

استكشاف نظريات الإدارة المتماسكة "لجیروم فربرق"

أسئلة للتركيز:

بعد قراءة هذا الفصل، يجب أن تكون قادراً على الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما تعريف الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني؟
- 2- ما الهدف الشامل للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني؟ وما الدليل المقترح على أن للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني إمكانية تحسين سلوك الطالب والتحصيل الأكاديمي؟
- 3- كيف يعرف فربرق مصطلح التماسك في المدرسة والفصل؟
- 4- عدد تعريفات مدير الجلسة ثم بين ضوابط الفصل.
- 5- كيف بإمكان الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني أن يحولا السيّاح إلى مواطنين؟ وما المصطلحات التي يستخدمها فربرق ليشير بها إلى الطلاب؟
- 6- ما الأفكار الخمسة الخاصة بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني؟ وكيف يسهم كل منهما في تحقيق أهداف الإدارة الفعّالة للفصول؟
- 7- ما الدليل الذي يوحي أن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ملائمة للتنوع المتزايد في الفصول؟

مصطلحات أساسية:

مديرو جلسة الطالب - المواطنون - التماسك - الدستور - السواح.

بدأت الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني التي أعدها جيروم فربرق بوصفها جهداً منتشراً في المدارس ومصمماً لتحسين النظام في المدارس الموجودة داخل المدينة، مستخدماً مصطلحات، مثل: قوانين الفصل ومديري الجلسة والسواح. لقد صمم فربرق برنامجاً يستخدم أفكاراً خمس أساسية لتحسين السلوك ومناخ المدرسة والتحصيل الأكاديمي، بالإضافة إلى تعلم الانضباط الذاتي على كل مستويات الفصول في المدارس ذات المجموعات المختلفة. يبحث هذا الفصل في المفاهيم

المتنوعة للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني الخاص بفريبرق، وكيف يتم تنفيذ البرنامج، خاصةً التنوع المطرد في مدارس الأساس والمتوسط والثانوي الموجودة داخل المدينة.

نبذة تعريفية لجيروم فريبرق:

جيروم فريبرق هو أستاذ لجون وريكا ومورس، وهو بروفيسور في التربية بجامعة هوستن، حيث منح درجة الامتياز في التدريس الجامعي، بالإضافة إلى درجة الامتياز في البحث المتقدم بكلية التربية. وهو مؤسس وموجه دولي لبرنامج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، وعمل على مراجعة كتاب "الحرية للتعليم" - الطبعة الثالثة - لعالم النفس كارل روقرس في العام 1994م، وأيضاً نقح مع آمي درسيكول - في العام 2000م - كتاب "استراتيجيات التدريس العالمي" لمؤلفه كوزرد. أصدر في العام 1999م كتابه "ما وراء السلوك" لتغيير نموذج إدارة الصف الذي يحتوي على الوصف والتوضيح الشامل للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني.

المفهوم العام للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

أطلق مصطلح الإدارة الثابتة على برنامج يعمل على ترجمة البحث في إدارة الصف، والتأثير المدرسي والتعليمي، والمناخ المدرسي، وتطوير هيئة التدريس لممارسة العمل داخل الصف والتطبيقات المدرسية، وهذا ما قاله كل من فريبرق وبروكو وتريستر وأستين وأبوني في العام 1989م، وفي السنوات العشرة الأخيرة فيما وراء الاعتقاد السلوكي: تغيير إدارة الصف في العام 1989م، وعمل فريبرق على توسيع الاسم إلى الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني. لذلك سوف نستخدم مصطلح فريبرق الأخير خلال هذا الفصل.

مفاهيم أساسية:

تم توضيح المفاهيم الرئيسة للإدارة الثابتة والنظام التعاوني في الشكل (10 - 1) ولقد أرست هذه الأفكار أساساً للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني وللمناقشات في بقية هذا الفصل. لقد أسس فريبرق في الأعوام من 1996م إلى 1999م الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، ويقول إنه يجب تحويل الطلاب من دارسين سلبيين إلى دارسين يمتازون بالإيجابية، وذلك من أجل إيجاد فصول إيجابية، حيث يتمثل العمود الأساس في التعاون والمشاركة والدعم. إن فريبرق باستخدامه لمصطلحات

السياح والمواطنين يؤكد على أن الطلاب الذين يسلكون سلوك السياح بأنهم يتأثرون بما يرون من سلبية ويفتقدون شعور المشاركة الحقيقية، والذين يسلكون سلوك المواطنين امتازوا بالإيجابية في صنع القرار، ويشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من الفصل.

لقد امتد تعريف الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ليشمل عمل المعلمين والطلاب والإداريين والآباء المشاركين بصورة لصيقة بالبرنامج. اقترح فريبيرق في العام 1999م عنصرين للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، الأول هو عنصر الإدارة الثابتة الذي يركز على الاستمرار داخل المدرسة، بالإضافة إلى الفصل والنظام البنائي والتخطيط بواسطة المعلم، مع التأكيد على الحاجة لمنع سوء السلوك بدلاً عن التدخل مؤخراً. يعتقد فريبيرق أن الرسائل التي يتم تغييرها سنوياً أو غير الثابتة ستعمل على تدهور الانضباط والتحصيل، لذلك فإن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني تشمل كل شيء في المدرسة يساعد الطلاب، بدءاً بالمديرين، والمعلمين بالفصل، والمتخصص في وسائل المكتبة، ومعلم التربية البدنية، وسائق البص، وحارس المدرسة. ويجب على كل شخص تقديم الرسالة نفسها للطلاب التي تركز على المسؤولية والانضباط الذاتي.

يتوافق نموذج فريبيرق مع العالم السلوكي إسكندر لدعم الطريقة التي تؤكد على الانضباط الذاتي وبناء المجتمع واتخاذ القرار الاجتماعي، وهذا ما قال به كل من وينستين وتوملنسيون وكلارك وكوران في العام 2004م. يتصرف الطلاب بصورة سليمة، وذلك ليس بسبب خوفهم من العقاب أو الرغبة في الثواب، ولكن يعزى ذلك إلى إحساسهم بالمسؤولية الشخصية؛ وفي الفصل المستقل يتم وضع ترتيبات للجلوس وتمير الأوراق وأخذ الحضور أو تقديم فرصة متساوية لمشاركة الفصل، حيث يصبح المعلم المرشد التعليمي الذي يتكرر التناسق والدعم والمرونة، والاهتمام ببيئة أي شخص (معلم وطالب) ليشارك ويتعلم؛ ويقود المعلم أعضاء فريقه نحو جهود الإدارة المستقبلية التي تعمل على ترقية التعلم النفسي والبدني، إلى درجة أنه يجب على المعلم إعداد معلم بديل لمقابلة مسؤوليات الفصل. تقترح قمة الإدارة 10 - 1 طرائق لتسليم القيادة لمعلمين بدلاً.

الشكل 10 - 1: مفاهيم رئيسة للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

تشتمل الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني على هذه المفاهيم:

يجب أن تعمل المدرسة الكلية على تطوير الاستمرارية في الأعمال والتوقعات لإدارة المدرسة والمعلمين والطلاب، ويتم الالتزام بها لكي تقدم للطلاب رسائل راسخة عن الانضباط الذاتي.

يجب أن يقدم المعلمون للطلاب الشعور باستمرارية الأعمال والتوقعات، وسوف يسهم ذلك في أن يصبحوا مسئولين عن أفعالهم وتطوير انضباطهم الذاتي.

على المعلمين أن يدافعوا عن الشخص المحوري للفصول (بتقديم الاهتمام والإرشاد والتعاون) أكثر من المعلم المحوري للفصول.

على المعلمين أن يعملوا على تغيير الطلاب من سياح إلى مواطنين.

يجب أن يدعم المعلمون الأفكار الخمسة المتمثلة في: الحماية، والاهتمام، والتعاون، والتنظيم، والمجتمع.

ثانياً: يمتد عنصر النظام التعاوني لدور القيادة في الفصل من المعلم إلى الطالب، ويعطي الفرصة لكل الطلاب لكي يصبحوا قادة (فريبرك، 1999م). إن الفرص المتعددة للقيادة بطرق كبرى وصغرى تتيح للطلاب اكتساب الخبرات الضرورية ليصبحوا منضبطين ذاتياً، وبوصفهم زملاء مصلحة في الفصل يمكنهم أن يعدوا دستوراً للفصل أو ميثاقاً أو تقبل مسؤولية المهام التي يوكلها لهم المعلمون، بالإضافة إلى أن مسؤولية الطالب هذه تشتمل على مسؤولية ما يفعل عندما يغيب المعلم، وكيف يفصل في النزاعات، ويمنع وقوع المشكلات، ويعمل بالتعاون في المجموعات، أكثر من كونها مسؤولية فردية مقصورة على المعلم، ويصبح التدريس والتعلم جهد تعاوني، وذلك لأنه يشمل كل المدرسة ويحافظ على ثبات الطالب أثناء تنقله في المراحل الدراسية.

إن الهدف الكلي لبرنامج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ليس خلق بيئة فصل ايجابية داعمة - ولكنه يمتاز أيضاً بالثبات والترتيب في المناطق الحضرية (فريبرك، 1989م). أعد فريبرك برنامجاً متطوراً، وتم تقديمه لكل المعلمين في المدارس الذين يعتمدون نموذج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني الذي يساعدهم في عملهم مع كل المفاهيم الأخرى للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني. عندما تعتمد مدرسة محددة هذا النموذج يتم تطبيقه في السنة الأولى في المدارس الابتدائية، وفي

السنة الثانية والثالثة في المدارس المتوسطة والعليا بدقة متناهية، ويعمل هذا على تقديم إطار ثابت في المدرسة المحددة. ولأهمية الأمر أن فريبق يطلب على الأقل 70% من الأصوات لهيئة تدريس محترفين لقبول نموذج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني قبل اعتماد ذلك ضمن برنامج المدرسة.

قمة الإدارة 10 - 1:

توفير قيادة للمعلمين البدلاء:

عادة ما يواجه المعلمون البدلاء تحديات عديدة، حيث لا يتوفر لهم النجاح التعليمي الذي يكون متوفراً للمعلم النظامي، وإن المعلم الذي يعمل بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يبتكر باستبدال مجموعة موجودة، بالإضافة إلى أن المحتويات سوف تكون متنوعة، وتستند أساساً على مستوى الفصل والموضوع، وتشتمل الأشياء المساعدة على الآتي:

خطط الدرس، وقائمة الفصل، وخارطة جلوس، ووصف لنظام الإدارة، وقائمة بلوائح الفصل، ووصف أساليب العمل اليومي، وأسماء الطلاب والمعلمين الآخرين الذين يمكنهم تقديم مساعدة، وخارطة المبنى، وجدولة الأنشطة الخاصة، بالإضافة إلى قائمة بأسماء الطلاب الذين يتم اختيارهم لبرامج خاصة.

الابتدائي: نشاطات لفترات الراحة، ومواقع محددة للفن والموسيقى والتربية الرياضية والأنشطة الخاصة الأخرى.

الثانوي: معالجة المواد للطلاب الذين يعانون من صعوبات أكاديمية، واسم وموقع المستشار الموجه ومساعد المدير للنظام.

الأسس الفلسفية والنفسية:

هي عبارة عن شكل من الأفكار المتعددة لفلسفة الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني؛ والأساس هو الاعتقاد المناصر لكل من روبرز وفريبق في العام 1994م، ويقولون إنه يجب على المعلمين أن يعملوا على تغيير اتجاههم من معلم الفصل المحوري، والمنبثق من الاعتقاد السلوكي للعالم إسكندر؛ حيث يتشارك المعلم والطلاب مسؤولية القيادة، ويعملون معاً على

تطوير اللوائح ودستور الفصل، وقد يختلف هذا من فصل لآخر داخل المدرسة، ولكن يجب أن يعكس المستويات التي تحددها المدرسة ككل. يعتقد فريبرك أن الطلاب عندما يساعدون في وضع اللوائح فإنه من الصعب أن يخرقوها؛ وبسبب التأكيد على المسؤولية المشتركة وسط الطلاب والمعلمين من أجل انضباط الفصل - سوف تصبح الفصول مجتمعات، وهذا ما قاله كل من فاشولا وسلافيين في العام 1998م. بدلاً من معاقبة الطلاب لسوء السلوك أو مكافئتهم على السلوك الحسن فإن المعلمين الذين يستخدمون الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يتوقعون أن يضبط الطلاب أنفسهم، ويعني هذا أن المعلمين غير مسئولين لوحدهم عن إدارة الفصل. يجب أن يأتي إلى الفصل ممثلين للمجتمع ومجموعات رجال الأعمال، وأن يعملوا مع الطلاب والمعلمين لإيجاد نوع من تعدد خبرات التعلم بدلاً من جعل الفصل يعتمد على المعلم بمفرده. من جهة أخرى أن فرص التعلم هذه تساعد الطلاب على إظهار السلوكيات السوية، ويبحث النشاط 10 - 1 في بعض مواصفات الفصل، ويطلب منك أن تحدد من الذي يكون التركيز عليه - الشخص المحوري أم العلم.

يعتمد برنامج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني على الاعتقاد الذي يقول إن الطلاب يحتاجون إلى درجة الحرية المناسبة في الفصل، ولكن العالم فريبرك حذر في العام 1998م وقال إن التمييز الأساسي يوجد بين الحرية والحرية المفرطة؛ وبالنسبة للفصل الذي توجد فيه حرية يتسم مناخه بالاحترام المتبادل الذي يشارك فيه المعلمون والطلاب في بناء المسؤوليات، وعليه أن الفصل الذي توجد فيه حرية مفرطة تسوده الفوضى وعدم الاحترام والتركيز.

ينصُّ الاعتقاد الفلسفي على أن بإمكان الطلاب افتراض أدوار قيادية لقيادة الانضباط الذاتي، ويعملون على الاستفادة من المشاركات المتنوعة المعدة لتعزيز خبراتهم التربوية، واستخدام الحرية لاتخاذ القرارات والخيارات، التي أوضحت أن فريبرك نحا جانباً من العالم السلوكي إسكندر، وانعكس هذا في عنوان كتابه "ما وراء السلوك: تغيير نموذج إدارة الصف، في العام 1999م. كما أوضح وينستن في صفحة 199، أن البعد عن الطرق السلوكية التي يتم فهمها بطريقة خاصة - تعطي قيمة التميز والتفرد المتأصل في المجتمع الأمريكي.

نشاط 10 - 1:

تحديد الشخص المحوري للفصل:

حدد أي من المزايا التالية التي تصف الشخص المحوري في الفصل، التي تصف المعلم المحوري، وما التعبيرات التي يمكن أن تستخدمها لتصف الشخص المحوري للفصل؟

1- يظهر المعلم الرغبة الحقيقية للطلاب بصورة فردية، ويظهر أشياء، مثل: الأسماء، وتواريخ الميلاد، وأيام الاحتفالات الأخرى، واهتمامات القراءة والهوايات.

2- يجب أن يضع المعلم قبل اليوم الدراسي الأول قائمة من القواعد لسلوك الصف.

3- أن يكون للطلاب تنوع واسع من واجبات الفصل المهمة والمجدية.

4- يحاول العلم أن يقدم للطلاب خبرات تربوية، يؤمن الطلاب بأهميتها وفائدتها.

5- أن يسمح المعلم للطلاب بالعمل بتشارك مع الأصدقاء.

6- أن يحدد المعلم العقوبات لأي سوء سلوك، وتطبيق ذلك بالتساوي على كل الطلاب بعيداً عن الفروق الفردية بينهم.

أدوار ومسؤوليات المعلم:

كما ملاحظ بكل خطط إدارة الصف فإن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني تتطلب أن يتبنى المعلمون أدواراً عديدة ويأخذوا على عاتقهم مسؤوليات متعددة؛ وبصورة جوهرية فإن الحاجة للمعلمين لاختيار قيمهم الخاصة فيما يتعلق بسلوك الطالب وتوجيه ذلك السلوك، وعليهم فهم كيفية توصيل هذه القيم للطلاب، وتحديد ما إذا كان لهذه القيم معنى لديهم، وللقيام بهذا فإن المعلمين يضعون استراتيجيات لتطوير نماذج الدور الإيجابي، ومساعدة الطلاب في تحقيق الانضباط الذاتي، والتمتع بحرية معقولة في الفصول، وذلك من خلال أسلوب قيادة الشخص المحوري بدلاً عن نظام المعلم المحوري الصارم، وهذا ما قاله فريبك في العامين 1989م و 1999م.

لكي ينجح المعلمون في الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يجب أن يكونوا متماسكين (فريبرك، 1989م ص 379) وأوضح أنه لا يجب الخلط بين مصطلحا التماسك والصلابة. يخلق التماسك روح استمرار الأعمال والآمال بالنسبة للطلاب والمعلمين؛ ومع ذلك فإنه ليس كل عمل يبدو متماسكاً يعكس أفكاراً، وإن إعادة العمل لمرات عديدة لا يعني أنه ملائم ويتمشى مع فلسفة نموذج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني. إن النشاط 10 - 2 يطلب منك دراسة أمثلة عديدة للتماسك لتحديد ما الذي يعكس نظرية فريبرك.

نشاط 10 - 2:

التماسك المستمر:

أي من النماذج التالية هي أمثلة لمفهوم الثبات لفريبرك؟ مع توضيح السبب لكل:

1- تحافظ المعلمة بيري على الثبات بمكافئة طلابها بصورة مستمرة، ويجيبون على الأسئلة بالصورة الصحيحة.

2- يحافظ المعلم تيترا على الثبات بتحديد طالب كمراقب للطلاب، ويجمع منهم الواجب المنزلي ثم يرجعه لهم.

3- تخبر المعلمة بينقتون طلابها منذ اليوم الأول للمدرسة أن لديها لائحة ثابتة وصارمة، وهي: "إذا ترك الطالب واجبه المنزلي بالبيت ستكون درجته صفر، ولا أقبل أي عذر".

4- قبل عشرة دقائق من نهاية درس الفنون، فإن منسق الطلاب في فصل المعلم ديفور يعلن بثبات، ويقول: "حان الوقت لترتيب الأشياء وحفظها كما نفعل دائماً".

5- طورت المعلمة سيمنسون - معلمة العلوم - قاعدة للثبات تطبق فيها الآتي: "إذا تحدثت أثناء حصة المعمل سوف أخصم عشرة درجات من درجاتك الخاصة بالمعمل، وليس هنالك أي استثناءات".

6- تقول المعلمة كوندرا: "سوف نستخدم الشكل التنظيمي نفسه لهذا

التقرير كما فعلنا لكل تقاريرنا لهذا العام".

تطبيق الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

عندما يستخدم المعلمون الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لفريبرق يجب عليهم تبني الأفكار الخمسة الأساسية، وتطبيق نظام الإدارة الانضباطي بصورة تدريجية، وتعليم الطلاب لكي يصبحوا مديري جلسة، والسماح لهم بتولي المزيد من مهام القيادة في الفصل.

تنفيذ التطبيقات العملية:

يوضح الشكل 10 - 2 النظرة العامة للأفكار الخمسة الأساسية لفريبرق المتعلقة بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، التي سوف تتم مناقشتها لاحقاً بمزيد من التفصيل.

الفكرة الأولى:

يعمل معلمو الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني للحيلولة دون وقوع مشكلات بالصف، ويعتقد فريبرق أن 80% أو أكثر من مشكلات إدارة الصف يمكن الحيلولة دون وقوعها أكثر من كونها مشكلات يتم التدخل لحلها وكان ذلك في العام 1999م، وفي كثير من الحالات أن مشكلات الانضباط تعكس أن هنالك خللاً في حماية الخطة أو ضعفاً في إشراك الطلاب بإدارة الصف، ومن أجل منع أو تخفيض مشكلات الانضباط مستقبلاً - على المعلمين وضع خطة للوائح الفصل، بالإضافة إلى التماسك وتقديم الثواب والعقاب المناسبين للطلاب الذين يعملون بها أو الذين لا يعملون بها بصورة تامة (فريبرق ، 1989م). يجب على المعلمين - منذ الأسابيع الأولى من العام - توفير فرص للطلاب للبدء في عملية تطوير الانضباط الذاتي، ووضع معايير لسلوكهم، ويمكن أن يعمل الطلاب على تطوير اللوائح بصورة كاملة مهتدين بقائمة من خمس أو ست لوائح حددها المعلم، على أن يضيفوا لها لوائح من عندهم؛ وعلى المعلم أن يطلب منهم إدراك القائمة الأولية للوائح، ولكن فريبرق يعتقد أن لوائح الطلاب والمعلمين سوف تكون متطابقة على وجه التقريب، وذلك مذكوره كل من ويلس وفريبرق في العام 1996م. يعتقد فريبرق أيضاً أن التماسك دون صرامة في الفصل وفي كل المدرسة - سوف يساعد على النهوض بالتوقعات للسلوك والتعلم.

لقد عمل رونالد مورالين مع بقية المعلمين وإدارة مدرسته - قبل بداية العام الدراسي - على تحديد المناخ المدرسي الذي يرغبون فيه واللوائح الست العامة التي سيعملون على تعزيزها في كل المدرسة، ثم عمل على تخطيط النسق الطبيعي لغرفته، والطرق التي سيتبعها، والمهام التي يشعر أنه سيحددها للطلاب، ولقد عمل مع الطلاب خلال الأسابيع الأولى من العام الدراسي لتطوير دستور الفصل، والذي وضع حقوق كل فرد فيه، ويجب أن تتبع القواعد ويتم اتخاذ إجراء صارم لكل شكوى. كان السيد مورلس مسروراً جداً لرؤيته الطلاب وهم يقومون بدور نشط لتحديد الأشياء التي يشعرون أنها تجعل الفصل مكاناً مناسباً للتعليم والشعور بالأمان.

بالرغم من أن دستور الفصل قد تتعدد أشكاله، إلا أنها دائماً ماتشتمل على حقوق الطلاب وقوانين للتعليم، ومساعدتهم في اكتساب روح التملك والافتخار بفصلهم ومدرستهم (فريبيرق، 1989م، ص 380).

الشكل 10 - 2: الأفكار الرئيسة للإدارة الثابتة والنظام التعاوني:

المنع: التركيز على تلافي المشكلة قبل وقوعها أكثر من حلها، وتقليل الحاجة للتدخل.

الاهتمام: جعل الطلاب يعلمون أن المعلمين مهتمون بتطوير البيئة المدرسية بعناية فائقة.

التعاون: أن يكون الطلاب مهتمين لا مثل السياح، وجعلهم يتشربون بالتملك والمسؤولية للانضباط الذاتي.

التنظيم: مشاركة المسؤولية لتنظيم الفصل لبناء التملك، وزيادة قيمة التدريس ووقت التعلم.

المجتمع: إنشاء مجموعات تشارك في المجتمع، والعمل على ربط المدرسة بالمنزل.

المصدر: تم تطويره من قبل الإدارة الثابتة والنظام التعاوني.

يجب أن يقود المعلمون الطلاب للتأكيد على أن عملية تطوير الدستور هي مجموعة لوائح ايجابية، وأهداف يكون لها معنى لدى الطلاب،

ومثال لذلك: في إحدى فصول المستوى الخامس لماقنا كارتا، قالت إن فريبيرق يدعو لوضع قائمة بالحقوق التالية: الشعور بالأمن، والشكوى للجنة المطالم، وتقديم الأسئلة، والتحدث بحرية، واتخاذ أصدقاء، وعدم التعرض للقمع، وتقديم العون لهم وأن يعاملوا برفق، وكان هذا بصفحة 33 في العام 1996م. بالرغم من دستور الفصل أو الذي تم تطويره من قبل ماقنا كارتا منذ بداية هذا العام - حذر فريبيرق من اعتماده كوثيقة نهائية بل يجب تنقيحه ومراجعته، وذلك لأن الأوضاع في الفصل تتغير، (1999م). كيف يكون رد فعلك 10 - 1 أبحث عن المعلم الذي يجد صعوبة في تطوير دستور الفصل.

الفكرة الثانية:

أن يوفر معلمو الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني بيئة اهتمام، حيث يدرك الطلاب أن المعلمين يعتنون بهم، لذا يجب أن يستمع المعلمون للطلاب، وأن يعكسوا الذي يقولونه، ويشقوا بهم ويحترمهم ويساعدوهم على تعلم السلوك الأمثل. يعتقد فريبيرق أنه كلما ازدادت عناية المعلم تكون أكثر أهمية بالنسبة للطلاب من كونه أكثر علماً، وإن أحد الأمثلة الأولية لذلك أن كل من الكبار والطلاب في المدرسة يجب أن يكونوا نماذج إيجابية للعناية، ومثال آخر للعناية هو الكيفية التي يتخذها المعلم لجعل الطلاب يهتمون ببعضهم البعض، وإن معلم الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني سوف يعلمهم أن الكلمات قد تكون مؤلمة مثل الأفعال، وكان هذا في العام 1996م. يظهر النشاط 10 - 3 بعض الأنشطة التي ستخلق بيئة مدرسية معتنى بها، ويطلب منك تحديد أخريات.

الفكرة الثالثة:

أن يتعاون معلمو الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني مع الطلاب لمساعدتهم في عملية تطوير الشعور بالتملك ليكونوا مشاركين ويجدوا فرص الانضباط الذاتي؛ وفي الفصل التعاوني يعاون كل من الطلاب والمعلمين بعضهم البعض، ويتشاركون المسؤوليات، ويعملون سوياً ويخططون ويسهمون، ونتيجة ذلك أن الطلاب يطورون روح التملك والمشاركة، وتكون لديهم فرص أكثر للانضباط الذاتي (فريبيرق، 1999م). ويتشارك فريبيرق مع سيرقيو في قصة طالب المدرسة المتوسطة بالمدينة: في أحد الأيام غاب معلمه، ولم يوضح المعلم البديل ذلك. كتب سيرقيو في دفتره اليومي: "أشعر بالسعادة اليوم فقط لأنه بدأ وقد ظللنا نثق في شيء لم نكن نثق فيه من قبل، وبقيةً وحيداً، وحوالي الساعة

8:15 وكل شيء هادئاً، وكل شيء على مايرام... ص 83. أخذ أحد الطلاب حضور الفصل، وأرسل القائمة إلى المكتب؛ وهناك طالب آخر ألقى نظرة عامة على الواجب المنزلي وبدأ في جدولة عروض الفصل، ويجب أن يكون الطلاب المنخرطين في عملهم على أهبة الاستعداد عندما يصل المعلم البديل؛ ويجب إعدادهم لكي يتحملوا مسؤولية الفصل بوصفهم مواطنين أكثر من سواح.

كيف يكون رد فعلك؟ 10 - 1

إنشاء دستور:

إن تعليقات فريبيرق حول دستور الفصل هي الخطوة التي استخدمت لتطوير واحد. أقرأ السيناريو التالي ثم أجب عن الأسئلة:

يعتقد ريني أنه كان المدافع الحقيقي للإدارة المتناسكة والنظام التعاوني لفريبيرق، ولكن كانت لديه مشكلة في فصله بخصوص تطوير اللائحة، وقال: "تحدثت قليلاً عن دستور الولايات المتحدة، وكيف يحمي الحريات لكل المواطنين، وبعد ذلك جعلت الطلاب يستخلصون الأفكار، ولكنهم يريدون أشياء، مثل: عدم إعطائهم واجب منزلي، والسماح لهم بأكل المثلجات، والتحدث مع الأصدقاء متى ما أرادوا ذلك. حسناً فإن ذلك يعني أنهم لا يودون العمل، لذلك فإنني أعددتُ دستوراً بنفسني وقدمته لهم، ولم يكونوا متحمسين له؛ ولكن ما هو الشيء الآخر الذي يجب عليّ فعله؟

1- ما خيارات السيد رايني؟

2- هل من الأهمية أن يكتب الطلاب دستورهم؟

3- كيف يجب عليه تقديم فكرة الدستور لفصله الدراسي؟

4- كيف تكون المقدمة متنوعة لمستوى الفصل كما يُدرس فريد؟

5- ما الإجراءات التي يجب عليه استخدامها؟

نشاط 10 - 3

خلق بيئة مدرسية سليمة:

إن الأنشطة التالية هي بعض التي يمكن أن توجد بيئة سليمة في الفصل والمدرسة. بعد قراءتها حدد الطرائق الأخرى التي يمكن أن يعبر بها المعلمون عن اهتماماتهم بالطلاب:

- 1- عندما يزور الإداريون الفصول لقراءة القصص، وتعليم الدروس، والمشاركة في تقديم خبراتهم الذاتية - يبدأ الطلاب بالنظر إليهم على أنهم أكثر من نظاميين (فريبرك، 1996م).
- 2- يمكن أن يعمل المتخصصون في وسائل المكتبة على نشر عروض جديدة لعمل الطلاب في المكتبة شهرياً، وكذلك بإمكانهم الترتيب للطلاب، وذلك بزخرفة أماكن العرض لكي يعرضوا مواهبهم واهتماماتهم.
- 3- يمكن الاحتفال بأعياد الميلاد الفردية في الفصل عندما يحين وقتها، ويمكن عمل احتفال المدرسة كل شهر لكل الطلاب، وتقيم إدارة المدرسة أعياد الميلاد خلال الصيف؛ وهذا عمل متعارف عليه في المدارس الأولية، ولكنه نادراً ما يحدث في المدارس الثانوية (فريبرك، 1999م).

الفكرة الرابعة:

يعمل معلو الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني مع الطلاب لتنظيم الفصل من أجل زيادة وقت التدريس والتعلم، ومساعدتهم في تطوير التملك والانضباط الذاتي. يعتبر تنظيم الفصل مسؤولية مشتركة بين الطلاب والمعلمين في مدارس الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني، لذلك يتولى الطلاب القيام بمهام في إدارة الفصل حيث يصبحون مديرو جلسة الطالب، وبذلك يعطون المعلم الحرية في الأنشطة التعليمية بتولي المسؤولية تجاه أعمال الفصل الروتينية (فريبرك 1996م، ص 34). لقد

وجد فريبق أن الطلاب متحمسون للمشاركة في عملية الصف السلسة (لائام، 1998م).

