

کانون کنترل

تعامل گروهی افراد

آسیه شریعتمدار

دانشجوی دکتری مشاوره

نرگس نفر

اشاره

در شماره‌ی قبل گفتیم کانون کنترل افراد، متغیری نسبتاً باثبات است. این گفته بدان معناست که امکان تغییر در آن وجود دارد. گفتیم یکی از راه‌های ایجاد تغییر در کانون کنترل، تعامل گروهی با افرادی است که دارای کانون کنترل سالمی هستند. در این شماره می‌خواهیم در مورد نحوه‌ی تشکیل گروه و کارها و وظایفی که در گروه می‌توان در مورد تغییر کانون کنترل انجام داد، توضیحاتی بدهیم.

● **کلیدواژه‌ها:** کنترل درونی، درونی افراطی، بیرونی، شانس.

برای دانش‌آموزان روشن کند. در مرحله‌ی بعدی که افراد برای گروه انتخاب می‌شوند لازم است با تک‌تک آنان، پیش از تشکیل گروه، یک مصاحبه‌ی کوتاه ۱۵ دقیقه‌ای برگزار شود و اطلاعات ضروری در مورد کانون کنترل و اثر آن بر زندگی فرد، به صورت مختصر، به افراد ارائه و شیوه‌ی کار در گروه برای آنان توضیح داده شود. پس از تشکیل گروه، از رهنمودهای زیر تبعیت کنید:

۱. در جلسه‌ی اول، ابتدا افراد خود را معرفی می‌کنند. سپس شما - اگر رهبر گروه (مشاور) هستید - در مورد گروه و زمان تشکیل آن، تعداد جلسات، انتظاراتی که از اعضا می‌رود، مثل حضور به موقع، غیبت نکردن از جلسات، قطع نکردن حرف دیگران، لزوم صحبت کردن در مورد تجربه‌ها، احساسات و عواطف خود در گروه، قوانین گروه و آنچه قرار است در گروه انجام شود، توضیحاتی بدهید؛ سپس افراد چنانچه سؤالی دارند مطرح می‌کنند.

ناهمگن تعامل گروهی را به خوبی به راه می‌اندازند و موجب یادگیری بیشتری می‌شوند. مطالعات نشان می‌دهد که تغییر و رشد از یک روند قابل پیش‌بینی پیروی می‌کند (پروچاسکا، به نقل از کار، ترجمه‌ی شریفی و همکاران، ۱۳۸۵). مرحله‌ی اول در این روند، مرحله‌ی پیش تأمل است. در این مرحله، مسئله یا مشکل انکار می‌شود. بدین معنا که از دریافت اطلاعات درباره‌ی مشکل اجتناب و هزینه‌ی حل مشکل پیش برآورد و هزینه‌ی نپرداختن به مشکل، کم برآورد می‌شود. سازوکارهای دفاعی در این مرحله، انکار، فرافکنی و دلیل تراشی است (همان منبع). سخت‌ترین مرحله برای مشاور همین مرحله است. در این مرحله، لازم است - از طریق ارائه‌ی اطلاعات در کلاس، تهیه‌ی بروشور سخنرانی‌های عمومی، روزنامه‌ی دیواری و حتی مشاوره‌ی فردی با کسانی که دارای کنترل بیرونی بالا، هستند - انگیزه‌ی مشارکت در گروه را بالا برده و ضرورت کار بر این ویژگی را

وظایف اعضای گروه

در مرحله‌ی پیش از تشکیل گروه، مشاور مدرسه برای سرند کردن افراد مناسب می‌تواند از دو پرسش‌نامه استفاده کند: ۱. پرسش‌نامه‌ی «تویکی و استریک لند» که ۴۰ سؤال دارد و در سال ۱۹۷۳ تهیه شده است (گنجی، ۱۳۸۰).

۲. پرسش‌نامه‌ی «منبع کنترل درونی، شانس و افراد مسلط» که لونیسون آن را تهیه کرده و دارای ۲۴ سؤال است. فرق پرسش‌نامه‌ی دوم با پرسش‌نامه‌ی قبلی این است که افراد بیرونی را به دو دسته‌ی افراد معتقد به شانس و افراد معتقد به کنترل شدن زندگی به وسیله‌ی افراد مسلط، تقسیم می‌کند (گنجی، ۱۳۸۰).

