الأسس النفسية للتعلم في الجماعات الصغيرة

نادية محمود شريف ☆

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملخص

يعرف التعلم في الجماعات الصغيرة بأنه احدى المواقف التعليمية التي يتم العمل فيها من خلال جماعات من الأفراد تشتمل كل منها على عدد يتراوح ما بين ٥ الى ٧ أشخاص وتكون مهمتهم المرور في مجموعة من الخبرات التعليمية المرتبطة بالمادة الدراسية حتى يتحقق الهدف التعليمي المنشود وتكون مهمة المعلم في مثل هذه المواقف هو تصميم هذه الخبرات وتحديدها ، وتوزيع التلاميذ في مجموعات ، ويتم عمل الجماعة بطريقة مستقلة ، ويكون المعلم مرشدا وموجها فقط .

وقد أمكن من خلال التعلم في الجماعات الصغيرة تحقيق كثير من الأهداف التعليمية سواء كانت أهدافا معرفية أو وجدانية أو نفسحركية . فهو يدرب التلاميذ على تلخيص وتعميم المفاهيم أكثر من مجرد تحصيل المعلومات وحفظها ، كما يساعد على تطبيق ما درسه الفرد الى مواقف أخرى جديدة ، واكتساب الكثير من مهارات التفاعل الاجتماعي ، والقدرة على تفهم وجهة نظر الآخرين ، وتحمل المسئولية والتعاون .

ويتطلب تنظيم العمل في جماعات صغيرة ضرورة تحديد الأهداف العامة والسلوكية وتنظيم عناصر ومتغيرات الموقف التعليمي . وتعتبر متغيرات الموقف التعليمي مستمدة أساسا من مفاهيم علم النفس الاجتماعي ومفاهيم التعلم واسسه ويمكن اجمال أهم متغيرات الموقف التعليمي في الجماعات الصغيرة فيما يلي :

١ — طبيعة العمل والمادة المتعلمة والتي تعتبر اساسا يدور حوله عمل الجماعة فمن طريق الاهتمام بتصميم العمل يمكن التحكم في متغيراته الأخرى . ويشتمل هذا المتغير على ثلاث عناصر اساسية هي : بيئة العمل واسلوبه ، التغذية الراجعة ، واسلوب الاثابة والتعزيز .

٢ — مهارات العمل الجماعي : ويعنى بها الأدوار والمهارات والاستراتيجيات التي يستخدمها أو يظهرها اعضاء الجماعة ويستخدمونها من أجل اتمام عملهم باتقان ويشتمل هذا المتغير أيضا على عنصرين اساسين هما : مهارات العمل ، والمهارات بين الأفراد .

٣ — العلاقة بين المدرس والتلميذ : فلكى يتوفر الجو المناسب لكل أفراد الجماعات الصغيرة لا بد أن ينمى المعلم نوعا من العلاقات الودية الايجابية بينه وبين تلاميذه ، وهو يتضمن الوان التفاعل الموجوده في العمل . والوان التفاعل الموجودة بين المدرس والتلاميذ .

وقد تناولت الدراسة كل متغير من هذه المتغيرات الرئيسية والفرعية بالشرح والتعليق وأوضحت كيف يمكن لمصمم العمل في الجماعات الصغيرة أن يساعد الأفراد على اتمام العمل أو النشاط من خلال اعداد دليل العمل الجماعي الذي يتضمن مجموعة من الأهداف السلوكية والخطوات التي يمكن أن يتبعها الأفراد أعضاء الجماعة ، وأن يحدد لهم اسلوب التغذية الراجعة وكيفية كتابة التقرير النهائي — كما أنه يحدد لهم طبيعة العمل واسلوبهم المناسب للكتابه التقرير بعد المرور في الخبرات التعليمية المختلفة واسلوب الاثابة والذي يتمثل هنا في كيفية تقويم اداء الجماعة .

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

ركزت معظم الدراسات والبحوث الحديثة على محاولة التعرف على أهم الوسائل والأسس التي تسهل عملية التعلم واكتساب المهارات المختلفة . وكانت هذه الدراسات نقطة الانطلاق التي أدت في نهاية الأمر الى ظهور نظريات التدريس ، تلك النظريات التي تشتق أصلا من نظريات التعلم وتهتم بصورة أكبر بالتطبيق والممارسة التربوية والتي تتخذ في حجرة الدراسة من ناحية أخرى . وقد ركزت نظريات التدريس على كل ما يدور في حجرة الدراسة من أساليب التفاعل ونظم التغذية الراجعة ، وادارة الصف ، وأساليب التدريس . وعلى الرغم من ظهور العديد من الدراسات في هذه المجالات المختلفة . إلّا أن استخدام المجموعات الصغيرة في التدريس والتعلم في حجرة الدراسة لم تحظ إلّا بقدر متواضع من الدراسات .

وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن نظام العمل في حجرة الدراسة في ظل النظام التقليدي كان يوحي بأن هناك تجمعا من التلاميذ يعملون مع معلمهم في الأعمال الدراسية المختلفة ، ومن ثم فقد قلّ الاهتمام بمناقشة وبحث هذا الموضوع . إلّا أنه يلاحظ أن مفهوم التجمع الطلابي (aggregation) يختلف كثيراً عن مفهوم العمل في الجماعات الصغيرة (small groups) فقد أكدت دراسات عديدة أن هناك اختلافات بيّنة بين كلا المفهومين من حيث الناتج التعليمي لكل منهما (Gage, 1963:279) . وقد وصف جاج (Gage) أسلوب العمل في ظل مفهوم التجمع الطلابي بأنه يمثل تواجداً لمجموعة من التلاميذ في مكان واحد دون أن تربطهم أهداف مشتركة أو عمل موحد ، في حين أن العمل في الجماعات الصغيرة يتميز بتواجد مجموعة من الأفراد يعملون معا من أجل تحقيق هدف أو أهداف مشتركة ، وأن تحقيق هذه الأهداف يتطلب نوعا من التفاعل والاعتماد المتبادل بين أعضاء الجماعة .