يمكن تحديد المهام بواسطة المعلم في بداية الأمر، ولكن يجب أن يشارك الطلاب أيضاً في مراجعة القائمة. بالرغم من أن المعلمين في الصفوف الأولية دائماً ما يختارون الطلاب لمواقع إدارة الفصل في الثالث وحتى الثاني عشر - إلا أن كثير منهم لديهم طلاب لإكمال طلباتهم للوظائف المحددة، وتتم مراجعة هذه الطلبات، ويتم في بعض الأحيان إجراء مقابلات شخصية، ويتم اختيار الطلاب للمواقع بناءً على رغباتهم ومهاراتهم، وتكون الوظائف بالتناوب كل أربعة إلى ستة أسابيع، وأن كل الطلاب - وليس اختيار القليل فقط - لديهم المقدرة على إدارة أوضاع الفصل. وجد فريبق (1999م) أن استخدام مديري جلسة الطالب يعطي المعلمين كل يوم زمناً إضافياً مدته 14 - 30 دقيقة أو أكثر للتدريس، ومن المهم أن تتذكر أن مدراء جلسة الطلاب لا يقبلون أي مكافئة خارجية إلا أنهم يعملون لمكافئة جوهرية لمشاركتهم بالصورة المطلوبة في الفصل.

قمة الإدارة 10 - 2:

دراسة خلفيات الطلاب:

يؤكد فريبق في صفحة 30 ، عام 2002م، بأنه من المهم أن يكون للمعلمين معرفة بالخلفيات الثقافية للطلاب، وذلك لتطوير المهارات بغرض تفاعل التداخل الثقافي، وعلى وجه التحديد يجب أن يدرس المعلمون عن الآتي:

- خلفية الأسرة وتركيبها.
- الخلفية التعليمية.
- أشكال العلاقة بين الأفراد.
- استخدام النظام في المنزل بغرض التهذيب.
- استخدام المفاهيم الثقافية للوقت والمدة.
- المعتقدات والتعاليم الدينية.

- عادات الأكل والأشياء المفضلة.
- الصحة وعلم الصحة.
- تقاليد وتاريخ وأيام عطلات المدة.

الفكرة الخامسة:

يعمل معلمو الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني على إشراك الوالدين وأفراد المجتمع في أنشطة المدرسة، ويحاولون الربط بين المدرسة والمنزل؛ ومع التشابك والتنوع لأسر ومجتمعات اليوم - يحتاج المعلمون إلى استخدام طرائق مرنة ومختلفة للوصول لأسر وأفراد المجتمع. إن قمة الإدارة 10 - 2 توضح الطرائق التي تسهل من دراسة خلفية الطلاب، وعندما يشاهد الطلاب أشخاصاً في المدرسة غير المعلمين - يكونوا معرضين لنماذج من الدور الإيجابي الإضافي، الأمر الذي يثبت أهمية التعلم (فريبرك، 1999م).

إدراكاً منها للفائدة التي يجنيها طلابها، فقد عملت بجد في إشراك الوالدين وأفراد المجتمع في أنشطة الفصل؛ وعندما أدركت أن الكثير من طلابها جاءوا من أسر يعمل الكبار فيها أثناء النهار - استخدمت كروت البريد لإرسال ملاحظات إيجابية للمنزل على أسس منتظمة، وذلك بالعمل مع مجتمع شركاء المدرسة، وطاقم السفينة البحرية حيث قدمت الدعوة لبعض البحارة لزيارة فصلها، والحديث عن القوانين التي يتبعونها في أداء وظائفهم. تعمل السيدة بيسان على مساعدة طلابها فيدركون أهمية قوانين الفصل، وهي كذلك مسرورة أن ترى معلمتها مستمرة في اليوم الاجتماعي الذي يقام في حجرة الطعام حيث يقوم أفراد الأسرة (الوالدين والعم وابن) أو شخص ما من الأسطول يود تناول الطعام مع طالب شهرياً، ويبدو أن هذا الأمر يساعد بعض الطلاب وهم يشاهدون أن الكبار يهتمون بهم.

كيف يكون رد فعلك 10 - 2 توضح النظرة المختلفة للسيدة رومانسكي، وتساءلك ماذا بإمكانك أن تفعل.

إضافةً للأفكار الخمسة التي قرأت عنها - فإن لدى فريبرك أفكاراً أخرى عديدة لتطوير مدرسة الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني؛ وأن معظمه تمت تغطيته من قبل برامج إدارة المدرسة المكثفة، التي قدمت حصرياً لمدارس الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني. تبدأ هذه البرامج

المكثفة في ربيع السنة التي تسبق تنفيذ الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، وتتواصل السنة الأولى والثانية للتنفيذ، مع دورات خاصة للمعلمين الجدد؛ وتمت محاولة لجدولة تطوير هيئة التدريس وفقاً لحاجة الطلاب والمعلمين.

لا يتضمن هذا الفصل معلومات من كل ورش العمل لكننا نود أن نناقش بإيجاز فكرة أخرى للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني. اقترح فريبرق عام 1989م بأن يستخدم معلمو الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني نظاماً تصاعدياً من الإنضباط الإداري لمساعدة الطلاب، مدركاً أنهم لن يتنازلوا عن السلوكيات المدمرة تلقائياً، ويحتاج المعلمون لإعداد الطلاب كي يتحملوا مسؤولية الانضباط الذاتي وإدارة الفصل، وقد يتطلب هذا تخطيطاً إضافياً والعمل مع الطلاب في البداية، ولكنه يستحق الجهد على المدى البعيد. عندما تكون الخطة صحيحة يحتاج المعلمون لخطة انضباطية للإدارة تعمل على مساعدة الطلاب لكي يستردوا تحكمهم الذاتي، وعندما تبدأ مشكلة في التفاقم يبدأ المعلم في التدخل بصورة مهذبة، مثل: استخدام لغة التفاعل بالعيون؛ وإذا استمر الطالب في خرق لائحة الفصل - قد يحتاج المعلم لاستخدام تدخل أكثر صرامة، مثل: الوقوف بالقرب من ذلك الطالب أو العمل على إلغاء امتيازاته. يتم تطبيق هذا التسلسل التصاعدي في الإدارة على الطلاب الذين لا يحترمون قانون الفصل، بالإضافة إلى الذين لا ينصاعون للقوانين الأخرى.

كيف يكون رد فعلك؟ 10 -

التصويت للخصوصية:

تعتبر مشاركة المجتمع والوالدين جزءاً أساسياً من الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، ومع ذلك فإنه ليس كل المعلمين يشعرون بإرتياح حيال هذا الأمر. أقرأ السيناريو التالي، ثم أجب عن الأسئلة:

كانت السيدة رومانسكي معلمة في مدرسة ذات سمعة ممتازة، وبها مجموعة كبيرة من الآباء وأفراد المجتمع المشاركين، ومع أن المدير يوافق على ذلك إلا أن المدرسة كانت تتلقى دعماً كبيراً، بالإضافة إلى أن المدير كان لا يود التعبير عن أفكاره، وإن السيدة رومانسكي ليس لديها مشكلة لتوضيح أفكارها؛ وقالت: "حقيقةً نحن مهتمين بهذه المدرسة، وإن

الآباء وأفراد المجتمع عادةً ما يأتون إلى صالتنا، ويدلون بآرائهم في عملنا، ويخبروننا كيف نفعل الأشياء مع الآباء المتطوعين؛ وإن الآباء المتطوعين ووجهاء المجتمع يدخلون ويخرجون من غرفتي، ولا يتركون شيئاً للطلاب ليفعلونه، وليس لديّ أدنى فكرة عن الإدارة المتناسكة والنظام التعاوني، ولكنني أعلم كثيراً عن إلتزام المجتمع بذلك وإنني لا أفعل شيئاً".

- 1- أعد تفكيرك في تعليقات فريبرك، هل هذا ما يعنيه بإلتزام المجتمع؟
- 2- هل بإمكانك أن تتحصل على إهتمام مجتمعي أو أبوي كبير في المدرسة؟
- 3- ما النصيحة التي من الممكن أن تقدمها للسيدة رومانسكي، ومدير هذه المدرسة؟

قمة الإدارة 10 - 3:

تحليل التعليمات للإدارة:

يعتقد فريبرك - ص 59، 2002م - بأن التقييم الذاتي هو العنصر الحاسم للتغير التعليمي، ويساعد المعلمين الجدد على تطوير الاستراتيجيات التعليمية التي تسهم في إدارة الفصل. ويقترح للمعلمون الجدد أجهزة الاستماع أو المشاهدة في الفصل، وتحليل الدرس. وقال: يجب أن يسألوا من الآتي:

- كيف بدأت الدرس؟
- هل كان الطلاب منبهين؟
- هل وضحت الأهداف للطلاب بالصورة المطلوبة؟
- هل أتيحت فرصة لكل الطلاب بالمشاركة في الدرس؟
- كيف قدمت التوجيهات؟

- هل تأكدت من أن كل الطلاب قد استوعبوا التوجيهات؟
- ما الاستراتيجيات التي استخدمتها للتأكد من أن كل الطلاب مشاركون في العمل والتعلم؟
- ما أنواع الأسئلة التي قدمتها؟
- هل أعطيت وقتاً كافياً للطلاب للإجابة؟
- كيف كانت حركتي داخل الفصل؟
- هل فضلت أو تجاهلت أي طلاب؟
- هل أعطيت وقتاً كافياً لأسئلة الطلاب؟

فعالية التطبيقات العملية:

إن المفاهيم المدمجة في الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ساعدت في التطبيق العملي، وعند تطبيق الأفكار الرئيسة الخمسة - يعمل المعلمون على منع مشكلات السلوك مستخدمين مدراء الجلسة وقوانين الفصل، ويدرسون الانضباط الذاتي؛ بالإضافة إلى ذلك ولكي تكون هذه الأفكار مفيدة وسهلة بصورة نسبية للتنفيذ - يجب ألا تحل محل مطالب المعلمين في الإحتفاظ بدرجات مفصلة، وتحديد الأسباب النفسية لسوء السلوك، والمحافظة الشاملة على سلوكيات التعليم للإستجابة لسلوكيات الطلاب لتحديد الأسباب النفسية لسوء السلوك. ولكي ينجح المعلمون في الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لفريبرق - عليهم المحافظة بطريقة ثابتة على توقعاتهم وسلوكيات الإدارة. تقدم قمة الإدارة 10 - 3 معلومات من معلمة في سنتها الأولى، وبعد حضورها لورشة عمل لفريبرق، حلل فريبرق تدريسها.

كيف يكون رد فعلك؟ 10 - 3

مساعدة تايواندا:

راجع المفاهيم الأساسية للشكل (10 - 1)، والأفكار للشكل (10 - 2)، ثم أقرأ السيناريو التالي:

لم تكن تايواند طالبة معروفة بالعنف ولكنها هادئة في طبعها، وعادة ما تفرح لحضورها، ولم يكن لديها إهتمام كبير بالعمل المدرسي، وكانت لديها إهتمامات أخرى، وقد كانت تتفادى القيام بواجباتها، وفي الوقت المحدد للعملي - تقول ليس هنالك مشكلة سوف أنجز هذا العمل في المنزل، ومع ذلك لا تؤديه؛ وعندما تُسأل يكون ردها: "ماهي ميزة الدراسة؟ أود فقط الذهاب إلى المدرسة العليا، وستصبح حياتي حافلة بالرفاهية والإبداع مثل أمي وأختي، لذلك لماذا أنزعج من المدرسة؟ وإنني لا أخرج على كل حال".

1- تأمل كل من الأفكار الخمس الأساسية للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، وكيف ينطبق كل منها على حالة تايواندا؟

2- ماذا قال فريبرق عن تايواندا؟

3- مستخدماً أفكار فريبرق، قدم لمعلمها بعض المقترحات لمساعدتها.

تقييم الإدارة الثابتة والنظام التعاوني في مجتمع متنوع:

إمكانية معالجة السلوكيات غير السوية للطلاب:

إن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لفريبرق أخذت في الاعتبار المعالجة بدون استخدام العنف (ولكن لايزال مزعجاً)، بالإضافة إلى السلوكيات غير السوية للطلاب الذي يستخدم العنف في الفصول المعاصرة. كتب فريبرق بكتابه ص 58، في العام 2002م، قائلاً: "عندما تكون إدارة الفصول ضعيفة وغير مرتبة وتتسم بالفوضى - تُضيع وقت

التعلم وترهق المعلم". إن ضعف الإدارة سيؤدي إلى مشكلات عدم انضباط الطالب، بالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما يدفع سوء سلوك الطالب إلى عدم تشجيع المعلمين على استخدام الطرائق التعليمية التفاعلية، مثل: التعلم المشترك، ومراكز التعلم، والمشاريع والتجارب، التي تشجع الطالب على التحصيل والتعلم بنشاط. وإن الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني لديها مقترح لتقليل مشكلات السلوك هذه، حيث يدرك الطلاب بأن لديهم ملكية في المدرسة، وفي الفصل الدراسي، وذلك بتطوير الانضباط الذاتي للتصرف بالصورة الصحيحة. إن نموذج الإدارة والنظام التعاوني لا يحل أي مشكلة يجلبها الطلاب للفصل، ولكن فريبرك (1999م) يعتقد أنها ستمنع العديد من مشكلات السلوك التي تواجه المعلمين المعاصرين؛ بالإضافة إلى أن الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني بإطارها للمدارس التي تتكيف مع احتياجات الأفراد، وأفكارها الخاصة بالحماية، والعناية، والتعاون، والتنظيم، والمجتمع، التي يمكن استخدامها بصورة ناجحة لمقابلة احتياجات كل الطلاب بدلاً من الذين لديهم مشكلات سلوك محددة (فاشولا وسلافيين، 1998م). كيف يكون رد فعلك 10 - 3 تطلب منك تطبيق النموذج على الطالب الذي توقف من الدراسة لسبب ما.

لقد أثبتت الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني نجاحها في التفاعل مع مشكلات السلوك التي تتطلب صلاحيات انضباطية (فريبرك، 1989م - 1999م - 2000م)، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الطلاب الذين يشعرون بروح الجماعة ويدركون اهتمام المعلم بهم - لا يرون بأن هنالك حاجة لسلوكيات العنف؛ وفي واحدة من المهددات فإن أحد المدارس الابتدائية الريفية التي اعتمدت الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني، والصلاحيات الانضباطية - انخفض عدد طلابها من 276 إلى 109 قبل عام من التطبيق، وإلى 19 بعد عام واحد، وانخفض الحرمان المؤقت من 24 إلى صفر (فريبرك، 1989م). وفي اثنتين من المدارس المتوسطة الريفية فإن الصلاحيات الانضباطية انخفضت من 40% إلى 60% خلال ثلاثة أعوام (فريبرك، 1996م). نعتقد بأن الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني لديها ويمكنها الاستمرار في تقليل الصلاحيات الانضباطية، ولكننا غير متأكدين بصورة تامة من أن المعلم سوف يستخدم الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني عندما يحضر طالب مسدس أو سكين للمدرسة ويهدد باستخدامها، ولكن بكل صراحة فإن برامج إدارة الصف الأخرى التي مررنا عليها في هذا الموضوع بعيدة جداً عن تقديم حلول لهذه المشكلة. إن الإدارة المتמסكة والنظام التعاوني لفريبرك لديها إمكانية خلق مناخ مدرسي تقل فيه أعمال العنف.

تم تقييم الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لفريبك بصورة أولية بمدارس المدن الموجودة في كل من هوستن وتكساس؛ واستخدم في المدارس الريفية بشيكاغو ونورفولك وفرينيا، بالإضافة إلى بعض المدارس الريفية. وقال كل من فاشولا وسيلفن في العام 1998م بأن الطلاب اللاتينيين والأمريكان الأفارقة في المدارس قد تحسن سلوكهم وتحصيلهم الأكاديمي. وأثبت البرنامج فاعليته مع الطلاب والطالبات، بالإضافة إلى الطلاب من مختلف الثقافات والطبقات الاجتماعية. كيف يكون رد فعلك 10 - 4 أبحث عن إجابة للمعلمة التي سئلت عن استخدام الإدارة المتماسكة والمبدأ التعاوني بمدارسها الريفية.

كيف يكون رد فعلك؟ 10 - 4

تطبيق الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني في مدرسة ريفية متنوعة:

أعدت التعليقات التالية من قبل معلم من طبقة متوسطة في مجتمع قروي:

إنني أعرف كل ما يتعلق بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لفريبك، ولقد قرأت عن نموذج في كتاب، ولكن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لم يتم تطبيقها علينا. وقد أدى عمله في المناطق الريفية، وداخل المدينة، وفي حالات المخاطر بالمدرسة. إن لدى طلابنا الانضباط الذاتي، ومهارات القيادة - لذلك ليس هنالك ما يقلقنا حول إدارة الجلسة أو إدارة الفصل، وبعد ذلك أبحث في دراساته المؤثرة، التي تمت معظمها مع طلاب داخل المدينة، وليس هنالك ما يدعو لافتراض أن هنالك حاجة للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، أو أنه يعمل بها في مدرستنا؛ ببساطة ليس لدينا هذا النوع من المشكلات.

1- هل هذا المعلم على صواب أم خطأ؟ ولماذا؟

2- هل هنالك أقسام من الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لكي يتم تطبيقها على كل المدارس؟

مزايا ومساوئ الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

إن كل نظريات إدارة الصف لها مزايا ومساوئ، التي يجب أن يضع لها المعلمون اعتباراً عندما يودون تحديد النموذج بمفرده أو كتكملة لنموذج آخر، وكذلك فإن نظرية الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ليست استثناءً من ذلك.

إن مزايا الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني تشمل التأكيد على منع مشكلات السلوك، وتعلم الانضباط الذاتي، والجمع بين الأفكار الخمسة، واستخدام الإدارة الانضباطية بالتدرج وتحسين السلوك والتحصيل الأكاديمي، ومنح الطلاب أدوار قيادية كبيرة في الفصل؛ بالإضافة إلى ذلك فإن بحث فريبرك (1999م ، 2000م) يفترض أن برنامجه قد أدى الأمر المطلوب أداؤه، بما في ذلك تطوير حضور المعلم والطالب، وتعزيز المناخ الإيجابي في المدرسة والفصل، والعمل على أن يحصل الطلاب على مكاسب كبيرة من التعلم يتم قياسها بواسطة اختبارات قومية وزيادة ساعات التدريس، وتقليل العنف المدرسي. كما اقترح فاشولا وسلافين (1998م) أن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يمكن أن تكون نموذجاً قائماً بذاته أو مكمل لنماذج إدارة الصف الأخرى، وتلك النماذج التي تم توجيهها من أجل تطوير المنهج والتعليم.

أكد لاثان (1998م) في تقييمه لاستخدام لوائح الفصل ودورها في التعلم الفعال بأن نتائج برنامج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني مشجعة. لاحظ فريبرك (1996م) والذي يعمل في مدرسة ابتدائية بالمدينة، وأنه وبعد ثلاثة سنوات من تطبيق البرنامج قد تفوق الطلاب المشاركون على طلاب المدارس المشابهة، وذلك بمتوسط ثلاثة أرباع التحصيل السنوي للاختبارات المعيارية للمؤهلات، في الولاية وعلى المستوى القومي، وأحرزوا درجات عالية في المشاركة الخاصة بالطالب، والفكرة الذاتية الأكاديمية، وتوجيه العمل، وتجارب الطالب والمعلم، واكتساب الدافعية (لاثنان 1998م، وفريبرك 1996م).

نجد أنه من الصعوبة تصور المساوئ، وذلك لأن فريبرك قد اقترح برنامجاً عملياً وفعالاً، وإن إحدى المساوئ المحتملة أن المعلمين يتقيد

بموقع الشخص الفلسفي المحوري، وكذلك عليهم تعزيز التماسك. إن المعلم الذي يوجه طلابه برسائل تنبئ بعدم التماسك، ويكون لديه اعتقاداً في نموذج الإدارة الأرستقراطي أو يتبع طريقة سلوكية ثابتة - فإن احتمالات نجاحه بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني تكون ضئيلة. ومن المساوئ الأخرى فإن نموذج الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يجب أن يُتبع كحزمة مكتملة بواسطة المدرسة ككل، وذلك عن طريق 70% من المعلمين الذين صوتوا من أجل تبنيه، وذلك لأنه لم يتم تصميمه ليُبنى من قبل أحد المعلمين أو مجموعة منهم في المدرسة. وإن التكلفة المطلوبة لتطوير هيئة التدريس قد تُحرم منها بعض المدارس. كيف يكون رد فعلك 10 - 5 تطلب منك دراسة السيدة ماير الخاصة بشكوكية الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني.

النظام للإستغلال أم التدريس؟

يرجع السبب إلى أن هدف الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني هو خلق بيئة تعلم مثمرة وديمقراطية، وتعمل على تطوير الانضباط الذاتي لدى الطلاب، وأوضح ذلك فريبق قائلاً بأنه يجب على المعلمون أن يدرسوا وليس أن يفرضوا نظام، وذلك في الأعوام 1996م، 1999م، 2000م. خاصةً أن عنصر النظام التعاوني للإدارة المتماسكة والنظام التعاوني يؤكد على أهمية أدوار القيادة للطلاب في عملية اتخاذ القرار، وفي إدارة الفصل (فريبق، 1999م).

أكد فريبق (2000م) أن التركيز على الإذعان أكثر من الانضباط الذاتي يؤدي إلى عدم الاقتناع والاستياء وسط المعلمين والطلاب؛ وبدلاً من تقديم الرشوة للطلاب عن طريق المكافآت والعقوبات - يجب على المعلمين توفير فرص لهم لكي يصبحوا قادة. كما كتب فريبق (1999م، ص 12) أنه في بيئة التعلم الذي يتمحور على شخص واحد هنالك انضباط - انضباط ذاتي (فريبق، الخطوط المائلة) يهدف إلى المكافئة والعقاب على ذلك النوع من سلوك الطلاب؛ ويعتقد فريبق إن الانضباط الذاتي في الفصل والذي يُدار بالشخص المحوري - سيعمل على إزاحة الحاجة لاستخدام طرائق سلوكية.

كيف يكون رد فعلك؟ 10 - 5

رفض الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

عندما سئلت السيدة ماير، لماذا صوتت ضد الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لمدرستها، أجابت قائلةً: "إن فصلي سيئ جداً، ولذلك عليّ محاولة استخدام جانباً من طريقة الشخص المحوري؛ وكما ترى فإنني بذلت قصارى جهدي مع هذه المجموعة الصعبة، ولكنني لا أعتقد بأنهم سوف يستجيبون لمبدأ فريبك الخاص بالاهتمام، والتركيز، والتعاون. ومن المحتمل أنهم سوف يتجاوزوني ويستفيدون مني إذا سنحت لهم الفرصة. لاحظ ما فعلوه بمعلمتهم في السنة الماضية، إلى درجة أنها تركت التدريس، وهذا ما فعلوه. من المؤكد أن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني تبدو جيدة على الورق، ولكن التطبيق هو علامة استفهام كبيرة، وليس ما قلته بسبب أنني أفكر في الحفاظ على هذه المجموعة تحت السيطرة وأحفظ وظيفتي.

1- هل لدى السيدة ماير غاية صالحة؟

2- بماذا ستخبرها لتقنعها بإعادة النظر في الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني؟

اعتقادات أساسية:

بغرض تطوير فلسفتك الذاتية حدد بعض الأسئلة التي يمكن أن تجاوب عليها، وذلك لتحديد ميولك تجاه الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني. وفي حقيقة الأمر من المحتمل ألا يرغب المعلمون فيه في حالة اعتقادهم أن المعلمين يضبطون النظام، وإن الطلاب سوف يكونون متعلمين إيجابيين (فريبك، 1999م) مع أن المعلمين المحوريين يجب عليهم وفقاً لفريبك (1999م، 2000م) أن يقترحوا برنامجاً مثل الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني.

هنالك دراسة حول هل من الأفضل وضع خطة إدارية منفصلة لكل فصل أم خطة واحدة لكل المدرسة. تتناول دراسة الحالة لجنة استشارية

بمدرسة ثانوية تناقش إمكانية وضع خطة لإدارة مدرسة ككل، وإذا أمكن ذلك فما النظرية أو النموذج الذي يجب اعتماده، بالإشارة إلى ملاحظاتك التي أعدتها عن اعتقاداتك الفلسفية للرد على الأسئلة.

تطوير فلسفتك الذاتية:

تأييد الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني:

أجب على الأسئلة التالية لاختبار اعتقاداتك الفلسفية والنفسية، وعلاقتها بالإدارة المتماسكة والنظام التعاوني.

1- هل أتفق مع فلسفيات الشخص المحوري، وهل أشعر بارتياح عند تطبيقها في فصلي؟

2- هل أتفق مع الأفكار الخمسة، وكيف أنسق فصلي ودرسي لكي أعكسهم؟

3- هل أوافق على أن الطلاب يجب عليهم تحديد وظائف الفصل التي فعلها المعلمون بطريقة تقليدية؟ وما الوظائف التي أشعر بأنها مريحة للطلاب؟

4- هل أصدق أن بإمكان الطلاب تطوير الانضباط الذاتي؟ وهل أعددت لمساعدتهم لعمل هذا؟

دراسة حالة: اختيار طريقة إدارة:

اكتسبت مدرسة قروفر كرفلاند العليا التي كانت مدرسة ثانوية داخل المدينة - سمعة كبيرة، وذلك للصلاحيات الكثيرة التي تمنحها لطلابها المشاكسين. طلب المدير من المتطوعين - منذ بداية العام - المساعدة لتحديد ما إذا كان بإمكان الكلية اعتماد برنامج إدارة الصف الكلي، وعلم أعضاء اللجنة أنهم واجهوا معوقان أساسيان، أولهما: علي الرغم من أن كل المعلمين اتفقوا على أن سلوك الطالب كان سيئاً - إلا أن البعض

تخوفوا من أي إدارة مدرسة بأكملها أو خطة نظام، وأعلن معلم الدراسات الاجتماعية براد داياق بأن إدارة الصف والنظام هو مسؤوليته وخياره، ولا أحد يخبره كيف يسير فصله. وثانيها: علمت اللجنة بأن التوصل لنموذج إدارة فصل محدد - يكون متناقضاً ويستغرق وقتاً طويلاً، ولعله يكون مستحيلاً.

كان أعضاء اللجنة محقين، وكانت هنالك مشكلات؛ وقابل السيد داياق إضافةً إلى عدد من المعلمين الآخرين - اللجنة لكي يوضحوا بكل مايتعلق بأي جهد كلي للمدرسة. لسوء الحظ فإن هذه القضية لم تعترف برضى المنشقين، ويرجع السبب إلى أن عدد من أعضاء اللجنة تحدثوا عن أن القرار يجب اعتماده مثل الخطة التي تم إعدادها مسبقاً، واستمعت اللجنة أيضاً إلى أشياء أخرى تتعلق بالموضوع. واختصرت السيدة جاكى ديلا أوسا شعور عدد من المعلمين عندما قالت: لنفترض فقط القيام باعتماد خطة إدارة واحدة، وأقول أعتقد لأن السبب يرجع إلى أن الإدارة اتخذت القرار مسبقاً بدون استشارتنا في بداية الأمر؛ أي واحدة سنعتمدها؟ وكيف نعرف الأفضل لمدرستنا؟ كما تعلم لدينا مدرسة فريدة هنا.

كما واصلت اللجنة اجتماعاتها، وعملت على دراسة الخطط العديدة المشتملة على النظام التأكدي لكانترز، والأهداف الأربعة لدريكرس الخاصة بالسلوك غير السوي، والتأثير الكبير للمعلم كوين، ونظام كرون ومندلر باللقب الرفيع، ونظام الفصل الإيجابي لجونز، والنظام الداخلي لكولوروزو، والإدارة المتناسكة والنظام التعاوني لفريبرك؛ أكثر من مناقشة مواضع القوة والضعف لأي نظرية أو نموذج، ويجب أن تتحدث اللجنة بطريقة عشوائية عن المعلومات المفيدة التي يعرفونها أو التي سمعوا بها من معلمين آخرين. ليس هنالك شخص في اللجنة لديه معرفة كافية بنموذج إدارة الفصل للتحدث عنه ببراعة.

أخيراً، فإنه في الاجتماع الواحد يقدم المعلم الغاضب اقتراحاً، وغالباً ما يكون في عطلة منتصف العام، ولماذا لا ننتظر حتى الفصل الدراسي الثاني لنجتمع للمرة الثانية؟ سوف يعطينا ذلك الوقت للتفكير بنماذج محددة، بالإضافة إلى أنه سيتيح الفرصة للمعلمين الذين لا يحبون الجهد الذي يستغرق وقتاً طويلاً. وافقت اللجنة وعملت على جدولة اجتماعهم القادم للفصل الدراسي المقبل، وبعد فصل من الحديث والنقاش لا يكون للجنة - في الغالب - شيء لتوضيحه لعملها.

أسئلة للدراسة:

1- كيف ترد اللجنة على المعلمين الذين اعترضوا على خطة إدارة المدرسة ككل؟

2- ما الذي يجب عليهم فعله ليحققوا مزيداً من التطور؟

3- افترض أنك سئلت لكي تقدم عرضاً لهذه اللجنة عن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، وتوصيتك على استخدامها في مدرسة قروفر كلفلاند العليا. ما النقاط الأساسية التي يجب أن يعمل عرضك على تغطيتها؟

4- هل لاحظت بأن المعلمين عادةً ما يتحدثون عن اختيار نموذج إدارة فصل محدد، ولكنه لا أحد يقترح دائماً اختيار مجموعة من النماذج؟ افترض بأن العضو يفكر في أكثر من نموذج واحد للإدارة أو النظرية التي يجب اعتمادها، كيف يجب على هذا الشخص أن يوضح رأيه؟

ملاحظات ختامية:

إن استخدام الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني ومعلمين المدرسة الابتدائية والوسطى والعليا - يمكن أن يقدم الاهتمام والتركيز لطلابهم، ويعمل على تطوير النواحي التعاونية بتأكيد على الطلاب لكي يكونوا مسؤولين عن الانضباط الذاتي، وقبول الوظائف القيادية بالفصل. توفر الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني فرصاً لتحسين سلوكيات الطالب وزيادة التحصيل الأكاديمي، كما يتغير الطلاب من أدوار السواح إلى أدوار المواطنين، ويصبحون جزءاً أساسياً من مجتمع الفصل.