پرسش‌نامه را در چند کلاس اجرا کنید. پس از محاسبه‌ی نمرات افراد، کسانی را که بالاترین معیار بیرونی را به دست می‌آورند، جدا کنید. گروه‌های ۸ الی ۱۰ نفره تشکیل دهید. در هر گروه ۴ نفر افراد درونی قرار دهید. گروه‌های

درونی و بیرونی

۲. در مورد مکانیسم‌های دفاعی ضد تغییر توضیحاتی برای گروه بدهید. از اعضا بخواهید که بررسی کنند هنگام فکر کردن به تغییر از کدام یک از این مکانیسم‌ها استفاده می‌کنند.

۳. از افراد بخواهید خاطراتی از موفقیت‌ها و شکست‌های خود تعریف کنند. اگر عضوی در طول جلسه شرکت نکرد، او را با بیان جمله‌ای مناسب، دعوت به مشارکت کنید. مثلاً بگویید: «اعضای گروه مایلند که خاطرات شما را هم بشنوند.» یا «حتماً شما هم خاطراتی دارید که می‌تواند برای گروه جالب باشد!»

۴. از اعضا بخواهید که در مورد علت موفقیت‌ها و شکست‌های خود فکر کنند و برای جلسه‌ی آینده آن‌ها را مطرح کنند.

۵. در جلسه‌ی دوم خلاصه‌ای از مطالب جلسه‌ی قبل را یادآوری کنید. از اعضا بخواهید که اگر سؤالی از جلسه‌ی قبل دارند مطرح کنند. سپس بخواهید که دلایل و علل شکست‌ها و موفقیت‌های خود را بیان کنند. آنگاه شما آن دلایل و علل را طبقه‌بندی و مفهوم‌سازی کنید. خواهید دید که بعضی از افراد درونی هستند؛ حتی بعضی به‌طور افراطی درونی هستند و حوادث و اتفاقات بیرونی را به خود نسبت می‌دهند. بعضی بیرونی هستند و عقیده دارند دلایل شکست آن‌ها، افراد دیگری مثل معلمان، پدر و مادر، مدیران، رؤسا و غیره هستند. بعضی شانس و تصادف را عامل موفقیت و شکست خود می‌دانند و... از افراد بخواهید که جای خود را در این پیوستار مشخص کنند.

۶. در جلسات بعدی افراد را تشویق کنید که در مورد پی‌آمدهای هر کدام از نگرش‌های بالا فکر کنند و با توجه به تجارب خود، پی‌آمدهای نگرش درونی و بیرونی را به بحث بگذارند. از افراد بخواهید به یک‌دیگر بازخورد بدهند. گاهی هم افراد را به چالش بکشید. مثلاً وقتی سیمین در مورد احساس ناامیدی خود صحبت می‌کند. سؤال کنید: «سیمین! نظر تو در مورد رابطه‌ی این احساس ناامیدی‌ات و اعتقادی که به شانس و

تصادف داری چیست؟» یا: «محسن! وقتی تو فکر کنی که همه چیز به خاطر این است که والدین تو نمی‌گذارند خودت باشی، چه احساسی پیدای می‌کند؟ و اگر به مواردی فکر کنی که قدرت انتخاب داری یا می‌توانی در مورد آن‌ها تصمیم بگیری چه احساسی پیدا خواهی کرد؟» بحث گروهی را در این موارد تسهیل کنید. با احساسات اعضا همدلی نشان دهید و در صورت بروز ناهمخوانی‌ها از فن مواجهه استفاده کنید.

۵. در مورد مکان کنترل درونی و بیرونی به افراد آموزش دهید. پی‌آمدها و نتایج تحقیقات را در این مورد برای گروه توضیح دهید و از آن‌ها بخواهید نظرات خود را بیان کنند و چنان‌چه از خود یا اطرافیان‌شان در این مورد تجربه‌ای دارند، برای گروه تعریف کنند.