ويرجع السبب في عدم الاهتمام بتنمية أسلوب العمل في جماعات صغيرة في ظل النظام التعليمي التقليدي إلى أن المعلم في ظل هذا النظام كان محور العملية التعليمية ومركزها والمصدر الوحيد والأساسي للمعرفة ، وأن المتعلم لم يكن سوى مستقبل للمعلومات والمعارف دون أن تكون له فرصة ممارستها وتطبيقها . وكرد فعل لذلك ، ومع تغير النظرة الى العملية التعليمية وانتقال مركزها من المعلم الى المتعلم كان لابد من اتباع طرق واساليب جديدة كي تحقق افضل تعلم ممكن في حجرة الدراسة . لذلك كانت الدعوة الى استخدام اساليب التعلم الذاتي ، والتعلم بالاستكشاف ، والاستقصاء والاعتماد على المبادىء التي نادى بها علماء النفس الانسانيون .

والواقع أن جميع هذه الطرق او الاتجاهات الحديثة في التدريس ما هي الا التطبيق والممارسة الحقيقية للأسس النفسية التي خرجت بها نظريات التعلم ، والتي اعتبرها اصحاب نظريات التدريس بمثابة مبادىء يمكن الاعتماد عليها في حل ما يصادفنا من مشكلات تربوية .

وتهتم الدراسة الحالية بتوضيح مفهوم العمل في الجماعة الصغيرة Small groups discussion والأسس النفسية التي يشتمل عليها الموقف التعليمي القائم على هذا الأسلوب ، مع تقديم نموذج

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مقترح لكيفية تصميم المواقف التعليمية للجماعات الصغيرة ، وذلك من أجل توضيح القيمة الفعلية لهذا الأسلوب في التعلم .

المقصود بالتدريس في الجماعة الصغيرة :

يمكن تعريف التدريس باستخدام المجموعات الصغيرة بأنه احدى المواقف التعليمية التي يتم العمل فيها من خلال جماعات يشتمل كل منها على عدد من الأفراد يتراوح ما بين ٥ الى ٧ أشخاص ، وتكون مهمتهم المرور في مجموعة من الخبرات التعليمية المرتبطة بالمادة الدراسية حتى يتحقق الهدف التعليمي المنشود . وتكون مهمة المعلم في مثل هذه المواقف هو تصميم هذه الخبرات ، وتحديدها ، وتوزيع التلاميذ في مجموعات ، ويتم عمل جماعة المناقشة بطريقة مستقلة ، ويكون المعلم مرشدا وموجها فقط .

ويمكن من خلال جماعات المناقشة الصغيرة تحقيق الأهداف التعليمية المعرفية والوجدانية ، والنفسحركية ، فأسلوب حل المشكلة ، واساليب التفكير الناقد ، وتطبيق المعلومات في المواقف الجديدة ، وتحليل المعلومات وتركيبها ، وتقييم الأراء تمثل أهدافا معرفية امكن تحقيقها في مواقف التعلم في الجماعات الصغيرة . وقد أكد برجز (Briggs,1970:112) على أن العمل في الجماعات الصغيرة يساعد في اكتساب المستويات العليا للأهداف المعرفية والوجدانية . فهو يعود التلاميذ على تلخيص وتعميم المفاهيم أكثر من مجرد تحصيل المعلومات ، كما يساعد على تطبيق ما درسه الفرد في مواقف اخرى جديدة واكتساب الكثير من مهارات التفاعل الاجتماعي ، والقدرة على تفهم وجهة نظر الآخرين ، وتقدير الأسلوب الديمقراطي كأساس للتعامل بين الأفراد وتحمل المسئولية والتعاون ، وتثبيت القيم المختلفة (Loree, 1965:23) .

وقد اختلفت الأراء بصدد تحديد العدد الأمثل الذي يمكن أن تتكون منه جماعة المناقشة ، وقد أشار البعض بأن تشمل مجموعة المناقشة على عدد عن الأفراد يتراوح ما بين ٧ ــ ١٥ عضوا ، في حين اشار البعض الآخر الى أنه يجب الا يزيد عدد أعضاء الجماعة من ٥ أو ٧ أفراد فقط (Harelson:225) وقد ظهرت عدة دراسات اهتمت اهتماما بالغا بتحديد العدد الملائم لهذه المجموعات ، وبين انصار المجموعات الكبيرة الفائدة التي تعود على العمل الجماعي كلما زاد عدد افرادها ، حيث يؤكدون على أن زيادة العدد تؤدى الى زيادة مصادر المعلومات اللازمة للعمل الجماعي ، وذلك نتيجة تعدد وجهات النظر والمقترحات التي يمكن تقديمها وتجريبها كوسائل لمعالجة وحل الموقف ، بجانب تعدد سبل التغذية الراجعة التي من شأنها تأكيد او رفض الحلول المقترحة للعمل . بمعنى آخر فان انصار الرأى المنادى بزيادة عدد أعضاء الجماعة يعتقدون بأن تلك الزيادة من شأنها اثراء الموقف التعليمي بالخبرات المفيدة القيمة (Gibb, 1951:205-281) .

إلا أن الواقع العملي قد أكد عكس ذلك التصور ، ذلك أن زيادة عدد أفراد الجماعة من شأنه أن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يؤدى الى صعوبة اشتراك جميع افرادها ومشاركتهم الفعلية في الموقف التعليمي ، كما يؤدى الى الشعور بعدم الطمأنينة او الارتياح ، وبأن هناك نوعاً من التهديد لذات الفرد أو قدراته في مثل هذه المواقف . ويكون نتيجة ذلك تحول العمل الجماعي الى عمل استبدادي و سلطوى ، بحيث يسيطر عدد قليل من أعضاء الجماعة الكبيرة على كل الأمور ويصبح الآخرون مجرد متفرجين ، ليس لهم دور فعال أو مشاركة ايجابية ، كما يقل مقدار التفاعل لبعض الأعضاء كنتيجة لعدم شعورهم بالطمأنينة ، وبالتالي تقل فرص النجاح أو تحقيق الأهداف . وقد وجد شلنبرج (Schellenberg 1959:132) ان هناك علاقة موجبة بين صغر حجم أفراد الجماعة وبين الشعور بالارتياح . ولذلك فقد أشار الى أن أفضل حجم للجماعة هو الذي يتراوح بين ٥ الى ٧ أفراد .

