

أ . كيف تكون مرشدا نفسانيا

اوضح الدكتور محمد محروس الشناوي في كتابه العملية الارشادية والعلاجية
خصائص المرشد النفسي ، والتربوي واوزها بماياتي :

٠١ المرشد: خصائصه ومهاراته:

يمكن أن ننظر للإرشاد على أنه موقف تفاعلي بين مرشد متخصص يمكنه أن
يتعرف على القضايا أو المشكلات التي يعرضها المسترشد ويعمل على حلها.

وبذلك فإن التفاعل الذي يتم في الإرشاد يشتمل على أربعة جوانب:

الأول: شخص ما يبحث عن المساعدة (المسترشد).

الثاني: شخص ما يرغب في تقديم المساعدة (المرشد).

الثالث: هذا المرشد مدرب وقادر على تقديم المساعدة (الإرشاد).

الرابع: وذلك في موقف يسمح بإعطاء وتلقي المساعدة.

إن الشخص الذي يقدم المساعدة Helping في موقف الإرشاد، وهو المرشد،
ينبغي أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص الشخصية التي تساعده في عمله،
وكذلك مجموعة من المهارات التي يبني عليها هذا العمل.

٠٢ خصائص المرشد:

تتعدد المواصفات التي يضعها المتخصصون في الإرشاد فيمن يقومون بهذا
العمل بتعدد المدارس والنظريات التي يبنون عليها نماذجهم الإرشادية، ولا شك أن
بعض الخصائص التي يقررها هؤلاء المتخصصون تصلح للاسترشاد بها عبر
الزمان والمكان في تحديد خصائص المرشدين والمعالجين ومن يماثلهم من
أخصائيين اجتماعيين وأطباء نفسيين بل وفي كل من يتصدى لمعاونة إنسان في أي
موقع لتخطي عقبة أو حل مشكلة أو مواجهة أزمة شديدة.

والمرشد (أوالمعالج) ينبغي أن يتصف بعدة خصائص أساسية ليمارس العمل
الإرشادي. كما يحتاج بصفة دائمة أن يمحص نفسه من وقت لآخر ليضمن إلى أن
هذه الخصائص لا تزال قوية عنده وأن يبحث في تقويتها بصفة دائمة.

أولاً: العلم:

الإرشاد كما قلنا عمل تخصصي يقوم به شخص قادر على تقديم العون لشخص آخر بحاجة إلى هذا العون، فالمرشد وهو الذي يقدم العون هو متخصص Professional مدرب على العمل الإرشادي على الأقل في مستوى الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس). وهو يبني عمله الإرشادي على أساس من مجموعة كبيرة من النظريات يتلقاها أثناء إعداده العلمي- فهو يعمل مع إنسان، الأمر الذي يستوجب أن يكون على دراية بطبيعة هذا الإنسان ونموه وارتقائه وخصائصه وسلوكه كفرد مع ذاته، وكفرد وسط جماعة ووسط مجتمع. ولأنه يعمل مع إنسان له ظروف أو مشكلات خاصة تجعله ينشد العون عند هذا المتخصص المرشد، فإنه يحتاج أن يعرف كيف تحدث هذه المشكلات، وكيف تطرأ التغيرات في السلوك، مما يدعو إلى التعرف على ما يمكن أن يحدث من اضطرابات نفسية وسلوكية- ثم إنه بحاجة إلى أن يواجه هذه الاضطرابات وهذه المشكلات من خلال عملية تعليم للمسترشد، في إطار العلاقة الإرشادية، ويمكن اعتبار المقررات التالية أساسية للعمل الإرشادي.

١- أساسيات علم النفس.

٢- علم نفس النمو.

٣- علم نفس الشخصية.

٤- علم نفس النمو.

٥- أسس القياس النفسي.

٦- علم نفس الشواذ.

٧- المشكلات السلوكية.

٨- أساليب التشخيص: المقابلة والملاحظة.

٩- أساليب التشخيص: الاختبارات النفسية (الذكاء).

١٠- أساليب التشخيص: الاختبارات النفسية (الشخصية).

١١- نظريات الإرشاد والعلاج النفسي.

١٢- العملية الإرشادية والعلاجية.

١٣- طرق الإرشاد والعلاج.

١٤- العلاج السلوكي.

١٥- الإرشاد والعلاج الجمعي.

١٦- الإرشاد المهني.

١٧- دراسة الحالة.

١٨- مناهج البحث.

١٩- الإحصاء.

ثانيًا: الصفات والخصائص الشخصية:

العمل الإرشادي ينتمي -كما سبق القول- إلى مجموعة تخصصات أو مهن تعرف بمهن المساعدة (المعاونة) **Helpin Professions** وهذه المهن تتطلب من القائم بها أن يضع شخصه داخل هذا العمل وأن يكون مستعدًا للعطاء دون ملل، وتحمل العمل دون ضجر ودون يأس، وهو لذلك يحتاج أن تتوفر فيه مجموعة صفات أو خصائص شخصية تجعل من عمله بجانب اصطباغه بالأسس العلمية ذا طبيعة فنية خاصة يشعر بها المرشد وهو يؤديها ويشعر بها المسترشد الذي يقدم العمل من أجله .