كما في نماذج الفصل الأخرى، يمكنك اتخاذ قرارك الذاتي عن استخدام الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لضبط السلوك؛ ويمكنك إيجاد معلومات إضافية عن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني بزيارة الموقع الإلكتروني (كن علي اتصال بالتقنية) أو راجع بعض القراءات المقترحة. سوف تحتاج أيضاً لتقرر ما إذا ستطبق البرنامج بمفرده أم تربطه ببرامج أخرى. نعتقد أن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني لديها إمكانية لتحسين سلوك الطالب والتحصيل الأكاديمي في المدارس المماثلة، ولكن ليس هنالك نموذج غير مفيد. ونحن نشجعك لكي تفكر بتمعن في الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني مع النماذج الأخرى لإدارة الصف لكي تحدد العمل الأفضل لفصلك. سوف تجد مواقع بشبكة الانترنت

بها معلومات كثيرة عن الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني على الموقع الإلكتروني لدليل هذا الكتاب.

قراءات مقترحة:

- فريبق (1996م) من سياح إلى مواطنين. القيادة التربوية، 54(1) و 32-36. يقدم فريبق نظرة مفصلة في الأفكار الخمسة لإدارته المتماسكة ونظامه التعاوني.
- فريبق (1999م) الإدارة الثابتة والنظام التعاوني: من سياح إلى مواطنين في الفصل. فريبق (التربية) ما وراء السلوك: تغيير نموذج إدارة الصف، ص 75 و 97. بوستن: أليان وباكون. هذا كتاب رفيع وموصى به، ويفحص الإدارة المتماسكة والنظام التعاوني، بالإضافة إلى نماذج أخرى عديدة لإدارة الفصل.
- فريبق (2002م) المهارات الضرورية للمعلمين الجدد. القيادة التربوية، 59(6)، 56-60. يصف فريبق التطور الاحترافي للمعلمين الجدد المستندة على التنظيم (التي تشتمل على إدارة الفصل) والتعليم والتقييم.
- وينستن وتوملنسن كلارك وكوران (2004م)، نحو مفهوم إدارة الصف بطريقة ثقافية. مجلة معلم التربية، 55(1)، 25-38. هذه المجموعة من الكتاب ينظرون في زيادة تنوع الفصول، وينادون بممارسات إدارة الصف بصورة ثقافية.

استكشاف نظريات النظام الحكيم "لفورست قاذركول"

أسئلة تركيز:

- بعد قراءة هذا الفصل يجب أن تكون قادراً على إجابة الأسئلة التالية:
- 1- كيف افترض قاذركول خلق مجتمع مدرسي ديمقراطي يستند على وثيقة من الحقوق للتعديلات العشرة الأولى لدستور الولايات المتحدة؟
 - 2- ماذا يقول قاذركول عن النظام الحكيم المنبثق من إطار استراتيجيات الإدارة أكثر من النموذج المستقل، والذي صمم على أن يُستخدم بمفرده، مثل: النظام التأكيدي لكاتر أو النظام المجتمعي لدركرز؟
 - 3- لماذا يفضل قاذركول الديمقراطية بدلاً عن المجتمع المدرسي الارستقراطي؟
 - 4- ما الممارسات النظامية التي يجب تجنبها عند تنفيذ النظام الحكيم؟
 - 5- ماذا يعني قاذركول بالنتائج الحكيمة؟ وكيف يتم تطبيقها؟
 - 6- ماذا يعني كل من قاذركول وكروويل (2000م) بمصطلحات العبء الأولي واجتماعات الفصل الديمقراطي؟
 - 7- ما الاهتمامات المتعددة حول فعالية النظام الحكيم؟

8- كيف يكون النظام الحكيم ناجحاً مع الطلاب المتنوعين وذوي الاحتياجات خاصة؟

مصطلحات أساسية:

اجتماعات الصف - قانون الأخلاقيات - اهتمامات حالة الإجبار - الفصول الديمقراطية - العبء الأولي - النتائج الحكيمة - العدالة.

أسس فورست قاذركول نظريته حول النظام الحكيم، وقال بأنه يجب على المعلمين تطوير الفصول الديمقراطية، حيث يدرك الطلاب حقوقهم الدستورية المتمثلة في الحرية والعدالة والمساواة، التي يجب المحافظة عليها، وتوضيح ذلك بأن النظام الحكيم يجب أن يأخذ في اعتباره الجزء أو الهيكل أكثر من كونه نموذج إدارة؛ واقترح بأن النظام الحكيم يمكن أن يكون ناجحاً في تكملة نماذج إدارة الصف الأخرى. يتناول هذا الفصل النظام الحكيم لقاذركول، والذي يحدد أدوار المعلمين، ويوضح الإجراءات للتطبيق العملي، ويقيم طبيعة النظرية لمعالجة التنوع المتزايد بالمدارس، بالإضافة إلى أنه يعمل على تسيير المدارس بصورة آمنة.

نبذة تعريفية لفورست قاذركول:

درس فورست قاذركول القانون للمعلمين بجامعة ولاية أوريغون بكورفالس، وقبل أن ينال درجته في القانون كان لديه خبرات متعددة، متمثلة في: معلم فصل، ومدرّب، ونائب مدير المدرسة العليا في المدارس العامة. و قاذركول كاتب، وألف كتاب النظام الحكيم في العام 2001م، وأدار ورش عمل على النظام الحكيم بكل أنحاء البلاد.

نظرة عامة للنظام الحكيم:

على المعلمين الذين يودون استخدام النظام الحكيم لقاذركول كإطار لاستكمال نماذج إدارة الصف الأخرى - قبول الأسس الفلسفية والاعتقادات الأساسية للنظرية. لقد تأسس النظام الحكيم وفقاً لقانون الحقوق الخاص بالولايات المتحدة. يتناول هذا الجزء - بتفصيل أكثر - الأسس الفلسفية الخاصة بالنظام الحكيم، ويبحث في الأدوار الخاصة التي يمكن أن يتبناها المعلمون حتى يتمكنوا من استخدام النظرية بنجاح.

مفاهيم أساسية:

يعتمد النظام الحكيم - كأسلوب لإدارة الصف - على مجموعة من الأخلاق المهنية، والممارسات التربوية الفعالة، والحقوق الدستورية للطالب، فهي تتطلب قبول الطلاب لمسؤولية أفعالهم، وتطلب من المعلمين أيضاً خلق بيئة تحترم حقوق المواطنة للطلاب (قاذركول، 2001م). يقدم الشكل 11 - 2 نظرة عامة للمفاهيم الأساسية للنظام الحكيم.

الأسس الفلسفية والنفسية:

وفقاً لقاذركول (2001م) هنالك صعوبة شديدة في محاولة تذكر القوانين أكثر من قبولها، والالتزام بالقانون الأخلاقي والأدبي الذي يشتمل على مبادئ قليلة توجه السلوك؛ لذلك فقد أسس قاذركول النظام الحكيم وفقاً لقانون عملي غير معقد يجعل الطلاب يؤدون ما يرغبون فيه بالصف، حتى يتداخل سلوكهم بحقوق الآخرين عندما يطبق المعلمون هذه الفلسفة بطريقة عادلة لإدارة التلاميذ، ويتجنبون ردود الأفعال النزوية لكل حالة جديدة ومبتدعة أو التغيير في نمط الحياة، وسيدرسون ويحترمون الحقوق الدستورية للطلاب المتمثلة في الحرية والعدالة والمساواة؛ ويعترف هذا العمل بالفروق الفردية للطلاب، وبالحاجة لبيئة تعليمية خالية من القيود المنفرة.

بما أن قيم الحرية والعدالة والمساواة تشكل الأساس لتكوين دستور دولتنا - فهي أيضاً تشكل الأساس للنظام الحكيم؛ ومع أن الحرية لاتعني أن الطلاب مسموح لهم أن يفعلوا مايشاءون - إلا أنها تعني أن لديهم الحرية في التفكير والعمل بما فيه مصلحتهم، إذا تمت موازنة هذه المصالح الفردية بالاحتياجات الترفهية الخاصة بالأفراد الآخرين للمجتمع الأكبر. توضح قمة الإدارة 11 - 1 طرق الإعداد للطوارئ التي قد تحدث في أي مجتمع صف.

تهتم العدالة أولاً بالعملية المطلوبة، وتتعامل مع أساس عدالة الحكومة؛ وللطلاب في المدارس الحق نفسه في العدالة والقوانين الملائمة كمواطنين في الدولة، ويحكموا بقوانين عادلة وملائمة.

إن المساواة لاتعني أن كل الطلاب يملكون القدرات نفسها، والاهتمامات، والمواهب. بالرغم من أن كل الأشخاص لايحززون الدرجات نفسها، ويؤدون على ذات المستوى في مدارسهم - إلا أن كل منهم لديه

الفرصة للنجاح، وهذه الفرصة حق دستوري يجب أن يُعطى بالتساوي لكل الأفراد (قادر كول، 2001م).

الشكل 11 - 1، مفاهيم رئيسية:

1- بناءً على لائحة الحقوق للولايات المتحدة فإن النظام الحكيم هو طريقة مواطنة لتدريس الطلاب عن الحقوق والواجبات التي يحتاجونها ليعيشوا ويتعلموا في بيئة ديمقراطية (قادر كول وكرويل، 2000م).

2- يجب أن يمارس كل المعلمين - بصورة متواصلة - أخلاقيات المهنة بصياغة معايير الإدارة المميزة والأخلاقية، وكذلك تطبيقها للمصالح الأفضل للطلاب (قادر كول، 2001م).

3- يجب أن يتعاون المعلمون والمتعلمون لتطوير الموجهات السلوكية لكل تدريسهم وتعليمهم المستند على العناصر الأربعة، المتمثلة في: فقدان الملكية والضرر، والمهدد للصحة والسلامة، والقصد التربوي الصحيح، والتمزيق الفعلي للعملية التربوية (قادر كول وكرويل، 2000م وقادر كول، 2001م).

4- يجب أن يستخدم المعلمون النتائج الحكيمة أكثر من المكافآت والعقاب (قادر كول، 2001م).

5- يجب أن يأخذ المعلمون في اعتبارهم الحقوق الدستورية للطلاب، وتقديم نتائج مستندة على الحالات الفردية (قادر كول، 2001م).

6- إن حقوق المواطنين في المجتمع والمجتمع ككل يجب ألا تنتهك بالطريقة نفسها، وكذلك يحتاج المعلمون لضمان حقوق الطلاب في المدارس، التي لا يجب انتهاكها.

أدوار ومسؤوليات المعلمون:

كما في كل نظريات إدارة الصف، يجب أن تذكر أن قاذركول يؤكد على استخدام النظام الحكيم مع النماذج الأخرى، ولدى المعلمين أدوار خاصة ومسؤوليات في التطبيق.

أولاً- يجب على المعلمين إعداد الطلاب للحقوق المضمنة في مفاهيم الحرية والعدالة والمساواة، وأن هذه العملية تشمل خلق بيئة مدرسية ديمقراطية، يقوم فيها كل معلم بدرس ويحتذى بهذه القيم الثلاث.

ثانياً- على المعلمين مسؤولية خلق بيئة تعليمية متساوية، حيث يجد كل طالب الفرصة للنجاح؛ وفي جانب العلاقات المهنية والأخلاقية يجب أن يتعاملوا مع كل فرد بالمدرسة، حيث يجب على المعلمين الاقتداء بقيم المجتمع الديمقراطي (إيوان وقاذركول ونيمو، 1999م).

ثالثاً- يجب أن يعمل المعلمون على إعداد الطلاب ليصبحوا قادة، وتعتبر القيادة لدى الطلاب جانباً حيوياً من تجارب الطالب المدرسية، وستؤدي لنتائج ايجابية للفصل والمدرسة والمجتمع ككل. يحتاج المعلمون كأفراد للتكيف مع أساليب تدريسهم وتوقعاتهم الإدارية من أجل أن يدرسوا ويخططوا لمهارات قيادية لدى الطلاب (فلكنو، 2004م).

أخيراً- تقع على عاتق المعلمين مسؤولية تطوير الفصول الديمقراطية التي يدرك فيها الطلاب ضمان حقوقهم الإنسانية (قاذر كول، 2001م)، ومثال ذلك يجب أن يستخدم المعلمون القوانين والنتائج لبناء روح المجتمع، والمحافظة على العلاقات شبه المستقلة مع الطلاب؛ وإن المعلمين الذين يستخدمون النظام الحكيم في فصولهم - يدعمون طلابهم لتحقيق الهدف الذي يرغبون فيه لتطوير الشعور بالذات، واحترام حقوق الآخرين (قاذر كول وكرويل، 2000م). كيف تتفاعل 11 - 1، لمحات قصيرة وأفكار للسيدة يودر عن حقوق الطالب في الفصل.

قمة الإدارة 11 - 1:

جذب الانتباه:

يبدى الطلاب في بعض الأحيان حرية زائدة عندما يتحدثون في الفصل، لذلك يحتاج المعلمون إلى تقنيات مناسبة لجذب الانتباه بصورة

سريعة. وتشتمل الاستراتيجيات على الآتي:

- فتح وغلق الإضاءة.
- إغلاق الإضاءة وانتظار الفصل حتى يهدأ قبل إنارتها للمرة الثانية.
- أقرع الجرس أو الجرس الإلكتروني.
- أرفع يدك وأجعل الطلاب يرفعون أيديهم ليلزموا الهدوء.
- أحسب تنازلياً من 5 - 1، وبعد أن تصل الرقم 1 يجب أن تهدأ الغرفة.

تذكر مع أي إجراء أنك تحتاج لفعل الآتي:

وضح الإجراء.

- عندما تفتح وتغلق الإضاءة، أتوقع أن يوقف الكلام بسرعة، وأن يستدر لمواجهتي، وأن أمنح كل الانتباه، وأن يُنتظر التعليمات بهدوء.

أظهر الإجراء.

مارس الإجراء.

قدم ممارسة متتالية مع التشجيع حتى يتقن الطلاب الإجراء.

الابتدائي:

يستخدم بعض المعلمين الموسيقى أو الدراما الإبداعية لتهئية الطلاب والتنقل بين الأنشطة، وإن مقطوعة موسيقية معينة تكون إشارة لانتهاء الوقت والجلوس بهدوء، وتهئية الطلاب بعد النشاط المكثف، وذلك يجعلهم يطالبون بالمشي بين الأشجار أو الحديقة.

تطبيق النظام الحكيم:

ما صعوبة تطبيق النظام الحكيم؟ وهل بإمكان القيم الأساسية المتمثلة في الحرية والعدالة والمساواة أن تكون شكلاً مؤسسياً لإدارة الصف؟ وإلى أي مدى يعالج النظام الحكيم احتياجات الطلاب الفلسفية أو التطورية؟ سوف تجد إجابات قاذركول في هذا الجزء.

كيف يكون رد فعلك؟ 11 -

المطالبة بحقوق الطالب:

راجع الاعتقادات الفلسفية والنفسية التي تعتقد أنها يجب أن تتوفر في المعلم لتمكن من استخدام النظام الحكيم، ثم أقرأ السيناريو التالي، وقم بتحديد ما إذا كان لدى هذا المعلم الاعتقادات التي تمكنه من النجاح مع طريقة الإدارة هذه؛ وماذا قالت عن فكرتها المتمثلة في أن حقوق الطلاب تترك في باب الفصل؟

سئلت السيدة يودر عن المفهوم المتمثل في أن لدى الطلاب حقوق دستورية في المدارس (إلى أي مدى تتماشى مع كل هذا؟ وماذا عن حقوقي الدستورية؟ ولماذا ينال الطلاب كل الحقوق، ونحن لانال شيئاً؟ في الحقيقة، إذا كان الطلاب في فصلي لا يعرفون حقوقهم، لماذا يجب عليّ إخبارهم؟ كما تعلم إن لديّ فصل أشرف عليه، ولا يمكنني أن أهدر وقتي متعجباً إذا تم انتهاك حقوق أحد الأفراد؛ وأعلم ما الاحتياجات التي لا بد من القيام بها، ولقد أخبرت طلابي أن يؤدوها. ماذا كان يجب أن يكون الأسهل؟

تنفيذ التطبيقات العملية:

عند تطبيق النظام الحكيم يحتاج المعلمون للتركيز على الأخلاق المهنية، ووجهة نظر دستورية من قوانين المدرسة تجاه النتائج الحكيمة،

وتطوير مجتمع المدرسة الديمقراطي؛ بالإضافة إلى أن النظام الحكيم قد صمم من أجل إكمال الكثير من النماذج الإدارية المنقحة، ويحتاج المعلمون لتحديد ما يستخدمونه نموذجاً ابتدائياً خاصاً بهم لإدارة الفصل.

من الضروري أن يدرك المعلمون أن النظام الحكيم هو إطار التقدم للأمام (قادر كول وكرويل، 2000م، ص 174)، ويعني هذا أن يعمل المعلمون على تطوير وتدريس اللوائح وتوقعات السلوك، وذلك عن طريق مناقشات الفصل، ومجموعة الأنشطة التي يتم تصميمها لسن القوانين المؤسسة على المفاهيم الدستورية، واجتماعات الفصل التي يتم فيها حل النزاعات بطريقة سلمية، وفي متبدي ديمقراطي (لاندو وقادر كول، 2000م)، وإن التقدم للأمام يعني أيضاً أن من أوائل الأشياء التي تحدث في الفصل هي أن الطلاب يطورون مجموعة من السلوكيات المتوقعة؛ ولمساعدتهم لتنفيذ ذلك فعلى المعلمين التركيز على قانون الحقوق والاهتمامات التي يُجبرون عليها قانونياً، التي تمت مناقشتها مؤخراً في هذا الفصل، ويجب على الطلاب المساعدة في تحديد ماتعنيه هذه المفاهيم في الأوضاع المختلفة للتدريس والتعلم.

إظهار الأخلاق المهنية:

يتحلى المعلمون عادةً بالأخلاق المهنية خلال تداخلاتهم اليومية مع الطلاب، على الرغم من أن هذه التداخلات تشمل وتحقق مجموعة كبيرة من السلوكيات. أكد قادر كول (2001م) - على الحاجة لدستور شخصي للأخلاق خاص بالمعلم، وتركيزه مع الطلاب في كل التعاملات، والممارسات الأخلاقية الإيجابية، وتجنب الممارسات التأديبية السالبة.

بيان الأخلاقيات: اقترح قادر كول (2001م) أن يكتب كل المعلمين بياناتهم الشخصية وينشرونها أو يعملون على نشر لائحة خاصة بالأخلاق، وهذا يمكن الطلاب والمعلمين الآخرين من الإطلاع على الأخلاقيات التي يحاول أن يحيا بها المعلم؛ ويجب أن يكون الذي ينعكس في البيانات مؤشراً لمستويات مقبولة لأداء الطالب، وتصديقاً بأن المعلم يجب عليه العمل على أكمل وجه من أجل مصالح الطلاب. قبل أن تستغرق المزيد من قراءة هذا الفصل، أكمل النشاط 11 - 1، والذي يطلب منك دراسة أفكارك الخاصة بالأداء المقبول.

تركيز الطالب: يعتقد قادر كول (1997م، 2001م) أن معتقدات أخلاقيات المهنة للمعلمين يجب أن توضح التزامهم بتركيز الطالب، ومثال ذلك: عندما يرتكب طالب خطأ، على المعلم أن يقول له: أخبرني عن

ذلك (1997م، ص 31) أو ما الأشياء التي تعتقد بأنك سوف تتعلمها هنا؟ (1997م، ص 31). إن أي تفاعل مع الطلاب ذوي السلوك غير السوي يجب أن يركز على حل المشكلة بمساعدة تربية الطلاب، ويكون معالجا من الأخطاء أكثر من استخدام الطرائق المركزة على المعلم، التي يركز المعلم من خلالها على نظام الثواب والعقاب، وإن المعلمين الذين يركزون على الطالب يشاركونهم النفوذ والسلطة بجعل السلوك المسئول نموذجا، وتشجيعهم على اتخاذ قراراتهم (2001م). على المعلمين مساعدة الطلاب في التفكير بحرية، والعمل بمسؤولية، وتطوير قيم التعاون والاحترام المتبادل؛ وبالممارسة يستطيع المعلمون تطوير التفكير بالمسؤولية المهنية، وإن مشكلات السلوك غير مهمة نسبياً مقارنةً باحتياجات الطلاب التطويرية والتربوية (1997م، ص 33).

نشاط 11 - 1:

تطوير قانون الأخلاقيات:

اقترح خمسا أو ست ممارسات أخلاقية، ومعايير مقبولة من سلوك طالب أو معلم، قمت بتضمينها في قانونك الشخصي للأخلاقيات، مثلاً: يمكن أن تذكر أن المعلم يجب ألا ينادي الطالب بالأسماء التي تحط من القدر، ولا يعاقب كل الفصل بسبب أعمال تقوم بها قلة، وأيضاً يجب أن تعمل على توضيح أنك تتوقع أن يتعامل الطلاب مع بعضهم البعض باحترام. بعد أن تقرأ أفكار قاذركول في هذا الفصل، أعد مراجعة بياناتك. بأي طرائق يعكسون اعتقاداتهم؟ وكيف تختلف؟

ممارسات أخلاقية: يعتقد كل المعلمين - بإدراك أو بغير إدراك - ببعض المبادئ الأخلاقية الأساسية التي توجههم خلال أنشطتهم اليومية. وهنالك عوامل عديدة تؤثر في ممارساتهم الأخلاقية المتمثلة في: الطريقة التي تربوا بها، وتدريبهم التربوي، وتفاعلاتهم اليومية مع الطلاب والمعلمين الآخرين. يوضح الشكل 11 - 2 ممارسات سبعة أخلاقية إيجابية، التي اعتبرها قاذركول أنها مناسبة لكل المعلمين، خصوصاً المعلمون الذين يعتبرون أنفسهم مهتمين بالطالب. على النقيض من ذلك فإن الشكل 11 - 3 يبحث في ممارسات النظام، التي يعتقد قاذركول بوجوب تجنبها. وبعد أن تقرأ هذه الأشكال، أكمل النشاط 11 - 2.

لسوء الحظ، عادةً ما يكون هنالك اختلاف بين مايقول الشخص إن هنالك شيئاً أخلاقياً يجب القيام به، وماذا يفعل ذلك الشخص عندما تنشأ مشكلة أخلاقية. وفي العالم الحقيقي فإن تقييدات الوقت للعوامل المكانية غير متوقعة، والحث على العواطف اللحظية لكي تنفذ. وحتى تمتلك الخبرة في المكان لا تكون متأكداً بالضبط بأنك كيف تتصرف، لذلك يجب أن يحاول المعلمون في الفصل بتركيز لاستخدام السلوك الأخلاقي نفسه، لذلك يشعر الطلاب بالأمان، ويعلمون ماذا بإمكانهم أن يتوقعوا، وسوف يكتسب الطلاب الثقة، ويتكون لديهم الاعتقاد بأن معلمهم عادةً مايعملون من أجل مصالحهم السامية (قاذركول، 2001م).

الشكل 11 - 2: الممارسات الأخلاقية الايجابية:

يجب على المعلمين الآتي:

- 1- تشجيع التشوق والتخطيط له للتعلم والتدريس.
- 2- تشكيل السلوك المهني المسئول.
- 3- إظهار السلوكيات الشخصية المناسبة.
- 4- تركيز جهودهم على التعزيز والتشجيع، وتطوير احترام الذات لدى الطلاب.
- 5- قبول الحقيقة التي تنص على أن الطلاب يتصرفون بالطريقة التي يعتقدون أنها صحيحة في ذلك الوقت، التي تكون في مصالحهم السامية.
- 6- تطوير اللوائح الحكيمة، والنتائج التي تقبل الطلاب كمواطنين.
- 7- الشعور بالتحدي تجاه مشكلات التعلم، والشعور بالفخر بأنهم يعملون على مساعدة الطلاب.

المصدر: طوره قاذركول، 2001م. النظام الحكيم - الطبعة الخامسة - سان فرانسيسكو: كادو قاب للنشر.

اعتماد منظور دستوري لنظام المدرسة:

لقد أوضح قاذركول (1998، 2001م) وولفيانق (1995م) أنه يجب على الذين يتبعون النظام الحكيم أن يتبنوا منظوراً دستورياً خاص بلوائح المدرسة، وإيجاد بيئة تحترم حقوق المواطنة الخاصة بالطلاب، خاصة القيم الإنسانية الأساسية للحرية والعدالة والمساواة التي نص عليها قانون الحقوق بالدستور الأمريكي، ومع أن احترام الحقوق الدستورية والحرية متاحة لهم - إلا أنه لا يعني ذلك أنهم أحرار في إساءة السلوك أو أن لديهم الحرية في كل ما يرغبون فيه، أو تعني أن لديهم الحرية في التفكير والعمل أو التصرف وفقاً لرغباتهم، على الرغم هذه الأفعال ضد مصلحة المجتمع الكبير (قاذركول، 1998م). وتقع على عاتق المعلمين مسؤولية مهنية من أجل استدامة التوازن بين المصلحة الفردية ومصلحة الدولة في مدارسنا العامة (قاذركول، 1997، ص 68).

الشكل 11 - 3: ممارسات يجب تجنبها:

يجب على المعلمين الآتي:

- 1- ألا يقللوا من قدر الطلاب.
- 2- ألا يوبخونهم أو يحاسبونهم على سلوكهم.
- 3- ألا يقارنونهم ببعضهم البعض.
- 4- ألا يطلبوا منهم الاحترام.
- 5- ألا يخافوا من الاعتذار.
- 6- ألا يتهمهم بعدم المحاولة.
- 7- ألا يسألوا الطلاب ذوي السلوك غير السوي، لماذا؟ (ص 45).
- 8- ألا يتصرفوا بالقوة معهم.
- 9- ألا يتفوهوا بحقيقة أنهم معلمون، وأن الأطفال أو الراشدين الصغار مجرد طلاب.
- 10- ألا يصبحوا دفاعيين أو يفقدون التحكم بمشاعرهم.
- 11- ألا يستخدموا التخويف والرعب لكي يضبطوا الطلاب.

12- ألا يقولوا: "إذا تركتكَ تفعل هذا، سوف أترك أي شخص يفعله" (ص 47).

13- ألا يقولوا: "سوف تشكرونني ذات يوم" (ص 48) كمنااسبة القرار.

14- ألا يقولوا: "كونوا منسجمين، ويعنون معاملة كل الطلاب بالطريقة نفسها".

المصدر: طوره قادر كول (1997م) - النظام الحكيم - الطبعة الرابعة - سان فرانسيسكو: كادو قاب للنشر.

نشاط 11 - 2:

توسيع قوائم قادر كول:

بمراعاة كل خبراتك قبل وأثناء خدمتك بالتدريس، لعلك لاحظت المعلم الذي يستخدم ممارسات أخلاقية ايجابية أو المتورط في نشاطات تنظيمية مشكوك فيها. طور مع بعض زملائك قائمة من الأفكار لتوسيع الايجابية منها المقدمة في الشكل 11 - 2، بالإضافة إلى قائمة بالممارسات التي يجب تجنبها في الشكل 11 - 3.

الحقوق الدستورية:

إن الشروط الأساسية لحقوق الفرد - في الولايات المتحدة - تُص عليها في وثيقة الحقوق، تحديداً في التعديلات: الأول والرابع والرابع عشر، التي تم توضيحها في الشكل 11 - 4.

لإدراك هذه الحقوق باستمرار يجب أن يجابوا وبصورة مستمرة على الأسئلة، مثل الأسئلة التالية:

- هل لدى الطلاب الحق في نشر وتوزيع أي مادة يرغبونها داخل المدرسة؟
- هل بإمكان بروتوكول رفض تكملة قراءات واجبة محددة مستندة على معتقداتها الدينية؟
- هل يستطيع لامونت أن يرتدي ملابساً ممنوعة وفقاً للائحة المدرسة، ولكنها تعبر عن اعتقاد ديني؟

- هل يستطيع كل من سامت ودافيشا أن يعتذرا عن المدرسة لأداء ممارسات دينية دون أن يفقدا فرصة التعلم؟
- هل بإمكانني تفتيش ممتلكات الطالب، بما في ذلك الأقفال والمحافظ والجيوب أو المركبات في أماكن توقفها؟
- في حالة عدم فرضي لها عملية استماع مناسبة، هل بإمكانني تهذيب ليزا بوضعها في الصالة أو منطقة معزولة أخرى أو هل يستطيع المدير تعليق دراستها أو طردها، وبذلك يتم حرمانها من حقها في التعلم؟
- هل يمكنني تخفيض درجات راجين، التي وصفها قاذركول بأنها ملكية الطالب (وولف قانق، 1965م، ص 128) وذلك لأنه أتى للفصل متأخراً؟

الشكل 11 - 4: مختارات من وثيقة الحقوق:

- التعديل الأول: سوف لايعمل الهيئة التشريعية على احترام قانون أساسه الدين أو يمنع الممارسة الحرة المتاحة أو يحد من حرية التحدث أو الصحافة أو الأشخاص لتقديم شكوى للحكومة لرفع المظالم بطريقة سلمية.
- التعديل الرابع: من حق الناس أن يكونوا آمنين في ذاتهم ومنازلهم ووثائقهم وممتلكاتهم ضد أي إقصاء واستيلاء غير مسئول، وألا يتعرضوا للعنف، وألا تكون المذكرات قضية، ولكن استناداً على سبب مرجح مدعم بالقسم أو التأكيد، ويصف تحديداً المكان الذي يجب تفتيشه، والأشخاص أو الأشياء المستولى عليها.
- التعديل الرابع عشر: إن كل الأشخاص الذين ولدوا أو منحوا الجنسية في الولايات المتحدة، والخاضعين لقانونها - هم مواطنون في الولايات المتحدة والولاية التي يقيمون فيها. ولا يحق لأي ولاية أن تسن قانوناً يمنع امتيازات أو إعفاء لمواطني الولايات المتحدة، أو أي ولاية أخرى أن تمنع أي شخص من الحياة والعدالة أو الملكية بدون الرجوع لقانون، ولا إدانة لأي شخص، ويجب أن يُحمى بعدل بموجب كل القوانين.