۶. در مورد چگونگی شکل‌گیری مکان کنترل، توضیح دهید. سپس در مورد امکان تغییر این «ویژگی‌های تعمیم یافته» بحث کنید و توضیح دهید که تغییر دادن این ویژگی عمیق شخصیت، بسیار مشکل و مستلزم تلاش مداوم و توجه به گفت‌وگوهای درونی فرد با خود است. به افراد تکلیف بدهید تا در طول هفته وقایع و اتفاقات مهم، یا نسبتاً مهم، خود را بنویسند. در ضمن به گفت‌وگوهای درونی خود در مورد دلایل این وقایع توجه کنند و ببینند که آیا این گفت‌وگوها مبتنی بر مکان کنترل درونی، درونی افراطی، بیرونی و یا شانس است؟ سپس بخواهید که گفت‌وگوها و رویدادها را در جلسه‌ی بعد مطرح کنند و بین گفت‌وگوهای درونی، درونی افراطی، بیرونی یا ناشی از شانس و احساسات ناشی از آن‌ها ارتباط برقرار کنند. به غیر از افراد درونی معمولی، بقیه‌ی افراد باید برای تغییر گفت‌وگوهای درونی خود تلاش کنند. باید مدام به خود بگویند که می‌توانند نگرش خود را تغییر دهند و در نتیجه احساسات ناشی از این نگرش را نیز تعدیل کنند. این کار را برای جلسه‌ی آینده تکلیف بدهید (چالش با گفت‌وگوهای درونی)

۷. تکالیف را پی‌گیری کنید. تلاش‌ها را تقویت کنید. از افرادی که در تغییر گفت‌وگوهای درونی خود موفقیت کسب نکرده و هنوز به شانس، تقدیر و نیروهای بیرونی معتقدند، حمایت کنید. احتمالاً آنان فشارهای زیادی را تجربه کرده‌اند و مدت زمان بیشتری برای کسب موفقیت نیاز دارند. به آن‌ها بگویید مجدداً تلاش کنند. لازم است به خودشان فرصت دهند. در مورد تغییرات احتمالی مشاهده شده، در صورتی که خود فرد متوجه آن‌ها نیست، بازخورد بدهید و تلاش بیشتر او را تشویق کنید. از افراد بخواهید که توجه کنند تغییر کردن و تغییر نکردن چگونه بر زندگی آن‌ها و رابطه‌شان با دیگران تأثیر می‌گذارد. بحث در این مورد را تسهیل کنید.

۸. در آخرین جلسه مروری بر آن‌چه در گروه گذشته است داشته باشید. برای افراد توضیح دهید که گروه تنها یک مقدمه است. لازم است اعضا پس از پایان گروه با هم ارتباط داشته باشند و در مورد تجارب روزمره‌شان با هم تبادل نظر کنند. این کار موجب تقویت آن‌چه در گروه یاد گرفته‌اند، می‌شود. در پایان فعالیت گروه از افراد بخواهید مهم‌ترین مسائلی را که از گروه به خاطر دارند، یا آنچه را در گروه یاد گرفته‌اند، بنویسند و افراد داوطلب مطالب خود را بخوانند. پس از سه ماه می‌توان در پایان فعالیت گروه، جلسه‌ای برای پی‌گیری نتایج ترتیب داد. در پایان، از افراد گروه بخواهید در مورد تجارب خود در گروه و مکان کنترل بروشوری تهیه کنند تا در اختیار دانش‌آموزان مدرسه قرار گیرد.*

پی‌نوشت

* برای اطلاع از نحوه رهبری و پویایی‌های گروه کتاب گروه درمانی (نوشته‌ی ماریان و جرالد کوری ترجمه‌ی سیف‌الله بهاری و همکاران. نشر روان) را مطالعه کنید

منبع
۱. شریفی، پاشا، نجفی‌زند، جعفر (۱۳۸۵). روان‌شناسی مثبت، تهران: انتشارات سخن.
۲. گنجی‌حمز (۱۳۸۰). ارزشیابی شخصیت‌تهران نشر سلولان.