وفيما يلي بعض الخصائص الضرورية الواجب توفرها في المرشد.

١- الأمانة:

والأمانة كلمة بسيطة ولكنها ذات معنى واسع، والأمانة مشتقة من الأمن، ومادة الأمن تعبر عن الطمأنينة. والأمانة صفة هامة أساسية ينبغي أن تتوافر في المرشد.

إن المسترشد حين يأتي إلى موقف الإرشاد فإنه يأتي ومعه مشكلة، وهذه المشكلة جاءت من مسببات ومن ظروف أكثرها يكون في عائلة المسترشد أو أسرته وقليل منها يكون في البيئة التي يتحرك فيها، وفي جميع هذه الأحوال فإن هناك معلومات سيحتاجها المرشد حول المشكلة والظروف التي أنشأتها أو التي تساعد على استمرارها، وهذه المعلومات بعضها قد يمثل جانبًا حساسًا من حياة الناس لا يحبون أن يطلع عليه أحد. ومن هنا نجد المسترشد في الجلسات الأولى من الإرشاد وقد حجب كثيرًا من المعلومات العامة خوفًا من أن يعرفها آخرون أو أن تصبح

موطن حرج له، فإذا ما عرف ما يشترط في الإرشاد من أمانة تقتضي صون المسترشد و صون أسرارهِ فإن الثقة في المرشد تنمو لدى المسترشد ويبدأ في تقديم المعلومات التي يحتاجها المرشد ليساعده.

إن الأمانة تقتضي ما يأتي :

أ . أن يحافظ على المسترشد وأن يصونه بكل ما يستطيع، ومعنى هذا أن يصون دينه وعقله وسلامته (نفسه) وماله وعرضه، وهي الضرورات التي تحددها الشريعة الإسلامية.

ب . أن يصون الجماعة المسلمة والمجتمع المسلم بكل ما أوتي من قوة، وهو بذلك يلتزم بوقاية مسترشديه بكل ما يمكنه، ووقاية المجتمع من أي داء يتسلل إليه.

ج. أن يصون أسرار المسترشد إلا عندما يتحقق أن الاستمرار في ذلك تنشأ عنه مضرة أو مفسدة للمسترشد نفسه أو لآخرين أو للمجتمع ككل.

د. أن نقدم للمسترشد المعلومات الدقيقة الصادقة لكل المواقف التي يحتاج فيها إلى هذه المعلومات لتصحيح موقف أو تخطي عقبة أو حل مشكلة، وأن نسعى للحصول على هذه المعلومات من مصادرها الصحيحة.

هـ. أن يبتعد المرشد عن مجاملة الآخرين على حساب المسترشد، وأن يتدخل لحمايته بكل ما يستطيع من أي استغلال أو ضرر يلحق به عن طريق اللجوء إلى جهات الاختصاص.

إن الأمانة صفة أخلاقية أساسية يحتاج إليها المرشد في كل حياته ويحتاج أن يستفيد منها في عمله الإرشادي.

و. أن يخلص في عمله، وأن يسعى إلى إتقانه بكل ما يستطيع. ويعني هذا أن المرشد لا يدخر جهداً في مساعدة مجموعة المسترشدين (مثل الطلاب) الذين يعمل معهم بدءاً بالمستوى الإنمائي ثم المستوى الوقائي فالمستوى العلاجي،

والإتقان يعني الجودة، ويعني التمام، ويعني عدم التكاثر أو اتباع الطرق السهلة دون النظر إلى مصلحة المسترشد. إن الإتقان يأتي عندما يشعر المرشد أنه قد بذل كل ما في وسعه على أحسن وجه، أو بمعنى آخر يشعر أنه يؤدي الأمانة التي أوتمن عليها وهي مصلحة المسترشد.

٢- التطابق: (الأصالة)

التطابق يعني أن يكون الإنسان أميناً مع نفسه، ظاهره كباطنه وسره كعلانيته، أن يكون عمله مصدقاً لقوله.

والتطابق صفة لازمة للصحة النفسية، وهي أيضاً صفة لازمة للمرشد في عمله، فالمرشد كما قلنا من قبل يدير موقفاً تعليمياً فيه المسترشد، ومجموعة المسترشدين وهم طلاب المدرسة يتعلمون منه وعنه، وهم ينظرون إلى عمله بقدر ما يصغون إلى كلامه، إنهم يرونه وهو يتحرك في المدرسة ويصاهئون بين ما يقوله وما يفعله. فإذا كان المرشد أصيلاً صادقاً أميناً؛ فإنه سيكون متطابقاً، وهنا تزداد ثقة المسترشدين فيه، بل ويكون هو نفسه كشخص متحرك في المدرسة نموذجاً يحتذى به الطلاب. أما إذا كانت أقواله في واد وأعماله في واد آخر فإنه سيكون في نظر المسترشدين شخصاً زائفاً يقول ما لا يفعل، ويفعل غير ما يقول، وتلك خصلة مذمومة .

