

التعامل مع المواقف الإشكالية

عند قيادة المجموعة لا بد أن يكون القائد مستعداً للتعامل مع أي عدد من المواقف. أمثلة لتوضيح بعض المهارات والأساليب للتعامل مع هذه المواقف وعلى النحو الآتي:

- ١- المتحدث المزمن ٢- المهيم ٣- اللاهي ٤- العضو المنقذ ٥- العضو السلبي ٦- العضو المقاوم
- ٧- العضو الذي يحاول أن ينتقم من القائد ٨- التعامل مع الصمت ٩- التعامل مع المشاعر الجنسية
- ١٠- التعامل مع العداة المتبادل بين الأعضاء ١١- التعامل مع الصراخ ١٢- سؤال العضو ترك المجموعة ١٣- التعامل مع الأعضاء المتحاملين، ضيقي الأفق أو غير الحساسين.

من الأهمية تذكر أن سلوك كل هذه الأنواع من أعضاء المجموعات له هدف، بمعنى أن السلوكيات الإشكالية لأعضاء المجموعات تتوافق مع مفهوم أدلر بأن لكل سلوك هدف. بشكل آخر أن السلوك يهدف إلى جذب الانتباه، السعي في طلب القوة، السعي في طلب الانتقام أو إظهار عدم الكفاية....

إذا استطاع القائد العمل على فهم هدف سلوك العضو، فمن الممكن أن يقرر بكل بساطة الطريق المناسب للتعامل مع الموقف الصعب.

المتحدث المزمن The chronic talking

ليس من الصعب تحديد المتحدث المزمن، حيث يتصف في الغالب بأن يهيم على وجهه دائماً، ويتصف أيضاً بالتكرار. أن الأعضاء الآخرين الذين لديهم مشكلات يريدون الحديث عنها يمنعم من ذلك وجود المتحدث المزمن، هؤلاء الأعضاء اما يفضلون المؤالفة بينهم وبين المتحدث المزمن او يفقدون الاهتمام بالأحداث أو يشعرون بالإحباط والغضب تجاه العضو الثرثار، والقائد أيضاً. وبناء على سبب ثرثرته فان هذا المتحدث الزمن يقع ضمن ثلاثة أنواع مختلفة : العضو العصبي، الهائم على وجهه، الساعي للفت الانتباه.

١- العضو العصبي: يتحدث هذا العضو ليخفي مشاعره العصبية، أو كوسيلة لضبط الذات، هذا الشخص من السهل التعرف عليه حيث انه أول شخص يجيب عن الأسئلة التي يطرحها القائد وأول من يتطوع لعمل أي مهمة، ونظراً لأن العضو العصبي يتحدث للتخفيف من القلق فإنه سوف يتحدث دائماً مادام القائد يسمح بذلك.

٢- الهائم على وجهه: يهيم على المناقشات لأنه ببساطة شخص ثرثار وليس على وعي بتأثير هذه الهيمنة على الآخرين. من السهل التعرف على هذا الشخص كأنه يروي قصصاً طويلة وحياناً يكرر نفسه، غالباً ما تكون هذه القصص تافهة وليس لها معنى للآخرين.

٣- الاستعراضي الساعي للفت الانتباه: وهو شخص ثرثار لأنه لا يشعر بالأمان أو بالاستقرار ويريد أن يؤثر في قائد المجموعة أو في الآخرين. هذا الساعي للفت الانتباه يبدو انه يحاول اظهار ما يعرفه الآخرين، وعندما يفعل ذلك فإنه يجيب عن كل الأسئلة ويطرح أسئلة لا صلة لها بالموضوع في محاولة لجذب انتباه القائد اليه، وقد يقدم نصيحة غير مغرية للأعضاء الآخرين في المجموعة، وغالباً ما يستاء الأعضاء من هذا ويبغضون هذا النوع من الأعضاء، المشكلة مع الساعي للفت الانتباه انه يبعد المجموعة بسرعة من الهدف المنشود.

مواجهة المتحدث المزمن Handling The Talkative member

لتحدي ما إذا كان العضو يمكن ان ينظر اليه على انه متحدث مزمن ينبغي ان يضع القائد في اعتباره الأسئلة الآتية:

- ١- ما طول المدة التي كان يتحدث بها هذا العضو.
- ٢- كم عدد التعليقات التي صدرت عن هذا العضو مقارنة بالآخرين.
- ٣- هل تتوافق تعليقات العضو مع الهدف المنشود في المجموعة.
- ٤- هل يمنع هذا العضو الآخرين من الحديث.
- ٥- هل يبدو ان هذا العضو يتحدث بسبب العصبية او الرغبة في التأثير بالآخرين.
- ٦- هل يشعر الآخرون بالملل او الغضب من تعليقات هذا العضو.

هناك عدة طرق للتعامل مع العضو الثرثار، على سبيل المثال عند إدراك أو التعرف على هذا العضو ينبغي على القائد عمل ثنائيات، على ان يزواج نفسه مع هذا العضو الثرثار، وفي الثنائية قد يحاول القائد التحدث الى العضو عن ثرثرته. ان ميزة هذه الاستراتيجية هي ان العضو الثرثار يتلقى رسالة عن ثرثرته من شخص واحد فقط، وبالتالي لا يحدث ذلك ارتباكاً كبيراً لديه. هناك استراتيجيات لشريكين والتي تشمل كل المجموعة، أحدهما هي مخاطبة المجموعة على أمل أن يسمع العضو الثرثار الرسالة، أما الأخرى فتتطوي على السعي في طلب التغذية الراجعة من الأعضاء.

أمثلة

في بداية المجموعة يريد القائد أن يكبح حديث ذلك الهائم على وجهه ولكن في الوقت نفسه لا يبدو انه ناقد له. لذا يقرر القائد تقديم رسالة للمجموعة كلها من خلال النظر الى الجميع أثناء الكلام. القائد: من المهم ان نضع في الاعتبار ان الهدف من المجموعة هو ان يشارك الجميع بالأفكار والمشاعر، اما إذا تحدث عضو لفترة أطول من اللازم فإن تركيز المجموعة يتغير من المشاركة الى الانصات الى عضو واحد فضلاً انتبهوا الى مقدار ما تتحدثون وما إذا كان احدكم يهيمن على المناقشة أم لا.

في هذا المثال يقدم القائد تدريب التغذية الراجعة لأنه يعتقد بأن الأعضاء يريدون مواجهة العضو الثرثار.

القائد : كما ذكرت في بداية هذه المجموعة فإن أحد هذه المظاهر المعينة لمثل هذه المجموعة هو تلقي التغذية الراجعة عن أنفسكم من أعضاء المجموعة الآخرين، هذه التغذية الراجعة كأنها مرآة حيث تجعلكم تعرفون كيف ينظر اليكم الآخرون في المجموعة وما هي ردود أفعالهم تجاهكم. هل في المجموعة الان من يريد ان يقدم تغذية راجعة لعضو آخر؟ يستخدم القائد هذا النوع من الافتتاحية لتدريب التغذية الراجعة إذا كان على ثقة بأن الأعضاء يريدون التشارك بالمشاعر عن الثرثرة المفرطة لأحد الأعضاء، اما إذا شعر القائد بأن الأعضاء لن يتكلموا الا إذا تكلم هو فينبغي عمل تدريب التغذية الراجعة التي يقدم القائد فيها التغذية الراجعة للعضو الهائم على وجهه. أحياناً يقدم الأعضاء التغذية الراجعة دون تشجيعه على ذلك. وعندما يحدث ذلك فان القائد يحتاج فقط الى التأكد من ان العضو الذي تلقى التغذية الراجعة لا يجعل أحداً يهاجمه.