وقد اشار ايضا كل من كارترايت ، وزاندر (Cartwright & Zander 1968:498) الى أثر حجم الجماعة على انتاجيتها في مجالات أخرى غير حجرة الدراسة حيث أظهرت دراستهما انه بزيادة عدد أفراد الجماعة تقل نسبة مشاركة الأفراد في العمل الذي يقوم به الأعضاء ، ويقل دور كل منهم في اتخاذ قرارات ذات فائدة ، وتقل فرص الاتصال بين افراد الجماعة ، وأسفر ذلك كله عن ظهور سلطة رئاسية تسلطية ، تمارس نوعا من الضغط والتحكم في الجماعة وتوجهها وتصدر لها التعليمات . كما تقل فرص ظهور المشاركة الايجابية من كل فرد ، ويتحول الموقف الى نوع من المركزية أو التمركز حول الرئيس ، ويبدأ انشغال اعضاء الجماعة في اعمال أقل قيمة وأهمية في خدمة الجماعة .

وخلاصة ذلك فانه يمكن القول أنه كلما صغر حجم الجماعة وقل عدد أفرادها كلما زاد التفاعل والحماس للعمل ، وزاد الاحساس بالانتماء ، وكل هذه الأمور من شأنها ان تساعد في زيادة كفاءة الموقف التعليمي ، ومن فرص الاستفادة ، لذلك فهناك اجماع على أن العدد المناسب للعمل في الجماعات الصغيرة هو ما يتراوح بين ٥ الى ٧ أعضاء فقط .

أسس ومكونات العمل في المجموعات الصغيرة :

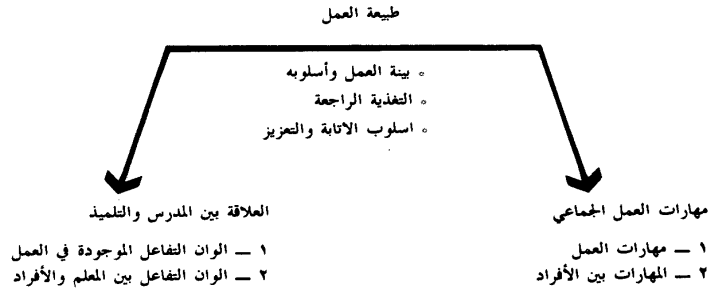
ان استخدام الأسلوب الجماعي في التعلم لا يعنى أن يقول المعلم لتلاميذه ، انقسموا الى مجموعات وعليكم مناقشة الموضوع التالي ، وانما يتطلب الأمر ضرورة تحديد مجموعة من الأهداف التربوية ، والأهداف السلوكية ، مع قدرة على تنظيم عناصر ومتغيرات الموقف التعليمي ككل . فما هي المتغيرات الرئيسية التي تحكم العمل في الجماعات الصغيرة وما دور وأهمية كل منها في مواقف التعلم في الجماعات الصغيرة ؟

العناصر والمتغيرات التي يتضمنها العمل في الجماعات الصغيرة :

أظهرت البحوث والدراسات المختلفة أن أهم العناصر والمتغيرات المرتبطة بأسلوب التعلم في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجماعات الصغيرة تتمثل كما يوضحها الشكل رقم (١) في ثلاث عناصر رئيسية هي :



شكل رقم (١)

يوضح العناصر الأساسية المرتبطة بأسلوب التدريس والمعلم في الجماعات الصغيرة

١ ــ طبيعة العمل
٢ ــ مهارات العمل الجماعي
٣ ــ العلاقة بين المدرس والتلميذ .

وتعتبر طبيعة العمل أو طبيعة المادة المتعلمة اساسا يدور حوله عمل الجماعة ، فعن طريق الاهتمام بتصميم العمل يمكن التحكم في متغيراته الأخرى . أما مهارات العمل الجماعى فتعنى الأدوار والمهارات والاستراتيجيات التي يظهرها أعضاء الجماعة ويستخدمونها من أجل اتمام عملهم باتقان . وكي يتوفر الجو المناسب لكل المشتركين في تلك العملية لا بد أن ينمى المعلم نوعا من العلاقات الودية الايجابية بينه وبين تلاميذه وهو ما يشار اليه بالبعد الثالث أو بعد العلاقة بين المدرس والتلميذ .

ولما كانت طبيعة العمل ، وأنواع المهارات عناصر يمكن للمعلم أن يحددها وينظمها قبل بدء العمل نفسه ، لذلك فان هذه الدراسة تركز على هذين الجانبين بالذات ، خاصة وأن العلاقة بين المدرس والتلميذ لها دراساتها المتخصصة ، وسوف نتناول كل جانب من هذين الجانبين بشيء من التفصيل .

أولا : طبيعة العمل :

يمكن تعريف طبيعة العمل في الجماعات الصغيرة بأنه مجموعة من التخصيصات والأساليب التي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يمكن أن تستخدمها الجماعة من أجل تحقيق اهدافها (Steiner 1972:112) وقد أظهرت دراسات متعددة ان طبيعة العمل نفسه مسئولة الى حد كبير عن نوع التفاعلات والعلاقات بين أعضاء الجماعة ، كما أن لها تأثير على مستوى دافعية الأفراد وعلى درجة انتاجيتهم . ويمكن اجمال اهم مكونات ذلك المتغير فيما يلي :

١ ــ بنية العمل وأسلوبه — Task sttructure & Task Type
٢ ــ التغذية الراجعة والمرتبطة بالعمل — Feed back
٣ ــ اسلوب الإثابة والتعزيز — Reward structure

فماذا يقصد بكل مكون من هذه المكونات وكيف يمكن لمصمم الدرس أو المادة التعليمية ان يستفيد من هذه المكونات ؟

١ ــ بنية العمل واسلوبه :

يتضمن هذا المفهوم نوعين من الأعمال . النوع الأول هو المعروف بالعمل المفتوح (Open ended) ، والنوع الثاني هو المعروف بالعمل ذو البنية الخاصة او المنظمة (Structured) ويتميز **النوع الأول** من العمل بأن حل الموقف يمكن أن يتم من خلال العديد من الحلول المقترحة ، واستخدام اشكال متعددة ومتنوعة من الوسائل التي توصل الى هذه الحلول (Hardy, 1971: 361-374 & Fielder, 1967:193) كما يمكن تقسيم هذا النوع من العمل الى مجموعات من الأعمال الفرعية التي يمكن أن يتم انجازها بواسطة الأفراد المشاركين في الجماعة .

