التي يمكن أن تساعد المرشد المدرسي ومنها مايلي :

- مايتعلق بالمسترشد الزبون:-
- ويكون التعامل معه كما يلي :
- اقترح مهام تتضمن أفعال.
- اكتشف واستخدم الأفكار التي يحضرها المسترشد معه أثناء المقابلة .
- الإتصال بالمسترشد وإطلاعه على التقدم الذي حصل .
- حاول أن تجعل المسترشد متصلاً بعملية المساعدة ومشاركاً في مهامها .

- مايتعلق بالمسترشد كثير الشكوى :-
- يكون التعامل معه كما يلي :
- الإمتناع عن الإقتراحات التي تتضمن أفعال .
- أستمع وقدم المديح .
- قدم أسئلة وتوجيهات بأسلوب غير مباشر.
- حاول مع المسترشد الوصول الى حلول عن طريق العصف الذهني .
- أجعل المسترشد يتأمل في واقعته ويلاحظ الأحداث التي تدور حوله .

- مايتعلق بالمسترشد الزائر :-
- يتم التعامل معه كما يلي :
- * الإمتناع عن الإقتراحات التي تتضمن أفعال .
- * تقدير الموقف ووجهة النظر التي يتبناها المسترشد .
- * مدح الجوانب الإيجابية في موقفه .
- نقاش المسترشد في المشكلة والأهداف بطريقة ذات معنى.
- ناقش مع المسترشد مواضيع محببة مثل هواياته .

أسس الإرشاد المتمركز حول الحل :

الأساس الأول : هو التركيز على مايمكن تحقيقه وفقاً لمعطيات شخصية المسترشد والبيئة المحيطة ، وعلى هذا فالإختصاصي أو المرشد تقع عليه مسؤولية توجيه المسترشد نحو مايمكن تحقيقه والنجاح فيه بدلاً من ما لايمكن تحقيقه وال فشل فيه ، ويشير أنصار هذا الإسلوب الى ذلك بمقولة (Solution talk) حديث الحل بدلاً من (Problan talk) حديث المشكلة ، ومعنى ذلك أن عملية الإرشاد يجب أن توجه نحو الحل وكيفية الوصول إليه .

الأساس الثاني : هو التأكيد على أن كل مشكلة لها إستثناءات (هي الأوقات التي لاتظهر فيها المشكلة) يمكن تحويلها والتعامل معها على أنها حلول ممكنة للمشكلة ، ويعتقد المسترشدون خطأ أن المشكلات التي يعانون منها ملازمة لهم على الدوام بينما في الواقع تأثير المشكلة لايستمر قوياً طوال الوقت بل أنه قد يتلاشى ثم يعاود ، والمشكلة تكمن في أن المسترشدين لا يلاحظون تلاشي المشكلة من حياتهم بالقدر الذي يشعرون بتأثيرها متى عاودت ، من هنا فملاحظة المرشد أو الإختصاصي لتلك الإستثناءات يعتبر الخطوة الأولى نحو الوصول الى الحلول الممكنة لمساعدة المسترشد وتقديم عملية المساعدة .

الأساس الثالث : يقوم على فكرة كرة الثلج (Snow ball) بمعنى أن التغيير البسيط في حياة المرشد يؤدي الى نجاح أكبر وصولاً الى الهدف النهائي وهو التوافق النفسي والاجتماعي.

الأساس الرابع : يدور حول أهمية الاعتراف بأن لكل مرشد قدرات يستطيع إستخدامها للتغلب على ما يواجهه من صعوبات ، وعلى هذا يجب على الإختصاصي أو المرشد أن يعطي إهتماماً كبيراً نحو إكتشاف قدرات المرشد والتركيز عليها لزيادة ثقة المرشد بنفسه وفق قدرته على الإعتماد عليها ، وتجنب التركيز على مواطن الضعف فيه .

الأساس الخامس : يؤكد على ضرورة صياغة أهداف المرشد بصورة إيجابية (Positive goals) بدلاً من صياغتها بصورة سلبية (Negative goals) .