إذا كان القائد على وشك ان يسأل المجموعة سؤالاً وكان متأكداً من ان العضو الثرثار سوف يبادر هو بالإجابة ويهيمن على المناقشة، فمن المؤكد ان يقول شيئاً ما مثل "سوف اطرح سؤالاً وأود ان اسمع الإجابة ممن لم يتحدثوا من قبل" ينبغي ان يقول القائد هذا مع مراعاة عدم التواصل العيني مع العضو الثرثار. هذه الأساليب قد تمنع العضو الثرثار وتغري الآخرين بالكلام.

العضو المهيمن The Dominator

المهيمن هو العضو الذي يحاول أن يفرض سيطرته على المجموعة، هذا العضو يختلف عن المتحدث المزمّن لأن هذا العضو يريد أن يدير الأشياء وسيطر عليها. هذا النوع من الأعضاء شائع في المواقع العلاجية للنزلاء، وفي مجموعات المدرسة. ففي مجموعات التعليم أو المناقشة أو المهام، هذا النوع من الأعضاء له وجوده، ينبغي على القائد أن يجرب بعض الأساليب المختلفة المقترحة للتعامل مع المتحدث المهيمن، ومع ذلك يحتاج القائد في الغالب إلى مقابلة هذا النوع من الأعضاء بشكل خاص لمناقشة سلوكه في المجموعة أحياناً، يمكن استخدام هذا النوع من الأعضاء كمساعد أو قد يأخذ دوراً يجعله يظهر على أنه فريد. وفي أحيان أخرى قد يطلب منه بسبب سلوكه ترك المجموعة لأنه لا يرغب في أن يترك المجموعة تحت إدارة القائد.

المشتت / اللاهي The Distractor

هو العضو الذي إما يسعى لجذب الانتباه أو إلى تجنب النظر إليه. ولتحقيق هذا فهو يحاول إبعاد المجموعة عن المهمة، وذلك بعرض موضوعات لا صلة لها بالموضوع الأصلي للمجموعة أو يطرح أسئلة لا صلة لها بالموضوع أيضاً، بعض هؤلاء الأعضاء يتسببون في الضوضاء أو يتحركون داخل المجموعة بغرض الهاء الآخرين. هذا الشخص يوجد في الغالب في مجموعات المدرسة والنزلاء وفي المجموعات التي يكون فيها متطوعين. أحياناً يكون من الصعب التعامل مع هذا العضو لأنه لا يحاول عن قصد الهاء المجموعة. إن الحديث إلى هذا العضو وتجاهل تعليقاته أو سلوكياته يساعد في الغالب من تأثير اللاهي.

العضو المنقذ The Rescuing Member

الإنقاذ هو محاولة من العضو للتخفيف عن المشاعر السالبة التي يمر بها عضو آخر في المجموعة عندما يصبح العضو حزيناً يحاول الأعضاء الآخرون في الغالب تسليته بعبارات مثل "الآن لا تقلق كل شيء سوف يكون على ما يرام"، أو ستكون الأمور في مسارها الطبيعي ولكن هذا يحتاج إلى بعض الوقت. قد لا تكون هذه العبارات مفيدة، وفيما يبدو أن هذه التعليقات مظهرية. إن الإنقاذ يمكن أن يمنع العضو أن يتألم من حل المشكلة.

أمثلة: تبكي جودي وهي تخبر المجموعة عن طلاقها الذي سوف يحدث قريباً. أثناء صراخها تحاول احد الأعضاء - كارين - إنقاذها.

كارين: لا تقلقي يا جودي سوف يكون كل شيء على ما يرام، أنا مررت بخبرة الطلاق وكان علي أن استفيد منها أعتقد....

القائد: يقاطع كارين في منتصف الجملة - جودي أنت في معاناة شديدة الآن، وإذا أردت يمكن أن نستمتع اليك ونحاول مساعدتك فمن خلال التشارك اعتقد انه يمكن أن تخرجي بعض افكارك وسوف تحصلين على دعماً (تهز جودي رأسها بالموافقة على هذا).

القائد: (بعد أن ناقشت جودي طلاقها مستخدماً صوتاً عطوفاً) أود أن أقول شيئاً ما للجميع هنا. عندما يناضل أحد الأعضاء مع قضية ما مثل الطلاق فإنها لا تحتاج عادة إلى أو نصيحتنا بقدر حاجتها إلى أن ننصت إليها وندعمها، غالباً ما يعتقد الأعضاء بأنهم داعمون في حين أنهم في الحقيقة يحاولون إنقاذ ذلك العضو.

العضو السلبي The Negative Member

العضو السلبي هو الذي يشكو دائماً من المجموعة أو يختلف مع الأعضاء الآخرين في المجموعة، فالأعضاء السلبيون اشكاليون بسبب كون اتجاهاتهم وسلوكهم يتعارض مع هدف القائد والمتمثل في

إشاعة جو إيجابي داخل المجموعة، فإذا كان عضو أو اثنان سلبيان ويشكوان فإن الأعضاء الآخرين سوف ينضمون اليهما ويصبحون سلبيين أيضاً. قد تصبح الجلسات الجمعية جلسات مظالم ولن يتحقق ما يصبو اليه الأعضاء منها.

هناك ثلاث استراتيجيات ممكنة للتعامل مع العضو السلبي:

١- تحدث الى الشخص خارج المجموعة وحاول التعرف على سبب سلبيته، من الممكن ان يطلب القائد مشاركة العضو في ان تكون المجموعة منتجة، في بعض الأحيان قد يحتاج هؤلاء الأعضاء الى اهتمام القائد وانتاجه او الى دور يلعبونه داخل المجموعة، ومن خلال التحدث الى هذا العضو، فان القائد يمكنه تقديم دور إيجابي للعضو السلبي.

٢- تعرف على الحلفاء (أعضاء المجموعة الايجابيون) في المجموعة ووجه أسئلة وتعليقات لهم. ان جعل هؤلاء الأعضاء يتحدثون أكثر من الأعضاء السلبيين يمكن ان يشجع جوا إيجابيا داخل المجموعة.

٣- عند طرح سؤال على المجموعة تجنب التواصل العيني مع الشخص السلبي حتى لا تغريه بالكلام.

ينبغي على القادة عادة تجنب مواجهة العضو السلبي أمام الأعضاء الآخرين في المجموعة حيث ان هذه المجموعة قد تتحول الى جدل بين القائد والعضو السلبي، وهذا لن يكون مفيداً للأعضاء الآخرين في المجموعة.