أما **العمل ذو البنية** الخاصة فيقصد به ذلك النوع من الأعمال التي تتطلب حلولا محددة لابد من طرحها من أجل التوصل الى الحل الوحيد الصحيح .

بمعنى آخر يمكن القول أن هناك اعمالا تتطلب استخدام اسلوب حل المشكلات وتتطلب المرور في مجموعة من الخطوات حتى يتم الحل . وهناك اعمالا اخرى تتطلب اسلوبا آخر كالمناقشة او طرح وجهات نظر متعددة مع ضرورة الخروج باتفاق عام بين اعضاء الجماعة على الحل الذي يرتضونه . بجانب النوع الثالث من الأعمال والتي قد تتطلب انتاجا حرا كانتاج مجموعة من الآراء ، او التصورات او الابتكارات (Mack man Morris, 1975:82)

وهذه الأمثلة الثلاث التي تمثل النوعين الرئيسيين للعمل (المفتوح والمنظم) تتطلب العديد من الوان الأنشطة العقلية ، كما تتطلب ضرورة تبادل أعضاء الجماعة للمعلومات والآراء من أجل اتمام العمل وتحقيق الهدف .

ويمكن القول أن اساس التمييز بين هذه الأنواع الثلاثة من الأعمال يرجع الى نوع العمليات المعرفية التي يستخدمونها ويمارسها أعضاء الجماعة . فألوان الآداء المطلوبة من الأفراد في العمل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الانتاجي هي استخدام تصوراتهم الخاصة او اسلوبهم في ترتيب الموقف واحداثه . وكمثال لذلك ... عندما نطلب من الجماعة ان تصف او تعطى رأيها فيما يتعلق بمشاعر اعضائها بعد انتهائهم من موقف متفاعل بينهم وبين معلمهم أو عندما نطلب منهم أن يعرفوا مفهوماً ما مارسوه أثناء العمل ، فان مثل هذه المواقف المعرفية لابد وأن تتطلب نشاطا عقليا يختلف عن ذلك الذي يمكن أن يستخدم في مواقف اخرى تتطلب مثلا مناقشة مفتوحة لموضوع من الموضوعات الجدلية ، كأن يكون موضوع المناقشة عن (العوامل المسئولة عن النجاح بالمدرسة « أو عن » أهمية تحديد عدد محدد من الأطفال لكل اسرة حيث نجد أن مثل هذه المواقف تتطلب لونا آخر عن النشاط العقلي المعرفي يختلف عن ذلك الموجود في الموقف السابق ، كما يختلف أيضا عن ألوان الاداء العقلى الموجودة في النوع الثالث والخاص بأسلوب حل المشكلة مثلا .

ولذلك كان تحديد نوع العمل وما يرتبط به من نشاط عقلى من الأمور الضرورية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم المادة العلمية أو الموقف التعليمي ، حيث أنها تمد المعلم أو مصمم البرنامج بأطار مرجعي يمكن على اساسه تحديد انواع الممارسات والاجراءات والأنشطة التربوية التي من شأنها أن تحقق الأهداف .

٢ ــ التغذية الراجعة (معرفة نتائج العمل) :

ويمثل هذا المفهوم الخاصية الثانية من خصائص الموقف التعليمي ويقصد به جميع أنواع المعلومات التي يتلقاها افراد الجماعة ، والتي توضح لهم مستوى التقدم الذي أحرزوه في العمل الموكل اليهم ، وتقييم انتاجيتهم » وهناك بعدان رئيسيان يرتبطان بمفهوم التغذية الراجعة هما :

أ ــ شكل المعلومات المقدمة للجماعة .
ب ــ مرات تكرار تقديم هذه المعلومات .

أما من حيث شكل المعلومات (التغذية الراجعة) المقدمة للجماعة والمحددة لمستوى تقدمهم فقد تقدم بطريقة كتابية أو بطريقة شفهية أو في صورة تقرير يوضح لهم جوانب الصواب ونقاط الضعف والقوة (Wales & Stager,1973:25) . كما يمكن أن تقدم لهم في صورة معيار محدد تستطيع الجماعة أن تقيم اداءها في ضوئه .

أما مرات تقديم التغذية الراجعة فانها يمكن أن تحدد على اساس تقسيم العمل الى اقسامه الفرعية بحيث يحصل الطالب على معلومات عن نتائج ادائهم بعد الانتهاء من كل قسم فرعى من هذه الأقسام . وعملية تقسيم العمل الى أعمال ابسط تساعد بصورة واضحة على تزويد الطلاب وتعريفهم بنتائج أدائهم مما يكون لها أثر فعال في زيادة كفاءتهم في العمل من ناحية ، وفي تعديل وتوجيه مسارهم أثناء العمل من ناحية ثانية وفي زيادة دافعيتهم لانجاز العمل من ناحية ثالثة .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣ ــ اسلوب الاثابة والتعزيز :

ويمثل هذا المفهوم الخاصية الثالثة من خصائص الموقف التعليمي ، ويقصد به اسلوب الاثابة التي يلقاها أفراد الجماعة تبعا لمدى نجاحهم أو فشلهم ومستوى ادائهم وقد قدم جونسون وجونسون (Johnson & Johnson, 1974:213-240) وكذلك ستاينر (Steinor,72:118) ثلاثة أنواع للاثابة هي :

أ ــ الاثابة الجماعية (التعاونية) Cooperative reward) :

وفيها يتقاسم جميع أفراد الجماعة المكسب او الخسارة تبعا لمستوى انتاجهم .