المصلحة الإجبارية المنصوص عليها:

استناداً على وثيقة الحقوق، يتيح النظام الحكيم أربعةً من المصالح الإجبارية المنصوص عليها كأسس للوائح الفصل، والمتمثلة في: الصحة والسلامة، وفقدان الملكية وتلفها، والغرض التربوي الصحيح، إضافةً إلى التدمير الخطير. وتتم ترجمة هذه المصالح في لوائح الفصل، مثل: كن آمناً، وأحمي ممتلكاتنا، وأتقن عملك، واحترم احتياجات الآخرين (لاندو وقاذركول، 2000م، ص 454). ومن الواضح في هذا المجال أن هذه اللوائح الأربعة تعالج أي قضية إدارية قد تبرز في أي من مستويات الفصول أو في أي موقع. وأمثلة أخرى للمصالح الإجبارية بوصفها أسساً للوائح الفصل، تتمثل في الآتي:

- فقدان أو تلف الممتلكات: ليس لأحد الحق في تدمير ممتلكات شخص آخر أو ممتلكات المدرسة، لذلك فإن المعلمين لديهم مسؤولية منع إتلاف الممتلكات (قاذركول، 2001م).
- إليت، تأكدي من أنك ترتدي حذاءً مناسباً على أرضية نادي بناء الأجسام.
- الفصل، الرجاء تنظيف منطقة العمل وإعادة المجاهر إلى أماكنها.
- الغرض التعليمي الصحيح: يجب أن تعمل اللوائح التعليمية والنتائج على مساعدة الطلاب للنجاح في المدرسة، وأن تعالج قضايا، مثل: انتحال آراء مؤلف أو كلماته، وواجبات الفصل والمنزل، وممارسات الفصل الدراسي، بالإضافة إلى المكان الخاص أو المتقدم (قاذركول، 2001م).
- يجب أن يلتحق بالمدرسة كل الأطفال والراشدين، والذين هم في سن التعليم.
- هانسون، إن الواجب المنزلي هو ضرورة في البداية لأي فصل، وتقضي اللائحة بالآيتم منح درجات للعمل الذي يتم تأخيرته دون إذن بالغياب من مشرف المدرسة، وأن يكون ساري المفعول.
- تهديد الصحة والسلامة: يكون المعلمون مسئولين عن حماية السلامة الجسدية للطلاب، بالإضافة إلى الصحة النفسية والعاطفية (بما في ذلك تطوير لوائح الملاعب، ومختبرات العلوم، وأثناء التربية البدنية، وحتى في مداخل الصالات).

- لاريشا، تذكرى أنه يجب أن يرتدى كل الطلاب واقيا للعيون عندما يعملون في المعامل التقنية الصناعية.
 - نويل، تقتضى اللائحة بألا يجري الطلاب في الصالات والممرات.
- تشتمل قمة الإدارة 11 - 2 على بعض المقترحات للإعداد للمخالفات الجادة في فصلك.

- الانتهاك المقصود للعملية التربوية: لدى مسئولين المدرسة السلطة القانونية والمسؤولية المهنية لرفض حقوق الطلاب إذا عملت هذه الحقوق على خرق النشاطات التربوية. وفقاً للمحاكم، كن جاداً، لأن أي خرق إذا كان مادياً أو فعلياً - يتم التدخل له من قبل متطلبات النظام المناسب في عمل المدارس العامة (قادر كول، 1997م، ص 72).

- لائحة المدرسة رقم 11: لا يجب أن يلبس الطلاب الألوان المتعددة أو العلامات في المدرسة.
- لائحة المدرسة رقم 3: لا يجب أن يكون لدى الطلاب في المدرسة أو المساحة المحيطة بها أي نوع من السكاكين.

قمة الإدارة 11 - 2:

الإعداد للطوارئ:

قبل أن تبدأ المدرسة تعلم إجراءات الطوارئ والتدريب.

- النار.

- الآلات والمكايح.

- الهزات الأرضية.

- الطوارئ الطبية.

- الإعصار.

من المحتمل أن تحتاج - في حالة الطوارئ - إلى الوصول السريع لجهاز مطافي فصلك.

- أخفض البكرة باستخدام النحاس، وضعها على ورقة ذات لون جاذب.
- أفصل المؤدية لها.
- ضع البكرة في غلاف على الحائط بالقرب من الباب.

الابتدائي:

ضع على امتداد البكرة قائمة الفصول الخاصة التي يزورها الطلاب خلال اليوم.

الثانوي:

استخدم أوراق ذات ألوان مختلفة لليوم المحدد لأي فصل.

بناء مجتمع مدرسة ديمقراطي:

إن لوائح طريقة الفصول الديمقراطية الارستقراطية منبثقة من منظورين فلسفيين مختلفين بصورة كلية؛ وتستند اللوائح - في الفصول الديمقراطية - على مفهوم أن الطلاب لديهم الحرية، ولكن يجب أن توضح سلوكياتهم احترامهم للآخرين وصلاحياتهم؛ أما بالنسبة للفصول الارستقراطية فإن اللوائح تبدأ بمسؤوليات الطالب والامتيازات التي يكتسبها أثناء السلوك الجيد (قادر كول، 2001م).

ناد قادر كول - في العام 2001م - بمجتمع الفصل الديمقراطي الذي يخلق حرية الحركة والصفات التربوية، مثل: الإيمان، والثقة، والوعي. ويتخوف معظم المعلمين من فقدانهم لسيطرتهم على طلابهم، يرفضون إتباع الطرائق الديمقراطية رغم أن قادر كول لم يساو الفصل الديمقراطي بالبيئة المتحررة، بدلاً من الفصول الديمقراطية التي تُدار من قبل المعلمين المدركين والمؤسسين لمبادئ حقوق الإنسان (وثيقة الحقوق) المقابل للمصالح الإجبارية الأربعة التي تناولناها في الجزء السابق لهذا الفصل.

إن الشيء المعقول للفصل الديمقراطي بسيط، ويحتاج الطلاب إلى تفعيل نماذج ديمقراطية في حياتهم اليومية، إضافة إلى الفرص لممارسة حقوقهم الديمقراطية ومسؤولياتهم (قادر كول، أبريل/2000م). يعتقد - أيضاً - عدد من المعلمين بأن النظام يتم تحقيقه خلال اللوائح، افتراضاً أن

أطول قائمة من اللوائح هي النظام الأفضل الذي يجب إتباعه (قاذركول، 1990م)، ولكن يجب أن تتم المحافظة على لوائح المدرسة على الأقل في الفصل الديمقراطي، ويجب أن تستند على المصالح الإيجابية الأربع، بالإضافة إلى تضمين الطلاب في عملية سن اللائحة، وأن يتعلموا بأن هنالك وقتاً ومكاناً مناسبين وطريقة لممارسة حقوقهم الفردية؛ وعندما يطور الطلاب لوائح الفصل بالشكل الديمقراطي - يكتسب الفصل الطموحات (قاذركول وكروبل، 2000م). يقدم النشاط 11 - 3 طرائق أخرى عديدة لبناء مجتمع التعلم الديمقراطي.

تقديم نتائج حكيمة:

يستخدم المعلمون النتائج لتشجيع وإقناع الطلاب للسلوك السوي، وإجبارهم عليه إذا اقتضت الضرورة، ويتصف الطلاب بالصورة المطلوبة في بعض الحالات إذا لم يجدوا مخرجاً بالسلوك غير السوي، ولكن الطلاب الكبار يتصرفون بطريقة سليمة - ليس بسبب نتائج السلوك غير السوي فقط، وإنما أيضاً بسبب قبولهم للقيم التي تجعلهم يُظهرون السلوك المثالي (قاذركول ونيمو، 2001م، وقروس مان، 2005م).

نشاط 11 - 3:

بناء مجتمع فصل ديمقراطي:

إن الصفات القليلة التالية بخصوص الفصل الديمقراطي:

- 1- ألا يكون هنالك الكثير من القوانين.
- 2- مشاركة الطلاب في وضع القوانين.
- 3- أن يكون الطلاب على علم بأن الحرية مكفولة لهم في الفصل، ويتطلب ذلك أيضاً مسؤولية.
- 4- أن يفهم الطلاب حقوقهم ويحترموا حقوق الآخرين.

ما المسائل الأخرى التي تراها مناسبة للفصل الديمقراطي؟ وكيف يختلف هذا من صفات الفصل غير الديمقراطي؟ وفقاً لخبرتك، هل يمكنك تقديم أمثلة لنشاطات حدثت في الفصل الديمقراطي؟

عندما تقتضي الضرورة بأن يكون هنالك نتيجة سوء سلوك، فإن النظام الحكيم ينادي بالتكيف مع النتائج السوية، تحديداً الحكمة التي قالها قاذركول في العام 1998م، بكتابه، ص 208 (العين بالعين) وهو نوع من العقوبة، أو مقولة: (أنا ضدهم) التي ذكرها بصفحة 111. يمكن أن يستبدل الذكاء بكثير من العلاقة الاحترافية واستخدام النتائج الفردية الموجودة في عقول الطلاب، التي تمثل أفضل اهتماماتهم، وماذا يمكن أن يتعلم الطالب من الشيء العرضي.

مفهومان مهمان: هنالك مبدأ أن مهمان للنتائج السوية، هما:

1- يجب أن تكون النتيجة متكافئة مع السلوك غير السوي.

2- يجب أن تكون النتيجة متلائمة مع احتياجات الطالب ومجتمع المدرسة.

وفقاً لما قاله قاذركول - في العام 1990م، بصفحة 22 - بأن مصطلح التكافؤ يعني أن النتيجة يجب أن تتماشى منطقياً مع السلوك غير السوي للطلاب. وإن مصطلح التلاؤم - ص 22 - يقر باحتياج الطالب للقيمة الذاتية الفردية والتحصيل الأكاديمي، إضافة إلى تأثير سلوك الطالب على المدرسة والفصل.

تطور المسألة:

وفقاً لما قاله قاذركول (2001م) "عندما يحدث السلوك غير السوي يجب أن تكون العبارات الأولى من المعلم إلى الطالب في صيغة سؤال. ولتجنب العبارات الاتهامية والتوبيخات يجب أن يوضح المعلم أنهم يعملون من أجل مصالح الطلاب و من أجل إعطائهم السلطة في العلاقة. وتعمل الأسئلة أيضاً على ترقية الطلاب لكي يكونوا منفتحون ويناقشون المشكلة، لا لكي يدافعوا عن أنفسهم ولكن ليتحدثوا عما يفعلون. بدلاً من السؤال، لماذا؟ يحتاج المعلمون أن يسألون أسئلة، مثل: هل هنالك شيء، يمكن أن أساعدكم؟ ماذا حدث؟ هل تودون التحدث عن ذلك؟ (قاذر كول، 1997م، ص 116)".

إذا كان الطلاب يودون مناقشة سلوكهم، يجب أن يبدأوا بقبول المشكلة، وإذا عالجوها بالصورة المثلى يجب أن يصبحوا مسئولين عن تصرفاتهم؛ بالمقابل فإن الطلاب الذين لا يستجيبون للأسئلة بالصورة المطلوبة أو الذين يرفضون الحوار - من المحتمل أن نحتاج إلى وقتٍ

طويل لمعالجة مشاعرهم (قاذركول، 1997م 2001م). عندما نعطي الطالب وقتاً طويلاً ليفكر في السلوك غير السوي، قد يقول المعلم: "أرى أنه يجب عليكم ألا تناقشوا هذا الآن، ويمكن أن تناقشه مع بعضنا البعض فيما بعد عندما نجد الوقت للنظر في هذا الأمر (1997م، ص 118)". كيف يكون رد فعلك 11 - 2 يطلب منك أن تقدم للسيدة ميشيلس بعض النصائح عن الاستجابة الاحترافية لسوء السلوك.

صياغة النتائج:

عندما يخرق الطلاب القوانين، على المعلمين أن يضعوا في اعتبارهم أمرين مهمين، أولهما: ما الذي يجب القيام به؟ وثانيهما: ما الذي يجب تعلمه؟ كما قال قاذركول: "ما الذي يجب القيام به" وعادةً ما يتطلب ذلك إعادة واعتذار (1998م، ص 210). وعلى صعيد آخر "ما الذي يجب تعلمه" (ص 210) تنظر في تغيير أهداف السلوك وأوضاعه، مثل: سوء السلوك المتمثل في الاستيلاء على ممتلكات الطلاب الآخرين أو مخاطر الجري في الصالة. وكما يعملون للمستقبل فإن الحلول المناسبة لهذه الأسئلة، هي أن على الطلاب أن يؤمنوا أن مشاعرهم وآراءهم ذات قيمة، وأن المعلم يود مساعدتهم أكثر من عقابهم.

النتائج الفردية:

لا تعتقد أن التساوي يعني معاملة كل الطلاب بطريقة واحدة، كما حذر قاذركول بصفحة 48، في العام 1997م. إن التساوي هو شيء أساسي في عدد من نظريات إدارة الصف، ولكن لدى قاذركول مفهوم مختلف لاستخدامه؛ ويعتقد حقيقة أن نتائج سوء السلوك يجب أن تكون مفصلة، ويجب ألا توضع لمعاقبة الطلاب، وأن تراعي الفروق الفردية بينهم لمقابلة احتياجاتهم التعليمية والعاطفية. وإن الطلاب الذين يخطئون خطأ بسيطاً من الممكن أن تكون لهم أساليب مختلفة للتعلم من أخطائهم، ونتيجةً لذلك قد يحتاجون لنتائج مختلفة (قاذركول، 1997م و 1998م).

يحتاج المعلمون لفهم الطبيعة الحقيقية للمشكلة لتحديد هذه النتائج، وأن يأخذوا في الاعتبار الفروق الفردية؛ وقدم قاذركول (1997م) المثال التالي: عندما يُخرب اثنان من الطلاب الحائط وتتم مساءلتهم من قبل المسؤولين بالمدرسة لتنظيفه، فإن الطالب الأول يرد أنه سوف ينظف الحائط بعد نهاية اليوم الدراسي، ويرد الآخر غاضباً بأن تنظيف الحائط ليست مهمته ولا يفعله. وهنا يؤكد قاذركول أن المشكلة تختلف لكلا الطالبين، لذلك فإن النتائج يجب ألا تكون متساوية؛ وفي حالة الطالب

الأول فإن نظافة الحائط تعتبر نوع من الإصلاح أكثر من كونها عقوبة، أما في حالة الطالب الثاني فإن مشكلة حقيقية قد نشأت وأن القيام بنظافة الحائط أصبح مسألة ثانوية بالنسبة للمشكلة الحقيقية (قادر كول، 1997م - 1998م).

كيف يكون رد فعلك؟ 11 -

الإجابة باحترافية:

قبل أن تقرأ السيناريو التالي أعد قراءة الأجزاء - في هذا الفصل - التي تناقش الأخلاق المهنية والنتائج السوية؛ ووفقاً لما قاله قادر كول، كيف يظهر المعلمون الأخلاق المهنية؟ وأقرأ السيناريو بعد ذلك، ثم أجب عن الأسئلة.

إن المشكلة التي حدثت في الصالة وفقاً لما قالته المعلمة بالدرجة الخامسة "جارمن ميشيلس" أخذت فصلها إلى مكتبة المدرسة؛ ولسوء الحظ كان هنالك عدد من المعلمين يقفون بالصالة، وشاهدوا سوء السلوك، لذلك فإن السيدة ميشيلس اعتبرت الحدث إهانة شخصية؛ وبعدها أبقت الفصل تحت حكمها رجعت إلى زملائها، ثم أومأت برأسها وقالت: بذلت قصارى جهدي لهم، واستخدمت أحدث تقنيات الإدارة التي تعلم احترام كرامة الطالب واحترام الذات؛ وماذا جنيت؟ كما رأيت، سوء السلوك في كل الصالة. وإن السيدة ميشيلس تدور وتتحدث بصوت مرتفع لطلاب فصلها، وتقول لهم: لماذا فعلتم مثل هذا؟ لا تستحقون أن تعاملوا باحترام، وتستحقون ماتفعلونه للآخرين (السخرية والتهديدات). ودعوني أوضح لكم من الأمر هنا.

1- هل أظهرت السيدة ميشيلس سلوكاً أخلاقياً؟

2- كيف كانت تقدم رد احترافي لفصلها؟

3- كيف بإمكانها أن تستخدم النتائج السوية في هذا الوضع؟

4- ما النتائج المناسبة لذلك؟

اجتماعات الفصل:

يقترح الكثير من الكتاب (قادر كول، أبريل - 2000م، وبراونينق، ودافز، ورستا، 2000م) اجتماعات الفصل كوسيلة لكي يتيح للطلاب المشاركة في قراراته، إضافة إلى مساعدتهم في حل النزاعات التي تقع بينهم. يتعامل الطلاب بطريقة عفوية أو يتوصلون إلى حل سلمي للنزاع في اجتماعات الفصل (بيرتون، وميارد، وفلافيا، وإيوزت، ودوران، 2002م). بالإضافة إلى ذلك فإن اجتماعات الفصل الديمقراطية تعتبر جزءاً مهماً من العملية الفعالة لفصول النظام الحكيم، وذلك عن طريق توفير فرص جيدة لتطوير ومناقشة الأهداف والتوقعات والعلاقات، فإنهم يساهمون في قسمة السلطة وتجنب الصراعات حولها، وذلك لأن كل الطلاب تتاح لهم الفرص للتعبير عن اهتماماتهم؛ وعندما يشعر الطلاب أن لديهم سلطة في عمليات الفصل، فمن غير المحتمل أن يظهر بينهم سوء السلوك (قادر كول، أبريل - 2000م). تعمل اجتماعات الفصل أيضاً على أن يتعلم الطلاب المهارات، وذلك مثل: حل النزاعات التي قد يتعرضون لها في مختلف أوجه حياتهم.

أوضح قادر كول (أبريل - 2000م) في عرضها التوضيحي لاجتماع جمعية البحوث التعليمية الأمريكية - العناصر الأساسية للاجتماعات الديمقراطية؛ وقبل بدأ الاجتماعات يجب على المعلم تحديد من الذي يدعو لاجتماع الفصل، ومتى تبدأ الاجتماعات. يسمح بعض المعلمين للطلاب بأن يدعون لاجتماع في أي وقت، ويذهب البعض بأن تكون هنالك أوقات وأماكن خاصة للاجتماعات. وأن الفكرة هي إعطاء الطلاب الشعور بالأهمية وبعض السلطة والسيطرة على الأحداث في الفصل، ويجب عند الاجتماع إعداد الفصل بحيث يشاهد الطلاب بعضهم البعض، وأن الحلقة هي الترتيب لتقديم شعور المجتمع، وتعمل على تشجيع التواصل الإيجابي والمثمر.

هنالك لوائح محددة يتم تطبيقها أثناء الاجتماع، أولها: يتفق الجميع ألا يتم استخدام الأسماء أثناء الاجتماعات، وإن استخدام الأسماء يوجه التهمة إلى الشخص الذي ذكر اسمه، ويجعل التأثير على أن الشخص يكون في

موضع الدفاع، وبدلاً عن ذلك يجب أن يقترح المعلمون بأن يقول كل المتحدثين (الشخص الذي تصرف بهذه الطريقة)، وإن هذه العبارة تحمي الأفراد في الفصل، وتمكنهم من المشاركة في النقاش حول السلوك وليس حول الذاتية. ويجب أن يوافق كل شخص على الالتزام بالموضوع، وإبعاد اهتمامات الأسرة خارج موضع المناقشات.

بالرغم من أن النظام الحكيم يعمل على تطوير الفصول الديمقراطية - إلا أن قاذركول (أبريل - 2000م) يعتقد بأنه يجب أن يرأس المعلم اجتماع الفصل؛ وعندما يخول المعلمون أمر قيادة الفصل إلى الطلاب، فإنه يحدث أحياناً انحراف في اجتماعات الفصل، وعادةً ما يعمل ضباط الفصل على بث روح النقاشات والتنافس، بالإضافة إلى ذلك يجب أن يتم إصدار لائحة بالأ يطلب من الطلاب المشاركة في النقاش؛ ويجب على الطلاب والمعلم المحافظة على محضر الاجتماعات، وأن يبدأ أي اجتماع بكتابة المحضر، أو للطلاب الصغار أن يرسموا في الدفتر اليومي، وأن تحت الطلاب على الكتابة أو الرسم، ومن المحتمل أن يكون هنالك سؤال، مثل: هل لدى أي شخص اهتمامات وتوضيحات أو مشكلة في نقاط يود مناقشتها؟ وهذا النوع من التوضيح الواسع يشجع أي شخص ليكتب.

يجب على المعلمين تشجيع الطلاب على وضع أهداف خاصة بهم خلال اجتماعات الفصل الديمقراطي، وأن يعملوا على تحديد كيفية تحقيق هذه الأهداف (لاندو، وقاذركول، 2000م). من المهم أن يضع المعلم وأي طالب أو طالبة كل أهدافه أو أهدافها، ولا يجب على أي شخص وضع هدف لشخص آخر؛ ومن الممكن أن يقترح المعلم الهدف، مثل: ماذا تعتقد بوضع هدف مثل.....؟ وإن وضع هدف لشخص آخر - يسبب الاعتماد على الغير أكثر من علاقة المراقبة. ويجب ألا يطلب المعلمون من الطلاب أن يشاركوهم في أهدافهم، وأيضاً عليهم تنبيه الطلاب على الاهتمام بالأهداف المشتركة.

يمكن أن تكون اجتماعات الفصل وسيلة مفيدة لأنها تجعل الطلاب يشعرون بأنهم جزء من الفصل، ومن عملية صنع القرار. لاحظنا أن اجتماعات الفصل السادس الابتدائي كانت تتعلق بمشكلة معاملة الطلاب لبعضهم البعض باحترام. بالرغم من أن المعلمة ماهرة - إلا أنها تعاني من أن هنالك بعض الطلاب يُعاملون زملائهم بطريقة غير مهذبة، ودعت المعلمة لاجتماع الفصل الذي أدارته بصورة منهجية ومنظمة، ورفع الطلاب أيديهم طلباً للإذن بالتحدث، وقد أبدوا تعليقات نجمت عن الإدراك والفهم،

وتوصلت إلى قناعة بأنه يجب معاملة كل الطلاب باحترام. كان الاجتماع الآخر اجتماعاً لمجموعة من الصف الثاني لمناقشة "اللوائح وتطبيقها". وزعت المعلمة بعض المعلومات الخاصة بالمشكلة، التي تناسب أعمار الطلاب، وقد ناقش الطلاب الأسباب التي تجعل الأطفال يشعرون، وكيف يشعرون بالجرائم التي تم ارتكابها؛ وقد أثمر هذا النقاش الممتاز لأن المعلمة محترفة في اجتماعات الفصل، وتجعل الطلاب يكشفون شعورهم. تبحث قمة الإدارة 11 - 3 في اجتماعات الفصل، وبصفة خاصة ما ركز عليه النظام الحكيم لقاذر كول.

إن عقد اجتماعات الفصل الديمقراطية يستغرق وقتاً، وقد يسأل بعض المعلمين عن أهميتها وفعاليتها. كيف يكون رد فعلك 11 - 3 تحدث عن الشكوكية للسيد كودهري.

قمة الإدارة 11 - 3:

التخطيط لاجتماعات الفصل:

يمكن أن يستخدم المعلمون والطلاب اجتماعات الفصل للتعامل مع أي مشكلة جديدة تواجهه.

تشتمل المواضيع الممكنة لاجتماعات الفصل على:

- معاملة الآخرين بالاحترام.
- فهم الأوامر ومساوئها.
- قواعد الفصل.
- الاهتمام بالفصل وتوقعات المدرسة.
- السلوك أثناء العمل الجماعي.
- السلوك أثناء تناول الطعام أو مجال الرحلات.
- فهم أسباب السلوك غير السوي.
- تطوير مهارات الاتصال.

- ممارسة دور التعامل.
- التركيز على حل المشكلات دون عقاب.

فعالية التطبيقات العملية:

ظل النظام الحكيم يُجَرَّب في مينيسوتا وميكنان وأوريغون لتحديد جدواه في المواضيع العملية. وإن استخدام النظام الحكيم في هذه الولايات وبالتزامن مع اجتماعات الفصل - قد أدى لتطوير المواطنة الجيدة والأمن والبيئات التعليمية المثمرة (لاندو وقاذركول، 2000م). ولقد توصل المعلمون إلى نتائج ايجابية بصورة أولية في ازدياد النزاع وتفجيرات الغضب الأخرى، بالإضافة إلى ذلك فإن الاستخدام الفعال لاجتماعات الفصل يعتمد على إطار الحقوق والمسؤوليات التي تعطي الطلاب الفرصة لمناقشة القضايا ذات الاهتمام بسلام في أوريغون. إن إطار العمل يمكن الطلاب من ممارسة وضع الهدف، ويكون لهم مُدخل حقيقي لإدارة الفصل.

كيف يكون رد فعلك؟ 11 - 3

عقد اجتماع الفصل:

أعد قراءة هذا الجزء من هذا الفصل حول اجتماعات الصف، ثم قم بإعداد قائمة بالمزايا، وقائمة أخرى بالمشكلات، التي قد يحتاج المعلمون لتوقعها، وبعد ذلك أقرأ السيناريو التالي وُرد على الأسئلة:

عندما كان المعلم جودهري - "معلم التاريخ الأمريكي" بالمدارس الثانوية - في طريقه إلى صالة المعلمين رفع يديه وقال: " لقد وجدتُها في اجتماعات الفصل، ولقد استغرقوا وقتاً، ولكنني لست على يقين بأن ذلك الوقت قد قُضي بصورة جيدة، وكان هنالك مثال عظيم اليوم؛ وواصل حديثه قائلاً إن قارث ودورين ذهبوا إلى الحجرة، وصاحوا بصوت مرتفع وقالوا: إن مشرف فصلنا لم يفعل شيئاً. وبعد ذلك اتهم بايبر ترافس بتضييع الوقت، وتسبب بفوضى في الفصل عندما حل مكانه الأسبوع الماضي. عندما حاولت أن أسأل الطلاب بأن يخبروني ببعض أهدافهم

لمعظم الفصل الدراسي، قالوا كلهم أشياء شبيهة بالخروج من المدرسة. وسأل نفسه قائلاً: لماذا انزعجت من اجتماعات الفصل؟

1- وفقاً لما قاله قاذركول، ما فوائد اجتماعات الفصل؟

2- إذا كنت معلماً موجوداً في حجرة الجلوس، ماذا كنت ستقول للسيد جودهري عن التخطيط لعقد اجتماعات الفصل؟

التوقع لمعالجة السلوكيات غير السوية للطلاب:

عندما يستخدم التوقع للربط مع الآخر - يكون أكثر تحديداً لنموذج إدارة الصف، وللنظام الحكيم الدور المهم في معالجة مشكلات عديدة تواجه المدارس اليوم. كما قرأت في فصول أخرى من هذا الكتاب، فإن قليل من حوادث العنف الجسدي وقعت في معظم المدارس، إضافةً إلى أن الطلاب يخلقون فوضى في الفصول يتحدثهم لبعضهم البعض بصوت مرتفع، وحركتهم حول حجرة الدراسة بدون سبب محدد، ولا يولون المعلم اهتماماً أو يخطرطون في التعلم. وإن مثل سوء السلوك هذا، غير خطر أو مهدد - ولكنه يضايق المعلم ويشوش عليه، إضافةً إلى بقية الطلاب. وخلال النظام الحكيم يمكن أن يتعلم الطلاب كيفية انتهاك سلوكهم لحقوق الآخرين والعكس، ويمكن أن يبعد المعلم قضايا الإدارة جانباً من الخلاف بينه والطلاب على التحكم في الفصل، والدفع بطريقة تجعل شخصان يعملان مع بعضهم البعض لحل الخلاف.

عندما يشعر الطلاب بأن المعلمين يحترمون حقوقهم، يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من تنظيم الفصل، وهذا ما يرقى احترام الذات، ويعطي الشعور بالاطمئنان النفسي والجسدي، ويعمل على تطوير المهارات الاجتماعية. كذلك أن المعلمين المدركين لا يدرسون المهارات الأربع مكتملة للطلاب المبتدئين كما يدرسونها لطلاب المرحلة الثانوية، ويمكنهم تدريس المفاهيم الأساسية لاحترام حقوق الآخرين.

يعزز بعض المعلمين الاحتياجات الخاصة للطلاب، مثل: المنزعجين عاطفياً، والذين لا يستطيعون الاستجابة للمعرفة بالطرائق المثلى،

والحقوق الأساسية والمسؤوليات التي يتوقعها منهم المجتمع؛ لذلك يعتقد هؤلاء المعلمون بأن النظام الحكيم لا يؤدي دوره في الفصول المغلقة. بالمقابل فإن كل من إيوان وقاذركول ونيمو (1999م) يعتقدون بأن الإطار المحدد هو مناسب جداً لتلبية احتياجات كل الطلاب، وذلك لأنهم يستخدمون - في الفصل المطبق عليه النظام الحكيم - لغة حقوق الإنسان والمسؤوليات لاتخاذ القرار وفهم القيم التي تعمل على استدامة بيئة تعلم تتصف بالسلامة والمساواة. كما قال قاذركول (1998م) فإن الطلاب الذين يسيطر عليهم القلق يجب أن يكون لديهم معلم خاص، وبعد اعتماد النظام الحكيم كانت النتيجة عام دراسي ممتاز، بالإضافة إلى أنها اكتسبت المزيد من الاحترام، وذلك بأن انخفضت نسبة المشاجرات، وتوصلت إلى نتيجة أن طلابها قد أدركوا مفاهيم النظام الحكيم. كيف يكون رد فعلك 11 - 4 يسمح لك أن ترد على معلم ليس مقتنعاً تماماً بفعالية النظام الحكيم.

تقع على عاتق كل المعلمين مسؤولية توفير مدارس آمنة، ويتطلب هذا خطوات محسوسة لحماية الطلاب والأشخاص الآخرين في المدرسة، والتعامل مع المشكلات الحقيقية المتمثلة في العنف الجسدي واستخدام السكاكين والمسدسات والأسلحة الأخرى (إيوان، 2000م). أيضاً فإن النظام الحكيم لا يقدم استجابة فقط لوقائع العنف، وإن المفاهيم الفلسفية المتضمنة في إطاره يمكن أن تكون نقطة بداية محسوسة، ومثال لذلك: يقل دور النظام الحكيم عندما يُشهر طالباً سكيناً لزميله ويهدده بها، فإن المميزات التعبوية للنظام الحكيم يمكن أن تساعد الطلاب على احترام الآخرين، وهذا ما يقلل فرص حدوث الشجار.