العضو المقاوم The Resistant Member

بعض الأعضاء مقاومين لأنهم اجبروا على الانضمام الى المجموعة. أحيانا يفكر هؤلاء الأعضاء في مقاومتهم إذا ما أعطوا الفرصة للتعبير عن غضبهم. هذا الموقف صعب على القائد لأنه لا يعرف ما إذا ما سمح للعضو بالتعبير عن غضبه سوف يكون مفيداً، أو ما إذا كان العضو يشكو فقط ويشيع جواً سلبياً في المجموعة. ومع ذلك من الضروري للقائد ان ينتبه عندما يبدو ان العضو يفكر في المقاومة. وهناك أربعة نماذج للأعضاء المقاومين.

١- العضو الذي يقول اثناء المقابلة الأولى انه لا يعرف السبب في قدومه الى هذا اللقاء ولا يعرف كيف يمكن ان تكون المجموعة مفيدة له.

٢- العضو الذي يأتي ويجلس وذراعه متقطعتان ولا يساهم الا إذا اجبر على ذلك ولا يتكلم الا قليلاً.

٣- العضو الذي يحاول دائماً تركيز المجموعة على موضوعات لا صلة لها بالمجموعة مثل الأفلام السينمائية او الرياضية او آخر عروض الأزياء.

٤- العضو الذي لا يقاوم المجموعة ولكنه يقاوم تغيير شيء ما في نفسه.

ان لدى بعض الأعضاء توقعات سلبية عن فعالية المجموعة. حيث يعتقد هؤلاء الأعضاء بأن المجموعة لن يكون لها أي فائدة. ولذا فهم يرفضون المشاركة التعاونية. فإذا ما واجه القائد عضواً مقاوماً، فإن هناك استراتيجيتان أساسيتان وهما، ان يجعل العضو يتشارك بمشاعره في المجموعة، أو يتحدث اليه في ثنائية بعد الجلسة، ويحاول مساعدته للعمل خلال المقاومة. فإذا لم يكن أي منهما مفيداً، وسيبقى العضو في المجموعة بسبب المكان (مثل مركز العلاج الداخلي) فإن القائد سوف يريد التأكد من عدم التركيز على هذا العضو، هناك خطأ شائع للقادة وهو تكريس ما يقرب من نصف الجلسة في محاولة كسر مقاومة الأعضاء.

أحياناً يبدو العضو المقاوم معارضاً لمحاولة القائد بأن يجعله متعاوناً، ولكن ليس لمحاولات الأعضاء الآخرين، وقد يحتاج القائد الى عمل مواقف يمكن للعضو فيها التشارك مع الأعضاء الآخرين في

المجموعة، وقد يحدث ذلك من خلال استخدام الثنائيات أو الثلاثيات ومناقشات المجموعة الصغيرة دون مشاركة مباشرة من القائد.

العضو الذي يحاول الانتقام من القائد

عند قيادة المجموعة يحتاج القائد الى ان يكون مستعداً لما نسميه "الانتقام من القائد" وهذا يحدث عندما يحاول تخريب ما يقوله أو يفعله القائد في المجموعة. إن الانتقام من القائد يمكن أن يأخذ شكل عدم الاتفاق مع القائد، عدم اتباع تعليماته، طرح أسئلة لا يجاب عنها ليظهر القائد في شكل سيء، أو الحديث الى الآخرين اثناء حديث القائد. هذا العضو يختلف عن العضو السلبي في إن هذا العضو يعادي القائد. هناك أسباب عديدة تجعل العضو يريد الانتقام من القائد. من الممكن في الغالب إرجاع هذه الأسباب الى شيء قاله أو فعله القائد تسبب في مضايقة أو ارتباك هذا العضو. فيما يأتي قائمة ببعض سلوكيات القائد التي قد تجعل العضو يريد الانتقام من القائد.

- وضع أحد الأعضاء في ورطة أمام الأعضاء الآخرين.
- مقاطعة أحد الأعضاء بشكل غير مناسب.
- عدم إعطاء العضو الفرصة للحديث أو الفشل في إدراك أن العضو يريد التحدث.
- اخبار العضو بأن المجموعة سوف تعود الى قضيته أو مشكلته، ولا يحدث ذلك.
- السماح لأعضاء المجموعة بتقديم التغذية الراجعة السلبية لعضو بعينه.
- عدم القدرة على ضبط المجموعة.
- تحويل المجموعة الى مجموعة مملّة بسبب نقص المهارة لدى القائد.

التعامل مع الصمت Dealing With Silence

هناك صمت منتج وصمت غير منتج في المجموعة. فالصمت المنتج يحدث عندما يقوم الأعضاء بالتجهيز الداخلي لشيء ما قبل أو في المجموعة، أما الصمت غير المنتج فيحدث عندما يكون الأعضاء هادئين للحيرة بشأن ما يقولون أو الخوف من التحدث، أو الشعور بالملل عندما تكون المجموعة صامتة، ينبغي أن يسأل القائد نفسه عما إذا كان الصمت منتجاً. وهذا يظهر للقائد من خلال ملاحظة ردود أفعال الأعضاء أثناء جلوسهم هناك، وأيضا من خلال التفكير فيما يحدث في المجموعة إذا بدا على الأعضاء التفكير بعمق نتيجة لعمل مكثف، فينبغي أن تعطى الفرصة للصمت أحيانا، قد يسمح القائد بأن يستمر الصمت لمدة 1-2 دقيقة إذا كان الصمت منتجاً. قد يختار القائد الانتظار حتى يقوم شخص آخر بكسر الصمت أو قد هو كسر الصمت بأن يقول شيئاً ما مثل " يبدو أن كثيراً منكم يفكرون فيما حدث، أود منكم التشارك بالأفكار. ومع ذلك إذا كان الأعضاء صامتين بسبب عدم الاهتمام، إذا أصبح الصمت إشارة للقائد بأن يغير التركيز أو يخاطب المجموعة بشأن نقص الاهتمام.

في بعض الأحيان يكون الأعضاء صامتين في بداية الجلسة لأنه لم يتم احماؤهم للجلسة، فمن الخطأ أن يجعل القائد الصمت يحدث في بداية الجلسة لأن الأعضاء يحتاجون الى مناقشة أو نشاط يساعدهم على البدء، هنا يبرز دور القائد في قيادة المجموعة بدلاً من انتظار الأعضاء لأن يقوموا هم بذلك. في بعض الأحيان يكون الانتظار طويلاً وغير منتج.

التعامل مع البكاء/ الصراخ Dealing With Crying

قد يصرخ الأعضاء في أي وقت اثناء المجموعة، فقد يصرخون عندما يتحدثون او يتحدث شخص آخر عن موضوعات مثل تقدير الذات المنخفض، الإساءة، موت حبيب، او تطليق الوالدين، فقدان الوظيفة، المرض، الانتقال الى مكان آخر. قد تتراوح الدموع من رطوبة في العين الى انتحاب لا يمكن السيطرة عليه، وقد يشير الى مدى الانفعالات من الحزن الى الخوف، الغضب، الاكتئاب، الفراغ، الحيرة، القلق، وحتى السعادة.