وقديماً قال الشاعر العربي: لا تنه عن خلق وتأتي مثله عار عليك إذا فعلت عظيم
ولقد نرى بعض المرشدين يتبنى في عمله إعداد برنامج إرشادي ضد التدخين أو ضد عادات أخرى ثم يفاجأ طلابه برويته وهو يدخن. إن هذا الموقف سيؤدي بغير شك إلى صراع لديهم وفقدان للثقة في هذا المرشد.

٣- الكفاءة الذهنية:

يتطلب الإرشاد من المرشد أن تكون لديه قاعدة معرفية مناسبة وواسعة في مجالات متنوعة. فالمرشد بحاجة إلى أن يكون لديه معلومات غزيرة، وإلى أن يكون أيضاً راغباً في التعلم، وأن يكون لديه من التطلع ما يدفعه إلى تمحيص الأشياء وإلى معرفة ماذا يجري للمسترشد، وتشتمل المقدرة الذهنية أيضاً على القدرة على البحث عن المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة حول اختيار الطرق المناسبة للعلاج.

والمرشد بحاجة إلى أن تكون لديه معلومات عن الإنسان وعن نموه وعن تطور شخصيته وعن الاضطرابات النفسية والصحة النفسية وعن أساسيات الإرشاد وأساليبه كما يحتاج أن تكون لديه معلومات مناسبة عن التعليم ونظامه وإدارته وعن التدريس وطرقه وعن التربية الإسلامية وأصولها وعن التقويم والقياس، وكيفية التعرف على الاستعدادات والقدرات والميول والاتجاهات والشخصية، وهو كذلك بحاجة لمعلومات غزيرة حول أساسيات الدين الإسلامي من ثقافة إسلامية وتوحيد وفقه، وهو بالإضافة إلى ذلك بحاجة إلى معلومات عن المجتمع وعن البيئة المحيطة

بالمدرسة وعن السياسة التعليمية والفرص التعليمية والمهنية المتاحة للطلاب، هذا كله بجانب المعلومات العامة عن الصحة والتغذية والعادات السليمة وغيرها.

٤ - الطاقة:

قد ينظر البعض إلى الإرشاد على أنه عمل محدود بمكتب المرشد وبالجلوس مع المسترشد وجهاً لوجه، ومن ثمَّ فهو يحتاج إلى قدر بسيط من الطاقة، ولكن الواقع على العكس من ذلك، فالمرشد ينبغي أن تكون لديه طاقة عالية في الجوانب البدنية والجوانب الانفعالية أيضاً. والمرشد الطلابي الناجح لا يقبع وراء مكتبه انتظاراً لمن يحال إليه من طلاب يحيلهم المدرسون أو مدير المدرسة وإنما هو يدرك تماماً أن له دورين أساسيين يسبقان هذا الدور العلاجي الذي يقوم به في المكتب، وهذان الدوران هما الجانب الإنمائي والجانب الوقائي، وكل منهما (بالإضافة إلى الدور العلاجي) بحاجة إلى طاقة عالية تجعله يتحرك وينظر ويسمع ويدقق ويحلل ويجمع المعلومات وينظمها وينفذها، وهو يبذل طاقة في عمله مع المسترشد طالما أنه يسعى إلى أن يكون عمله متمسماً بالدينامية فهو يصغي ويتكلم، ويجمع المعلومات ويحللها، ويتصل بالمدرسين وبالمدير وبالأسرة إن أمكن وبكل المصادر الموجودة في البيئة. ولا شك أن المرشد الناجح سيشعر مع نهاية يومه أنه بذل جهداً كبيراً، بل إن هذا الشعور قد يواتيه قبل أن يختم يومه الوظيفي، ومن هنا نقول: إن المرشد ينبغي أن تكون لديه طاقة عالية ليعمل بكفاءة وليجعل المسترشدين نشطين خلال الجلسات الإرشادية.

٥ - المرونة:

المرشد الكفاء هو المرشد الذي يتمتع أيضاً بالمرونة فلا يكون جامداً في عمله. إن المرشد يتعامل مع أفراد بينهم عديد من الفروق ومع مشكلات متنوعة، ولن ينجح المرشد إذا قصر عمله على أسلوب واحد أو طريقة واحدة يطبقها مع جميع المسترشدين ومع كافة المشكلات، لأنه في هذه الحالة سيحاول دفع المسترشدين ليتلاءموا مع النموذج (الوحيد) الذي يسير عليه، أو يختار الحالات التي تناسب هذا النموذج ويدع ما سواها. أما إذا تمتع المرشد بالمرونة فإنه سيحاول البحث عن الأساليب والطرق التي تناسب المسترشدين ومشكلاتهم كل واحد منهم على حدة.