ب ــ الاثابة المتنافسة (Competitive reward) :

وفيها يثاب كل عضو على حده ، فعلى الرغم من أن الأفراد يعملون في جماعة الا أنه عند اثابتهم يطلب من كل عضو منهم ان يتقدم لأداء اختبار يرتبط بالعمل الذي يقومون به كجماعة ، ويحصل كل فرد على تقدير يختلف عن تقدير الآخرين وتبعا لمستوى ادائه على هذا الاختبار .

جـ ــ الاثابة الفردية (Individual reward) :

وفيها يثاب اعضاء الجماعة بطريقة فردية تبعا لمستوى انتاجية كل منهم واسهامه في انجاز العمل الجماعي ، وبغض النظر عن مستوى العمل الكلي أو النتائج الكلية النهائية .

كيف يصمم العمل في جماعات المناقشة الصغيرة :

يعتبر تحديد الأهداف العامة والأهداف السلوكية من أهم ما يجب أن يراعى عند تصميم موقف تعليمي من خلال الجماعات الصغيرة ، يلي ذلك تحديد للخطوات التي يجب أن يتبعها أعضاء الجماعة لتحقيق هذه الأهداف . على أن يقدم ذلك في صورة مكتوبة كدليل يتبعه افراد الجماعة في أثناء عملهم.والملحق رقم (١) يعتبر نموذجا أو مثالا « لدليل العمل الجماعي » ، والذي يمكن الرجوع اليه من وقت لآخر اثناء استعراضنا خطوات تصميم العمل في الجماعات الصغيرة . ويتضمن هذا الدليل بجانب تحديد الأهداف وصفا لخطوات العمل ، ونوع التغذية الراجعة التي ستقدم للجماعة ، ووصفا لأسلوب كتابة التقرير النهائي الذي يجب أن تخرج به جماعة المناقشة كناتج تعليمي وأخيرا اسلوب تقويم اداء الجماعة .

وتعتبر عملية تحديد بنية العمل من الأمور الأساسية التي يتضمنها دليل العمل حيث يتضح للطالب من خلالها ما اذا كان الموقف التعليمي من ذلك النوع المسمى بالمواقف المفتوحة ؟ ام أنه من

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

النوع المعروف بمواقف حل المشكلات . كذلك فان تحديد ناتج العمل (التقرير الختامي) يتوقف على طبيعة الموقف التعليمي والمادة المتعلمة . فمثلا تهتم المواد الدراسية بتدريب الطلاب على انتاج آراء أو افكار أو تصورات متعددة ، وذلك كما هو الحال في التدريب على الكتابة الابتكارية ، او كتابة الشعر ، او في بعض المواد التربوية ، في حين أن بعض المواقف التدريسية الأخرى قد تهتم بتدريب الطلاب على ممارسة اساليب المناقشة ومساعدتهم على اتخاذ قرارات او اصدار أحكام أو الخروج برأى عام من احدى المناقشات الجدلية وذلك كما في مواد مثل العلوم السياسية أو التاريخ أو الدراسات الاجتماعية ، اما في المواد الدراسية المرتبطة بكليات مثل الطب والتربية او التمريض فان الناتج المتوقع قد يكون اظهار قدرة الطلاب لوضع خطة ما سواء خطة لدرس من الدروس كما في كليات التربية ، او خطة علاج كما في الطب ، او التمريض لذلك كان لابد من تحديد نوع الناتج الذي يجب أن تخرج به جماعة المناقشة ، كذلك قد يتضمن دليل المناقشة بعض التوجيهات الخاصة بطريقة جمع المادة العلمية من مصادرها المختلفة والوقت الذي يحتاجه كل جزء أو عمل فرعي من الأعمال ، و مصادر المعلومات التي يمكن الرجوع اليها .

ويتضمن « دليل العمل الجماعي » تحديدا للأسلوب المقترح لتقديم التغذية الراجعة للطلاب حيث يصبح واضحا أمام الجماعة ما اذا كانت هذه التغذية الراجعة ستقدم لهم بصورة شفهية او بصورة مكتوبة وبحيث يصبح واضحا لهم المراحل التي ستقدم على اساسها تلك التغذية الراجعة . وان يتحدد للجماعة الأعمال الفرعية أو المرحلية التي ستقدم بعدها التغذية الراجعة التي يمكنهم من خلالها أن يتعرفوا على مستوى ادائهم . والحقيقة أن تقديم المعلومات عن مستوى الأعمال الفرعية الذي يجب أن تحققه الجماعة تعد بمثابة نوع من التقويم المستمر ، وهو ذلك النوع الذي نطلق عليه التقويم البنائي والتشخيص في آن واحد ، والذي من شأنه أن يساعد على توضيح مواطن الضعف والقوة ، بحيث يمكن للجماعة أن تصحح مسارها أو تعدل منه ، وبحيث تستطيع في النهاية أن تقدم عملا متكاملا صحيحا كما أن تقديم التغذية الراجعة المرحلية بطريقة مكتوبة ومعدة سلفا في دليل الجماعة يعد اسلوبا تستطيع كل جماعة من جماعات المناقشة ان ترجع اليه كمعيار يحدد لها مستوى ادائها . اما التغذية الراجعة الشفهية فانها تتوقف على حاجة كل جماعة من الجماعات ، ولذلك فان المعلم يصبح هو المسئول عن تقديمها خاصة عندما تظهر بعض المشكلات او عندما يتعارض اداء جماعة ما مع المستوى المحدد في دليل الجماعة .