كيف يكون رد فعلك؟ 11 - 4

تطبيق النظام الحكيم في الفصل المغلق:

قبل أن تقرأ السيناريو التالي، راجع المفاهيم الأساسية للنظام الحكيم (أنظر الأشكال 11 - 1، 11 - 2، 11 - 3)، ثم أقرأ السيناريو، وُرد على الأسئلة:

عندما سئلت إيرن رفن، هل رأت أي إمكانية لاستخدام النظام الحكيم في فصلها المغلق، أجابت قائلةً: إن كل هذه المعاني جيدة، ولكن ماذا أفعل بالضبط عندما يمشي جاسون حول الفصل، ويتحدث إلى كل أصدقائه؟ يمكنني تدريس الحقوق الدستورية، ولكن ماذا إذا لم يحترم كل من أندريا وتود حقوق الآخرين؟ إن النظام الحكيم لا يخبرني ما أفعل عندما يجاب كوانكي خارج الموضوع؛ وأنا لست متأكدة بأن ناسني - وهي واحدة من طالباتي المقربات - يمكنها فهم نظام الحقوق والمسؤوليات. أعتقد أنني أحتاج إلى نموذج أكثر تحديداً، يدلني على كيفية معالجة كل حالات السلوك.

1- للرد على ماركزت عليه السيدة رفن؛ أي المفاهيم تقصد؟ وهل بإمكانها تطبيق (الشكل 1) في فصلها؟

2- أي السلوكيات في الأشكال (11 - 2، و 11 - 3) هل كان بإمكانها أن تستخدمه في فصلها؟

3- ما الأشياء التي لم يصمم النظام الحكيم لعملها؟

4- ما الطرائق التي تحتاجها لتعتمد على نظام إدارة الفصل؟

5- لإعادة توضيح النماذج والنظريات الأخرى التي تمت مناقشتها في هذا الكتاب، اقترح أشياء يمكن أن تستخدمها السيدة رفن مع النظام الحكيم.

عندما يدخل الطلاب في شجاراً جاداً، يصعب على المعلم تمييز نتائج ذلك الشجار، ويرجع السبب إلى أن هنالك عدد من المعلمين يعتقدون بأنه نسبة لعدم الاهتمام بالملابسات فإن كل الطلاب المتشاجرين سوف يُفصلون مؤقتاً من المدرسة، ويوضح ذلك أن المدرسة لا تغض الطرف عن الشجار. كما قال قاذركول بصفحة 125 في العام 1997م، إن المعلمين الذين يحاولون تجنب فصل الطلاب - عادةً ما يُتهمون بالمعاملة

الرقيقة، ولكنه في الأعوام (1997م، و 2001م) يقول إن المعلمين يجب أن يضعوا في اعتبارهم مشكلة الطلاب المتمثلة في الضغط المقابل وحفظ الكرامة وإدراك ما يحيط بهم، عندما يحاولون أن يصعدوا الصراع. وإلى أبعد من ذلك فإنه يعتقد بأنه يجب أن يكون الشجار ممنوعاً، ويتعهد المعلمون بأنهم سيرعون الطلاب داخل المدرسة؛ ولتجنب ما يؤدي إلى الشك، فإنه يقترح تقديم العون الاحترافي لهم، والمتمثل في الاستشارة والنصح والبرامج المتوسطة المحددة.

لم يتحدث قاذركول كثيراً عن التنوع، باستثناء الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ولكن لتأكيداته المتعددة التي توضح اعتقاده الجازم بأنه يجب أن يُعامل كل الناس بالاحترام، وقال في (العام 1997م، صفحات 9 - 10) "يجب أن يدرس ويحترم المعلمون الطلاب وحقوقهم الدستورية". بالإضافة إلى تدريس الطلاب المسؤولية والتفاعل الذاتي والتسامح والتعاون والاحترام المتبادل" (ص 10). ليست هنالك مفاهيم في النظام الحكيم تُجرّم أي مجموعة ثقافية - أيّ كانت - جنس معين أو أي طبقة مجتمعية أخرى.

مزايا ومساوئ النظام الحكيم:

إن النظام الحكيم هو مثل أي نموذج آخر لإدارة الفصل، لديه مزايا ومساوئ، التي يجب أن يضعها المعلمون في اعتبارهم عندما يودون تحديد اعتماد نموذج كجزء من إستراتيجية إدارة فصلهم؛ ولدعم النموذج عزز قاذركول (أبريل - 2000م) استخدام المعلمون للنظام الحكيم. إن الخبرة تقلل الإحباط، والضغط المرتبطة بالعمل، ويشعر بأنه مقدراً جداً من قبل المعلمين الآخرين والطلاب، والمحافظة على الإحساس بالاحترافية، واعتبار أن النظام الحكيم قانوني وأخلاقي وراسخ تربوي؛ ويعتقد المعلمون بأن طلابهم يستخدمون اللغة الرسمية في المناقشة، وإصلاح ذات البين، والمصالحة، وحل المشكلات الاجتماعية. بالإضافة إلى أن النظام الحكيم يقدم الأساس القانوني لوضع القوانين والإجراءات والسياسات، وكذلك يقدم الأدلة على الإجراء القانوني المناسب، ويقدم التركيبة القانونية الشاملة لقضايا سياسة النظام الواسع (ولف قانق، 1995م). يمكن إخطار طلاب الفصول المتقدمة بأن حقوقهم في المدرسة تنبثق أساساً من التعديلات الأول والرابع والرابع عشر، أما طلاب المراحل الأولى فيمكن أن يفهموا أن لهم حقهم الذاتي (لاندو وقاذركول، 2000م).

إن للنظام الحكيم مساوئ عديدة، بما في ذلك حقيقة أنه لا يتعامل مع المشكلات اليومية لموضع محدد، ومعالجة الطلاب ذوي السلوك غير السوي، ومن الممكن أن يستغرق وقتاً طويلاً للتطبيق إذا احتاج أي معلم بأن يدرس الحقوق الدستورية، ويستمر في عملية تطوير اللائحة (ولف قانق). إضافةً إلى أن قاذركول ذكر في كتابها (ص 23، عام 1990م) سوف يشك الطلاب والآباء في بعض المعلمين ويقولون لهم: "أنتم لا تعاملون كل الطلاب على السواء"، وسوف تتم معاقبتهم على فصلهم للعواقب الخاصة بخرق القانون.

النظام للإستغلال أم التدريس؟

قال قاذركول بصفحة 9، في العام 1997م، مؤكداً: "يمكنك فعل ما تريد في هذا الفصل حتى يتشارك ذلك مع حقوق الآخرين"؛ مطبقاً ذلك في أنها تود أن يتقبل الطلاب المسؤولية للنظام الذاتي للتعلم، مفضلاً ذلك على أن يفرض المعلم لوائح محددة ونتائج. عندما يعمل المعلمون على خلق بيئة تعمل على احترام حقوق المواطنة لدى الطلاب - سوف يتعلمون ويكون لديهم نموذج للنظام الذي يؤكد المسؤولية الشخصية (قاذر كول، 2001م). إضافةً إلى أنه بعد أن يتعلم الطلاب الاهتمامات الأربعة المفروضة عليهم - سيدركون أن القائمة الطويلة للوائح والعقوبات غير ضرورية طالما أنهم يحترمون حقوق الآخرين.

الاعتقادات الأساسية:

قبل اعتماد أفكار النظام الحكيم، يحتاج المعلمون أن يأخذوا في اعتبارهم ما إذا كانت النظرية تعكس كل اعتقاداتهم الفلسفية والنفسية. أولاً- يحتاجون أن يسألوا أنفسهم، هل يتفقون مع الحقوق الدستورية للطلاب؛ وإن المعلمين الذين يفضلون الأوضاع الارستقراطية من الممكن ألا يتفقون مع تلك المفاهيم، وإن بعضهم لا يود أن يدرس الطلاب عن الحريات الشخصية. ثانياً- إن بعض المعلمون لا يودون تحمل نتائج اللائحة بمفردهم؛ آخذين في اعتبارهم بأن تلك الطريقة غير عادلة، وقد يطرحون سؤالاً، لماذا تلقى تالي العقوبات المختلفة مقارنةً بكاشان إذا عملا الشيء نفسه على السواء.

استخدام النظام الحكيم في الفصول الابتدائية:

قبل أن تقرأ السيناريو التالي، راجع المفاهيم الأساسية للنظام الحكيم (أنظر الأشكال 11 - 1 - 11 - 2 - 11 - 3) وأقرأ السيناريو بعد ذلك، ثم اجب عن الأسئلة:

تساءل إيميليو فيشر، هل بإمكانه أن يستخدم النظام الحكيم في الفصول الابتدائية، وقال: " يمكن لطلاب الفصول العليا أن يفهموا حقوقهم، بالإضافة إلى التعديلات؛ أما في الفصول الدنيا غير متأكداً، وكيف يمكنني أن أوضح كل المفاهيم لطلاب الصف الثاني والثالث؟ ولا أعتقد بأنهم على استعداد لفهم المفاهيم المرتبطة بالنظام الحكيم".

- 1- هل تتفق مع السيد فيشر؟
 - 2- هل هنالك أي أفكار لقاذركول قد تكون مفيدة في المدرسة الابتدائية؟
 - 3- ماذا عن أفكاره في الممارسات الأخلاقية السائدة وبناء المجتمع؟
 - 4- ما الدور الذي يمكن أن يلعبه النظام الحكيم في الفصول الأولية؟
-
-
-

ثالثاً- إن المعلمين الذين يعتقدون بأن الثواب والعقاب يؤديان غرضهما (وحقيقةً يعلمون الطلاب) - من الممكن أن يكون لديهم شيء من التناقض الفلسفي في حالة نتيجة الثواب والعقاب في العلاقات المستقلة المشتركة بين الطلاب والمعلم. أخيراً- إن المعلم الذي يود استخدام النظام الحكيم يجب أن تكون لديه المقدرة على إقناع الطلاب، ويدرسمهم مفاهيم الحقوق والمسؤوليات، والعمل بطرائق تتماشى مع المسؤولية المدنية. باعتبار ما، إن كنت ستعتمد أفكار النظام الحكيم - أجب عن الأسئلة في تطوير فلسفتك الذاتية، وبعد ذلك أرجع لما سبق

لتستخدم النظام الحكيم في الدرجات الدنيا الموجودة في الحاشية - كيف يكون رد فعلك؟ 11 - 5.

إن قرار اعتماد نموذج إدارة الصف أو النظرية هو أهمية أساسية لأي معلم، وإن دراسة الحالة بحثت في نقاش السيد بنمارك والسيدة دانتزلا عن النظام الحكيم.

تطوير فلسفتك الذاتية:

دراسة النظام الحكيم:

فكر في اعتقاداتك الفلسفية والنفسية، ثم أجب على الأسئلة التالية:

- 1- هل حقيقة أنني أؤمن بأن لدى الطلاب حقوق دستورية في الفصل (خاصة حقوق التعديل الأول والرابع والرابع عشر)؟
- 2- هل أعتقد أن الطلاب سوف يتصرفون جيداً في الفصول الديمقراطية عندما يمارسون الحرية والديمقراطية؟
- 3- هل أرغب في تحويل بعض سلطتي للطلاب؟
- 4- هل أرغب في الإبقاء على قراراتي التي أصدرتها في اجتماعات الفصل الديمقراطي؟
- 5- هل أعتقد بأن الطلاب تطورت كفاءتهم وجدديرون بأخذ حرياتهم المرتبطة بحقوقهم الدستورية؟
- 6- كيف يمكنني تطبيق النظام الحكيم في الفصل الذي أنا مسئول عنه؟

ملاحظات ختامية:

إن للنظام الحكيم إمكانية هيكلة العمل القيم لتكملة نماذج إدارة الصف الأخرى التي تمت مراجعتها، بالتركيز على الأخلاق الاحترافية السائدة للعاملين، واعتماد مفهوم دستوري للوائح المدرسة، وبناء مجتمع مدرسة ديمقراطي، وتقديم نتائج حكيمة؛ وإن هذا الهيكل يلزم الطلاب بأفعالهم، وأيضاً يلزم المعلمين بأن يكونوا مسئولين عن توفير بيئة تحترم

حقوق المواطنة للطالب. إن تدريس الطلاب حقوقهم الدستورية واحترام الحقوق الدستورية للآخرين - يمكن أن يُسهم في تطوير بيئة المدرسة الديمقراطية، حيث يحترم الطلاب والمعلمون بعضهم البعض. يمكنك أن تعرف أكثر عن النظام الحكيم بزيارة بعض مواقع الانترنت المعدة في قائمة "المتصلة بالتقنية"، على الموقع الذي يحتوي على مجموعة من الكتب ذات صلة بهذا الكتاب.

دراسة حالة:

قرار لتطبيق النظام الحكيم:

اندهش معلم الرياضيات بالصف السابع "فيلي بنمارك" عندما وقفت معلمة العلوم بالصف الثامن "لايسبت دانتذكر" بفصلها وهي تحمل نسخة من النظام الحكيم لقاذركول، وكان ذلك في وقت الظهيرة لليوم الأول من شهر يوليو؛ وكان يستخدم "فل بنمارك" النظام الحكيم بوصفه أساساً لنموذج إدارة فصله لسنوات عديدة، وكانت هنالك مناقشات حادة بينه وبين لايسبت دانتذكر عن استخدامه في الفصول المختلفة لمدرسة لينير المتوسطة.

قبل أن يقول فل بنمارك أي شيء رفعت لايسبت يدها وقالت: "لا لسْتُ مقتنعة". "عملتُ معلمة لفترة طويلة ويمكنني أن أرى الكتابة على الحائط، وإن ذلك هو من الكلام العادي في المدرسة يا دكتور هير، وهل تريد من كل الأشخاص الذين يأخذون في اعتبارهم النظام الحكيم وينفذوه في فصولهم. أتعلم يا دكتور هير، هو لا يريد أن يبرز عضلاته كمدير إذا استطاع أن يجعلنا نتعاون بطريقة أخرى، لذلك فهو يتحدث لكل الفرق عن نتائجك العظيمة، والمعلمين الآخرين على فرقة الأسد التي تعمل النظام الحكيم".

هز فل رأسه، وقال للايسبت: "بالتأكيد حققنا بعض النجاح به، ولكن أنا وأنتِ تجادلنا من قبل، وأتذكر ذلك اليوم الذي وقفتي فيه بكافيتيريا الكلية، وأخبرتيني عن ذلك بطريقة واضحة.....". قالت له لايسبت: "كن ساكناً، أنت لاتتذكرني، وأعتقد أنني تدمرتُ من شيء عن تدريس العلوم، وليس الدراسات الاجتماعية، وعلى وجه التقريب قلت بعد ذلك: "أنا لسْتُ مؤجراً لتدريس الطلاب عن حقوقهم الدستورية، وعلى وجه التقريب اختتمتُ حديثي بأن الوقت الذي يؤخذ لتدريس التعديلات وعقد اجتماعات الفصل - يبعد الناس كثيراً عن العلوم، وهذا ما يُدفع لي الأجر من أجل تدريسه!".

رد فل على يب قائلاً: "هذا ملخص مثير للانتباه، وأنت أيضاً قلت شيئاً عن تدريس الفصل المتنوع، وكيف كان سخيماً التنبؤ بالأطفال الذين يتحدثون قليلاً من اللغة الانجليزية، أو الذين في خطر الإخفاق لفهم وحماية الحقوق الدستورية، والتعديلات، وكل الأشياء القانونية".

ردت لايبست بلهفة: هل استمعت جيداً، لم تفعل ذلك؟ "حسناً، يبدو ذلك الآن كأنني أود عدم التفوه بعباراتي، ولكنني مازلتُ غير مقتنعة بأن ذلك سوف يجدي نفعاً. وليس هنالك شيء، لا أنت ولا هذا الكتاب يمكن أن تخبراني عن استخدام النظام الحكيم لكي أوقف إصراري على عدم استخدامه، وإن قادر كول نفسه لا يشك في معرضيه، وهو يعتقد بأنني يجب أن أستخدم النتائج الحكيمة أيما كانت تعني، وذلك بفرز النتائج؛ ويمكنني أن أرى ذلك فقط، وإن فريقنا يمثل 73% من الأقليات. وإذا عاملت طفلاً من البيض يكون التعامل بطريقة معينة، وإذا كان الطفل أصوله من أمريكا اللاتينية يكون التعامل بطريقة مختلفة، وأود أن أضع نفسي في مكان شخص يزوره محامي".

قال فل: أترى رُعبت لايبست، "إذا كنتِ من غير الداعمين للنظام الحكيم، لماذا أتيت إليّ؟ وفي الحقيقة لسْتُ على استعداد لكي أجادلُ في هذا اليوم عن النقاط الفلسفية والنفسية للنظام الحكيم".

أخذت لايبست نفساً عميقاً وقالت: "حسناً أنا حقاً أحترمك كزميل، وكما قلت مسبقاً إن الدكتور هير بدأ يفكر في أمري، لأنه من المحتمل أن يكون هنالك شيء للنظام الحكيم بعد كل، ولكن فل قال: انزعجت، وأنا معلم جيد لفترة عشر سنوات، ولديّ نظامي الإداري الذي أصبح الآن غير مفيد، وإذا أردت التغيير للنظام الحكيم هذا، كيف أعمل به؟ وإذا كان هنالك شيء أستطيع فعله هذا الصيف، هل سأكون مستعداً لتطبيقه على أرض الواقع فيما بعد؟ وإذا أعطيت الطلاب حقوقهم، هل سأفقد بعض من حقوقي؟

أسئلة للدراسة:

1- ساعد فل بنمارك لكي يرد على اعتبارات لايبست. ما الخطوات التي يمكن أن تتبعها لدمج مفاهيم النظام الحكيم إلى فصلها؟

2- ماذا بإمكان فل أن يقول لكي يتخلص من اعتقادات لايبست؟

قراءات مقترحة:

- بيكمور - 2004م. هل النظام للديمقراطية؟ إدارة المناطق المدرسية من النزاع والأبعاد المجتمعي. النظرية والبحث في التربية الاجتماعية، 32(1)، 75 - 97. يبحث بيكمور في إدارة الصف لسته من المدارس الريفية الكندية وتربية المواطن.
- قاذركول - 1990م - النظام الحكيم - ملخص التربية، 55(6)، 20 - 24. قدم قاذركول وصفاً دقيقاً للنظام الحكيم، وكذلك قدم معلومات ممتازة عن النتائج الحكيمة.
- قاذركول - 2001م - النظام الحكيم (الطبعة الخامسة) - سان فرانسيسكو - كادو قاب للنشر. قدم قاذركول امتحاناً شاملاً ومفصلاً للنظام الحكيم، طلبت قراءته للذين يودون معرفة معلومات إضافية عن هذا الإطار.
- قاذركول وكرويل - 2000م - النظام الحكيم، تسجيل كبا دلتا باي، 36(4)، 173 - 177 ، يركز هذا الموضوع على تربية الشخصية، وكيف يدرس النظام الحكيم الشخص.
- لاندو وقاذركول - 2000م - ابتكار فصول آمنة - النظام الحكيم واجتماعات الفصل، كابان، 81(6)، 450 - 454. يقدم كل من باربرايا لاندو وقاذركول نقاشاً ممتازاً لاجتماعات الفصل الديمقراطي.

تقديم المزيد من واضعي النظريات: ألبرت، وإيفرتسون وهارس، وجونسون وجونسون، ونلسن، ولوت، وجلين، وكوهن:

أسئلة تركيز:

- بعد أن تقرأ هذا الفصل، يجب أن تجيب عن الأسئلة التالية:
- 1- كيف أثر رودولف دريكس على النظام التعاوني الخاص بلندا ألبرت، بالإضافة إلى النظام الايجابي الخاص بنلسن ولوت وجلين؟
 - 2- ماذا تعني ألبرت بمصطلحات "يستطيع، ويتصل، ويساهم"؟
 - 3- ماذا يعني إيفرتسون وهارس بمصطلحات "التدخلات الطفيفة، والتدخلات المتوسطة، والتدخلات الأكثر توسعاً (تركيزاً)؟
 - 4- كيف اقترح كل من إيفرتسون وهارس خطة المعلمون لبداية العام الدراسي؟
 - 5- ماذا يعني كل من جونسون وجونسون بالمشيرات الشرطية الثلاثة لإدارة الفصل؟
 - 6- ماذا يعتقد كل من جونسون وجونسون بأنها إجابة واحدة للعنف المتزايد الذي يواجه مدارسنا؟
 - 7- ماذا يعني كل من نلسن ولوت وجلين بالسبعة المهمة، المتمثلة في: الملاحظات الثلاثة التي تم تعزيزها، والمهارات الضرورية الأربعة؟

8- ماذا يعني كل من نلسن ولوت وجلين بمصطلحات العوائق والمعززات؟

9- لماذا يعتقد كوهن أن المبادئ الحديثة لا تختلف كثيراً عن نماذج المبادئ القديمة؟

10- ماذا يعني كوهن عندما يقول إنه يريد أن يتخطى المعلمون القوانين، حتى يمكنوا الطلاب من اتخاذ القرارات، وما وراء ما تفعله للمجتمع؟

مقدمة:

بعد قراءتك للنظريات الأساسية الخاصة بإدارة الصف في الفصل الثاني، ستكون لديك الفرصة لاستكشاف النظريات والنماذج الفردية لإدارة الصف في الفصل الثالث ومروراً بالحادي عشر. اختتمنا مراجعتنا - الآن وفي الفصل الثاني عشر - بدراسة النظام التعاوني لليندا ألبرت، وإدارة الفصول المركزية للتعليم الخاصة بكارولين إيفرتسون وألن هاريز، والمثيرات الشرطية الثلاثة وإدارة المدرسة الخاصة بديفيد جونسون وروجر جونسون، والنظام الإيجابي لنلسن ولين لوت وإستيفن جلين، وما وراء النظام لألفي جون؛ وغيرها من النظريات التي تم عرضها في هذا الكتاب. وكل منها أضافت ل ذخيرة أفكارنا، وتقنيات الفهم لدى الطلاب، وإدارة الفصول وترقية المدارس الآمنة.

أصحاب نظريات إضافية:

أدركنا - أثناء كتابة هذا الكتاب - بأنه من المستحيل اكتشاف كل نظريات إدارة الصف بالتفصيل، لذلك دمجنا علماء النظريات التأسيسيين في فصل واحد، ولدينا الآن إعادة عرض لنظريات إدارة الصف الأساسية، ولقد اختتمنا مناقشتنا بدراسة عدد من النظريات المهمة الحالية. يُظهر الجدول 12 - 1 أصحاب النظريات، ونماذجهم والمفاهيم الرئيسة التي سنقوم بدراستها في هذا الفصل. بالرغم من أن نقاشنا سيوفر فقط وجهة نظر لأفكارهم إلا أننا سنعمل على تشجيعك لاستخدام المعلومات في القراءة المقترحة (واستخدام التكنولوجيا) على الموقع الإلكتروني لهذا الكتاب لاكتشافها، وأصحاب النظريات الحديثة الآخرين بمزيد من التفصيل.

مصطلحات أساسية:

ليندا ألبرت - المعلم الارستقراطي - مؤهل ل - قانون الإدارة -
يربط - يشارك - ديمقراطي - المعلم - التأثير - المعلم المجاز -

إيفرتسون وهارس - متطور - الإعداد - التدخلات - جونسون وجونسون - القيم المدنية - حل النزاع - التعاون - تعاوني - التعلم - نلسن ولوت وجلين - العوائق - المعززات - اجتماعات الفصل - التقوية - الملاحظات - المهارات الضرورية - السبعة المهمة - آلفي كوهن - المجتمعات - المبادئ الجديدة.

جدول 12 - 1: نظرة عامة عن واضعي النظريات الإضافيين:

واضع النظرية	النموذج	المفاهيم الأساسية
ليندا ألبرت.	النظام التعاواني.	المسؤولية المشتركة والتشجيع والتأثير.
كارولين إيفرتسون وآلن هارس.	إدارة الفصول المحورية التعليمية.	الإدارة التعليمية وإدارة السلوك.
ديفيد جونسون وروقر جونسون.	الصلاحيات الثلاثة للمدرسة وإدارة الفصل.	التعاون وحل النزاع والقيم المدنية.
جين نلسن ولين لوت وإستيفن جلين.	النظام الإيجابي.	الاحترام والفرص لتعلم مهارات الحياة.
آلفي كوهين.	ما وراء النظام.	المجتمع المحوري للتعلم.

لندا ألبرت: النظام التعاواني:

نبذة تعريفية: إن ليندا ألبرت هي صاحبة عمود بصحيفة وطنية، وكاتبة وممتدثة في اللقاءات العامة، ومعلمة فصل سابقة، وحاصلة على درجة الأستاذية في التربية. وركزت على قضايا التعامل مع القلق والسلوك غير السوي، والتقليل من العنف، والتغلب على الصعوبات الأكاديمية والتطويرية، والتقليل من إساءة استعمال المادة. وهي حائزة على درجة الماجستير في التربية، ودرجة الدكتوراه في علم النفس، ولديها العديد من المؤلفات، ويشمل ذلك المرشد إلى تنفيذ النظام التعاواني (1996م) والتعامل مع الأطفال والمدرسة (1984م). وظهرت في عدد من

الفيديوهاٲ؁ وظلٲٲ تطل في عدد من البرامج التلفزيونية كبرنامج "عرض اليوم" و"أخبار ال CNN".

نظرة عامة لنظريات آلبرت:

لقد شجعت لنڊا آلبرت في النظام التعاوني المعلمين للتأثير على السلوك الفردي للطلاب؁ ولقد أكدت على أن الطلاب هم الذين يختارون سلوكهم؁ ونحن لدينا القدرة للتأثير وليس التحكم في اختياراتهم (آلبرت؁ 1995م؁ ص 43) مستخدمةً الأهداف الأربعة لسوء السلوك والمتمثلة في "الانتباه؁ والقدرة؁ والانتقام؁ وعدم التلائم أو الخوف من الفشل" التي تم تحديدها بواسطة رودلف دريكرس (تمت مناقشتها في الفصل الرابع) بوصفها أسسا للنظام التعاوني؛ ولقد شجعت المعلمين للعمل مع الآباء والطلاب لمساعدتهم بالمثيرات الشرطية الثلاثة المرتبطة بالمعلم والطلاب الآخرين؁ والمساهمة في الفصل؁ والشعور بالجمع بين السلوك الناجح والعمل الأكاديمي؛ مع ملاحظة أن يكون لدى المعلم الديمقراطية (الحرية)؁ والارستقراطية (التحكم) أو أسلوب الإدارة الديمقراطية للفصل (الدمج بين الإباحية والتحكم)؁ وتعتقد آلبرت أن المبادئ الرفيعة للمعلم تتمثل في: الانضباط الذاتي الجيد؁ واستخدام التشجيع لمساعدة الطلاب على مواجهة المشكلات اليومية؁ وكذلك أن يكون سلوكه سويا؁ وناجحا في المدرسة.

مساهمات نظريات آلبرت:

تأكيدا على التأثير والتعاون والطريقة الإيجابية لإدارة الفصل؁ تؤكد آلبرت (1995م) على أنه عندما يحدد المعلمون سبب السلوك غير السوي - يجب أن يحاولوا التأثير على اختيار الطلاب لسلوكهم؁ وإن إحدى الطرائق لتحقيق ذلك هي التشجيع. تعتقد آلبرت أن بعض برامج النظام؁ مثل: نظريات التحكم أو سياسات التشدد - فشلت في القضاء على السلوك غير السوي؁ بل جعلت مشكلاته تتفاقم. نعترض النظام التعاوني لأن الطلاب قد يعودون مرة أخرى للسلوك غير السوي في حالة عدم استخدام المعلمين لتقنيات التشجيع التي تنمي الاحترام الذاتي وتعزز دافعية الطالب لكي يتعاون ويتعلم.

أيأً كان الوقت المستغرق أو صعوبة التعلم؁ فإن استراتيجيات التشجيع تشتمل على ثلاثة؁ هي: المقدرة؁ والارتباط؁ والمشاركة. ووفقاً

لآلبرت فإنه يجب أن يشعر الطلاب أنهم يستطيعون إكمال عملهم بطريقة مرضية، ومن أجل مساعدتهم يمكن أن يطور المعلمون بيئة، تجعلهم يرتكبون الأخطاء دون خوف من العقاب أو الإحراج؛ ويكون بناء الثقة بالتركيز على التطوير والنجاحات السابقة، وجعل أهداف التعلم سهلة الوصول لكل الطلاب، وذلك بتقبلهم بصورة كلية دون اعتبار سلوكهم، والاستماع لهم، وإبداء الاهتمام بأنشطتهم خارج المدرسة، وإظهار الإعجاب، واستخدام التعابير الجيدة للسلوك الجيد لهم ولقدراتهم؛ ويساعد المعلمون الطلاب للتواصل وتطوير العلاقات الإيجابية مع المعلمون والزملاء. أخيراً يمكن أن يساعد المعلمون الطلاب لكي يتعلموا كيفية المشاركة في النهوض بالفصل، ويشعرون أنهم يأتون بجديد. وإن التقنيات التي تثبت هذا الشعور بالمشاركة تتضمن انخراط الطلاب في المحافظة على الفصل، وعقد اجتماعاته، والسؤال عن اقتراحات عندما يُراد اتخاذ قرارات، واستخدام مجموعات التعلم التعاوني، إضافة إلى التشجيع على التعلم الموازي (آلبرت، 1990م).

حذرت آلبرت أيضاً من استخدام المعلمين تقنيات متعددة، التي عادةً ما تعطي نتائج عكسية، وطلبت منهم عدم رفع أصواتهم، وتجنب الصراخ، وعدم الإصرار على استخدام الإساءة، واستخدام السخرية، ومهاجمة شخصية الطالب، ويلتمس أو يرتشي، وألا يدفع الطالب على زاوية الفصل، واستخدام القوة البدنية، والتصرف باستعلاء أو الإتيان بأحداث ليست لها علاقة (آلبرت، 1989م).