٦ - المساندة والتراحم:

يجب أن يكون المرشد الناجح قادرًا على مساندة المسترشدين، والمساندة لها عدد من الوظائف في العلاقة الإرشادية ، فهي تشمل على زرع الأمل، وتقليل قلق المسترشد، وتزويده بالأمن الانفعالي .

ولا تعني مساندة المرشد للمسترشد أن يدفعه إلى الاعتماد عليه أو أن يعني ذلك سحب المسؤولية من المسترشد. وفي رأي (روجرز) (1951) Rogers أن المسترشد يعيش العلاقة الإرشادية على أنها مساندة، ولكنه في نفس الوقت لا يشعر أن هذه العلاقة معاضدة بمعنى أنها تؤيده في سلوكه، وإنما يشعر أن هناك شخصًا (المرشد) يفهمه ويحترمه ويتطلع إلى أن يراه يتخذ وجهة مناسبة في الحياة.

ويعني هذا أن المرشد بقدر ما يزرع من المسترشد في أمل وما يساعده على تحقيق الطمأنينة الانفعالية ويقلل قلقه فإنه لا يمضي في تأييده إلى الحد الذي يجعل المسترشد يشعر أن هذا المرشد يؤيده.

وهناك من المواقف التي يعمل فيها المرشد من منطلق المساندة أساسًا، وهي المواقف التي تعرف بمواقف الأزمات Crises مثل الكوارث والصدمات والأحداث الشديدة والمفاجئة بصفة خاصة، فهذه المواقف تشهد انهيارًا كبيرًا في طاقة المسترشد وفي قدرته على مواجهة الضغوط، ومن هنا نحتاج إلى تقديم المساندة للمسترشد من كل مصدر نستطيعه لئتمكن من النهوض من جديد، ولكن أيضًا في هذه الحالة تكون المساندة لفترة محدودة حتى لا يصبح سلوك التواكل سلوكًا معززًا في المسترشد.

٧- القدرة على التأثير:

إن المرشد بالنسبة للمسترشد هو بمثابة المعلم، وهدفه الأساسي في العملية الإرشادية (التعليمية) مساعدة هذا المسترشد على التغيير والوصول إلى مستوى أفضل في حياته. ولهذا فإن المرشد ينبغي أن تتوافر فيه المقدرة على التأثير وعلى توجيه العمل الإرشادي داخل جلسات الإرشاد وخارجها، بمعنى آخر أن يكون لديه القدرة على توجيه مسار العملية الإرشادية في الاتجاه الصحيح الذي به يتحقق هدف أو أهداف الإرشاد.

ورغم أن الإرشاد قائم على مبدأ الاختيار والحرية للمسترشد في اتخاذ قراراته، إلا أن المرشد لكي يساعد المسترشد على تحقيق هذه الحرية واستخدامها الاستخدام الصحيح يحتاج إلى أن يكون قويًا في عمله الإرشادي، والمعنى الذي نقصده بالقوة هنا هو عدم التردد أو السلبية أو التشكك في القدرة الذاتية على مساعدة المسترشد. وفي نفس الوقت فإن الخوف من فقدان التأثير والضبط بالنسبة للمسترشد

قد يدفع المرشد إلى أن يتخذ أساليب دفاعية، كأن يكون مقاومًا لأراء المسترشد أو أن يستخدم الغضب كوسيلة أساسية لضمان سيطرته على موقف الإرشاد أو أن يكون جامدًا يلغي المرونة حتى لا يتهم بالتردد.

إن المرشد الناجح هو الذي يستطيع أن يضبط موقف المقابلة ويسيرها في الوجهة الصحيحة وألا ينشئ أي صراعات بينه وبين المسترشد وألا يستخدم أساليب لا تتفق مع مبادئ الإرشاد مثل فرض الرأي أو التشبث به أو الغضب.

٨- الرفق:

الرفق من الخصائص الهامة التي يتصف بها المرشد الناجح. والرفق صفة يحض عليها الإسلام كل مسلم، وهي ألزم حين يكون المرء في موقع يعمل فيه مع آخرين ليساعدهم على تغيير بعض جوانب حياتهم -والرفق يعني عدم الغلظة وعدم العنف مع المسترشد، وليس معنى هذا الموافقة على سلوك المسترشد أو الخضوع لأفكاره وتصرفاته، وإنما معناه أن يقود المرشد العملية الإرشادية في سلاسة وتراحم يمكنان المسترشد من أن يدرك أن هذا المرشد يسعى لمصلحته ويود له الخير، وليس مجرد شخص متسلط نقاد ينظر في عيوب المسترشد، إن الرفق يعني التقبل ويعني تكريم الإنسان ويعني تفهم ظروف هذا الإنسان ويعني أيضًا السعي لتحقيق مصالحه.