بعض القادة الذين يلاحظون ان العضو يبدأ بالصراخ يحاولون على الفور مساعدة العضو فيما يشعر به من ألم قبل أن يمون هناك عقد اتفاق بينهم وبين ذلك العضو لعمل ذلك. في الغالب لا يكون الأعضاء مستعدين لمناقشة ما يشعرون به ، لذا عندما يحاول القائد مساعدة أولئك الذين ليس لديهم استعداد للمشاركة ، فإن العضو يشعر بالضغط ، وهذا قد يؤدي الى الاستياء . ينبغي أن يتأكد القائد دائماً من أن العضو يريد العمل في المشكلة ، وأن هناك وقتاً كافياً للتعامل بشكل كاف مع انفعالات العضو. هناك خطأ شائع يقع فيه القادة المبتدئون عندما يلاحظون ان احد الأعضاء يصرخ وهو التركيز على ذلك العضو دون اعتبار لمقدار الوقت التبقّي من الجلسة ، ثم يجدون انفسهم مضطرين لقطع العمل مع هذا العضو من اجل انتهاء الجلسة في الوقت المحدد، من الطبيعي ان يرغب القائد في ان يكون حساساً اذا كان هذا الشخص يتألم، ولكن عليه ان يراعي الوقت.

ان أحد اكبر الأخطاء التي يقع فيها القادة عندما يبدأ أحد الأعضاء في البكاء بسبب قضية مؤلمة هو السماح لأعضاء المجموعة الآخرين بطرح سلسلة من الأسئلة التي ليس لها صلة بالموضوع.

التعامل مع العداء المتبادل بين الأعضاء

Dealing with Mutually Hostile Members

في أي نوع من أنواع المجموعات ، قد يكون هناك عضو لا يحب عضواً آخر. هذه الكراهية قد تظهر نفسها في خلافات ، وعدم اتفاق ، وصمت بين الأعضاء في بعض الأحيان ، يبدأ أعضاء المجموعة بعدم حب بعضهم البعض بسبب شيء ما حدث قبل البدء في المجموعة .

ينبغي على القائد الكشف عن هذا اثناء المقابلة التشخيصية التي يحدد فيها الأشخاص الذين سوف ينضمون الى المجموعة ، وذلك بأن يسأل "هل هناك من لا تحبه ولا تتمنى أن يكون معك في المجموعة؟" ومع ذلك ، فإن هذه ليست طريقة مضمونة لمنع الأعضاء من عدم حب بعضهم البعض ، لأنه حتى الأعضاء الذين لا يعرفون بعضهم البعض في بداية المجموعة من الممكن ألا يحبوا بعضهم بعضاً كلما تقدمت المجموعة . وعندما يحدث هذا ، قد يريد القائد التحدث عن هذه القضية في المجموعة إذا شعر بأن المناقشة فيها مجدية ومفيدة . غالباً ما يكون سلوك الأعضاء داخل المجموعة مؤشراً على سلوكهم خارج المجموعة . لذا فإن التركيز على عملية كيف لا يحب الأعضاء بعضهم البعض في الحياة اليومية. إن مساعدة الأعضاء على التآلف مع بعضهم البعض قد تكون من العمليات الأكثر إنتاجية لتقوية المجموعة وبناء الترابط الجماعي ومع ذلك ، هناك أوقات لا يتغلب فيها الأعضاء على الكراهية الشخصية لبعضهم البعض بغض النظر عما يحدث في المجموعة . فبدلاً من جعل الأعضاء يحبون بعضهم بعضاً ، فإن الهدف هو جعل الأعضاء لا يطلقون العنان لكراهيتهم للآخر يتداخل تمام مع الاستفادة من الخبرة الجمعية .

إذا ما قرر القائد على التركيز على صراع رئيسي بين عضوين أثناء الجلسة الجمعية ، فإننا نقترح أن يلتقي القائد بشكل خاص مع كل من العضوين المتصارعين للتعرف على القضية بوضوح وتوضيح سبب الرغبة في التعامل مع هذا الموضوع في المجموعة . هذا التواصل الشخصي بين القائد وكل عضو ينبغي ان يستخدم أيضاً لبناء علاقة إضافية وتسجيل تعاون الأعضاء . فدون الحصول على تعهد

من كل عضو بالعمل نحو حل القضية ، فإن القائد يضع الأساس لكارثة محتملة . إذا ما واجه القائد الأعضاء بشكل غير متوقع ، فإن العضو أو كلا العضوين قد يستخدمان المجموعة كساحة للقتال . عندما لا يحب الأعضاء بعضهم بعضا ، قد لا يكون القائد قادرا على منع أي نمو آخر للعداء من خلال استخدام الثنائيات والتمازين . إن وضع الأعضاء الذين لا يحبون بعضهم البعض في أزواج أو جعلهم يقومون بعمل تدريب معا قد يعمل فقط كساحة للقتال لعدم حبهم لبعضهم البعض . وعلى الجانب الآخر ، فإن إجبار الأعضاء الخصماء للعمل معا قد يساعد على تجسير الفروق بينهم . أحيانا ، يجد القادة انه من المفيد مزاجية العضوين اللذين يكرهان بعضهما البعض ، ثم يلتحق بالثنائية لمساعدتهما على الحديث عن هذه الكراهية .

إما إذا كانت الكراهية كبيرة لدرجة أنها تتداخل مع المجموعة ، إذا ينبغي استبعاد أحد العضوين أو كليهما من المجموعة إذا كان ذلك ممكنا ، ووضعهما في مجموعة مختلفة . بالإضافة الى ذلك ، لو أن هذا النوع من السلوك قد يبدو نموذجا لعضو معين ، فإن هذا العضو قد لا يكون مستعدا للمجموعة ، وربما يستفيد أكثر من الإرشاد الفردي .

سؤال العضو ترك المجموعة Asking A Member To Leave

على الرغم من أن سؤال العضو ترك المجموعة لا يحدث دائما ، إلا إنه خيار يحتاج القادة إلى تفهمه ، وتكون لديه الرغبة في تطبيقه . هناك أسباب عديدة تجعل القائد يسأل العضو ترك المجموعة ، مثل كون هذا العضو سلبيا ، أو عدائيا ، أو مقاوما . قد يسأل القائد أيضا العضو ترك المجموعة التي لا يستفيد منها . على سبيل المثال ، إذا ما استمر عضو في مجموعة تعليمية للوالدين في عرض مشكلات شخصية تتعلق بمفهوم الذات ، الزواج ، والوزن ، فمن الأفضل عدم الإبقاء على هذا العضو في المجموعة . بعد أن يقرر القائد عدم الإبقاء على هذا العضو في المجموعة ، فلا بد أن يفكر في متى وكيف يخبره بذلك .

التعامل مع الأعضاء المتحاملين ، ضيقي الأفق ، أو غير الحساسين

Dealing With Prejudiced, Narrow-Minded Or Insensitive Members

من أن لآخر . ينبغي على القائد التعامل مع عضو ما لديه وجهة نظر ضيقة أو متحيزة عن العالم ، عضو يحاول أن يعمل كواعظ أو أستاذ في علم الأخلاق . وهذا موقف صعب ، لأن أحد أهداف هذه المجموعة معظم المجموعات هو سماع وجهات نظر مختلفة وتعلم تحمل الآخرين . ومع ذلك هناك وقت ينبغي فيه استبعاد العضو الذي لا يستطيع التوقف عن الوعظ أو إصدار الأحكام عن الآخرين . فليس من القيادة الجيدة ترك الأعضاء يقولون ما يشاؤون . على سبيل المثال ، إذا ما كانت إحدى السيدات تتحدث عن خيانة زوجية ، وبدأت أخرى تذكر أن هذا خطأ ، فإن على القائد مقاطعة تلك السيدة . ففي مثل هذه الحالة ، لا بد أن يسأل القائد هذه السيدة / العضو بأدب أن تفهم أن لدى الآخرين وجهات نظر مختلفة . وإذا لم يكن ذلك مجديا معها ، وتصر هذه السيدة على أن يسماها الآخرون ، فقد يحتاج القائد الى ان يطلب منها ترك المجموعة .