إن المفهوم المتفرد في نظريات آلبرت هو اقتراح طرائق للمعلمين يمكنهم التحدث بها للآباء لحثهم على التعاون، ومن أجل القيام بذلك فهي تشجعهم على أن يعملوا على اختيار كلماتهم بعناية ويستخدموا لغة إيجابية، وألا يستخدموا مصطلحات تمييزية؛ بالإضافة إلى أنه يجب على المعلمين حفظ الشكاوى بأقل ما يمكن باختيارهم لنماذج السلوك غير السوي أكثر من ذكر أسماء الطلاب عند كل خطأ؛ وعندما يكون المعلم سلبياً لا يكون هنالك شعور لدى الآباء للالتزام بالتعاون معه. ولتجنب تنبؤات الفشل المستقبلي لا يجب على المعلمين جعل الوالدين يعتقدان أن طفلهم لا يرجى منه أو غير قادر على النجاح في المدرسة؛ وبدلاً من ذلك فإنه يجب عليهم تقديم خطة محددة ومساعدة للآباء لفهم أن هنالك فرصاً جيدة للنجاح، وأيضاً قد يكون ذلك صعباً، وكذلك يجب أن يتجنبوا جعل الآباء في موضع الدفاع الشخصي، وأن يسألوهم المساعدة في شيء

ممکن لا مستحيل (آلبرت، 1997م). تقدم قمة الإدارة 12 - 1 طرائق تشجيع التعاون مع الوالدان.

قمة الإدارة 12 - 1:

تطوير تعاون الوالدين:

عندما تقابل عددا من الوالدين المختلفين، من الصعب أن تتذكر ما قلته لكل منهم، وما قالوه لك؛ ويجب أن يفعل المعلمون الآتي:

- توثيق الحوارات مع الآباء أو الأوصياء.
- حفظ مذكرة بصفحة لكل أسرة أو طالب.
- ملاحظة ما إذا كان الطالب يسكن مع أكثر من أسرة خلال العام.
- استخدم الشكل الذي يشتمل على:
 - من الذين تتحدث إليهم.
 - كيف تتحدث إليهم - وجهاً لوجه، وعبر الهاتف، والبريد الإلكتروني،.... الخ.
 - التاريخ.
 - ملخص المحادثة.
 - الموافقة على الأعمال التي تم إتباعها.
- تسجيل الأوقات التي حاولت التواصل فيها مع الوالدين أو الوصي ولم تكلل بنجاح.
- تسجيل التاريخ والرسالة التي تركتها على ماكينة الإجابة أو مع شخص آخر.
- حفظ كل تواصلات البريد الإلكتروني مع الوالدين أو الأوصياء.

التطبيق العملي لنظريات آلبرت:

يمكن تطبيق نظريات لندا آلبرت بطرائق عملية متعددة، ومثال ذلك: مناقشتها للأسباب الأربعة للسلوك غير السوي، وحددت الطرائق لمعالجة كل منهم (آلبرت، 1995م).

الانتباه:

- استخدم التواصل بالبصر لتنبه الطالب أنك على دراية بما بدر منه من سلوك غير سوي.
- كن بالقرب من الطالب أثناء استمرارك في عملية التدريس.
- أسأل سؤالاً مباشراً أو استخدم اسم الطالب أثناء الدرس.
- استخدم الإطراء الخاص مع الطالب المعين أثناء العملية التعليمية.

السلطة:

- تجنب المواجهة المباشرة بالاتفاق مع طالب أو تغيير الموضوع.
- اعترف بمقدرة الطالب وحدد طرائق أساليبك، مثل: أنت على حق، ولا يمكنني أن أتركك تحل كل مسائل الرياضيات، ولكنني سوف أجمع الواجب بنهاية الدرس (آلبرت، 1995م، ص 44).
- غيّر النشاط، وأفعل شيئاً غير متوقع، أو أبدأ نقاشاً آخر في موضوع قيد الاهتمام.
- استخدم أساليب عدم تضييع الوقت بإعطاء خيار يجب أن تجلس بسرعة، ولا تمدد يديك ورجليك بعيداً منك، وأكمل الواجب، أو يمكنك الذهاب إلى غرفة السيد فير، وقرر (آلبرت، 1995م، ص 44).

العقاب:

- إلغاء الامتياز، مثل: لا يمكنك يا ريتا أن تلعب اليوم على الأرجوحة.
- بناء علاقة مساعدة واستخدام العبارات التأكيدية، مثل: أنت على حق ولكن اختيارك للسلوك ليس كذلك (آلبرت، 1995م، ص 44).
- أنت تحتاج إلى إعادة وإصلاح أو استبدال المواضيع غير المجدية.
- إشراك هيئة التدريس أو الوالدين إذا اقتضت الضرورة.

تجنب الفشل:

- اعترف بصعوبة الواجب، ولكن يجب أن تُذكر الطالب بنجاحه السابق.
 - التوجيهات والمواد.
 - درّس الطالب بقولك: يمكنني بدلاً من لا يمكنني، باعتبار ما حققه من انجازات.
 - تعيين مرشدين، أو أطلب من الطالب مساعدة طالب آخر، لعله يكون أصغر منه، لبناء الثقة بالنفس.
- يمكن للمعلمين أيضاً أن يطبقوا أفكار آلبرت في استخدام نفوذ التحكم في حجرة الدراسة. بعد أن تقرأ الأمثلة التالية، أكمل النشاط 12 - 1.
- التأثير:** أنظر إلى لوشي - بالمرحلة الثالثة - يتحدث لطالب آخر، وقال له السيد بالموا: إن كلامك يزعج الآخرين يا لوشي، من فضلك راعي شعور الآخرين.

التحكم: قال السيد بالموا: أنت تتحدث يا لوشي، راعي للوقت.

التأثير: عندما اعتقدت السيدة آلفت أن مارك وهو طالب في مرحلة التخرج، **خدع** في الواجب؛ تحدثت إليه بطريقة خاصة وشجعتة على أداء كل عمله.

التحكم: وقفت السيدة ---- أمام الطلاب، وقالت: هنالك شخص لم يكمل واجب الشعر، ونسخ ورقة طالب آخر، أليس كذلك يا مارك!؟

عندما تجعل المناخ مواتياً للتعليم والتدريس - يستخدم المعلمون التشجيع والتدخل والتعاون للتأثير على الطلاب؛ ويمكنهم أيضاً مساعدتهم على تطوير أسلوب التصرف، مثل الذي تم عرضه في الشكل 12 - 1. وإن الطلاب متأثرين أيضاً بالوراثة والبيئة والخبرات، ويمكنهم أن يختاروا سلوكهم؛ وبهذا يحتاجون بأن يشعروا بالانتماء إلى الفصل، وأنهم مهمون ولديهم شأن ومُقيّمين. كيف يكون رد فعلك 12 - 1، يسألك بأن تهتم برشان، وهو طالب ذو سلوك غير سوي.

نشاط 12 - 1:

كن مؤثراً أكثر من كونك متحكماً:

في كل من المواضيع التالية، وضح كيف يمكن للمعلم أن يساعد الطالب الذي لديه سلوك غير سوي، بأن يكون مؤثراً عليه أكثر من كونه متحكماً:

- تشم أليشا - الطالبة بالصف الثامن - رائحة مثل رائحة تدخين حقيقة بعد الفسحة.
- قذفت معلمة الروضة إيرى بأقلامها في حجرة الدراسة.
- انحنى كارلوس للأمام وضرب مايك بالمسطرة على رأسه.
- عندما سأل المعلم الطالبة لويسا لماذا تبكين، ردت قائلةً إن جوان قالت لها: إن وزنك الزائد يعوق حركتك.

نقد نظريات ألبرت:

إن كل نماذج أو نظريات إدارة الصف يجب أن تأخذ في الاعتبار التنوع المتزايد لمدارسنا، ويجب الاعتراف أن الطلاب قد يتفاعلون بصورة مختلفة مع التقنيات الإدارية للمعلمين؛ ولحسن الحظ فإن الأهداف الأربعة لسوء السلوك وضعها في الأصل العالم ديكورس، والآن فإن النظام التعاوني لأكبرت يركز على التطبيق المتساوي للطلاب من كل الثقافات والخلفيات والمقددرات. يحتاج كل الطلاب للتشجيع (الذي يكون جزءاً أساسياً من نموذج ألبرت)، ويجب أن يشعروا بأن لديهم المقدرة، وأن يكونوا على صلة بالمدرسة، ومشاركين في مجتمعها.

الشكل 12 - 1: نموذج لمجموعة القوانين الإدارية:

- أنا محترم ومسئول ومعد إعداداً جيداً.
- سوف لا أحرّم أي شخص من التعلم أو التدريس.
- سوف أتعاون مع الآخرين في مجتمع المدرسة.
- سأحترم نفسي والآخرين والبيئة.

المصدر: تم تطويره من قبل هيئة تدريس دفايفي - ألبرت.

كيف يكون رد فعلك؟ 12 -

مساعدة راشان لتصرف:

قبل قراءة السيناريو التالي، راجع أفكار آلبرت عن أسباب السلوكيات غير السوية، ومشاركة المسؤولية وإحداث التأثير، ثم أجب عن الأسئلة:

كان لراشان مشكلة سلوكية مستديمة، لا هو عنفواني ولا مؤذٍ، ولكنه يضع الوقت ويضايق الآخرين، ولا يرفض أبداً عمل الفصل، ولكنه نادراً ما يكمله، بالإضافة إلى أنه يثرثر مع الآخرين والمعلم، ويمشي حول الغرفة ويذهب لسلة القمامة أو يبرى أقلامه. وكثيراً ما يقول: سوف أنجز هذا العمل اليوم، قبل نهاية اليوم الدراسي، ويمكنني عمل معظمه، ولكنه نادراً ما يكمل الواجب. ولسوء الحظ فهو يزعج الآخرين أيضاً، ويتسبب ذلك في عدم تمكنهم من إكمال الواجب؛ وإن معلمه محتار ماذا يفعل.

1- استخدم أفكار آلبرت ودريكس، وحدد الأسباب الممكنة للسلوك غير السوي لراشان.

2- ماذا بإمكان معلم راشان أن يفعل لكي يتعامل مع المشكلة أو المشكلات المحددة؟

3- كيف بإمكان المعلم أن يستخدم التأثير بدلاً عن التحكم لمساعدة راشان؟

كارولين إيفرتسون وآلن هارس: إدارة التعلم للفصول المركزية:

نبذة تعريفية:

عمل كل من كارولين إيفرتسون وآلن هارس مع بعضهم البعض في تنظيم الفصل وبرنامج الإدارة، وتم تطوير برنامج الإدارة من قبل إيفرتسون، وخدم هارس كمنسق مشروع ومدرّب قومي للشركة نفسها؛ بالإضافة إلى أن إيفرتسون كتبت مركزةً على المحتوى الاجتماعي للفصول، ومعلمة للتربية والتطوير الاحترافي؛ وتشتمل كتبها على: إدارة

الصف لمعلمي المرحلة الابتدائية (مع إدماند وورشام، عام 2000م)، وإدارة الصف لمعلمي المدرسة الوسطى والعليا (مع إدماند وورشام، عام 2000م)، وصفات الطالب والتدريس (مع جير بروفي، عام 1981م)، والتعلم من التدريس (مع جير بروفي، عام 1976م).

نظرة عامة لنظريات إيفرتسون وهارس:

إن تنظيم الفصل وبرنامج الإدارة لإيفرتسون وهارس يساعد المعلمين على تطوير إطار الإدارة والبيئة الداعمة للتعلم، التي يتعلم فيها الطلاب تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات والأفعال والتعلم (إيفرتسون وهارس، 1992م)، ومثل جاكوب كوين (تمت مناقشته في الفصل السادس) الذي يركز على الاستراتيجيات المتمثلة في المواقبة والتخطي والتعامل بلطف والدافعية. وإن إيفرتسون وهارس (1992م) يرون الإدارة في مصطلحات أبعد مقارنةً بواقعي نظريات إدارة الفصل، والتركيز التعليمي، بالإضافة إلى إدارة السلوك، ويؤيدون فصول المتعلم المركزي، التي تدعم التحصيل الأكاديمي والسلوك السوي.

مساهمات نظريات إيفرتسون وهارس:

قدم كل من إيفرتسون وهارس مساهمات عديدة في مجال إدارة الصف، ويشمل ذلك التركيز على السلوكيات التعليمية للمعلمين، والتدخلات المختلفة للسلوكيات غير السوية المختلفة، والتخطيط المتقدم أو الإعداد منذ بداية العام؛ وهم مثل كوين يصرون على أن سلوكيات المعلم تؤثر على سلوكيات الطالب. وإن المعلمين الذين لديهم تأثير قوي بإدارة الفصل يعتبرون تأثير سلوكياتهم هو فهم للعلاقات المعقدة بين الإدارة التعليمية وإدارة الفصل.

إضافةً لذلك، ووفقاً لإيفرتسون وهارس فإن السلوكيات غير السوية للطلاب المحدد تستدعي أنواعاً مختلفة من التدخلات، والمتمثلة في: التدخلات البسيطة والمتوسطة والمكثفة، بدلاً من إيقاع العقوبات نفسها لكل السلوكيات غير السوية؛ ويجب أن يعمل المعلمون على تحديد السلوك المشين بصورة سريعة لكي يتم تحديد التدخل المطلوب.

أخيراً فإن إيفرتسون وهارس يعتقدان أن المعلمين يجب أن يخططوا بعناية لبداية العام، لذلك سيدرك الطلاب اللوائح والتوقعات في اليوم الأول؛ وإن المعلمين الذين يختارون نظام الانتظار لكي يروا ما يفضل الطلاب، وعادةً ما يجدون ذلك صعباً لإداراتهم، بالإضافة إلى أنه من

الصعب تغيير السلوكيات بعد اليومين الأوائل، ويرجع السبب أن الطلاب الذين يجدون سلوكيات مسموحاً بها في بداية العام قد يكونوا غير راغبين في تغييرها بنهايته.

التطبيق العملي لنظريات إيفرتسون وهارس:

تُظهر الأقسام التالية التطبيقات العملية لإيفرتسون وهارس:

السلوكيات التعليمية المحددة: مثلها مثل كونين، فقد اقترح كل منهما سلوكيات محددة تؤثر في مديرو الفصل الفعال لتوضيح:

أولاً- يحافظ المديرون الجيدون على الزمن التعليمي، وذلك بالتخطيط لأنشطة وأعمال تلائم مواد التعلم عن طريق وضع وتبليغ التجارب الإجرائية والأكاديمية، وعبر التتابع الجيد، والمراقبة والطريقة والتحكم، وتقديم التغذية الراجعة لعمل الطالب (إيفرتسون وهارس، 1992م).

ثانياً- يجب أن يتعامل المعلمون مع السلوكيات غير السوية للطلاب بطريقة فورية؛ وإن المعلمين الذين يتعاملون مع السلوك غير السوي للطلاب يحولون دون تفاقمه (إيفرتسون، وإمير، وسانفورد، وكليمنتس، 1983م).

ثالثاً- إن المعلمين الذين هم مديرون فعالون - يستخدمون مجموعة استراتيجيات ومعينات الدرس بمشاركة ذات مستويات عليا من الطالب، ومستويات دنيا من سوء السلوك (إيفرتسون وهارس، 1992م).

ترقية الإعداد: إن الإعداد المتقدم هو إحدى الطرائق لتنظيم وإدارة الفصول من أجل تعليم فعال، والتخطيط من أول يوم دراسي (إيفرتسون، 1989م) وذلك لمساعدة الطلاب على معرفة توقعات الفصل منذ البداية. يجب على المعلمين تنظيم مساحة الفصل وما يوجد بها، ووضع خطة، وتدريس قوانين الفصل والإجراءات، وتطوير إجراءات المسؤولية الخاصة بالعمل والسلوك، والتأسيس للنتائج والمحفزات، واختيار الأنشطة الخاصة ببداية العام الدراسي، والإبلاغ عن توقعاتهم بوضوح (إيفرتسون، 1987م). يجب تعزيز خطة الإدارة هذه طوال العام الدراسي، على أن يعمل المعلمون على مراقبة وتوفير التغذية الراجعة الخاصة بسلوك الطالب، والعمل الأكاديمي، ووضع النموذج، وإعادة تعزيز ثبات السلوك المناسب، والتدخل للاحتفاظ بالأمر عندما تقتضي الضرورة، وإدارة مجموعات خاصة

في الفصل أثناء القيام بعملية التدريس وتعزيز الدافعية (إيفرتسون وإمير وورشام، 2000م). عندما يهتم المعلمون بترقية الإعداد والتخطيط يكون هنالك تحسناً في انخراط الطالب في العمل، ويحدث في سوء السلوك، وتحول سلس بين الأنشطة، مما يؤدي لأداء أكاديمي جيد (إيفرتسون، 1987م، وإيفرتسون وهارس، 1992م).

قام برت كورتس - معلم مدرسة متوسطة - بإجراء محادثات تلفونية أو اجتماعات مجدولة مع الطلاب والآباء خلال الأسابيع الأولى من العام الدراسي للتعريف بالمدرسة والتوقعات المحددة للسلوك. وقبل بداية المدرسة بأسبوع رتبت معلمة المرحلة الابتدائية "برندا هنسبي" الأثاث في فصلها، وعملت على وضع لوحات إعلانات جديدة، وتأكدت تماماً بأنها سوف تتحصل على الدعم الذي تحتاجه.

وضعت معلمة المدرسة العليا "جارلن أورندف" في يومها الأول بالفصل اللائحة التالية وناقشتها مع فصلها بغرض توضيحها، وهي: "إن أي سلوك سوي في هذه الحجرة سوف يتم التعامل معه بسرعة وعدل وثبات".

التواصل الفعال: تعتمد الإدارة الفعالة للفصل على التواصل الفعال بين المعلم والطلاب، ويشمل هذا أن يسمح للطلاب بمعرفة كيفية مشاركتهم في الفصل، ويجب ألا يكون المعلم وحده هو الذي يقدم معلومات أثناء الدرس، ولكنه يملئ أوامره للطلاب الذين يمكنهم المشاركة، بالإضافة إلى متى وكيف (إيفرتسون، 1987م).

- تذكر أن ترفع يدك إذا كنت تعلم الإجابة.
- سأطلب من الطلاب القراءة فقط إذا كان كتابهم مفتوحاً في الصفحة الصحيحة.
- بما أنكم جاوبتم جميعاً على مسائل الواجب المنزلي - سأحدد الطلاب بصورة عشوائية، وليس هنالك حاجة إلى أن ترفعوا أيديكم.

معالجة السلوكيات غير المرغوب فيها: بالرغم من أن نظام إدارة الصف المخطط له جيداً لن يوقف كل أنواع السلوكيات غير السوية - فإن المعلمين يمكنهم معالجة السلوكيات غير المرغوب فيها عن طريق تقنيات التدخل الثانوية، مثل: استخدام التقارب الجسدي، وتعزيز التواصل بالبصر، وتذكير الطلاب بالسلوك القويم، وتوفير العون المطلوب، وإخطار الطلاب

بالتوقف عن السلوك واستخدام رسالة ذاتية. تتطلب الكثير من السلوكيات الخطيرة غير السوية تدخلات محددة، مثل: منع الامتياز أو النشاط المرغوب فيه، وعزل أو إبعاد الطالب، واستخدام العقاب أو فرض التأخير. وفي الحالات الحرجة فإن التدخلات المركزة تكون ضرورية، ويشمل هذا استخدام الإجراء ذو الخطوات الخمس لحل المشكلة (موضح في الشكل 12 - 2) والحد من التوسط وحل الصراع، والاجتماع بالوالدين أو الوصي، أو تطوير السلوك الفردي الذي تم الاتفاق عليه مع الطالب (إيفرتسون، وإيمير، ووسهام، 2000م).

كيف يكون رد فعلك؟ 12 - 2 يطلب منك أن تضع في الاعتبار السيدة روبر ومشكلات السلوك غير السوي التي تنتج عن الأوقات المهددة أثناء التنقلات والتدريس في الفصل؛ لأن العقاب إما أن يعلم السلوك المرغوب فيه أو يعطي طابع الرغبة للتصرف، لعل الاستخدام الأمثل بوصفه جزءاً من الاستجابة المخطط لها للسلوك المتكرر، ويعتقد كل من إيفرتسون وهارس أن هذا يحمل حقيقة كل البرامج التنظيمية، حتى التدريب الفعال للمعلم، والذي تمت مناقشته في الفصل الثاني، بالإضافة إلى النظام التأكيدي الذي تمت مناقشته في الفصل الثالث. وإن هذه الأنظمة تقدم طرائق للتعامل مع مهددات نظام الفصل، وذلك وفقاً لما قاله كل من إيفرتسون وهارس، ولكنهم أخفقوا في معالجة الوظائف الوقائية الداعمة للإدارة الفعالة والنظام (إيفرتسون وهارس، 1992م).

نقد نظريات إيفرتسون وهارس:

أكد كل من إيفرتسون وهارس (ص 59، 1992م) بأن هنالك حاجة للتطور السريع في الإدارة الفعالة للفصل. بما أن المدارس تتعامل مع مجموعات متنوعة من الطلاب ذوي احتياجات وأساليب مختلفة للتعلم - لذلك يكون تركيزهم على متعلمي الفصول المحورية الذي يسهم في رفاهية كل الطلاب ولا يحط من قدر خلفياتهم الثقافية والاختلافات الأخرى، مثل: يجب أن يتأثر كل الطلاب إيجاباً بالمعلمين الذين يستخدمون السلوكيات التعليمية المناسبة، ويضعون ضوابط محددة للسلوك غير السوي الخطر، ويخططون لبدء العام الدراسي؛ وعلى الطلاب - دون اعتبار لاختلافاتهم - التقدير عندما يعلمون بتوقعات المعلم للتحصيل الأكاديمي والسلوك، بالإضافة إلى ذلك عليهم تقدير أن يجدوا معلماً ملتزماً بسلوكيات التدريس الفعالة.

الشكل 12 - 2: الخطوات الخمسة لإجراء حل المشكلة:

للتعامل مع السلوك غير السوي، يجب على المعلمين العمل بالخطوات التالية:

- 1- استخدم الإشارة غير الشفهية.
- 2- أطلب من الطالب العمل باللائحة.
- 3- أعطي الطالب الخيار للعمل باللائحة أو تطوير الخطة.
- 4- حرك الطالب لجزء آخر في الحجرة.
- 5- أرسل الطالب إلى موقع آخر لإكمال الخطة.

المصدر: تم تطويره من قبل إيفرتسون وإيمير وورشام عام 2000م. إدارة الصف لمعلمي المرحلة الابتدائية، لكل من بوستن وآلن وباكون.

كيف يكون رد فعلك؟ 12 -

التخلص من السلوكيات غير السوية أثناء أوقات الفراغ:

قم بمراجعة أفكار إيفرتسون وهارس حول تأثير السلوكيات التعليمية على إدارة الفصل، والحاجة لإعداد متقدم واتصال فعال؛ ثم أقرأ السيناريو التالي وأجب عن الأسئلة:

ظلت دانييل رويز - معلمة المرحلة الابتدائية - تدرس منذ ثلاث سنوات، ولكنها لا زالت تعاني من مشكلة، فقد سمحت لدرسها أن يتجاوز الزمن المحدد له، وعندما تفعل ذلك فهناك قلة من الطلاب يبدأون بتنفيذه، وقلت أوقات الفراغ مؤخرًا، كما ازداد عدد من الطلاب الذين يسلكون سلوكًا سيئًا. وإن بعض أوقات الفراغ تكون متعمدة (عادةً ما تقول إن الطلاب يحتاجون لفترة راحة، وأنا لا أفعل شيئًا في الفترة القصيرة التي أعطيتهم فيها الراحة)، وفي أوقات أخرى يكون لديها أشياء عديدة تريد إنجازها في الوقت نفسه، أو قد لا تتمكن من الحصول على المواد التعليمية التي تحتاجها. أيًا كانت الطريقة فإن نتائج هذه الحالة

تحدث عندما يكون لدى الطلاب وقت فراغ، والذي يقودهم إلى نتائج السلوك غير السوي.

- 1- ما الذي يتسبب في السلوكيات غير السوية في هذا الفصل؟
 - 2- هل هنالك حاجة فعلية لوقت فراغ في الفصل؟ وإذا كانت الإجابة بلا، ما الذي يجب أن تفعله السيدة روبرت للتخلص منه؟
 - 3- إذا كان بعض وقت الفراغ مقبولاً، ما الذي يجب على السيدة روبرت أن تفعله من أجل منع السلوكيات غير السوية أثناء ذلك؟
-
-
-

ديفيد جونسون وروجر جونسون: المقاييس الثلاثة لإدارة المدرسة والصف:

نبذة تعريفية:

طور كل من ديفيد جونسون وروجر جونسون نظام إدارة عُرفَ بالمقاييس الثلاثة لإدارة المدرسة والصف، وكتب ديفيد جونسون أكثر من 350 نوعاً من البحوث وفصولاً من الكتب، وأكثر من 40 كتاباً (معظمها بالمشاركة مع روبرت جونسون)، وهو طبيب نفساني، وعمل مستشاراً تنظيمياً للمدارس، وفي مجال الأعمال حول العالم، وقد تخصص في مجالات، مثل: تدريب الإدارة، وتكوين فرق العمل والعلاقات العرقية (الأنساب)، وحل النزاعات، والتدريب في مجال العلاقات بين الأشخاص، ومهارات المجموعة، ومنع تعاطي المخدرات. وإن روبرت جونسون خبيراً ومرجعاً في مجال تدريس العلوم، وله خبرة واسعة في مجال المدارس العامة، بما في ذلك التدريس في روضة الأطفال وحتى المستوى الثامن في فصول السعة الذاتية والمدارس المفتوحة، والأماكن التي ليس بها صفوف مدرسية، ومدارس البيوت الصغيرة، بالإضافة إلى المدارس الإدارية. ويمكنك إيجاد كل ما سبق على هذا الموقع (www.clcrc.com/pages/rj.html).

نظرة عامة لنظريات ديفيد جونسون وروجر جونسون:

كما أشار إلى ذلك كل من جونسون وجونسون في العام 1987م إلى أن المعلمين في المدارس اليوم يواجهون مشكلات عنف الطالب، وتلف ممتلكات المدرسة، والعنف الجسدي والنفسي. ويعتقد كل من جونسون وجونسون أنه بالتركيز على الأساليب الثلاث المتمثلة في التعاون وحل النزاعات والقيم المدنية - يمكن للمعلمين أن يجعلوا المدرسة مكاناً آمناً لهم وللطلاب. إن التعاون - كما يقتضي المصطلح ضمناً - يدعو للجهود التعاونية للطلاب والمعلمون والمديرون وأفراد المجتمع، وذلك للعمل تجاه الأهداف المشتركة؛ وكجزء من التعاون فقد أكد كل من جونسون وجونسون على التعلم التعاوني؛ وعندما تنشأ صراعات في مجتمعات تعاونية فإن حلها يتيح للمشاركين حل المشكلات، ويعني هذا إن التدريب على حل النزاعات مطلوب لدى كل أعضاء المجتمع المدرسي. عندما يتشارك المجتمع المدرسي في القيم المدنية العامة التي توجه عملية صنع القرار - فإنه يمكن تأسيس المجتمعات التعاونية والتمكن من حل النزاعات بطريقة بناءة (جونسون وجونسون، 1999م).

مساهمات نظريات جونسون وجونسون:

بالرغم من أن جونسون وجونسون لم يركزا على إدارة الطلاب عن طريق مجموعة كبيرة من اللوائح والنتائج والمكافئات والعقوبات - فقد طرحا بعض الأفكار الممتازة، التي يجب أن تؤدي إلى بيئة تعليمية آمنة تساعد الطلاب على الشعور بالحاجة للسلوك الحسن.

لقد أدركا أن سلوكيات العنف والعدوان عادةً ما ينتج عنها تلف الممتلكات، بالإضافة إلى تدمير جسدي ونفسي للطلاب والمعلمين، وإن جونسون وجونسون عملا على معالجة هذه المشكلات ومشكلة الحاجة لمدارس آمنة، وقد تفوقا في ذلك على الكثيرين من أصحاب نظريات الإدارة في هذا الكتاب، وذلك باقتراحهما الأساليب الثلاثة كأسس، وليس لإدارة الفصل فقط وإنما لضمان مدارس آمنة، وإيجاد بيئات تساعد على التعلم. وإن هذا التوقع بأن يتقيد الطلاب بالقيم المدنية يذكر بالنظام الحكيم لقاذركول (الذي تمت مناقشته في الفصل الحادي عشر). وفي حقيقة الأمر فقد اعترف كل من جونسون وجونسون أنه مهما حاول المعلمون وباجتهاد شديد لتطوير الأساليب الثلاثة - فإن الصراع قد يبرز بين الفينة والأخرى؛ لذلك فقد اقترحا حل الصراع كوسيلة لمعالجة المشكلات.

كجانب من التأكيد على التعاون فقد دافعا عن استخدام التعلم التعاوني، الذي عرفاه أنه "الاستخدام التعليمي للمجموعات الصغيرة، حيث يعمل الطلاب على سواء لزيادة تعلمهم وتعلم الآخرين" (1999م، ص 125)، ويعتقدان أن إدارة الصف يتم تعزيزها على أن ينخرط الطلاب في التعلم منذ اللحظة التي يدخلون فيها الفصل، وحتى الوقت الذي يغادرون فيه (ص 125). وقد اتفقا على أن التعلم التعاوني يعتبر واحداً من أفضل الطرائق لتحقيق هذا الهدف. تقليدياً فإن نظام المدرسة الأمريكية يعتمد على المنافسة مع تشجيع الطلاب على التنافس في الدرجات ووقت المعلم؛ ولسوء الحظ فإن أي منافسة ينتج عنها مكاسب أو خسائر قد تؤدي إلى سلوك غير السوي والشعور بالإغواء، وتلك أحد الأسباب التي جعلت جونسون وجونسون يقترحاً التعلم التعاوني كطريقة لمساعدة الطلاب لتعلم العمل الجماعي من أجل الأهداف المتفق عليها (جونسون وجونسون، 1987م و 1999م).