والرفق يساعد المرشد على تقبل المسترشد وأن يستقبله في بشاشة وأن يقربه منه، كما يساعده على أن يستمع إلى مشكلته، وأن يتفهم هذه المشكلة من حيث موقع المسترشد نفسه في مرحلة نموه وبيئته وما يحيط به من ظروف اجتماعية واقتصادية، والرفق يجعل المسترشد يدرك أن هذا المرشد يسعى لمصلحته ويعمل من أجله ويشعر بمشاعره. الرفق إذن يزيل حواجز التواصل الجيد بين المرشد والمسترشد مما يقوي العلاقة الإرشادية .

٩- الإخلاص:

يجب أن يتصف المرشد بالإخلاص في العمل. ومن يتأمل العمل الإرشادي يجد أنه عمل دؤوب وشاق في بعض جوانبه يحتاج إلى صبر طويل، وعندما نصل إلى نهاية العمل مع المسترشد نحس براحة عميقة وارتياح، ولكن عندما يأتي غيرنا ليقيس مقدار ما بذلناه من جهد فقد يصبح ذلك صعبًا فنحن لا نصنع بعض المنتجات لنعدها ونحن لا نجري اختبارات في نهاية العام لنستخرج عدد الناجحين ونسبة

النجاح. ومن هنا فإن المرشد الذي لا يتصف بالإخلاص قد ينتابه الفتور ويحاول أن يقوم بالمهام الظاهرة القريبة من نظر رؤسائه، أو يختار أن يعمل مع الحالات ذات المشكلات البسيطة مبتعدًا عن الحالات الصعبة.

والإخلاص في عمل المرشد يقتضي منه أن يقبل على عمله برغبة ورضا وحب في أن يساعد الآخرين، وأن الله سبحانه وتعالى هو الذي يراقب عمله، وأنه كلما ساعد إنسانًا وخفف عنه ما يعاني منه من آلام نفسية أو ما يواجهه من مشكلات أيًا كان نوعها فإنه إنما يعمل ذلك برضا وعن طيب نفس متخليًا عن رغباته وطموحاته الشخصية دون أن ينتظر الجزاء من الموقف الذي يعمل فيه سوى أجره الذي يأخذه عن العمل، وإنما ما وراء ذلك من جزاء إنما ينتظره من الله سبحانه وتعالى.

إن الإخلاص يدفع المرء إلى بذل أقصى ما في وسعه من جهد وطاقة، والسعي إلى كل ما يمكن أن يصل إليه من معرفة أو مهارة ليحقق الهدف الذي يسعى إليه في عمله.

والمرشد المخلص، هو المرشد الذي أخلص النية في مساعدة المسترشد بكل ما أوتي من علم وخبرة ليتحرر من مشكلاته وليختار المسارات المناسبة له، وهو لا يألو جهدًا في أن يحصل على المعلومات الدقيقة والمناسبة، وأن يزود المسترشد بكل ما هو مناسب من المعلومات والدقيق منها، وهو لا ينتظر أن تبرز المشكلات إلى ساحة المدرسة، وأن تصيب في شراسة عددًا من الطلاب ليبدأ الحركة ويبرز المهمة، وإنما هو سباق دون ظهور ودون غرور إلى ترقب المشكلات ووقفها قبل وصولها إلى ساحة عمله، وهو يعد العدد المناسبة لها من وقاية أولية وثانوية. وهو في سبيل تحقيق أهداف هذا العمل الذي يقوم به لا يهمله الظهور بنفسه ولا وجوده في المقدمة، ولا نسبة النجاح إليه، ولا الجزاء المعجل له، ولا أن يوضع اسمه في لوحة الشرف، وإنما هو في عمله يبتغي وجه الله وتحقيق صالح المسترشدين ودفع المفاسد ودرئها قبل وقوعها.

والمرشد المخلص يسعى إلى زيادة معرفته وإلى صقل مهارته. إنه دعوب على الاطلاع على كل جديد في المصادر العلمية المتصلة بعمله، ومنها الاطلاع على المجالات العلمية التي تنشر البحوث وعلى المؤلفات الجديدة، وهو حريص على حضور المؤتمرات واللقاءات والندوات العلمية التي تتصل بمجال عمله. وهو عندما يقف به علمه أو خبرته يستشير أهل العلم والخبرة أو يحيل إليهم من يحتاج إلى خبرتهم من مسترشديه دون إحساس بالحرج ودون مكابرة.

والمرشد المخلص يجعل من بين أهدافه أن يرفع مستوى المهنة التي ينتمي إليها، وأن يعمل ما وسعه الجهد أن تظل هذه المهنة نظيفة طاهرة، وأن يشارك في تقويم من يخرج فيها على الخلق القويم.