التعليقات الختامية Concluding Comments

أنت كقائد ، سوف تواجه العديد من الأعضاء المختلفين ، والعديد من المواقف الصعبة مثل المتحدث الزمن ، المهيمن ، اللاهي ، العضو السلبي ، العضو المقاوم ، العضو الذي يبكي ، أو العضو الذي يحاول الانتقام من القائد. هناك العديد من المهارات والأساليب لكل موقف من هذه المواقف - يمكن ان تكون مفيدة بالنسبة للمسترشدين المقاومين ، من المهم التمييز بين ما إذا كان العضو مقاوما لكونه في المجموعة او مقاوما للتغيير .

بالنسبة للأعضاء الذين يكون ، فإن على القائد ان يعرف الوقت الذي ينبغي فيه تقديم الدعم لهذه الدموع ، ومتى يتم تجاهلها . الشيء المهم جدا الذي ينبغي فهمه هو إن هناك أوقاتا قد تطلب فيها من العضو ترك المجموعة بسبب ديناميات تسبب هو فيها .

الأنشطة Activities

- ١- فكر في ثلاثة مواقف مختلفة على الأقل كنت فيها، ووجد عضو او طالب مشكلة. ما الذي كنت ستفعله إذا كنت مسؤولا عن التعامل مع هذا الشخص؟
- ٢- فكر في المواقف المشككة لعضو يصرخ أو مهيمن او عضو يحاول الانتقام من القائد. أيها أصعب عليك في التعامل معها؟ ولماذا؟ تحدث مع زميلك عن هذا وأنظر أيها الأصعب عليهم في التعامل معها؟

أنواع المجموعات

يعتقد بعض الناس بأن مصطلح مجموعة يشير بشكل قصري الى الارشاد النفسي او مجموعة العلاج النفسي للأفراد ذوي الاضطرابات او المشكلات. في الحقيقة هناك العديد من الأنواع المختلفة للمجموعات، ولكل مجموعة أهداف مختلفة أيضاً. وقد يشكل القائد المجموعة لمناقشة شيء ما او اتخاذ قرار بشأن شيء ما، او الحديث عن واستكشاف مشكلات شخصية، او إتمام مهمة معينة او تحقيق هدف معين. فانت مثلا خلال حياتك المهنية-من المحتمل ان تكون لديك الفرصة لقيادة العديد من الأنواع المختلفة من المجموعات. ومن الممكن تطبيق الأساليب التي سترد على كل أنواع المجموعات وأيضا على المقابلات وورش العمل، والدروس التعليمية، والإرشاد الاسري.

يختلف التربويون في تقسيم المجموعات. فقد وضعت جمعية المتخصصين في العمل الجمعي (ASGW) - والتي تعتبر قسما من اقسام الجمعية الامريكية للإرشاد النفسي- معايير تدريبية لأربعة أنواع من المجموعات: مجموعات التوجيه / النفسي- التربوي، الارشاد / حل المشكلات اليبين شخصية، العلاج النفسي وإعادة بناء الشخصية ، ومهمة / العمل. كما تشتمل قائمة جلادينج (٢٠٠٨) Gladding لأنواع المجموعات على التوجيه الجمعي، الارشاد الجمعي، العلاج النفسي الجمعي، مع بعض التصنيفات التاريخية والتقليدية الأخرى. لقد كتب دون ورد (٢٠٠٦) Don ward المحرر السابق لمجلة المتخصصين في العمل الجمعي-مقالا يتحدث فيه عن تاريخ ونشأة الأنواع المختلفة من المجموعات، حيث قال "يبدو أيضا ان تداخل ودمج أنواع المجموعات في نفس الخبرة الجماعية يمثل - على أفضل حال-حقيقة نشأة الممارسة الخاصة بالعمل الجماعي".

لقد وضعنا سبعة تصنيفات للمجموعات، بناءً على أهدافها المختلفة، حيث ان بعضها يعكس ما يكتسبه افراد المجموعة، والبعض الاخر يعكس ما سوف يقوم به الافراد داخل المجموعة.

تصنيفات المجموعات:

١- التعليم ٢- المناقشة ٣- المهمة ٤- النمو والخبرة ٥- الارشاد النفسي والعلاج النفسي ٦- الدعم ٧-

المساعدة الذاتية.

مجموعات التعليم education Group

غالبا ما يطلب من المتخصصين في الاعمال الخدمية تزويد المسترشدين بمعلومات عن

الموضوعات المختلفة، ونقدم فيما يأتي بعض الأمثلة:

- يتعلم مسترشدهو إعادة التأهيل كيف يستخدمون الكراسي المتحركة.

- يتعلم الطلاب مهارات الدراسة.
- يكتسب مرضى السكر المعلومات عن التغذية.
- تتعلم السيدات كيف يحمين أنفسهن من الاغتصاب.
- يتعلم المديرون الاشراف بشكل أفضل على الموظفين.
- يتعلم تلاميذ الصف الخامس على الاثار الضارة لتناول الموا المخدرة.

في كل مجموعة من هذه المجموعات، يقدم القائد المعلومات، ثم يستثير ردود الافعال والتعليقات من الافراد، ومن خلال ذلك، فانه يعمل أحيانا كمعلم، وأحيانا أخرى كميسر للمناقشة، ومن ثم يصبح من الأهمية ان يصوغ القائد مفهوم هذا الدور الثنائي. الا انه لا توجد صياغة محددة لمقدار الوقت الذي يقضيه الفرد في كل دور - حيث ان هذا يعتمد على مقدار المعلومات المراد تغطيتها، ومقدار الوقت المتاح لذلك. وبالمثل، فانه ليس هناك صياغة محددة لعدد الجلسات او طول المقابلات. ومع ذلك، فان مجموعات التعليم غالبا ما تلتقي مرة كل ساعتين الى ثمان ساعات في حيت يلتقي الآخرون لأسابيع، لمدة ساعة او ساعتين في الأسبوع.

امثلة: تتألف هذه المجموعات من ٨ طلاب يريدون التعلم عن أفضل طريقة للدراسة بشكل كفاً وفعال وهذا يستغرق ٢٠ دقيقة من الجلسة الأولى.

القائد: حسنا، هيا نتحدث عن الطرق المختلفة لدراسة فصل في كتاب. ماهي الطرق التي تستخدمها للدراسة هذا الفصل.

جيري: حسنا، انا أقرأ الفصل، واضع خطا تحت العبارات الهامة فقط.
بيل: وانا أفعل نفس الشيء.

كيفن: انا أحاول التلخيص، ولكن هذا يأخذ مني وقتا طويلا.

بومي: انا اقرأ مرتين، على أمل أن احصل في المرة الثانية أفضل من المرة الأولى.