إن برنامج تعليم الطلاب ليكونوا صناع سلام يعتبر جزءاً من برنامج حل الصراع لجونسون وجونسون (2004م)، ويعمل على تدريب الطلاب لحل الصراعات، ويجعل مدارسهم أماكن آمنة للتعلم، وكذلك يعدهم لكي يقوموا بدور نماذج ايجابية لإنشاء إدارة الصراعات، ويدرسون الإجراءات والمهارات المطلوبة لإدارة الصراعات بطريقة بناءة (جونسون وجونسون، 2004م)، ويجب على المعلمين استخدام هذا البرنامج لمساعدة الطلاب من مرحلة الروضة حتى المرحلة العليا لتعلم كيفية تسوية النزاعات، وتتمثل الأهداف في الآتي:

- خلق مناخ ايجابي للمدرسة والفصل.
- مساعدة الطلاب وهيئة التدريس في الحصول على مواقف ايجابية تجاه حل الصراعات.
- تفهم أهمية الأهداف والأشياء ذات الصلة في حل الصراع.
- ضمان أن يكون كل الطلاب قادرين على استخدام استراتيجيات حل الصراع، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية.
- مساعدة الطلاب والمعلمين على ممارسة التفاوض وإجراءات التسوية حتى يتمكنوا تلقائياً من التطبيق في الصراع.

- تطوير برنامج انضباط لكل المدرسة، يعمل على تشجيع الطلاب على التحكم في سلوكياتهم الذاتية.

التطبيق العملي لنظريات جونسون وجونسون:

يجب أن يركز أي اختيار للتطبيقات العملية لنظريات جونسون وجونسون على استخدام الأساليب الثلاثة في الفصل.

الأسلوب الأول: التعاون: هو أول الأساليب الثلاثة، ويشتمل على التعلم التعاوني، بالإضافة إلى توضيح المواقف التعاونية والعمل التعاوني مع الآخرين خلال اليوم الدراسي، وكذلك العمل بتعاون مع مجتمع المدرسة؛ وبإمكان المعلمين تأكيد التعاون بعمل الآتي:

- انخراط الوالدين وأفراد المجتمع في الأنشطة المدرسية الهادفة الحقيقية.
- الاقتداء بالمواقف التعاونية في كل التفاعلات، بما في ذلك تلك التي مع الطلاب والوالدين والمديرين وبقية المعلمين.
- التواصل بفعالية مع كل الأشخاص المنخرطين في العملية التعليمية.
- العمل على فهم مواقف ودوافع الآخرين، والكفاح من أجل توضيح الأشياء التي لا يمكن فهمها.
- تطوير الشعور بالثقة حتى يتمكن الطلاب من الاستجابة لمطالب واحتياجات الآخرين.
- إدراك الصراعات على أنها مشكلات مشتركة، حتى يستفيد كل شخص في نهاية الأمر من حلها (جونسون وجونسون، 1999م).

بما أن التعلم التعاوني يعتبر عنصراً رئيساً للأسلوب الأول فإن جونسون وجونسون عملاً على تطوير طريقة التعلم التعاوني الجماعي، التي تتألف من عناصر خمسة أساسية، أولها- الاعتماد على الغير المتبادل الإيجابي (يؤمن الطلاب بمسؤوليتهم من تعلمهم، بالإضافة إلى تعلم مجموعتهم). ثانيها- التفاعل وجهاً لوجه (يوضح الطلاب تعلمهم ويساعدون الآخرين بالواجبات). ثالثها- المحاسبة الفردية (يُسأل الطلاب من إتقان المادة). رابعها: المهارات الاجتماعية (يتواصل الطلاب بفاعلية ويعملون على تطوير وحفظ الثقة وحل الصراعات). خامسها- تطور المجموعة (تعمل

المجموعات على تقييم تطورها بطريقة دورية وكيفية تقدمها بطريقة فعالة (جونسون وجونسون، 1987م، 1989م، 1990م). بالإضافة لإعداد مؤسسة تحافظ على المدارس؛ ويقدم التعلم التعاوني فوائد أخرى كما موضح في الشكل 12 - 3.

يؤكد أيضاً كل من جونسون وجونسون على التعلم التعاوني، ويقولون إنه يعمل ويشارك في رفاهية الطلاب المختلفين، مثل: الطلاب الموهوبين (جونسون وجونسون، 1993م)، والتعلم للطلاب ذوي المستويات الضعيفة (بنام، وماركوفجك، وجونسون، وجونسون، 1996م)، والطلاب الذين يعانون من عدم المقدرة العقلية (جونسون وجونسون، 1989م)، بالإضافة إلى الطلاب الذين لديهم خلفيات ثقافية متنوعة (جونسون وجونسون، 1989م و 1990م). كيف يكون رد فعلك 12 - 3 يطلب منك أن تأخذ الاعتبار لأراء السيدة ببرز عن التعلم التعاوني؛ وإن قمة الإدارة 12 - 2 تركز على التعلم التعاوني وكيف تجعله أكثر استخداماً.

الأسلوب الثاني: حل النزاع:

عمل كل من جونسون وجونسون على برامج لفهم العنف في العام (1995م - أ) وحل النزاع في العام (1995م - ب)، بالإضافة إلى أن معظم المدارس عملت على إعداد برامج لمنع العنف لتجابه المستوى المتزايد فيه وسط الطلاب، ويعتقدان أن عدداً من هذه البرامج سوف لا تؤدي أكلها في المدى البعيد لسلوك العنف؛ ولكي تكون فعالة يجب أن تذهب لما وراء منع العنف، وكذلك يجب أن تشتمل على تدريب حل النزاع؛ ولا يعني هذا التخلص من كل الصراعات، لأنه في حقيقة الأمر أن هنالك صراعات ذات نتائج ايجابية، وإن الخلاف الأكاديمي يمكن أن يعمل على زيادة التعلم.

الشكل 12 - 3: فوائد التعلم التعاوني:

التعلم التعاوني:

- ضمان أن كل الطلاب معنيون، ويعملون بنشاط في التعلم.
- ضمان أن كل الطلاب يحققون التعلم بالاختيار والنجاح الفلسفي الممكن، وبذلك تكون لديهم دافعية للاستمرار.

- ترقية الاهتمام والعلاقات المتبادلة لأي طالب.
 - تقديم النشاط الذي يطور الطلاب من خلاله التعاون ومهارات المجموعة الصغيرة التي يحتاجونها للعمل بفاعلية مع نظائريهم المختلفين.
 - خلق فرص للطلاب ليعملوا مع بعضهم البعض لمناقشة وإمكانية حل المشكلات الشخصية.
 - تقديم النشاط الذي يجعل الطلاب يحسون بأنهم جديرون بالاهتمام وفخرون ومحترمون بمساعدة بعضهم البعض، ويساهمون في التعاون وسط المعلمين الذين يعملون بالمدرسة.
- المصدر: تم تطويره من قبل جونسون وجونسون عام 1999م. الأساليب الثلاثة لإدارة المدرسة والفصل. ما وراء السلوك: تغيير نموذج إدارة الفصل، لجيروم فريبيرق، صفحات (119 و 144). بوستن: آلن وباكسون.

كيف يكون رد فعلك؟ 12

الشك في استخدام التعلم التعاوني:

راجع فوائد مجموعات التعلم التعاوني وأفكار جونسون وجونسون حول استخدام المجموعات التي تضم مختلف المتعلمين، ثم أقرأ السيناريو التالي وأجب على الأسئلة:

إن ساندبي بيبر كمعلم مبتدئ ليس علي يقين من فعالية استخدام التعلم التعاوني مع طلاب متنوعين (حسناً أعلم أنني أعمل مع طلاب نظاميين يدرسون في المرحلة الابتدائية، ولكنني لست متأكداً من الكثير من الطلاب الآخرين، وماذا عن تعلم الطلاب المعاقين؟ وما مدى مشاركتهم في المجموعة أو الخروج منها؟ وإعطاء الطلاب ما يرغبون فيه. لقد أخذ التعلم التعاوني نصف وقتهم المخصص للعب، ومن المحتمل أن يجعلهم بطيئين في التعلم أيضاً، إضافةً إلى أن هنالك طلاباً يرغبون ارتكاب

الأخطاء السخيفة مع مجموعة التعلم التعاوني، وينتظرون أحداً يقوم بالعمل. وقال توب: "لا أرى كيف يساعد التعلم التعاوني هذه الفصول المختلفة، ولا أرى كيف يساعد في إدارة الفصل".

1- مستخدماً أفكار جونسون وجونسون، أجب على اهتمامات ساندي بيبر.

2- هل تستطيع مجموعات العمل التعاوني أن تعمل مع مجموعات مختلفة من الطلاب؟

3- ما هي التجهيزات التي قد تقوم بها؟

قال دوين لصديقه عمر: "أنا على علم بأنني سأحصل على درجة أفضل من درجتك في امتحان العلوم".

الفصل، أريد سماع وجهات نظر مختلفة حول ما إذا كانت الاتفاقية عادلة، دعونا نناقش المسألة.

يحتاج المعلمون لأن يعملوا من أجل إيجاد بيئة تعاونية تصبح فيها كل المدرسة مجتمع تعليمي، مع انخفاض العوامل المسببة للمخاطر فيها (جونسون وجونسون، 1995م).

ليندا، أرى أنك قد أكملت واجبك المنزلي، هل يمكنك مساعدتي في التغلب على المشكلات مع ريبكا؟

يمكن للمعلمين وضع نموذج حل الصراعات ليستخدم في التغلب على الصعوبات، وتلافي العنف المحتمل. إن المثال التالي، والذي تم تطويره من قبل جونسون وجونسون عام 1999م يوضح الخطوات الست لحل الصراعات، التي تمت مناقشتها بمزيد من التفصيل في الفصل الثالث عشر من هذا الكتاب.

عندما وجد المعلم جب فارلاند كل من أنجلو ودارولد يتجادلان في الصالة - خشي أن يصل مرحلة العنف، وخرج إلى ما تلقاه من تدريب فيما يختص بحل النزاعات فكان تصرفه كالآتي: أنجلو ودارولد، تعالا معي لغرفة السماعات بالمكتبة، ودعونا نكتشف ما الذي يحدث؛ هذه مشكلة مشتركة

وأنا أود أن تشرحاً لي الوضع (أعملوا على وصف ما تريدان، واستخدما مهارات الاتصال، وحددا الصراع كمشكلة خاصة مشتركة، وأتوقع أن تكونا صادقين، وتواصلوا وقوموا بوصف مشاعركما بصورة واضحة وصريحة، والاستماع لما يقوله الآخر، وصفا أسباب احتياجاتكما وشعوركما عند إظهاركما لرغبات التعاون والاستماع بعناية، وأتوقع أن يلخص لي كل منكما المشكلة من وجهة نظره؛ خذ وجهة نظر الشخص وقم بتلخيص فهمك عن ماذا يريد أو ماذا تريد، كيف يشعر الشخص الآخر، والأسباب التي يتضمنها كل منهما؛ بعد ذلك يمكننا التوصل لثلاثة طرائق على الأقل لحل المشكلة (اخترع ثلاثة خطط محتملة لحل النزاع تعمل على زيادة المصالح المشتركة، وأعلم أن كل منكما سيختار الحل السليم (اختر واحد وأعمل على بناء اتفاق بمصافحة الأيدي).

الأسلوب الثالث: القيم المدنية:

يؤكد كل من جونسون وجونسون (1987م و 1999م) على ضرورة أن يتشارك أعضاؤه الأهداف المنشودة والقيم التي تساعد في التعرف على السلوك السوي، ولا يكون المجتمع موجوداً إذا كان لدى أعضاؤه تنوع في أنظمة القيم المختلفة، ويؤمنون فقط بما يملكون من المصالح الذاتية أو لم تكن لديهم قيم بتاتاً.

اعتمدت مدرسة ما الاهتمام والاحترام والمسؤولية كقيم جوهرية لها، التي تمت ترجمتها إلى القيم المدنية للسلامة والتشجيع والشفقة والإبداع وإدراك التنوع والمسؤولية. لقد تم وضع القيم المدنية على حوائط كل الفصول، ويتم عكسها في الأدب المستخدم من قبل المعلمين، وكذلك تناقش في اجتماعات الفصل (جونسون وجونسون، 1987م).

بالرغم من أن جونسون وجونسون يعتقدان أن القيم المدنية يجب تطبيقها على كل المدرسة، إلا أنه يمكن استخدامها في الفصول الفردية. نشاط 12 - 2 يطلب منك أن تضع في الاعتبار القيم المدنية التي ترغب بوجودها في فصلك.

قمة الإدارة 12 - 2:

استخدام المجموعات التعاونية:

هنالك استراتيجيات عديدة مختلفة يمكن أن يستخدمها المعلمون لإنشاء المجموعات التعليمية التعاونية، وفي معظم الفصول يكون من الأمثل تنوع تكوين المجموعات حتى يجد كل فرد فرصة العمل مع أي شخص آخر.

• مرر بطريقة عشوائية للفصل أحد الآتي:

ملصقات ملونة.

بطاقات ملونة 5×3.

بطاقات لعب.

• استخدم مجموعة مكتوب عليها أسماء الطلاب في الأعلى وفي الجانب. عندما يعمل طالبان مع بعضهما البعض، ضع علامة صغيرة في الصندوق المناسب، اسم لطلابين ليعملا مع بعضهما البعض لزمّن محدد، وتكون المراجعة في المربعات التي تسجل الحفظ.

الابتدائي:

اشترِ بطاقات ملصقة للحيوانات واستخدمها في بطاقات 5×3.

الثانوي:

الأشخاص الذين لديهم قطع متشابهة يكونون في مجموعة واحدة. عندما يملأ الطلاب بطاقات المعلومات تتم لخبطتها من حين لآخر عندما تحتاج لمجموعات تعاونية.

نقد نظريات جونسون وجونسون:

إن نظريات جونسون وجونسون الثلاث وأفكارها الخاصة بالتعلم التعاوني تعكس تقدير التنوع الموجود في المدارس. وفي حقيقة الأمر لقد كتب كل من جونسون وجونسون عن التعلم التعاوني، والمدارس ذات التعدد الثقافي، واعتقادهم أن التعدد والتنوع يخلقان فرص قد تكون لها نتائج ايجابية أو سلبية تعتمد بصورة كبيرة على ما إذا كانت المواضع

التعلمية قد تم تأسيسها بطريقة تنافسية، وفردية أو تعاونية (جونسون وجونسون، 1989م)، وإن الطلاب الذين تتنوع ثقافتهم لا يجب أن يزعجوا عندما يؤكد المعلمون على التعاون؛ بالإضافة إلى ذلك فإن حل النزاعات له طريقة عملية يتم تحقيقها خطوة تلو الأخرى، حيث تتم معاملة كل الطلاب بعدالة عن طريق التعاون وحل الصراعات، ويجب أن يدرك الطلاب أن معلمهم يعمل من أجل مصلحتهم العليا. وبطريقة مماثلة فإن التركيز على القيم المدنية المتمثلة في "الاهتمام والاحترام والمسؤولية" - يجب ألا يسبب ألماً لأي طالب (جونسون وجونسون، 1987م).

جين نلسن ولين لوت وإستيفن جلين: النظام الايجابي:

نبذة تعريفية: إن جين نلسن ولين لوت وإستيفن جلين اشتركوا في كتابة النظام الايجابي في الفصل (1997م)، وإن نلسن متخصصة في التربية، وهي وإستيفن متخصصان في مجالات الزواج والأسرة والطفل، ودبلوماسيان في علم نفس أديريان؛ وظهر لوت في عروض تلفزيونية، تشمل: عرض فل دونا هو، وعرض المنزل، وعرض اليوم.

يعمل جلين في التربية، والخدمات الإنسانية، وقضاء الأحداث، وسيكولوجية الأسرة، ومستشار في التدريب التربوي، والإدمان، ومساوئ المخدرات. وتم تكريمه في البيت الأبيض كأحد البارزين الوطنيين في حياة الأسرة وحماية المهنيين.

نظرة عامة لنظريات نلسن ولوت وجلين:

يرى كل من نلسن ولوت وجلين بأن المدارس هي مكان يُعامل فيه الأطفال باحترام، ولا يُخط من قدرهم حين يفشلون، وتكون لديهم الفرصة للتعلم في بيئة آمنة، بالتركيز على التعاون أكثر من التنافس، ويوفر المعلمون بيئة تلهب الحماس في الحياة والتعلم، وذلك لأن الخوف والشعور من عدم الملائمة وعدم التشجيع ليس جزءاً من البيئة التعليمية، حيث يسود الشعور بالاحترام المتبادل، وإن هذه المدارس التي نحلم بها تنمي احترام الذات والاحترام المتبادل، والأداء الأكاديمي، ومنح الطلاب المهارات والمواقف التي تجعلهم سعداء، ويصبحون أعضاءً مشاركين في المجتمع، ومتأثرين برودلف دريكس (تمت مناقشته في الفصل الرابع) وأهدافه الأربعة الخاصة بالسلوك غير السوي. لقد وضع كل من نلسن ولوت وجلين أولوية مدروسة حول فهم "لمادا يتصرف الطلاب كما يشاءون، واقترحوا ألا يتم احترام وتشجيع أي نوع من أنواع العقاب غير جدير بالاحترام، ويجب تجنبه.

نشاط 12 - 2:

تحديد القيم المدنية في الفصل:

إن بعض الأمثلة التالية هي قيم مدنية يمكنك اعتمادها في الفصل:

- التعاون.
 - الاحترام للتنوع.
 - المحسوبة.
 - العدالة والفرصة والمسؤولية المتساوية.
- ماذا تعتقد أن تكون القيم المدنية الأخرى؟ وما هو الأساس الذي تعتمد عليه (بعيداً عن اعتقاداتك الشخصية)؟

مساهمات نظريات نلسن ولوت وجلين:

لقد قدم كل من نلسن ولوت وجلين (1997م) مساهمات عديدة فيما يتعلق بإدارة الفصل، وإن اعتقادهم بأنه يجب على المعلمين التأكيد على الاهتمام والاحترام المتبادل والتشجيع والنظام أثناء اليوم الدراسي هو أحد تلك المساهمات، وكذلك عملوا على توضيح العوائق (سلوكيات عدم الاحترام وعدم التشجيع)، ومطورين (سلوكيات الاحترام والتشجيع). لقد مضوا خلف الأكاديميات وشجعوا المعلمين على تدريس المهارات التي يحتاجها الطلاب ليكونوا ناجحين في حياتهم المدرسية والمجتمع. لقد اعترف كل من نلسن ولوت وجلين بالتأثيرات المؤلمة للتخريب المتعمد والعنف، وأكدوا أن اجتماعات الفصل سوف تقلل من هذه المشكلات، وهذا الرأي ذاته الذي قاله كل من جونسون وجونسون. إن اجتماعات الفصل الثمانية التي عقدها سوف تسهم في اجتماعات الفصل الفعالة، وستساعد في تنوع أوضاع إدارته (مثل: فهم أسباب السلوك غير السوي، وتطوير مهارات الاتصال، والممارسة العملية لدور اللعب، والتركيز على الحلول المجدية).

التطبيق العملي لنظريات نلسن ولوت وجلين:

إن لنلسن ولوت وجلين أفكاراً عديدة حول النظام الإيجابي، لكن نسبة لمحدودية المساحة سوف نوضح ثلاثة منها فقط:

السبعة المهمة: لقد حدد كل من نلسن ولوت وجلين (1997م) المهمات السبعة ، وتتمثل في: مفاهيم التعزيز الثلاثة والمهارات الضرورية الأربعة، التي يجب على المعلمين تبليغها للطلاب. سيعملون على توضيح الملاحظات والمهارات كما يلي:

مفاهيم التعزيز الثلاثة:

1- مفاهيم القدرات الذاتية: على المعلمين خلق مناخ آمن، حيث يستطيع الطلاب ممارسة التعلم والسلوك دون أحكام عليهم بالنجاح أو الفشل.

"أليشا، أعلم بأنه يمكنك حل هذه المشكلة".

2- مفاهيم الأهمية في العلاقات الأساسية: يستمع المعلمون لمشاعر وأحاسيس وأفكار الطلاب، ويظهرون اهتمامهم بهم.

"كرايج، لقد ساهمت بأفكار عظيمة في نقاشنا اليوم".

3- مفاهيم حول قوة الفرد لتأثيره في الحياة: يعطي المعلمون الطلاب الفرصة للمشاركة بطرائق مفيدة، ومساعدتهم في الحصول على القوة لخلق بيئات موجبة وسالبة.

"إكيمي، هل من الممكن أن تكون قائداً للمجموعة التي ستعمل على زخرفة فصلنا ليلة عيد زيارة الوالدين؟".

المهارات الضرورية الأربعة:

1- المهارات بين الأفراد: أن يكون للطلاب فرص للحصول على فهم عن عواطفهم وسلوكياتهم، وذلك بسماع التغذية الراجعة من زملائهم. سيتعلمون مسؤولية أعمالهم ونتائج سلوكهم.

"لقد كنت قلقة اليوم عندما تحدث كأم عن سوء تصفيف شعري؛ كنت أعتقد بأنه صديقي!"

2- المهارات بين الأفراد: يمكن أن يطور الطلاب المهارات بينهم أثناء الحوار، والتشارك، والاستماع، والتركيز، والتعاون، والتفاوض، وحل النزاع.

"جاميلا، أعلم كيف يكون شعورك عندما تحاول جاهداً، ولكنك لا تستطيع الحصول على الدرجة الأولى، وحدث لي هذا في الاختبار الماضي".

3- المهارات التنظيمية: يستجيب الطلاب لحدود ونتائج الحياة اليومية بمسؤولية وتكيف ومرونة وأمانة بسبب أنهم ليس لديهم خبرة العقاب أو الرفض.

"آسفة يا سيد نازف، حطمت طاولة كارمن عن طريق الخطأ، وسوف أجمع لها أغراضها".

4- مهارات الرأي: يطور الطلاب مهارات الرأي عندما تتوفر لديهم الفرص والتشجيع لممارسة اتخاذ القرارات في بيئة تؤكد على التعلم من الأخطاء بدلاً من مقابلتها بالعقاب (نلسن ولوت وجلين، 1997م، ص 9).

"أعتقد أنه سوف يكون من الأفضل إذا بدأت السيدة تالبوت بمشروع البركان أكثر من محاولة إصلاح القديم، ولكن - على الأقل - دعينا نحاول".

العوائق والمعززات: بالرغم من أن الاحترام والتشجيع يعتبران مقومين أساسيين لتطوير العلاقات الايجابية - إلا أن نلسن ولوت وجلين (1997م) يؤكدون على أن المعلمين عادةً ما يخلقون عوائق لاستخدامها. وعملوا على تحديد عوائق خمسة يستخدمها المعلمون مع الطلاب، التي تعمل على إظهار عدم الاحترام والتشجيع، وكذلك المعززات الخمسة التي تظهر الاحترام والتشجيع؛ وبدلاً من الافتراض فإنهم على علم بما يفكر ويشعر به الطلاب بدون أن يسألوهم (العائق 1: الافتراض)، يجب أن يراجع المعلمون مع الطلاب (المعزز 1: المراجعة) ليتعلموا ملاحظاتهم ومقدراتهم واكتشاف كيف يكون الطلاب ناضجين في مقدرتهم على التعامل مع المشكلات والقضايا.

أكثر من عمل الأشياء للطلاب (العائق 2: التحرير / التوضيح)، يجب على المعلمين أن يسمحوا للطلاب بالتعلم من كل خبراتهم (المعزز 2: الاكتشاف) ومساعدة بعضهم البعض لتعلم إيجاد خيارات؛ وعادةً ما يوجه المعلمون الطلاب لعمل أشياء بطرائق غير محترمة (العائق 3: التوجيه) التي تعزز الاستقلالية، وتزيل روح المبادرة والتعاون، وتشجع السلوك العدواني السلبي. كبديل يجب على المعلمين السماح للطلاب بالانخراط في التخطيط ونشاطات حل المشكلة التي تساعد في أن يصبحوا موجهين ذاتياً (المعزز 3: الدعوة / التشجيع).

عندما يتوقع المعلمون أن يفعل الطلاب أشياء محددة - في بعض الأحيان - (العائق 4: التوقع) يكون الاهتمام هو المعيار، وتتم محاسبة

الطلاب على الإخفاق البسيط. وإذا طالبوهم بالقيام أعمال كثيرة قد يؤدي ذلك إلى عدم تشجيعهم. ويشجع كل من نلسن ولوت وجلين المعلمين لكي يحتفلوا بتوجيه نضج الطلاب أو جهدهم (المعزز 4: الاحتفال).

أخيراً "الناضجين" ص 24 (العائق 5: الناضجين) يحدث ذلك عندما ينسى المعلمون بأن الطلاب غير ناضجين، ويتوقعونهم بأن يتصرفوا ويفكروا مثل الراشدين. بدلاً من ذلك فإنه يجب أن يتفاعل المعلمون مع الطلاب لفهم الاختلافات في كيفية فهم الناس للأشياء (المعزز 5: الاحترام). ويساهم الاحترام أيضاً في مناخ القبول الذي يشجع على التواصل المتطور والفعال (نلسن ولوت وجلين، 1997م). يقدم النشاط 12 - 3 بعض الحالات، ويتساءل ما إذا كان كل منها عائقاً أم معززاً.

نشاط 12 - 3:

تحديد العوائق والمعززات:

لكل من الآتي، حدد ما إذا كانت الحالة تصف العائق أم المعزز، وحول كل عائق إلى معزز:

- 1- قابريل، ما اقتراحاتك لإغلاق الهواتف الجواله في الفصل؟
- 2- حسناً يا فكتور، لا يمكنكُ تحصيل الدرجات التي تحصل عليها أخوك.
- 3- جون، دعني أفعل ذلك، لأنه من الأشياء التي يصعب عليك فعلها، وأنت في الصف السابع فقط.
- 4- فيونا، لديك الخبرة في التغلب على المشكلة مثل ذلك. هل يمكنكُ مساعدة دشاو؟
- 5- ميليسا، نظفي منضدتك الآن! إنها مبعثرة.
- 6- أتوقع منك سلوكاً أكثر نضجاً يا ألس. متى ستصبح ناضجاً؟
- 7- روي، هل بإمكانك التفكير في طريقة لترتيب خزانتك، حيث يمكنك الحصول على الأشياء التي تحتاجها للفصل؟

مجموعات التطوير الثمانية لاجتماعات الفصل:

لقد أوضح كل من نلسن ولوت وجلين (1997م، ص 3) الفوائد المذهلة من اجتماعات الفصل بالنسبة للمعلمين والطلاب، بما في ذلك إشراكهم في تعليمهم، وتدريبهم التفكير لأنفسهم، والتخلص من معظم المشكلات مع الطلاب الذين لا يتبعون اللوائح بالصورة المطلوبة، ولأن المساحة لا تسمح بنقاش مفصل لاجتماعات الفصل فإن قمة الإدارة 12 - 3 تعرض مجموعات التطوير الثمانية الخاصة بنلسن ولوت وجلين من أجل اجتماعات فصل فعالة.

حتى طلاب المرحلة الابتدائية يمكنهم استخدام اجتماعات الفصل من أجل توضيح اللوائح، وحل النزاعات بين الأشخاص، والانخراط في الحل الجماعي للمشكلة، وخلق مناخ سلمي في الفصل (أنجيل، 2004م). كيف يكون رد فعلك 12 - 4 يطلب منك دراسة شك المعلم في اجتماعات الفصل.

قمة الإدارة 12 - 3:

عقد اجتماعات فصل فعالة:

وفقاً لنلسن ولوت وجلين، يجب على المعلمين استخدام الأفكار الآتية للتخطيط وإجراء اجتماع الفصل:

- كون مجموعة عمل.
- مارس الإطراءات والتقدير.
- ابتكر جدول أعمال.
- طور مهارات الاتصال.
- أدرس حقائق منفصلة (هنالك أكثر من طريقة، أنها ليست طريقتي) ص 64.
- أدرك الأسباب الأربعة التي تجعل الأشخاص يفعلون ما يودون (تذكر الأهداف الأربعة الخاطئة للسلوك غير السوي الخاصة بدريدرك).
- مارس لعب الدور والأفكار البارة المفاجئة.

• ركز على الحلول غير العقابية.

المصدر: تم تطويره من قبل نلسن ولوت وجلين (1997م). النظام الايجابي في الفصل، روكلن وبرايما.

نقد نظريات نلسن ولوت وجلين:

رغم أن نلسن ولوت وجلين لم يركزوا بطريقة شاملة على التنوع وميول النظام الايجابي التي تظهر احترام التنوع في تأكيدهم على احترام الآخرين - إلا أنهم عملوا على نقل الاحترام المتبادل وتشجيع الطلاب ليصبحوا منتجين داخل وخارج الفصل. يجب على الطلاب إدراك ايجابية البرنامج، على أن يظهر المعلمون بمظهر يتقبله الطلاب، وأن يبدو عليهم الوقار، ويعملون على تشجيعهم لأنهم حقيقةً يعتنون بهم، بالإضافة إلى ذلك فإن استخدام اجتماعات الفصل يبرز التركيز على الاحترام المتبادل والثقة في الطلاب.

ألفي كوهين: ما وراء النظام:

نبذة تعريفية:

إن المعلم ألفي كوهين - الذي تناول السلوك الإنساني والنظرية الاجتماعية - قد نال احتراماً واسعاً، وظهر في برنامج "عرض اليوم" بالراديو الوطني لدوناهو، وأكثر من 200 برنامجاً تلفزيونياً وإذاعياً، ولقد أصبح قائداً للنقد في المنافسة داخل المدارس، وذلك منذ أن نال كتابه "لا نزاع: قضية ضد التنافس" (1986م)، وحاز على جائزة الاتحاد الأمريكي لعلم النفس في التميز الإعلامي. وأصبح قائداً لنقد التنافس في المدارس، وتشتمل كتبه على: "ماذا يعني أن تكون متعلماً جيداً"، وكثيراً من المقالات عن المعايير والمرحلة والأعمال الأخرى، في العام 2004م.

كيف يكون رد فعلك؟ 12 -

التخطيط لاجتماعات الفصل:

لقد عازمت كلي سيلبي على عقد اجتماعات الفصل هذا العام، ومع ذلك فقد علمت أن الاجتماعات الجيدة لا تحدث بصورة صحيحة، وقد

علمت أن فصلها قد يضم طلاباً يتمتعون بقدرات عالية، وقد يكون هنالك طلاباً موهوبون، مع احتمال وجود طلاب عاجزين عن التعلم، وهي غير متأكدة عن الكيفية التي ستبدأ بها العملية.