أما العنصر الأخير الذي يجب أن يتضمن في دليل عمل الجماعة فهو الخاص بأسلوب الاثابة أو التعزيز . وقد أظهرت الدراسات المتعددة في هذا الصدد ان الاثابة الجماعية (التعاونية) تعتبر أفضل ألوان التعزيز لسلوك الجماعة ، في حين أن الاثابة المتنافسة تعتبر أقلها فائدة Johnson & Johson, (1974:213-240) وقد اشار ستاينر (Steiner,1972:120) الى أن الاثابة الجماعية (التعاونية) تعمل على زيادة مستوى الدافعية لدى أعضاء جماعة المناقشة ، كما تؤدى الى اكساب أعضاء الجماعة اتجاهات موجبة نحو أنفسهم ، ونحو بعضهم البعض ، ونحو العمل ، وتسهم في زيادة احترام الطلاب

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لوجهات نظر الآخرين ، وتؤدى الى زيادة انتاجية الأفراد ـــ لذلك يتطلب الأمر ضرورة تحديد اسلوب الاثابة في دليل العمل الجماعي ، بمعنى أن يتضح للجماعة منذ البداية أنهم جميعا سيحصلون على نفس التقدير أو الدرجة بعد انتهائهم من العمل تبعا لمستوى ذلك العمل المقدم منهم . كذلك يجب أن يحدد لهم ما اذا كان التقدير المستخدم تقديرا رمزيا (أ ـــ ب ـــ جـ ـــ د ـــ ف) أي (راسب ـــ ممتاز) ، أو تقديرا غير رمزي (مرضى ـــ غير مرضى) وقد أشار جونسون وجونسون (1974:213-240) الى أن استخدام الأسلوب الثاني أفضل من استخدام الأسلوب الرمزي ، حيث أنه يساعد على تخفيض مستوى القلق لدى الجماعة ، كما أنه من شأنه أن يؤدى الى زيادة التعاون بين أعضائها دون أي شعور بالصراع فيما بينهم . في حين ان استخدام الأسلوب الرمزي (راسب ـــ ممتاز) قد أظهرت الدراسات المختلفة انه غالبا ما يؤدى الى تنمية اساليب سلوكية غير مرغوب فيها داخل الجماعة . فالافراد المهتمون بدرجة كبيرة بتقديراتهم سيأخذون على عاتقهم اتمام العمل وانجازه والانتهاء منه ، وبالتالى تختفى وتتلاشى فوائد العمل الجماعى مثل التعاون والمشاركة واكتساب الاتجاهات الموجبة .

أما اسلوب الاثابة الفردى فبالرغم من أنه أفضل من أسلوب الاثابة المتنافسة ولا يؤدى الى النتائج السلبية التي أشرنا اليها عن اسلوب الاثابة المتنافسة من قبل ، الا أنه قد يؤدى الى اضعاف مستوى الدافعية لدى أعضاء الجماعة ، لذلك فانه عند استخدامه يشترط ان يحدد المعلم أو مصمم الموقف التعليمي نوع ومستوى الناتج الذي لا بد وأن يكمله كل فرد ويضمنه في دليل الجماعة . وبفضل ان يكون العمل وموضوع الدراسة من ذلك النوع الذي يحدد فيه لكل عضو من أعضاء الجماعة عمل من الأعمال التي تسهم في اتمام العمل الكلي ، ويكون واضحا دور كل منهم في انجاز مهمته التي تعتبر مكملة لأعمال الآخرين واساسية لاتمام العمل الجماعي الكلي . ثم يقدم كل منهم تقريرا مفصلا مبنيا على اسلوب الخاص ، وتصوره الخاص لحل الموقف ومستمدا من الحقائق التي تقدم بها كل عضو من أعضاء الجماعة .

وهكذا فقد وضحنا حتى الآن مكونات العمل في المجموعات الصغيرة وكيفية تصميم العمل معتمدين على مكون واحد من مكونات العمل الجماعي وهو الخاص بطبيعة العمل كذلك أوضحنا ضرورة اعداد دليل كتابي للجماعة يحدد لها موضوعات المناقشة ، واسلوب العمل واساليب التغذية الراجعة ، واساليب التعزيز والتقويم .

ولكن هل يعنى ذلك أن هذا هو كل ما يرتبط بالعمل والدراسة في الجماعات الصغيرة ؟ الواقع أن هذه هي البداية وهي مهمة المدرس أو مصمم المادة الدراسية والمواقف التعليمية ، الا أنه يظل امامنا ضرورة وضع هذا التصميم موضع التنفيذ ، وهنا يأتى المكون الثاني من مكونات العمل الجماعي وهو الخاص **بالتفاعل بين أعضاء الجماعة** . من أجل اتمام العمل أو ما اشرنا اليه من قبل كأحد الأسس النفسية والمعروف بمهارات العمل الجماعي .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانيا : مهارات العمل الجماعي :

تعتبر طريقة التعامل بين أعضاء الجماعة ذات أثر كبير في انجاز واتمام العمل وعلى المعلم يقع عبء نجاح أو فشل العمل في الجماعات الصغيرة . فالمعلم لا ينتهى دوره بتصميم الأعمال وتقسيمها ، وانما يظهر دوره ايضا في تقديمه لأفضل طريقة للتفاعل بين أعضاء الجماعة .

وقد أشار بيلز ، وشين (Bales, 1950:172 & schein 1969:87) الى أن هناك مجموعتين رئيسيتين لمهارات العمل الجماعي وهما : المهارات المرتبطة بالعمل (استراتيجيات العمل Task skills والمهارات المرتبطة بالاعضاء (العلاقات البيئية بين الأفراد Interpersonal skills ، أما مهارات العمل فهي كما أشار شين (schein 1969:87) يمكن تحديدها بأنها الاستراتيجيات المحددة التي يجب أن يستخدمها افراد الجماعة كي يمكنهم ان يتقدموا بنجاح نحو اتمام العمل ، وان هذه الاستراتيجيات تتضمن :

أ ـــ قدرة الأفراد على تقديم المعلومات وتقبل معلومات الآخرين المرتبطة بموضوع المناقشة .
ب ـــ قدرة الأفراد على تصميم خطة أو اسلوب العمل الذي يمكن ان يتبعوه لاتمام العمل .
جـــ الاسهاب وتطوير الأفكار وتوضيحها .
د ـــ تلخيص الآراء والمناقشات .
هـ ـــ الخروج بالنقاط التي اتفقت عليها الجماعة .

اما المهارات البيتية بين الأفراد والتي اقترحها جونسون وجونسون (Johnson & Johnson 1974:213-240) وشين وبيلز (Schein, 1969 & Bales, 1950) فهي تعنى الاستراتيجيات التي يمكن ان يستخدمها افراد الجماعة من اجل تسهيل الاتصال الفعال فيما بين الأعضاء لتدفق المعلومات والآراء بين الأعضاء ، ولذلك فهي تتطلب ان يكون الأعضاء قادرين على تزويد الجماعة بالمعلومات ، وان تكون لديهم القدرة على الاستماع النشط ، اي الاستماع الذى لا بد وان يسفر عن آراء وافكار جديدة ، وان يكونوا قادرين على التوفيق والتنسيق بين الآراء المتنوعة ، واخيرا قادرين على استقبال واعطاء التغذية الراجعة فيما بينهم والتي من شأنها تصحيح المسار اثناء المناقشات .