تقنيات وفنيات الإرشاد المتمركز حول الحل :

يعتمد هذا الأسلوب على مجموعة من التقنيات الفنية والتي تعتمد هي أيضا بدرجة كبيرة على مهارات الإختصاصي وعلى مدى إستجابة المسترشدين أثناء عملية المساعدة ، ومن هذه التقنيات ما يأتي :

أولاً – إعادة التشكيل (Reframing) :

وهو أسلوب يستخدم من أجل مساعدة المسترشدين على تفهم مواقفهم وصياغة أهدافهم العلاجية ، بمعنى إعادة صياغة مفاهيم المسترشد غير المنطقية لتكون أكثر واقعية ومنطقية ، ويتم ذلك من خلال التعرف على مفاهيم المسترشدين وتصوراتهم الحقيقية والتي يؤمنون بها وتكون في الغالب تصورات تحمل جوانب سلبية ، ثم يتم توضيح الجوانب السلبية في هذه المفاهيم حتى يدركها المسترشد ويصبح لديه الإستعداد لتعديلها . بعد ذلك يستطيع الإختصاصي أن يجعل المسترشد قابل لإعادة تشكيل أفكاره وصياغتها بشكل جيد .

مثال /

الطالب : لأريد ان يوقفني المعلم أمام التلاميذ لأنني لم أقم بحل الواجب ؟ **(هدف سلبي)** .
هذا الطالب صاغ هدفه بطريقة سلبية تجعله لايتقدم في العملية العلاجية والسبب أنه ربط الإيقاف في الصف بعملية أنه لم يقم بحل الواجب . وهنا على المرشد مساعدة الطالب في تغيير هذا الهدف السلبي الى هدف ايجابي كالآتي :

المرشد : كيف يمكن للمعلم أن لايقفك أمام الطلبة ؟

الطالب : إذا قمت بحل الواجب فإن المعلم لن يوقفني أمام الطلبة .

ثانياً – السؤال المعجزة (Miracle Question) :

إن الهدف الرئيس من هذا التكنيك هو البحث عن الإستثناءات التي يمكن أن تقود المرشد الى عملية المساعدة ، وقد قدم دي شازير (de Shazer , 1988) صيغة لهذا التكنيك كما يأتي :

مثال /

المرشد : تخيل أنك قمت من النوم في الصباح وقد إنتهت المشكلة التي تواجهك ، ما الذي يمكن أن يتغير في حياتك ؟

من خلال إجابة المرشد حول هذا الإفتراض يمكن للمرشد أن يبحث عن الحلول وفقاً لما يراها المرشد ثم يقوم بمناقشة المرشد حول إمكانية تطبيق تلك الحلول .

إن الهدف من هذه الأسئلة أو هذا التكنيك هو زيادة وتعزيز فرصة المرشدين في أن يجدوا الحلول الممكنة للمشكلات التي يواجهونها ، ويفيد في مثل هذا التكنيك نوع الأسئلة المفتوحة التي من شأنها أن تحرك مهارات العصف الذهني لدى المرشد.

ثالثاً - أسئلة ماذا بعد ؟ : **What else questions**
أن الهدف من هذه الأسئلة هو زيادة وتعزيز فرصة المسترشدين في أن يجدوا
الحلول الممكنة للمشكلات التي يواجهونها .

مثال /

المسترشد : أريد أن أتخلص من كل المشكلات التي أعاني منها .
المرشد : ماذا بعد أن تتخلص من كل المشكلات ، ما الذي يمكن أن يتغير في
حياتك ؟

رابعاً - خريطة العقل (**Mind mapping**) :

إن هذا التكنيك الإرشادي ما هو إلا رسم خريطة للأفكار التي تقود وتوجه
المسترشدين وتصبغ سلوكهم ومشاعرهم ، ولكي يستخدمه المرشد فإن عليه أن
يقوم بإستدعاء سلوك المرشد الإيجابي مهما كان صغيراً وتعزيز ذلك السلوك
في حياة المرشد ومطالبته بعمل المزيد منه فإن هذا السلوك سوف يعمل
بمثابة الخارطة التي سوف تقود المرشد وترشده الى الوصول للنجاح في
العملية الإرشادية وفيما يحقق أهدافها .

خامساً - توجيه النجاح (Cheer Leading) :

يعرف كوتلر (Kottler , 1996) هذا التكنيك بأنه مساعدة وتشجيع نجاح المسترشد من خلال إسماع المسترشد كلمات المدح والثناء ، فالمسترشدون يحبون من يثني على مايقدمون أو مايقومون به من أفعال حيث أن ذلك يمنحهم الثقة بالنفس ويعتبر بمثابة الوقود الذي يدفعهم للمشاركة الفاعلة في عملية المساعدة ، ويمكن للمرشد أن يظهر هذا التكنيك من خلال :

- ١- رفع مستوى الصدق أثناء الحوار ليُري المسترشد كيف أن عملية المساعدة تتقدم .
- ٢- التعبير للمسترشد عن السرور عندما يقوم بمحاولة جادة للوصول الى حل للمشكلة .
- ٣- إظهار الإعجاب بما يقدمه المسترشد من تفكير ببناء و رشيد وناضج في المشكلة التي يواجهها .