راجع أفكار نلسن ولوت وجلين حول اجتماعات الفصل الفعالة، وأيضاً قد ترغب في النظر إلى ما قالته فورست قاذركول عن اجتماعات الفصل (تمت مناقشته في الفصل الحادي عشر)، ثم أكتب ثلاثة مقترحات لكي تقدمها للسيدة سيلبي في تخطيطها للاجتماع الأول للفصل الدراسي الخاص بها. اجتمع مع مجموعة أخرى من طلاب فصلك من الذين يودون الدراسة بالمستوى ذاته الذي تؤدي به. أعملوا - كمجموعة - على تقديم قائمة من المقترحات للتخطيط لاجتماعات الفصل، وتطوير جدول أعمال للاجتماعات الثلاثة الأوائل.

نظرة عامة لنظريات كوهين:

أكثر من النموذج المتقدم ونظرية إدارة الصف التي تم توضيحها بطريقة جيدة، فقد طلب ألفي كوهين بمعتقدات عن الطلاب والنظام تم قبولها بصورة عامة، وشجع المعلمين على التحرك إلى ما وراء المفاهيم التقليدية الخاصة بإدارة الفصل. بالرغم من أن طريقة تعديل السلوك قد تجبر الطلاب على التصرف بطريقة خاصة - إلا أنهم لا يطورون إخلاصهم أو فهمهم لذلك السلوك (كوهين، 2004م، ص 185). كذلك فإن اللوائح الحديثة، مثل: لائحة كانترز وكانترز للدفاع، والتدريس الديمقراطي لدريكس، ونظام كورون ومندلر بالكرامة، والإدارة التعليمية لكونين - لا تمثل الانحراف الحقيقي من النظريات والنماذج التي طالبوا بأن تحل محلها. من وجهة نظر كوهين فإن معظمها تم بواسطة مجموعة من الاعتقادات السالبة، التي يكون من الصعوبة أن يتم فيها تمييز النتائج المنطقية التي تنتج عن العقوبات ذات الطابع القديم؛ فهو يدرك التقنيات الانضباطية، مثل: المكافآت والرشاوى والتهديدات والإجبار والعقوبة كوسائل للتحكم في الأشخاص. بدلاً عن ذلك فقد أكد بأن المعلمون يحتاجون للتحرك إلى ما وراء اللوائح للوصول إلى نقطة ما حيث يسألون عما يحتاجه الأطفال، وكيفية مقابلة هذه الاحتياجات (كوهين، 1996م)،

وكيف بإمكان المعلمين مساعدة الطلاب في أن يحددوا لأنفسهم كيفية السلوك الأفضل، وأفكاره الخاصة بوضع النموذج الدقيق الذي يشجع المعلمون على مساعدة الأطفال للنظر إلى ما وراء قراراتهم الأخلاقية أو الدافع لها (كوهين، 2004م، ص 186).

مساهمات نظريات كوهين:

لم يقدم كوهين نموذجاً معرفاً بطريقة جيدة لإدارة الفصل، أكثر من أنه يركز على مجالات أربعة هي: نقد الأنظمة الجديدة، وأفكار عن طبيعة الطلاب، وبدائل مقترحة للعقوبات والمكافآت، وأفكار عن المجتمع. بالنظر إلى المبادئ الجديدة فقد أكد بأنهم اقترحوا طريقة بارعة، عن طريقها يمكننا الاستمرار في عمل أشياء للأطفال (الخطوط المائلة لكوهين) كالتمييز من العمل معهم (الخطوط المائلة لكوهين) في بيئة ديمقراطية لترقية نموهم الاجتماعي والأخلاقي (كوهين، 1996م، ص 38). قد تتركز قراءة بعض تعليقاته الخاصة في الفصل الثاني من هذا الكتاب.

بدراسة طبيعة الطلاب فقد أكد كوهين (1996م) بأن الأشخاص دائماً ما يلاحظون الجانب المظلم فقط من طبيعة الطالب الإنسانية، ومع ذلك فإن هذه المشاعر حول الطلاب التنافسيين والكسالى والعدوانيين غير حقيقية؛ وبعيداً عن أنانيتهم وحبهم لذاتهم، فإنهم مهذبون ويمكنهم الشعور بالأم الآخرين، وعلى استعداد لتسكين ذلك الألم. إن كوهين (1996م) وفي اعتماده على عمل كل من ديسي وريان (1990م) يعتقد بأن المعلمون يجب ينهضوا بأعباء احتياجات الإنسان العالمية الثلاثة، المتمثلة في: الاستقلال، والخصوصية، والكفاءة. وإن الطلاب المستقلين تكون لديهم حرية الإرادة أو القدرة على صنع القرارات، أكثر من أن يكونوا ضحية لأشياء خارجة عن سيطرتهم؛ وعندما تكون هنالك صلة بين الطلاب يحدث ارتباط بينهم والآخرين، وينشأ عن ذلك الشعور بالإثبات والانتماء. أخيراً يرغب الطلاب في أن يكونوا مؤهلين، ويتعلموا أشياء جديدة، ويكتسبوا مهارات؛ ولدفعهم للقيام بذلك يطلب منك النشاط 12 - 4 دراسة احتياجات إضافية لهم.

يعتقد كوهين أن المدارس لن تكون أماكن جاذبة ومثمرة للتعليم حتى تتعامل بالقانون مع الرشاوى والمهددات على نحو واحد (كوهين، 1996م، ص 36). إن جعل الطلاب يعانون من أجل تغيير سلوكهم المستقبلي قد ينتج عنه إذعان مؤقت، ومن المحتمل ألا تساعد هذه الطريقة الطلاب لكي يصبحوا صناع قرار أخلاقيين ورحماء، أكثر من تعزيز السبب والعقاب الذي

يدمر العلاقات بين المعلمين والطلاب، ويؤدي لتوليد الغضب والتحدي والرغبة في الانتقام. وفي معاناة براندت في العام 1995م، أعلن كوهين قائلاً: بالرغم من أن بعض الناس يسمون العقوبات نتائج، وحتى أنهم يضيّقون كلمة منطقي - لكن تبقى النتيجة واحدة، وإن النتائج المنطقية هي فقط طريقة حميمة لفعل الأشياء للأطفال أكثر من العمل معهم.

نشاط 12 - 4:

تحديد احتياجات الطلاب:

آخذاً في الاعتبار خبراتك مع الطلاب، بالإضافة إلى قراراتك المهنية، راجع قائمة الاحتياجات التي حددها كوهين:

- ما الاحتياجات الإضافية التي يمكن أن تقترحها؟
- هل هي متلائمة مع تصنيفات كوهين أم ستحتاج لتصنيفات إضافية؟
- كيف تختلف هذه الاحتياجات وسط مستويات مختلفة في الأعمار؟
- كيف بإمكان المعلمين معالجة هذه الاحتياجات؟

إن كثير من المعلمين الذين يرون بأن عقاب الطلاب ينتج عنه تأثيرات مؤلمة - اتجهوا لاستخدام المكافآت، ومع ذلك ادعى كوهين أن معالجة سلوك الطالب - سواء كان بالعقاب أو الثواب - ليس فقط غير ضروري ولكنه غير مثمر (كوهين، 1993م، ص 783). وهذه أمثلة للمكافآت: الجوائز، والأشياء التي تتصف بالتألق، والأشياء البارزة، والإطراء، والحوافز؛ واستخدامها فقط لإظهار الإذعان المؤقت في حالات عديدة (كوهين، 1994م)، وهي ليس فقط مكافآت عرضية وغير مؤثرة في إيجاد تغيير مستديم في المواقف أو السلوكيات (كوهين، 1993م)، وأخفقوا في مساعدة الأطفال لكي يصبحوا مهتمين ومسؤولين، ويكون لديهم التوجه الذاتي بصورة مستمرة (كوهين، 1994م).

يربط كوهين تركيزه على التعلم وبيئة الفصل للتأكيد على السلوكيات السوية، والاعتقادات في التعلم بالفصول المحورية، التي يكون فيها المناخ أو البيئة عادةً موجهة بمجموعة محددة من القيم، ورؤية ماذا

تتوقع المدرسة لتكون مرغوبة (الخطوط المائلة لكوهين) (كوهين، 1996، ص 54)؛ ويعمل المعلمون في هذه الفصول بطريقة تعاونية مع الطلاب، ويشجعونهم على اتخاذ القرارات، واستخدام رغباتهم وأسئلتهم للدفع بكثير من المنهج. ولترقية الفهم العميق يجب على المعلمين تطوير الفضول الطبيعي للطلاب، والرغبة لكي يصبحوا أكفاء، وكذلك مساعدتهم ليصبحوا معلمين محترفين (كوهين، 3 سبتمبر 1997م). لكي يتم إعداد طلاب ليسوا جيدين فقط بل أناس جيدين - يحتاج المعلمون للتركيز على ترقية السلوكيات الايجابية أكثر من السلوكيات السلبية الضابطة كطريقة للتخلص من الفوضى أو حتى سلوك العنف (كوهين، 3 سبتمبر 1997م).

يعتبر كوهين الناقد الموجه للمنافسة في المدارس، وقد ناقش بأن الموروث المهلك للطلاب هو التنافس من أجل الدرجات أو من أجل مكافئات السلوك السوي. وفي الحقيقة فإن المنافسة تعني أن يفقد أو يخفق شخص ما من أجل أن يكسب الآخرين، لذلك يجب ألا يتوقع المعلمون من الطلاب أن يتنافسوا مع بعضهم البعض لرؤية من هم أو أي المجموعات التي تظهر السلوك الأفضل، أيما كان شأن النظام أن يصبح منافسة أو نقاش بين المعلم والطلاب.

بدلاً من التنافس يؤكد كوهين على المجتمعات، ولكنه أيضاً يعترف بصعوبة تعريف المصطلح.

يقول إن الفصل أو المدرسة هو "المجتمع" وأعني بذلك أنها مكان يشعر فيه الطلاب بالاهتمام، ويشجعون على الاهتمام بعضهم ببعض، وتكون لديهم الخبرة بالإحساس بأنهم مقيمون ومحترمون، وما يهم الأطفال بعضهم ببعض والمعلم؛ وجاءوا ليفكروا بطريقة جماعية، وبذلك يشعرون بالترابط بينهم، وهم جزء منا، ونتيجة كل هذا فإنهم يشعرون بالأمان في فصولهم - ليس جسدياً ولكن عاطفياً (كوهين، 1996م، ص 101 و 102).

يستند كوهين في معظم كتاباته على "المجتمع" وعلى مشروع تطوير الطفل المؤسس في أوكلاند وكلفورنيا، والذي أثر كثيراً على تفكيره بالمدارس. وفي هذا المشروع توصل إلى أن شعور المجتمع الأقوى هو إن كثيراً من الطلاب أعلنوا حبهم للمدرسة، والكثير منهم يرى التعلم بأنه شيء قيم في حد ذاته. إن هؤلاء الطلاب يميلون أيضاً للاهتمام بالآخرين، ويصبحون ماهرين جداً في حل النزاع أكثر من الذين لا يشعرون

بأنهم جزء من المجتمع؛ بالإضافة إلى أنه توصل إلى أن التأثيرات الإيجابية المعلن عنها تحديداً في المدارس التي يوجد بها طلاب ذو دخل منخفض.

التطبيق العملي لنظريات كوهين:

بالرغم من أن كوهين لم يركز على التطبيقات العملية - إلا أنه قدم للمعلمين كثير من القضايا الفلسفية ليعملوا على حلها. أولاً اقترح كوهين (1996م، ص 2) نظريات عديدة سلبية وصعبة، التي يحتاج المعلمون لمواجهتها.

"إذا لم يكن المعلم مسيطراً على الفصول - فإن النتيجة الأكثر توقعاً هي الفوضى" (كوهين، 1996م، ص 2).

"إن الأطفال في حاجة إلى أن يتم إخطارهم بالضبط بما يتوقعه منهم الكبار، بالإضافة إلى ما يمكن أن يحدث في حالة عدم قيامهم بما طلب منهم" (كوهين، 1996م، ص 2).

كل من هذه الافتراضات هي مصادر لمجال إدارة الفصل. وفقاً لكوهين فإن المعلمين الذين يتفقون معها يعتقدون أن الكارثة يمكن أن تحدث إذا لم يتم إعطاء الطلاب تعليمات دقيقة عن كيفية السلوك، وإن تطبيقهم لتلك المطالبات والتوضيحات ليس كافياً، وإن تلك التوقعات المنطقية لن تكون مشرفة دون تهديدات بالعقاب.

"إن جوهر كل التعليم الأخلاقي هي الحاجة لمساعدة الأشخاص للتحكم في دوافعهم" (كوهين، 1996م، ص 2).

"تحتاج لتقديم تعزيز إيجابي لطفل قام بأداء شيئاً حسناً، وذلك إذا أردته أن يستمر في العمل بالطريقة نفسها" (كوهين، 1996م، ص 3).

يظهر هذا التحصين المعروف للإطراء لتضمن السبب الوحيد بأن الطالب ذي الخلق الحسن يجب أن يكافأ باستحسان العقلاء؛ وإذا كانت الصفات مثل الشهامة يجب أن يتم تعزيزه بمكافآت لفظية غير طبعية، التي تقترح أن الطلاب القادرين بمفردهم - يهتمون فقط بأنفسهم (كوهين، 1996م).

إضافةً لمسألة المكافآت فإن كوهين يعارض اللوائح للسلوك؛ ويعتقد بدلاً عن ذلك أنه يجب إعطاء الطلاب الحرية والمسؤولية للتحرك إلى ما بعد اللوائح بغرض ما إذا كان بإمكانهم تقرير السلوك المناسب. يؤكد

كوهين على أن المعلمين الذين يعولون كثيراً على اللوائح يحولون الأطفال إلى محامين يبحثون عن منافذ وحوار محدد لتقنيات عندما تقع المشكلة؛ وسوف يصبح هؤلاء المعلمون ضباط شرطة للدور المنفرد مع المسهلين لعملية التعلم. أخيراً، تشتمل اللوائح على النتيجة العقابية لدحضهم، الشيء الذي لم يؤيده كوهين (كوهين، 1996م). كيف يكون رد فعلك 12 - 5 يراعي قضية اللوائح هذه.

كيف يكون رد فعلك؟ 12 - 5

التخلص من اللوائح:

مقارنةً بنظريات أخرى عديدة تم ذكرها في هذا الكتاب - فإن كوهين ليس مؤيداً اللوائح للسلوك، وكذلك لم يؤيد المكافآت للسلوك. أعمل على إعداد قائمة بواضعي النظريات التي درستها في هذا الكتاب. من الذي يؤيد المكافآت؟ ومن الذي يؤيد اللوائح؟ ثم أقرأ السيناريو التالي، وأجب عن الأسئلة:

كان فيليب نايلور معلماً لطلاب المدارس العليا؛ وقال في مناقشة السمنار الأسبوعي: "إن آراء كوهين في اللوائح قد تخلق شعوراً لطلاب الطفولة المبكرة، ولكن لم يتم تطبيقها في المدرسة العليا أينما درست. أصغي إليّ، إن هؤلاء الطلاب مصرون في جدالهم على الحرف الكبير "ت"، ويهددون الآخرين ويتشاجرون. ماذا سيحدث إذا أخبرتهم أن الفصل ليس لديه لوائح أو يحتاج لها؟ ما نحتاج له هو قواعد صارمة ومحددة، التي يمكننا تنفيذها".

1- تفاعل لتعليمات السيد نايلور.

2- كيف تشعر باعتقادات كوهين عن اللوائح؟

3- كيف تشعر باعتقاداته عن الثواب والعقاب؟ وهل تعتقد بأنهم مؤثرين في فصول اليوم؟

لوجهة نظر أخرى، حاول قراءة كتاب برانت (1995م): العقاب بالمكافآت: حوار مع ألفي كوهين.

تحدث كوهين عن الأوقات عندما تسير الأوضاع في فصله بالصورة المطلوبة، ولكي يعكس هذه الأوقات أدرك الآن بأن المشكلة ليست في الطلاب وإنما هي في المجتمع والكتب وأوراق العمل وجلسة الحقائق والمهارات غير المترابطة. لسوء الحظ فإن معظم خطط الانضباط تقدم نظام التقنيات لمعالجة سلوك الطالب؛ ولقد وجد الكثير من المعلمين أن هذه الاستراتيجيات ملائمة لافتراض أن الذي يرتكب الخطأ يكذب بمفرده مع الطالب. ومن ناحية أخرى يعتقد كوهين أن الطلاب عندما يسيئون السلوك يجب على المعلم ألا يركز فقط على الطلاب، ولكن أيضاً على الأمر الذي طلب منهم أن يؤديه. أيضاً عندما يكون هنالك طالباً لم يؤد واجبه، يجب على المعلم أن يسأل "ما هو العمل" بدلاً عن كيف يمكنني إعادة هذا للعمل؟ إن التهديدات والرشاوى قد تحدث تغييراً قصير الأمد في السلوك ولكنها لا تساعد الطلاب في تطوير التزامهم بالقيم الإيجابية.

بدراسة المشكلات الحديثة فقد أدرك كوهين (1999م) أن العنف الذي تواجهه المدارس اليوم والأماكن التي يكون فيها معظم اللوم على المشكلات التعليمية المتعلقة بالتعليم الثانوي، وهو يعتقد أنه بدلاً من اتخاذ الكثير من الطرائق البناءة فإن المعلمين يحاولون كبح العنف بإخطار الطلاب ما يلبسون وإخضاعهم لفحوصات المخدرات، وإعلان سياسات تفتقد للتسامح. عندما يثبت العقاب عدم فعاليته يكون من الخطأ افتراض أن تكون الإجابة هي المزيد من العقاب.

نقد نظريات كوهين:

إن مبدأ ما وراء الانضباط الخاص بكوهين يعمل على احترام التنوع وكل الثقافات وجميع الطبقات الاجتماعية. وكلا النوعين يجب عليهما تقرير المعلمون المهتمون الذين لديهم نظرة ايجابية تجاه الأطفال، بالإضافة إلى ذلك فإن أفكار كوهين لا تنادي بالعقاب والتهديدات والرشاوى واللوائح وأشكال الإذعان الأخرى. يجب ألا يكون هنالك اهتماماً فردياً للطلاب، ولسوء سلوكياتهم - أيضاً فقد أكد كوهين على الاحتياجات الإنسانية العالمية الثلاثة المتمثلة في: "الاستقلال، والخصوصية، والكفاءة" لكل الأفراد الذين يجب عليهم مساعدة الطلاب من أجل تحقيق النجاح. يتوقع كوهين من المعلمون أن تكون لديهم رغبة لتطوير الاهتمام والتراحم، والطلاب ذو الخلق الحسن دون اعتبار لاختلافاتهم الخاصة.

دراسة النظريات الخمسة:

بعد أن درست هذه النظريات الخمس الإضافية الخاصة بإدارة الفصل - يمكنك أن تبدأ في دمج بعض أفكارها في فلسفتك الذاتية، وذلك بإكمال النشاط في تطوير فلسفتك الذاتية.

يمكنك معرفة الكثير عن كل النظريات التي تمت مناقشتها في هذا الفصل باستشارة مصادر الانترنت التي تم تحديدها في الموقع الملحق مع هذا الكتاب؛ وبعد النظر إلى القليل من هذه المواقع أدرس المشكلة التي تم تحديدها في القليل من هذه المواقع، وفكر في المشكلة المحددة في دراسة الحالة، ووضح كيفية عمل هذه النظريات الحديثة، التي يمكن استخدامها لمساعدة المعلمين.

تطوير فلسفتك الذاتية:

دراسة واضعي نظريات إضافيين:

كما فعلت فقط في الفصل الثاني، أعمل على إعداد جدول بوضع أي نظرية بالجانب الأيسر؛ وفي الجانب الآخر للصفحة - أنشئ ثلاث قوائم إضافية، وفي كل قائمة - أكتب عبارة لتدل على كل من الأسئلة التالية:

- المتشابهات: ما اعتقادات واضع هذه النظرية المشابهة لاعتقادات واضعي النظريات المؤسسية الآخرين؟
- الاختلافات: كيف تختلف اعتقادات واضع هذه النظرية من اعتقادات واضعي النظريات المؤسسية الآخرين؟
- المناشدة: ما الاعتقادات المناشدة لي ولواضع هذه النظرية؟

راجع بعد ذلك النظريات الموجودة في هذا الفصل، ثم أكمل الجدول.

ملاحظات ختامية:

بالرغم من أن كثيرا من نظريات إدارة الصف الحديثة موجودة - إلا أنها اختتمت في هذا الفصل، وهذه التي تم تقديمها قد أضافت مساهمات قيمة في مجال إدارة الصف. لقد درست عن فكرة ألبرت، التي تقول إن المعلمين يجب عليهم الإصرار على الطلاب لتقبل المسؤولية عن سلوكهم

الخاص، وإن نظرية إيفرتسون وهارز تتمثل في أن الإدارة تشمل إدارة الفصل والإدارة التعليمية. مقترح جونسون وجونسون الخاص بالمسائل الثلاثة، بالإضافة إلى عملهم في مدارس أمنة. لقد ركز كل من نلسن ولوت وجلين على الايجابية والعناية، وقد نادى كوهين بالتحرك إلى ما وراء النظام؛ والآن أمامك التحدي لتحديد إمكانية تنفيذ إحدى هذه النظريات منفردة، ومرتدة مع إحدى النظريات المعاصرة الأخرى أو مع أحد النماذج التي تمت مناقشتها في الفصول من 2 - 11.

دراسة حالة:

الحاجة لتهدئة وتهذيب الطلاب:

لقد طلب من المستشارة كاسندرا براكين زيارة المدرسة المتوسطة بشارع المتنزه للنظر في الطرائق التي يتم بها تهدئة وتهذيب الطلاب، واستخدام كلمات المدير المحددة. إن المدرسة لم تكن تعاني من المشكلات الخطيرة المتمثلة في جلب الطلاب للنادق أو السكاكين للمدرسة، ولكن هنالك سلوكاً أكثر سوءاً قد ظهر؛ فقد كان الطلاب مشاغبون ويمارسون الوقاحة مع بعضهم البعض، وبصورة عامة كثيرون يتحدثون، ويعيشون في مناخ من العدوانية. بعد أن استمعت الدكتورة براكين لاهتمامات المدرء فقد عازمت على التحدث مع بعض المعلمين والطلاب.

كانت ملاحظة السيدة ستانسيل "معلمة الصف الثامن" أنها قد وصلت الحد في ذلك، وليس فقط أن هؤلاء الطلاب لا يستمعون لها فهم أيضاً لا يحترمونها، وكذلك لا يحترمون بقية الطلاب أو أنفسهم، وقالت بأنها لا تعتقد أن بعضهم البعض يعرف كيف يتصرف.

أما السيدة زيشنر معلمة الصف السادس فقد اتفقت إلى حد ما أن الطلاب يفتقدون إلى السلوك السوي، ولكنها لا تعتقد بأن الوضع خطيراً بالدرجة التي أعلنت عنها السيدة ستانسيل، وأضافت قائلةً صحيح أنهم سيئون، ولكن ليس معظم طلاب المدارس المتوسطة، وقد تساءلت.

لقد جهزت السيدة أوميرتو المتخصصة في إعلام المكتبات بتعليقاتها التي أعلنت فيها أنها تعتقد أن إدارة المدرسة قد أدت إلى سوء الوضع. إن الوضع في الأصل كان سيئاً، ولكن الإدارة ظلت تستضيف الكثير من

اللوائح، وأضافت أنها الآن لا يمكنها المحافظة على كل النظم، وإن الطلاب أصبحوا أكثر سوءاً من قبل. لقد أجرت الدكتورة براكين مقابلات مع بعض الطلاب الذين كانت لديهم رغبة أكيدة في المشاركة بأرائهم، وقد أعلن فيها أحد الطلاب بأنهم ليسوا بسيئين للحد البعيد، ولا يكونوا أسوأ من ذلك كما لاحظت، وقال إنهم يحبون ممارسة الطرفة مع بعضهم البعض، وأضاف بأن الهمجين والوقحين قد لا يحبونها، ولكنهم يحبون أن يُتركوا لوحدهم بأي طريقة، وقال هذا جيد بالنسبة له؛ وبالرغم من أن بعض الضغط قد ظل يحدث، فإن معظمهم يبدو أنهم يتغلبون عليه. لقد صاح أحد الطلاب قائلاً: "إن لم تستخدموا الأسماء - فإنني أود أن أقول شيئاً". عندما وافقت الدكتورة براكين على الاستقلالية، قال الطالب: لقد جعلوا من هذا المكان كالسجن، وهنالك لوائح كثيرة جداً، وهم يعاملوننا كالأطفال، والآن لا يوجد تسامح لهذا وذاك، وأضاف أنه يشعر إذا أقدم على طرفة فإن أحدهم سيفهمها بطريقة خاطئة، وسيتم طرده، وقال إن هذه المدرسة لم يكن بها الكثير من المرح بتاتاً، والآن ليس هنالك مرحاً على الإطلاق، وأضاف أنه ينتظر للخروج من هذا المكان.

بدأت الدكتورة براكين بمذكرتها الموجزة لبعض الأفكار لتقريرها في تلك الليلة بغرفتها في الفندق، وبالرغم من ذلك فإنها تعلم أنها تحتاج لوقت للتفكير في الأمر، وأرادت أن يكون لها تأثيراً إيجابياً في ملاحظاتها التي سترفعها لهيئة التدريس في اليوم التالي؛ وأرادت تحديداً أن تنادي بالاهتمام لبعض نظريات إدارة الصف المعاصرة، وجعل هيئة التدريس على علم أن تلك النماذج تم إعدادها لمقابلة بعض المشكلات في المدرسة المتوسطة بشارع المتنزه.

أسئلة للدراسة:

أدرس ماتعلمه عن واضعي النظريات الحديثة الذين تم تناولهم في هذا الفصل.

- 1- كيف يمكن استخدام أفكارهم للمساعدة في تهدئة وتهذيب الطلاب؟
- 2- هل من الممكن أن يفقد مديرو المدارس لوائحهم، والتخلص من سياسات عدم التسامح، وإقناع الطلاب لتقبل مسئوليتهم تجاه كل سلوكياتهم؟

3- كيف بإمكان الدكتورة براكين مساعدة المعلمين لفحص سلوكيات تدرّسهم لتحديد ما إذا كانت سلوكياتهم تسهم في معالجة مشكلات الطلاب؟

4- هل من الممكن تطوير التعاون، وروح المجتمع، وتقبل القيم المدنية في مدرسة، مثل: المدرسة المتوسطة بشارع المتنزه؟

5- هل يعمل النظام الإيجابي، ومناخ الاحترام، والتشجيع، والشجاعة - على حل المشكلات التي تواجه المعلمين بمدرسة شارع المتنزه؟

6- فكر في كل نماذج وواضعي نظريات هذا الكتاب. ما الذي يجب أن تقترحه الدكتورة براكين؟

قراءات مقترحة:

- ألبرت (1990م) النظام: هل هي كلمة قدرة؟ التعلم 24(2)، 43 - 46. تناقش ألبرت استراتيجيات الأهداف الأربعة لسوء السلوك، وطرائق تشجيع الطلاب، وطرائق معالجة المسائل الثلاثة: القدرة، والارتباط، والمساهمة.

- ألبرت (1997م) الحلول لمشكلات السلوك الأربعة، المعلم، 107(1)، 59 - 61. تحدد ألبرت السبب الذي يجعل الطلاب يسيئون السلوك، وتقترح استراتيجيات إدارة السلوك المناسبة.

- بشس، وباترا، وموقني، ودرانون (2004م). الفصل في النزاع والمخرجات المعرفية. النظرية إلى ممارسة، 43(1)، 23 - 30. يناقش الكتاب عمل جونسون وجونسون في التعاون والفصل في النزاع.

- إيفرتسون، إيمير، وورشام (2000م). إدارة الصف لمعلمي الأساس (معلمو الصف الخامس). بوستون: آلن وباكون. يقدم إيفرتسون وزملاؤه مناقشة ممتازة في كيفية معالجة التدخلات غير المهمة، والتدخلات المناسبة، وكثير من التدخلات المكثفة.

- جونسون، وجونسون (2004م). تطبيق "برنامج تدريس الطلاب ليصبحوا صناع سلام". النظرية إلى ممارسة، 43(1)، 68 - 79. يصف كل من جونسون وجونسون - بتفصيل مهم - إجراءات "برنامج تدريس الطلاب ليصبحوا صناع سلام".

- جونسون، ومليود (2004م، 2005م). التوصل لإجابات: استخدام أنظمة استجابة الطالب لفهم تفكير الطلاب. التعلم والقيادة بالتقنية، 32(4)، 18 - 23. يوضح هؤلاء الكتاب أنظمة استجابة الطالب التي تمكن المعلمون لإجراء أنظمة التقييمات الالكترونية، التي تتيح للمعلمين أن يقدموا أسئلة، وسماع أجوبة الطلاب وعرض النتائج إلكترونياً.
- كوهين، أ. (1996م). ما وراء النظام: من الإذعان للمجتمع. الأكساندريا: جمعية الإشراف وتطوير المنهج. يوضح كوهين مشكلاته مع السلوكيين، والنظم الجديدة، ويقترح أنه كيف بإمكان المعلمون أن ينتقلوا من الإذعان إلى الشعور بالمجتمع.
- كوهين، أ. (1999م). الإحباط المتواصل والعنف العرضي: تراث المدارس العليا الأمريكية. المجلس الصحفي للمدرسة الأمريكية، 186(9)، 20 - 24. يبحث كوهين في مشكلة العنف بالمدارس الثانوية، ويوضح الأسباب التعليمية للمشكلات.
- كوهين، أ. (2004م). السلامة من الداخل والخارج: إعادة التفكير بالطرق التقليدية. الأفق التربوية، 83(1)، 33 - 41. يؤكد كوهين أن المعلمين ينظرون إلى المفاهيم الخاطئة، مثل: "تعديلات ومهارات تقنية لسلامة المدرسة"، ويقترح أنه يجب علينا إعادة التفكير بطرائق تقليدية عديدة لسلامة المدرسة.
- نلسن، ولوت، وجلين (1997م). النظام الايجابي في الفصل. روكلي: برايما. يقدم كل من نلسن ولوت وجلين توضيحاً جلياً للنظام الايجابي في هذا الكتاب، وما الذي نوصي عليه بشدة.