القائد: دعوني أقدم لكم بعض الأفكار. أحد أفضل الأشياء التي يمكنكم القيام بها هو ان تجلسوا، وتتصفحوا الفصل بحثا عن الفكرة الرئيسية لما تقرأوا. غالبا ما يوجد ملخص في نهاية كل فصل. ثم بعد ذلك، حدد أنواع الأسئلة التي قد يطرحها الأستاذ، ولو استطعت، تفحص اختياراتك الأخرى، وحاول ان تستفيد من أنواع الأسئلة التي طرحت عليك من قبل، ما رأيكم في هذا؟

بيكي: حسناً، لنا لم أفكر قبل ذلك في تصفح الفصل.

جيم: هذه فكرة جيدة، وانا احببتها،

شو: وانا أيضا. هل تقترح تدوين الملاحظات او وضع خط تحت النقاط المهمة؟
القائد: اقترح كتابة سؤال يخص الموضوع، ثم وضع خط تحت الإجابة. ومع ذلك، فان معظم الناس لا يتعلمون من وضع خطوط تحت الأشياء المهمة وحدها.
كيفين: هذا ينطبق علي، حيث ان وضع الخط ليس مفيدا بالنسبة لي على الاطلاق، ولكن أتذكر ما قرأت عندما أدون الملاحظات.
جيم: انا احب هذه الفكرة ، فانا أضع خطا تحت العبارات ، ولكن هذا الأسلوب لم يكن مفيداً. اعتقد انه من الأفضل تدوين الملاحظات.
ان دور القائد في هذه المجموعة هو تقديم المقترحات والأفكار المفيدة التي تتعلق بطرق الدراسة، ويجعل الافراد يتشاركون في طرق الدراسة التي تفيدهم / وتلك التي لا يستفيدون منها.

مجموعات المناقشة Discussion Groups

ينصب التركيز ف مجموعات المناقشة عادة على الموضوع او القضايا وليس على الهموم الشخصية لأي فرد من افراد المجموعة، والهدف من ذلك هو منح المشاركين الفرصة للمشاركة بالأفكار وتبادل المعلومات. وهنا يعمل القائد كمييسر ، لأنه ليس بالضرورة لديه معلومات أو معرفة أكثر من الأعضاء عن الموضوع. نقدم فيما يأتي بعض الأمثلة عن مجموعات المناقشة:

- نادي الكتاب.
- مجموعة الاحداث الجارية.
- مجموعة دراسة الانجيل.
- مجموعة أسلوب الحياة.

تتالف هذه المجموعة من طلاب يتناقشون في " كيف تتغير الاسرة"؟

القائد : هيا بنا نضع قائمة يالاشكال المختلفة التي توجد فيها الاسر في مدينتنا. يقوم كل منكم بعمل قائمة.(بعد بضع دقائق) ، عند النظر الى قائمتك ماذا ترى؟
لين : لم أر شيئاً غريباً على تكوين الاسرة : أم ، وأب ، وبعض الأولاد.
دون: أرى اننا بحاجة الى تقبل كل أنواع الاسر.
ميكر: اتفق معك ، لانني أعيش الان مع امي، وانتكر ان الناس سخروا مني في العام الماضي بسبب هذا.

لويس: اعتقد ان هناك تاسدا على الأولاد الاخرين. كيف نوقف هذا التاسد؟.

القائد: (يتدخل) انتظر ؟ هيا نتحدث عن الأنواع المختلفة من الاسر في هذه الأيام. ربما نتحدث في مرة أخرى عن مشكلة التأسد / التتمر.

بيلي: الشيء الذي يجعلني مندهشا هو هذا العدد الكبير من الإباء الذين يعيشن وحدهم . ماذا يعرفون عن الأطفال.

ان دور القائد في هذه المجموعة هو توليد المناقشة عن موضوع تغير الاسرة ونظرا لكونها مجموعة مناقشة ، فان القائد لم يسمح للويس بتحويل تركيز المجموعة للتعامل مع مشكلات التاسد/ التتمر.

مجموعات المهمة Task Groups

مجموعة المهمة هي مجموعة الهدف منها هو انجاز مهمة ما، مثل الحديث عن أحد المرضى في عنبر العلاج النفسي، حل الصراع بين النزلاء في احد البيوت، او وضع سياسات لمدرسة ما. هذا النوع من المجموعات يلتقي عادة مرة او مرات قليلة ، وتنتهي المجموعة عند انجاز المهمة. ومن امثلة مجموعات المهمة: لقاءات الهيئة ، لقاءات الأعضاء في كلية ما، لقاءات افراد احدى الشركات ، جلسات التخطيط، ولقاءات لاتخاذ قرارات ما. وفي مجال الاعمال، فان المجموعة البؤرية نوع من مجموعات المهمة، حيث تستخدم لتقييم المنتجات ، او ادراك المنتجات.

ان القائمة التالية تعطيك فكرة أفضل عن مجموعات المهمة.

- أعضاء النادي يختارون قائمة المرشحين من المرشحين.
- الوالدان يضعان القواعد والسياسات.
- المتخصصون المعنيون بعلاج احد الطلاب (على سبيل المثال المرشد النفسي ، اثنان من المعلمين، اخصائي اجتماعي، ومنسق التربية الخاصة).
- المتخصصون الذين يشاركون في وضع تقرير نهاية العالم.
- لجنة تقرر مكان طريق علوي جديد.
- المواطنون الذين يريدون عمل أي شيء لعودة الجنود.
- الطلاب او المعلمون يتحدثون عن طرق للحد من العنف في فناء المدرسة.
- الطلاب او المعلمون يحاولون تغيير بعض السياسات في المدرسة.

يتمثل لدور القائد في مجموعة المهمة في ألا يجعل المجموعة تحيد عن المهمة، وييسر المناقشة والتفاعل. ففي بعض مجموعات المهمة، يظل أفراد المجموعة مركزين على المهمة مع قليل من التدخل من قبل القائد، لذا فان دور القائد ميسر أكثر منه شيء اخر. وفي البعض الاخر من مجموعات المهمة،

تصبح المناقشة غير مركزة او تنشأ الصراعات بين الأعضاء. وفي هذه الحالات، يتدخل القائد ويعيد المجموعة مرة أخرى الى المهمة. يوضح ستانلي 2006 Stnley أهمية التدريب بالنسبة لقادة المجموعات (في مجموعات المهمة)، حيث يتم فيه اتخاذ قرارات هامة.

المجموعات التطورية او الخبراتية Growth Groups and Experiential Groups الافراد الذين يرغبون في المرور بخبرة الانضمام الى مجموعة ، والذين لديهم الدافع لتعلم المزيد عن أنفسهم - يستفيدون في الغالب من المجموعات التطورية. فقد كانت مجموعات التدريب من أوائل المجموعات التطورية، حيث أقيمت في ولاية مين ١٩٤٧ وتعد مجموعات الحساسية Sensitivity Groups، ومجموعات الوعي Awareness Groups ومجموعات المواجهة Encounter Groups من المجموعات التطورية تقام في مواقع مثل المدارس والجامعات والمراكز المجتمعية والمراكز الترويحية ، ففي هذه المجموعات يعطي الاعضاء الفرصة لاستكشاف وتنمية الاهداف الشخصية، كما تعطي لهم الفرصة للوصول الى فهم أفضل عن النفس وعن الآخرين . هذه الأهداف تشتمل على التغيرات في أسلوب الحياة، والوعي بالذات وبالآخرين، وتحسين التواصل البينشخصي، وتقييم القيم - كل ذلك يتحقق في مناخ من المشاركة والانصات، كما انه في المجموعات التطورية، يتم الارشاد النفسي حيث تظهر على السطح قضايا مختلفة.