إن الإخلاص في العمل يزود المرشد بطاقة لا حدود لها، تهون معها كل الخطوب وتتهوى معها كل العقبات، وتقوى معها الإرادة، ويشعر المرء أنه في ساحة نضال من أجل قيمة عالية يسعى لتثبيتها، وما أجلها من قيمة بالنسبة للمرشد أن يعاون إنساناً في تخطي عقبة أو زوال خوف أو اختيار طريق كريم في الحياة.

١٠- الوعي بالذات:

إن المرشد في عمله الإرشادي يدخل في علاقة تفاعلية مع شخص آخر هو المسترشد، ولأن كلا من المرشد والمسترشد تربطهما علاقة أساسية هي كونهما بشراً، فإن لكل واحد منهما حاجاته. ولأن المرشد يقف في موقف العطاء وهو يمد يد العون ليساعد المسترشد الذي يقف موقف الأخذ، وموقف الحاجة إلى خبرة المرشد وجهوده، فإن المرشد يجب أن يكون واعياً بذاته، وبأفكاره وبعيونه وبمشاعره وبتجاهاته وبحاجاته الشخصية، حتى لا يسير بالموقف الإرشادي والعملية الإرشادية في طريق يشبع فيها حاجاته الشخصية والتي قد تتعارض مع حاجات المسترشد. ومن هنا يجب أن يكون المرشد قادراً على التعرف على نفسه والاتصال بها ومراجعة أفكاره ومشاعره وسلوكياته الشخصية ليعمل على تصحيحها أولاً بأول.

قد يكون المرشد مر بخبرة سابقة فيتراءى له في الموقف الإرشادي ذلك الموقف ويحاول أن يسير بالعملية الإرشادية بما يوافق انطباعاته عن تلك الخبرة. والمرشد في موقف الإرشاد يجب ألا يسارع إلى إصدار الأحكام التقويمية حتى لا يؤدي إلى نفور المسترشد، بل يمكن للمرشد الماهر أن يجعل المسترشد يصل إلى الحكم الصحيح على سلوكه. ومتى أصبح المسترشد واعياً بهذا السلوك وبمواطن الضعف أو الانحراف فيه فإنه يكون بذلك قد وضع قدميه على أولى خطوات المسؤولية.

إن المرشد الواعي بذاته يستطيع أن يتعرف على مواطن السلبية في أفكاره وفي مشاعره وفي اتجاهاته، وأن يدرك في الموقف الإرشادي ما إذا كانت تصرفاته قد صبغت بهذه الجوانب السلبية.

وقد يكون لدى المرشد صورة سلبية عن ذاته وقد يدفعه ذلك إلى أن يتجنب تلك التفاعلات التي تؤكد هذه الصورة السلبية، وبذلك يكون المرشد قد فقد الثقة في نفسه

وقد تصل هذه الصورة إلى المسترشد فيفقد ثقته في المرشد وهي نتيجة لا يحبها المرشد لنفسه ولا يحبها أحد له.

كذلك فإن المرشد الواعي بذاته يعرف جيداً مواطن القوة ومواطن القصور (أو النقط العمياء) لديه وهو يهتم بنموه الشخصي بنفس القدر الذي يهتم فيه بمعرفة أي الطرق الإرشادية تناسب هذا المسترشد أو ذلك.

١١- صفات أخرى:

بجانب الصفات التي ذكرناها آنفاً، فإن المرشد بحاجة إلى أن يتصف بمجموعة أخرى من الصفات منها: الصبر - الحلم وضبط النفس - الرحمة - الجراءة - الحياء - معرفة قيمة الوقت والقدرة على التنظيم، وتحمل المسؤولية.

فالصبر فضيلة يتحلى بها المرشد بصفة عامة، لأن الصبر كأسلوب في الحياة قد يصبح طريقة إرشادية لبعض الحالات، فإن المرشد نفسه يحتاج إلى أن يكون متمتعاً بهذه الفضيلة ليتمكن أن يغرسها في المسترشدين عندما تدعو الحاجة لذلك.

أما الحلم وضبط النفس فهما سلاحان مضادان للغضب يلتزمهما الإنسان ليتجنب الآثار السيئة المترتبة على الغضب، ويرتبط بهاتين الخصلتين خصلة ثالثة هي العفو والتسامح. وهذه جميعاً صفات لازمة للمرشد، فالمرشد يتعامل مع بشر تختلف طباعهم، ومنهم من يسارع في الانفعال، ولأن كثيراً من مشكلات المراهقين تنتج عن تصرفات من الكبار بدءاً من الآباء -أو عن اعتقادهم (في بعض الأحيان عن خطأ) أن آباءهم أو معلميه هم مصدر متاعبهم فإن هذا الاعتقاد قد ينعكس على المرشد في موقف الإرشاد حيث يثور المسترشد وينفعل أو حين يقاوم المرشد ويعانده، وهنا لا بد للمرشد من الصبر والحلم وضبط النفس والتسامح حتى لا يفقد المسترشد ثقته فيه، وحتى يدرك عن قناعة أن هذا المرشد شخص يختلف عن الآخرين الذين فقد ثقته فيهم، وأنه يعمل لمصلحته فتقوى الألفة بينهما وتزداد ثقة المسترشد في المرشد.