مثال /

المرشد : حقيقة فعلت ذلك !!

المرشد : أنا بالفعل معجب بماقمت به !!

المرشد : ماقمت به يستحق التقدير والإحترام !!

سادساً - المقياس (Scaling) :

هذا التكنيك يهدف الى مراقبة التحسن الذي يطرأ على الحالة من مقابلة الى أخرى أثناء العملية الإرشادية ويتم ذلك من خلال الطلب من المسترشد أن يحدد أين يرى نفسه على مقياس يبدأ من (صفر - ١٠) بحيث أن (صفر) يعني لا يوجد تقدم أو تحسن في حل المشكلة، بينما يعني رقم (١٠) أن المشكلة تماماً انتهت وتم التوصل الى حل لها، وعندما يختار المسترشد رقماً بين طرفي المقياس يقوم المرشد بسؤاله عن سبب إختيار الرقم وعن مقدار التحسن الذي طرأ على الحالة .

مثال / عندما يختار المسترشد في المقابلة الأولى صفر ، وفي المقابلة الثانية يختار رقم ٤ ؛ هنا يسأل المرشد ما الذي حدث من تقدم وماهي الأفعال والمهام التي قام بها في مواجهة المشكلة التي يعاني منها . ثم عندما يذكر المسترشد بعضاً من تلك الفعال التي ساهمت في عملية التغيير يطالبه المرشد بالإستمرار في فعل ذلك حتى تستمر حالة التغيير وصولاً الى الأهداف العلاجية .

و عليه يمكن تلخيص كيفية تطبيق عملية الإرشاد الجمعي المتمركز حول الحل بالنقاط الآتية :

- أ - على المرشد توضيح أن التركيز في العمل سيكون في إيجاد الحلول ، كما أنه على أفراد المجموعة أن يطرحوا مشاكلهم باختصار .
- ب - يمكن للمرشد أن يبدأ مع مجموعة جديدة بأن يطلب من كل واحد أن يقدم نفسه ، ثم الحديث باختصار عن سبب مجيئه ، وأن يخبر عن ما يرغب أن يُعرف عنه .
- ج - يساعد المرشد أعضاء المجموعة على جعل المشكلة هامشية أثناء الحديث ، لخلق جواً مريحاً ، وإعطاء المجموعة فرصة ليروا أنفسهم بعيداً عن المشاكل ، وأنهم ليسوا مغمورين فيها، وعلى المرشد مهمة وضع أفراد المجموعة على سكة الحل وليس على سكة المشكلة ، وبذلك يستطيع أفراد المجموعة أن يتحركوا بشكل إيجابي .
- د - يعمل المرشد مع أفراد المجموعة على تطوير أهداف واضحة ومحددة بأسرع ما يمكن .
- هـ - يركز المرشد على التغيرات القليلة الواقعية والممكنة التي تقود الى نتائج إيجابية إضافية ، و لأن النجاح يقود الى النجاح فإن التغير البسيط يعتبر بداية مشجعة للتغيير .
- و - يسأل المرشد أعضاء المجموعة عن تلك الأوقات التي إختفت فيها مشاكلهم ، أو عندما كانت المشاكل أخفّ حدة وقسوة ، ويطلب من الأعضاء أن يبحثوا في هذه الإستثناءات والأسباب التي شكلت هذه الإستثناءات .
- ز - يستعمل المرشد السؤال كمدخلة أساسية في المجموعات التي تركز على الحل ، ويكون ذلك من موقف الاحترام والاهتمام المخلص والانفتاح ، والأسئلة تفترض لتغيير مسبقاً وتحفظ للتوجه نحو الحل .
- ح - يحاول المرشد أن يساعد أعضاء المجموعة في تحديد الإستثناءات ويبدأ في التعرف على المهارات والكفاءات الشخصية والقدرة على التكيف .

رمضان كريم
مع تمنياتي لجميع طلبتي
دوام النجاح والصحة والسلامة

الأستاذ المساعد الدكتورة
تهاني أنور اسماعيل السريح

٢٠٢١ / ٤ / ٢٥