ومرة أخرى يقع على المعلم أو مصمم الموقف التعليمي عبء امداد الجماعة بالوسائل والأدوات والخطوات التي تمكنهم من اتمام العمل والمرور بخبراته . ويمكن للمعلم عمل ذلك باحدى وسيلتين هما :ـــ

أ ـــ ان يزود الجماعة بنوع من الاستبانات الشخصية او استبانة التقويم الذاتي والتي تشتمل على بنود تستوضح رأى الجماعة في اساليب التفاعل والتعامل التي يستخدمونها عادة او التي يستخدمونها فعلا في أثناء العمل . او ان تستطلع الآراء عن امكانيات الأفراد على الاستماع الى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

رأى الآخرين . او امكانيات الأعضاء في اعطاء أفكار جديدة او مدى قدرة الجماعة على التنسيق بين الآراء المختلفة .

وعن طريق اجابة كل عضو على أسئلة هذا الاستبيان ومن خلال مناقشتهم لآرائهم المختلفة لبنود هذا الاستبيان يمكنهم ان يصلوا الى افضل الطرق التي يمكنهم ان يتبعوها كي يطوروا من اسلوبهم في النقاش والعمل الجماعي . ومن أمثلة الاستبانات المستخدمة في ذلك ما يلي :

- انني أشعر أن جميع أعضاء الجماعة لديهم القدرة على الانصات الجيد والمتابعة العميقة خلال حديثي معهم

يحدث دائما　　يحدث أحيانا　　لا يحدث أبدا

- عادة ما أقوم باعادة صياغة ما قاله الآخرون من أجل التأكد من مدى فهمي :

يحدث دائما　　يحدث أحيانا　　لا يحدث أبدا

ويمكن للمعلم او مصمم المادة العلمية ان يحدد في دليل الجماعة مجموعة من الخطوات التي توجه أفراد الجماعة لخطوات ومهارات التفاعل وأي منها يستخدمونه في كل مرحلة من مراحل العمل . على أن تعطى هذه التعليمات للأفراد قبل بداية العمل ، فاذا رجعنا الى ملحق رقم (١) تظهر الطريقة المقترحة للتفاعل بين أفراد الجماعة في كل مرحلة من مراحل المناقشة والتي وضع تحت كل منها خطا . فطريقة التفاعل الموجودة في الخطوة الأولى تعتبر هامة جدا في العمل الجماعي الفعال لأنها تتطلب من كل عضو أن يقدم اسهاما حقيقيا في المناقشة في مراحلها الأولى . وبالتالى فان نصيبا متساويا من المشاركة سيقدمه كل عضو ، كما أن شعورا بالانتماء يمكن تنميته في مثل هذا الموقف . كذلك من الممكن استخدام اسلوب آخر لتزيد من كفاءة التفاعل وذلك بأن يطلب من الأفراد بصورة مبدئية ان يقوموا بما يلي :

١ ـــ ان يتفق الجميع على اختيار هدف رئيس للموضوع الذي هم بصدده وان يصوغوه بأسلوبهم الخاص .
٢ ـــ ان يتفق الجميع على تحديد المصادر التي يمكن الرجوع اليها لجمع المعلومات .
٣ ـــ ان يقدم الأعضاء برمجة زمنية لخطوات ومراحل العمل .

وقد أشار هاكمان وموريس (Hackman & Morris 1975:86) الى أن المجموعات التي اتبعت هذه الخطوات الثلاثة قبل بداية العمل وفي حدود خمس دقائق كان بامكانهم اتمام العمل بكفاءة ونجاح أفضل من الجماعة التي لم تمر بذلك .

وهكذا يمكن القول ان تحسين اسلوب التدريس وجو حجرة الدراسة بصفة عامة من خلال العمل في الجماعات الصغيرة ما هو الا وظيفة لقدرة المعلم او معد المادة العلمية لتصميم العمل في

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ابعاده الثلاث وهي تحديد طبيعة العمل ، وتحديد مهارات العمل الرئيسية السائدة بين الأعضاء ، واخيرا تحديد العلاقة بين المدرس والتلميذ .

فالمدرس يمكنه أن يحدد الخبرات التي يمكن ان يمر بها افراد الجماعة وذلك من خلال اعداد دليل الجماعة الذي يشتمل على تحديد طبيعة العمل ، وتحديد ألوان التفاعل بين أعضاء الجماعة . اما اسلوب ونوع التفاعل بين المدرس والتلميذ فيعتبر المتغير الوحيد من متغيرات الموقف التعليمي في الجماعات الصغيرة الذي لا يعتبر تحت سيطرة المعلم أو مصمم المادة العلمية ، وبالتالي فلم يناقش تفصيلا في هذه الدراسة وبالتالي ينحصر دور المعلم في هذا الاطار في مسئولية ادارة عمل الجماعات ، وفي قدرته على خلق انماط مختلفة من المواقف والخبرات التي تجعل كل فرد مشاركا نشطاً في هذا العمل .

ملحق رقم (١)

دليل عمل الجماعة

أولا : مقدمة :ـــ

يعتبر موضوع الانفجار السكاني وعلاقته بالموارد الغذائية من الموضوعات التي يثار من حولها كثير من الجدل والدراسات ، والتي تعمل جميعها من أجل التعرف على كيفية مواجهة المشكلات الناجمة عن ذلك التفجر السكاني ، والحلول المقترحة بناء على هذه الدراسات لمواجهة مثل هذه المشكلات .

ثانيا : الأهداف السلوكية :ـــ

بعد الانتهاء من مناقشة هذا الموضوع يجب أن يكون كل طالب قادراً على :

أ ـــ تحديد معنى الانفجار السكاني .
ب ـــ تحديد مفهوم الموارد الغذائية .
جـــ اعطاء مجموعة من الأسباب التي تعتبر عوامل للانفجار السكاني .
د ـــ ابداء مجموعة من المقترحات التي يمكن التغلب بها على المشكلة .