أما الرحمة فهي فضيلة خلقية وهي دأب كل مرشد، والرحمة تجعل الإنسان يشعر بما يشعر به الآخرون، وأن يشعر من ليس لديه هم ولا ضرر بأولئك الذين تعثر بهم الهموم أو يمسهم الضرر، والمرشد الذي يقف في موقف فيه إنسان مرتبك أو خائف أو متألم أو مكلوم إنما يحتاج إلى الرحمة تسبق طريقه لتجعل جزءاً من مشاعره على الأقل يتحرر فيشعر بهذا الإنسان: حيرته، وخوفه، وألمه، ومصيبته. وهنا يبدأ الإنسان في التعامل مع الإنسان، وليذكر المرشد دائماً أن: "الراحمون يرحمهم الرحمن".

وأما الجرأة فيقصد بها الإقدام والشجاعة، وهذه صفات مطلوبة للمرشد الذي يتناول مشكلات البشر ويبحث في حلولها فهو بحاجة للجرأة في عمله داخل الجلسة الإرشادية ليواجه المسترشد في بعض الأحيان بعيوبه وما صدر عنه من أخطاء، والجرأة مع نفسه حين يحاسبها ويلامس ذاته ويعرف حقيقة دوافعه فيمكنه أن يصحح ما وقع فيه من أخطاء، وقد يقتضيه ذلك في بعض الأحيان أن يعتذر عن إتمام العمل الإرشادي ويحيل المسترشد إلى مرشد آخر. ولسنا نتصور أن يتصدى للعمل الإرشادي شخص خجول يتوارى عن التعامل مع الناس، فصفة الخجل صفة لا تتسق على الإطلاق مع العمل الإرشادي، غير أنه من الضروري أن ننبه أنه في بداية عمل المرشد قد يستشعر الرهبة في موقف الإرشاد وقد يرتبك بعض الشيء، وخاصة في مرحلة التدريب، إلا أنه مع مرور الوقت ومع معايشة النجاح جلسة وراء الأخرى، تزول هذه الرهبة ويكتسب المرشد ثقة كبيرة في نفسه وفي أدائه، أما إذا كان الخجل صفة لازمة للمرشد فإنه قد يتعرض لمواقف صعبة كثيرة، وسيكون من الصعب عليه إدارة عملية الإرشاد على النحو السليم أو مواجهة المسترشد حين تدعو الحاجة لذلك.

وبالنسبة للحياء فهو صفة إيجابية تحتاج إليها في العمل الإرشادي، فالحياء هو ذلك الميزان الحساس الذي يستخدمه المرشد ليعرف ما يتمشى مع الشرع وما يتمشى مع الأخلاق وما يتمشى مع الذوق ومع الفطرة السليمة. الحياء يختلف عن الخجل، فالخجل تعتري المرء فيه مشاعر بالدونية وخوف من النقد دون أساس واقعي، أما الحياء فإن المرء يعرض فيه عمله على مستوى رفيع مستقر من شريعة وأخلاق وميل فطري ليعرف فيه السليم من المعيب فينحو نحو السليم.

والمرشد يحتاج أن يكون لديه القدرة على معرفة قيمة الوقت والاستفادة به فيما يعود على أمته بالنفع. ولأنه يعرف قيمة الوقت فسوف يسعى لتنظيمه وتقسيم المهام عليه. والمرشد بحاجة إلى أن يضبط مواعيده؛ لأن ذلك يؤثر على علاقته بالمسترشدين وبغيره من العاملين من زملائه. كيف بالمرشد إذا لم يحدد لكل مسترشد موعدًا خاصًا به، ويلتزم هو أولاً بهذا الموعد؟ أليست أولى النتائج أن يسقط المسترشد والذي قد يكون طالبًا عنصر الوقت وتنظيمه من حسابه في حين أن كثيرًا من مشكلات الطلاب المتصلة بالدراسة والتحصيل بل وكثيرًا من صور السلوك، يكون محورها أو مصدرها هو عدم تنظيم الوقت وعدم معرفة قيمته على النحو الصحيح.

إن المرشد الناجح هو الذي ينظم وقته ويوازن في توزيعه بين الأنشطة المختلفة حسب أهميته ولا يدع لوقت يمر هباء أو يحاول تضييعه في أنشطة غير

إرشادية كاستضافة زملائه وقراءة الصحف والتحدث في الهاتف وغيرها، فهذه العادات إذا تمكنت منه فسوف تغطي على عمله، ويصبح من الصعب عليه أن يتخلص منها.