وتعد المجموعة الخبراتية أحد أشكال المجموعة التطورية حيث يصمم القائد الأنشطة الخبراتية للأعضاء، وغالباً ما يتم تنفيذ هذه الأنشطة في الخارج، وتتطوي على التحديات الجسمية، وروح المخاطرة والتعاون بين الأعضاء، ويعتبر منهج الحبل التعليمي Ropes Course هو الأكثر شهرة بين هذه الأنشطة التي تتطوي على الحبال.

مجموعات الارشاد والعلاج النفسي Counseling And Therapy Groups

تختلف مجموعات الارشاد النفسي والعلاج النفسي عن المجموعات التطورية في ان الأعضاء يأتون الى المجموعة بسبب مشكلات معينة في حياتهم غالباً ما يقود المرشدون النفسيون في المدرسة مجموعات الارشاد النفسي للطلبة الذين لديه مشكلات متعددة من البيت او في المدرسة مع الأصدقاء، يجعل القائد في هذه المجموعات الأعضاء يركزون على مختلف الأفراد وعلى مشكلاتهم ثم يحاولون مساعدة بعضهم البعض بتوجيه من القائد. ومع الوقت يلعب القائد دور المهيمن، من خلال توجيه الجلسة لكي يجعلها أكثر إنتاجية.

أما مجموعات العلاج النفسي فهي للأعضاء الذين لديهم مشكلات حادة ، وتشتمل أمثلة هذه المجموعات على الآتي:

- المرضى الذين لديهم اضطرابات انفعالية وفقاً للتشخيص.
- المراهقون في الأماكن المؤسسية.
- الأفراد الذين لديهم إدمان في الأكل أو بعض أنواع الإدمان.
- الأفراد الذين يعنون من نوبات الهلع.
- الأطفال الذين تم التحرش بهم جنسياً.

من الأهمية بمكان إدراك أن خبراء المجموعة لا يتفقون على الطريقة التي تجري بها مجموعات الارشاد النفسي والعلاج النفسي، حيث تتباين الآراء بشكل كبير فيما يتعلق بدور الأعضاء، ودور القائد والأسلوب المناسب، واستخدام النظرية في المجموعة. يعتقد البعض ان الأعضاء مسؤولون عن معظم العلاج النفسي مع التشجيع من قبل القائد. (Rogers, 1970) (Yalom,2005). في حين يرى البعض الآخر ان مدخل المواجهة التصادمي العدواني هو الأفضل كما في المجموعات الثقافية للرفاق الايجابيين.

يعتقد البعض بأن العلاج النفسي الفردي الذي يقوم به القائد -في حين يلاحظه كل افراد المجموعة- مفيد جداً. فبعض القادة يتبعون أحد المداخل النظرية بشكل صارم مثل العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني أو التحليل التفاعلي، أو النظرية السلوكية، في حين لا يستخدم البعض الآخر أياً من نظريات الارشاد الفردي كأساس نظري يستندون عليه في عملهم، ولكنهم يعتقدون في قوة التفاعل الاجتماعي - المشاركة والتشارك والانتماء - على انه العامل الرئيسي في التغيير.

ان نموذج القيادة لمجموعات الارشاد النفسي والعلاج النفسي يعتمد على تأثير العلاج النفسي (Jacobs, 1994) وهو مدخل نشط ومتعدد الحواس ويستند الى نظرية في الارشاد النفسي، ففي هذا المدخل يكون القائد مسؤولاً بشكل رئيسي عن التأكد من أن الافراد يعملون في القضايا التي تقدم أفضل المساعدات الممكنة فالقائد يفعل كل ما في وسعه، احياناً يستخدم مدخلات الأفراد ا لآخرين و احياناً يجري العلاج النفسي والآخرين ينظرون ويستمعون اليه ومن أن لآخر يشاركونه.

مجموعات الدعم Support Groups

تلتقي مجموعات الدعم - والتي تتكون بينهم قواسم مشتركة - بشكل منتظم يومياً، مرة في الأسبوع، أو مرة أو مرتين في الشهر. ففي هذا النوع من المجموعات يشترك الأعضاء في الأفكار والمشاعر ويساعد

بعضهم البعض على فحص ودراسة القضايا والاهتمامات المشتركة. إن مجموعات الدعم تمكن الأعضاء من معرفة ان الآخرين لديه نفس المشكلات ويشعرون بنفس المشاعر والانفعالات، ولديهم نفس الأفكار، ومن أمثلة مجموعات الدعم ما يأتي:

- ضحايا كارثة طبيعية مثل الفيضان او الاعصار، الذين يشتركون في مشاعر فقدان الأحبة او خسارة الممتلكات.
- الافراد الذين فقدوا من يحبون.
- الافراد ذوي الصعوبات الذين يلتقون معاً للحديث المشترك عن المشاعر والمخاوف.
- الافراد الذين يعانون من الإيدز، أو فيروس سي أو السرطان .
- زوج الام / زوجة الأب الذين يجدون ان الحديث المشترك عن الصعوبات الخاصة التي يمرون بها في الاسرة مفيد.

ان دور القائد في مجموعة الدعم يتمثل في التشجيع على الشراكة بين المشاركين في المجموعة. كما ان التفاعلات-على أفضل حال-شخصية، ويتحدث الأعضاء مباشرة الى بعضهم البعض. ان من الأهمية بمكان بالنسبة لقادة هذه المجموعات أن يضعوا بالاعتبار أن المشاركة هي هدف هذه المجموعات ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان القائد أو أي فرد من أفراد المجموعة هو المهيم عليها.

مجموعات مساعدة الذات Self –Help Groups

آخر نوع من المجموعات هو مجموعة مساعدة الذات، وهو نوع مألوف الآن. من يقود هذه المجموعات أناس عاديون لهم هموم مشتركة مثلهم في ذلك مثل بقية الأفراد. يرى الملايين من الناس ان حضور مقابلات لإدمان الكحول، وهي أكثر أنواع مجموعات مساعدة الذات شهرة قد غير حياتهم. في حين أن كثيراً من مجموعات مساعدة الذات الأخرى تتبع نموذج مدمني الكحول حيث يستخدمون الخطوات الاثني عشر. لقد أدركنا ان هذه المجموعات لا تستطيع مساعدة الجميع، الا أنه ينبغي على كل المرشدين النفسيين أن يكونوا على وعي بهذه المجموعات لأنها ذات قيمة كبيرة لكثير من الناس عبر العالم. فالطلبة الذين ندرس لهم يحتاجون الى حضور مقابلات مدمني الكحول كجزء من المنهج التعليمي عن الإدمان. وقد أعلن هؤلاء الطلاب عن ان هذه الخبرة كانت من أفضل الأنشطة التعليمية في برنامج الماجستير ككل.