ثالثا : طبيعة العمل واسلوبه :ـــ

على اعضاء الجماعة مناقشة النقاط المحددة في الأهداف السلوكية آخذين في اعتبارهم ضرورة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المرور في مجموعة من الخطوات التي من شأنها أن تساعدهم على استيعاب الموضوع وفهمه . وتتمثل هذه الخطوات في ابداء الآراء والمقترحات والرجوع الى بعض المصادر العلمية المتصلة بالموضوع . ثم الاتفاق على أفضل الآراء المقترحة .

رابعا : الناتج التعليمي المتوقع :ـــ

أ ـــ تقديم تعاريف مختلفة عن معنى الانفجار السكاني وابعاده المختلفة . على أن **يقدم كل طالب من أعضاء الجماعة مثالا لمنطقة تمثل انفجارا سكانيا .**

ب ـــ تقديم آراء مختلفة عن مفهوم الموارد الغذائية ومصادرها المتنوعة . على أن **يقدم كل طالب موردا من هذه الموارد على الأقل .**

جـــ تقديم مجموعة من التصورات والحلول المبتكرة للتغلب على مشكلة الانفجار السكاني . على أن **يشارك البعض في تلخيص ما سبق عرضه . ويشارك البعض الآخر بابداء افكار جديدة . مبنية على افكار الآخرين .**

د ـــ تقديم مجموعة من التصورات والحلول المقترحة للتغلب على مشكلة الغذاء وامكانية توفيره .

هـ ـــ تقديم جميع هذه الآراء والحلول المقترحة في صورة مكتوبة . بشرط اشتراك كل فرد في صياغة احد هذه الحلول والآراء .

خامسا : التغذية الراجعة :ـــ

ارجع الى الأستاذ ليراجع معك ما كتبته المجموعة ، وذلك بعد الانتهاء من مناقشة كل خطوة من الخطوات المحددة ـــ ويمكنك بعد مراجعة الأستاذ العودة الى المجموعة وتقييم مدى كفاءة التعليمات والخطوات المعطاة لكم في « رابعا » وامكانية تحقيقها .

سادسا : التقويم :

المطلوب من كل جماعة أن تقدم المطلوب منها في رابعا بصورة مكتوبة علما بأن الناتج التعليمي سوف يقوم بناء على نظام التقدير « مرضى ـــ غير مرضى » وذلك بعد عرضه على استاذ المادة ، وبعد عرض الموضوع في مناقشة عامة مفتوحة امام طلاب الصف جميعا .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع العربية :

١ ـــ جابر عبد الحميد جابر ، عايف حبيب : **أساسيات التدريس ـــ** بغداد : مطبعة العانى ، ١٩٦٧ .

٢ ـــ جابر عبد الحميد ، سليمان الخضرى : **مهارات التدريس ـــ** القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٨٢ .

وفوزي زاهر .

المراجع الأجنبية

- Atkinson, R.C. Ingredients for a theary of instruction. American Psychologist october, 1972, Vol.27 No.10
- Bales, R.F.; Interaction Process analysis, Cambridge, Mass Addison-Wesly 1950
- Briggs 1970, In (Asummary of the research available on the selection of alternative instructional strategies and recommendations for the implementation of an analysis of learning tasks by james bell & Mizell, January 1973
- Cart wright & Zander (1968); In Asummary of the research available on the selection of alternative instructional strategies and recommendations for the implementation of an analysis of learning tasks by james bell & Mizell, January 1973
- Fielder, F.E. A theory of Leadership effectiveness. New york, Mcgraw - Hill 1967
- Gage, N.L. ed Mandbook of Research on teaching, Chicago, Rand MC. Nally and comp. 1963.
- Gibb, C, Leadership. In G. Lindzey and e. Andersons (eds) The handbook of Social Psycholog. Vol. 4 2nd edition. Addison-Wesley. 1969.
- Hachman J,R. & Morris C.G. Group tasks - group interaction process and group performance effectiveness. A review and Proposed integration in C. Berkowity (ed) Advances in experimental social Psychology Vol. 8. 1975.
- Hardy, R.C. Effects of leadership style on the performance of small classroom groups a test of the contingency model. Journal of Personality and social psychology. 1971 vol. 19 No.3
- Haralson, Mable,: The teacher in service workshep Delivered the goods, Journal of School health, Vol 50 no. 2 Feb.
- Johnson, D.V. & Johnson, R.T.; Instructional goal structure. Cooperative, Competitive, or individualistic, Review of educational research, spring 1974. vol 44. No. 2
- Loyee E. 1955 In: Asummary of the research available on the selection of alternative instructional strategies and recommendations for the implementation of an analysis of learning tasks by james bell & Mizell, January 1973

Schmuck, R. & schmuck, P. Group procress in the classroom, Dubugue. Lowa. William C. Brown
- 1971.
- Steiner I.D. group process and productivity. New York, Acadimac press 1972.
- Wales, & Stager.; ed in; Asummary of the research available on the selection of alternative instructional strategies and recommendations for the implementation of an analysis of learning tasks by james bell & Mizell, January 1973.

☆

نادية محمود شريف :

ـــ مدرسة بقسم علم النفس التربوي ـــ كلية التربية ـــ جامعة الكويت .

ـــ حصلت على الدكتوراه من جامعة بوردو ـــ امريكا عام ١٩٧٨ .

أهم المؤلفات :

ـــ الفروق الفردية وتطبيقها التربوية ، بالمشاركة مع الدكتور رجاء أبو علام ، الكويت ـــ دار القلم ، ١٩٨٣ .

ـــ « الانماط الادراكية المعرفية وعلاقتها بمواقف التعلم الذاتي ، والتعلم التقليدي » مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثالث ، السنة الثالثة ، جامعة الكويت ، سبتمبر ١٩٨١ .

ـــ « الأساليب المعرفية وعلاقتها بمفهوم التمايز النفسي » ، مجلة علم الفكر ، الكويت أبريل ١٩٨٣ .

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com