إن عملية تنظيم الوقت تتطلب من المرشد أن تكون لديه مفكرة بالمواعيد حتى لا تتداخل مع بعضها البعض، وعليه أن يراعي مواعيد مع المسترشدين أولاً، لأن إلغاء موعد مع المسترشد يجعله يعايش القلق إلى حين أن يأتي الموعد الجديد، وقد ينتهي الحال إذا تكرر بتغيير المواعيد إلى أن يفقد المسترشد الثقة في المرشد. وتنظيم الوقت والاستفادة به مبدأ إسلامي أصيل، أليست العبادات كلها مرتبطة بالوقت؟

والمرشد الناجح هو الذي يتحمل المسؤولية ويعرف ما له وما عليه، ويعرف الحدود بين حقوقه وحقوق الآخرين، ويعرف حدود علمه، ويتحمل المسؤولية عما أوكل إليه من عمل، وهو أيضاً ينقل هذا المبدأ، مبدأ المسؤولية إلى المسترشدين كعملية أساسية في تغيير السلوك.

إن الصفات والخصائص التي عرضناها هي الخصائص الأساسية التي يستلزم العمل الإرشادي وجودها في المرشد. وبعض هذه الخصائص يمكن أن يعزز من خلال التدريب.

أ- السعي للوصول للامتياز:

كي تكون معالماً فإن ذلك يعني أن عليك مسؤولية تطوير ذاتك باستمرار، فكل مريض يقدم لك تحدي جديد!! فإذا كان لدينا خمسة أشخاص يعانون من الاكتئاب فإن كل منهم يتصرف بطريقة مختلفة نتيجة لأعراض الاكتئاب. وكل من يساعد كل منهم بكفاءة لابد أن تفهم المشكلة ويكون لديك بعض الخبرة في مساعدته في هذه المشكلة.

ب- تعليم الآخرين من خلال اكتشاف الذات:

يمكن للمرشد النفسي أن يعلم الآخرين دون أن يعرفوا أنه يعلمهم، فهو يعلمهم من خلال قوة شخصيته، ومن خلال وصوله إلى خبراتهم وتركيزه على واقعهم حتى يصل العميل إلى استبصار وفهم لمشكلته وطرق حلها، كما انه يساعد العميل على اكتشاف ذاته. (وهذا يعتبر فن العلاج)، فالعميل في حاجة أن يكون مسئولاً عن نجاحه أو فشله.

د- التعامل مع الغموض:

كي تكون مرشداً ناجحاً فإن ذلك يتطلب أن تتعامل مع الأفكار المجردة والظروف الغامضة، وذلك لأن العملاء لا يكونوا على وعي بمشكلاتهم الحقيقية فهم يذكرون مثلاً الإحساس بعدم الراحة أو التشوش، ويساعدتهم المعالج على التركيز، فكثيراً ما يحتاج العملاء للعلاج لأنهم يشعرون بأنهم في ورطة حقيقية وأنهم غير قادرين على التوصل إلى حل أو إلى استجابة مناسبة بالفعل. وعلى المعالج أن يتعاطف مع العميل غير القادر على توضيح مشكلته وأفكاره، إلى ومع من يشعر أنه غير سعيد ولا يعرف ما هو السبب.

ويمكن القول أن المعالجين النفسيين – على اختلاف خلفياتهم ونظرياتهم – يشتركون في عدد من الأهداف والاتجاهات وهي:

- ١- الاجتهاد : يجتهد المعالج في خلق علاقة تعتمد على منهج علاجي بينه وبين العميل وليس هناك شك من أن قدرة المعالج على خلق علاقة يسودها المشاعر الدافئة والمشاركة الوجدانية والمساندة تلعب دوراً هاماً في العلاج النفسي.
- ٢- الموقف : أن يأخذ المعالج موقفاً موضوعياً تجاه العميل.
- ٣- التقصي : يبحث المعالج عن أصل المشاكل النفسية سواء في تاريخ الشخص أو في الأسباب الحالية.
- ٤- الاطار العملي : أن يتبع المعالج إطار عملياً يمكنه من التعبير عن مشاكل العميل ويوفر لغة وتعبيرات يفهمها العميل، وهذا الإطار العملي يمدنا بمعلومات تجعلنا نفهم الأسباب والمنطق العملي وراء التكنيك المستخدم حتى نفهم الحالة ومدى الأمل في التحسن والاستفادة من العلاج.
- ٥- وضع الخطة : يضع المعالج خطة للتعامل مع العميل لتوجيهه وتغيير السلوك والمشاعر المرضية والتصرفات غير المنطقية.
- ٦- الربط : يساعد العميل على تحويل وربط ما توصل إليه من استبصار أثناء العلاج بالحياة اليومية.
- ٧- النموذج : يقوم المعالج بتقديم نموذج للاتجاه السوي والسلوك الصحي.