Group Versus Individual Counseling مقابل الارشاد الفردي

يسأل الكثير من الناس "أيهما أفضل الإرشاد الفردي ام الإرشاد الجمعي؟" وهذا السؤال تصعب اجابته نظراً لاختلاف الناس والمواقف. في بعض الأحيان يكون أحدهما أفضل من الآخر، وفي أحيان أخرى يكون الجمع بينهما هو الأفضل ويحقق أعظم فائدة. إن المجموعات بالنسبة لكثير من الناس ذات قيمة عظيمة، وايضاً يرى بعض الناس ان الارشاد الجمعي أفضل لأنهم يحصلون على مدخلات وتغذية راجعة من الآخرين. بالإضافة الى انهم يتعلمون من خلال الاستماع أكثر منه من خلال التحدث. في حالات كثيرة مع المراهقين يكون الارشاد الجمعي أفضل من الارشاد الفردي لأن المراهقين يفضلون الحديث مع نظرائهم من المراهقين عن الحديث مع الكبار.

كما تبين أيضاً أن المجموعات ذات قيمة كبيرة بالنسبة لأولئك الذين يعيشون في حالة من الحزن. (Humphrey, 2009 Worden, 2009). على الرغم من المميزات العديدة للإرشاد الجمعي، إلا أنه من الأهمية بمكان إدراك أن الإرشاد الجمعي ليس لكل شخص (Corey, 2008) وهذا ما لا يفهمه المديرون في الغالب. وبالتالي يجبرون الأعضاء على الانضمام الى المجموعة. أو ليسوا على استعداد للعمل في المجموعة وقد يفسدون عمل هذه المجموعة. أو قد يصيبهم ذلك بأذى لأن ضغوط المجموعة قد تجعلهم يقومون برد فعل ما، أو يكشفون عن أنفسهم قبل أن يكونوا على استعداد لعمل ذلك أيضاً، وقد لا يتم عرض مشكلات الفرد بشكل كاف في المجموعة بسبب ضيق الوقت. وعندما يدرك قادة المجموعة ان العضو يحتاج الى أكثر مما يقدمه الارشاد الجمعي، او ان هذا العضو سوف يحدث الفوضى في المجموعة فإن عليهم إحالة هذا العضو للإرشاد الفردي بدلا من الارشاد الجمعي.

استخدام النظريات Use of Theories

يسأل كثير من الطلبة عما إذا كانت هناك نظريات معينة للإرشاد الجمعي والاجابة "لا" على الرغم من وجود نعوت كثيرة للعديد من المجموعات مثل المواجهة والعلاج النفسي والوعي الحسي والسيكودراما، إلا ان هذه الأسماء تصف ببساطة ما يحدث في المجموعات وليس نظريات معينة للإرشاد الجمعي. ومع ذلك، لا يعني هذا أن القائد لا يستخدم نظرية ما عند العمل مع المجموعة التطورية ومجموعات الدعم او مجموعات الارشاد النفسي /العلاج النفسي. ولقد وضعت النظريات في الأصل للإرشاد الفردي- مثل العلاج السلوكي الانفعالي العقلاني، التحليل التفاعلي، العلاج المتمركز حول المسترشد، نظرية آدلر، أو العلاج النفسي بالواقع، وقد استخدمت بنجاح مع المجموعات.

لا يمكن ان نؤكد على أهمية قدرة الفرد على استخدام نظريات الارشاد النفسي عند قيادة مجموعات الارشاد النفسي ومجموعات العلاج النفسي والمجموعات التطورية ، حيث ان أولئك الذين ليس لديهم الدراية العملية الجيدة بأحد النظريات على الأقل، لن يستطيعوا قيادة المجموعة بشكل ناجح، وسيكون عملهم ضحلاً، بمعنى ، لن تذهب المجموعة الى أبعد من التفاعل والمشاركة السطحية ، فاذا انهمك الأعضاء أكثر وأكثر في العمل، فإن القائد الذي ليس لديه قاعدة نظرية يستند عليها يشعر بالعبء الثقيل وبشكل أفضل، فإن قادة مجموعات العلاج النفسي لديهم العديد من النماذج النظرية ، وهذا يؤهلهم لقيادة المجموعات بشكل ثري. (Gladding,2008).

وعلى الجانب الآخر، فإن هناك أنواعاً معينة من المجموعات لا تحتاج الى استخدام نظرية عن الارشاد النفسي، فمثلاً، مجموعات التعليم، المناقشة، والمهام تحتاج الى ان يمتلك القائد العديد من المهارات الأساسية للقيادة لمراقبة وتوجيه تدفق المحادثات والتفاعلات بالنسبة لمجموعات التدريب على العلاقات الإنسانية، فانه ينبغي تطبيق بعض نظريات النمو والتنظيم يتحدث جونسون وجونسون (Johnson & Johnson,2009) في هذا الموضوع ويقدم حوار قوياً لاستخدام النظرية مع مجموعات التدريب.

الارشاد الجمعي في السياق متعدد الثقافات Group Counseling in A Multicultural context

تؤكد العديد من برامج الارشاد النفسي على الارشاد متعدد الثقافات، ويحتاج الكثير الى برامج تعليمية في هذا الموضوع. لا شك في انه في مجتمع اليوم يعتبر فهم الفروق الثقافية ضرورة خصوصاً للمرشدين النفسيين الذين يقودون مجموعات بها أفراد من خلفيات ثقافية متنوعة. يذكر كوري (Corey 2008). ان العمل الجماعي متعدد الثقافات ينطوي على استراتيجيات تغرس فهم وتقدير التنوع في مجالات الثقافة، العرق، النوع، السلاسة، الطبقة، الديانة، التوجه الجنسي).

ان القائد ينبغي ان يضع في اعتباره دائماً الخلفيات الثقافية المختلفة للأعضاء. على سبيل المثال، ينبغي ان يكون المرشدون النفسيون الذين يعملون مع الطلبة الاسيويين، والطلبة من ثقافات أخرى على وعي بأن هؤلاء الأفراد قد يتسمون بالهدوء في البداية قبل الإذعان للقائد، واحتراماً له. ومن ثم، فإن استخدام أسئلة غير تهديدية في بداية الجلسة قد يكون مفيداً.(Anderson,2007) يحتاج القائد الى أن يكون على وعي بالقضايا التي تتعلق بالأمور الثقافية ، والنوع ، والسن، والتوجه الجنسي. ومن الناحية الأخلاقية، نحن مضطرون الى اكتساب المعرفة والمهارات الضرورية للعمل في السياق متعدد الثقافات.

لقد وضعت جمعية المتخصصين في العمل الجمعي مجموعة معتمدة من الخطوط الإرشادية - مبادئ للعاملين في المجموعة التنافسية المتنوعة" للعمل الجمعي على شبكة الانترنت. هذه الخطوط الإرشادية تلخص ما يحتاج قائد المجموعة الى معرفته فيما يتعلق بالإرشاد النفسي للأفراد متنوعي الثقافات. فإذا رأيت أنك لست على دراية جيدة بالقضايا متعددة الثقافات واعتبارات الارشاد النفسي، فإننا نوصي وبشدة أن تسعى في طلب ورش عمل وقراءات وخبرات حياتية والتي من شأنها أن توسع من فهمك.