*مكيّف من Three Keys to Using Learning Groups Effectively لـِ لاري ميكايلسن وStudent Orientation Materials لـِ Dean Parmelee*

**توجيه التلامذة نحو التعلّم ضمن الفريق (او القائم على عمل الفريق)**

سوف يستخدم هذا الدرس استراتيجية التعلّم ضمن الفريق ([www.teambasedlearning.org](http://www.teambasedlearning.org))

التحضير الفردي

المناقشة ضمن الفريق

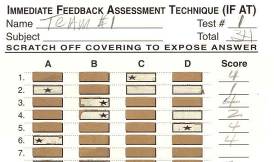
المناقشة ضمن الصفّ

سوف يضاعف التعلّم ضمن الفريق فهمك للمفاهيم الواردة في الدرس عبر استخدامها لحلّ مشاكل تواجهها في العالم الحقيقي ويساعدك على تطوير مهارات التعلّم في مكان عملك. يتراوح الهدف الرئيس من الدرس بين نقل المحتوى (المحاضرات) ومساعدتك على تعلّم كيفية استخدام هذا المحتوى لحلّ مشاكل مهمّة. في الواقع، سيُخصّص القسم الأكبر من الوقت الذي تمضيه في الصفّ لحلّ المشاكل وصنع القرارات بطريقة تسمح بمساءلة الفرق حول استخدامها لمحتوى الدرس لصنع القرارات (حلّ المشاكل)، على أن ترفع تقارير علنية بشأنها وتخضع للمناقشة/النقد بين الفرق.

**لمحة عن تسلسل التعلّم ضمن الفريق**

**المرحلة الأولى – التحضير:** سوف تتمّ العمل على **مواد تحضيرية محدّدة** (فروض مطالعة أو "بودكاست") لكلّ وحدة.

**المرحلة الثانية – اختبار تقييم الاستعداد:** سوف تحصل على **اختبار تقييم الاستعداد** في الاجتماع الأوّل للصفّ المخصّص لكلّ وحدة. يقيس هذا الاختبار فهمك للمواد المحدّدة للقراءة وضلوعك فيها، ويساعدك على تعميق فهمك لمادّة الدرس، وهو أمر ضروري للبدء بحلّ المشاكل في المرحلة الثالثة. عندما تنتهي الفترة المخصّصة للاختبار، قد يعرض المعلّم محاضرة مصغّرة لتوضيح مفاهيم بيّنت نتائج الاختبار أنّها لم تُفهم بشكل جيّد. تهدف المرحلة الثانية إلى التأكّد من أنّك وزملاءك في الصفّ تتمتّعون بمعرفة تأسيسية كافية للبدء بتعلّم كيفية تطبيق مفاهيم الدرس الواردة في المرحلة الثالثة واستخدامها. **تجرى اختبارات تقييم الاستعداد من دون العودة إلى الكتب وهي مبنيّة على المواد التحضيرية المحدّدة** (قراءات، فروض أو "بودكاست").

* **اختبار تقييم الاستعداد الفردي** – تقوم بشكل فردي بملء اختبار متعدّد الاختيارات بناء على المواد المقروءة. تستخدم هذه الاختبارات عادةً نماذج Scantron™، ممّا يتطلّب استخدام أقلام الرصاص.
* **اختبار تقييم الاستعداد ضمن الفريق** – بعد الخضوع لاختبار تقييم الاستعداد الفردي، تخضع مجدّدًا للاختبار المتعدّد الاختيارات نفسه ضمن فريقك. تستخدم هذه الاختبارات بطاقات إجابة من طراز "حكّ واربح" تُعرف بـِ IF-AT (نتيجة فورية – تقنية التقييم). تتوصّل إلى توافق مع أعضاء فريقك، ثمّ تقوم بحكّ الغشار غير الشفاف، آملاً في الكشف عن نجمة، وهي علامة الإجابة الصحيحة. يحصل فريقك على أربع نقاط إذا ما اكتشفت الإجابة الصحيحة من المحاولة الأولى، وعلى نقطتين إذا ما اكتشفت الإجابة الصحيحة من المحاولة الثانية وعلى نقطة واحدة إذا ما اكتشفت الإجابة الصحيحة من المحاولة الثالثة. إن لم تكن أيّ من محاولاتك ناجحة، يتعيّن على فريقك إعادة النظر بالإجابة ومناقشتها واتّخاذ قرار آخر.
* **عملية المناشدة –** عندما يكمل فريقك اختبار الفريق، يحظى بفرصة ملء استمارة مناشدة. تهدف هذه الاستمارة إلى السماح لفريقك لتحديد الأسئلة التي تعبّر عن عدم موافقتك على مفتاح الأسئلة أو صياغتها أو على معلومات مبهمة في المواد المحدّدة للقراءة. يعمد المعلّمون إلى مراجعة المناشدة خارج الوقت المخصّص للصفّ ويرفعون تقريرًا بنتيجة المناشدة التي قدّمها فريقك في الاجتماع التالي للصفّ. وحدها الفرق يُسمح لها بالمناشدة بشأن الأسئلة (ما من مناشدات فردية).
* **النتيجة والمحاضرة المصغّرة –** بعد إتمام اختبارَي تقييم الاستعداد وعملية المناشدة، يعطي المعلّم محاضرة توضيحية مصغّرة بشأن مفاهيم صعبة أو مملّة أو يطرح أسئلة إضافية على الصفّ للمساعدة على توضيح المادّة.

**المرحلة الثالثة – النشاطات داخل الصفّ:** تستخدم أنت وفريقك المعلومات التأسيسية التي اكتسبتموها خلال المرحلتين الأولى والثانية لصنع القرارات التي ترفع تقارير علنية بشأنها وتخضع للمناقشة/النقد بين الفرق. سوف تستخدم عددًا من الوسائل المتوفرة لديك لرفع تقرير بشأن القرار الخاصّ بفريقك عند نهاية كلّ نشاط. سترفع أحيانًا البطاقات الملوّنة للدلالة على اختيار محدّد أو تكتب إجابتك على ألواح بيضاء صغيرة أو تملأ أحيانًا أخرى أوراق عمل قصيرة قبل أن يُطلب إلى الفرق بشكل عشوائي أن ترفع تقارير بشأن النتائج التي خلصت إليها لبقية الصفّ.

**مفاتيح ثلاثة للتعلّم ضمن الفريق**

سلسلة من النشاطات التعليمية التي تعزّز المساءلة الفردية والمساءلة ضمن الفريق

فروض تربط وتوطّد تعلّم المفاهيم الواردة في الدرس على صعيد الفرد والفريق والصفّ بأسره

رفع التقارير العلنية بشأن القرارات وإجراء مناقشة نقدية للمواقف الأخرى والدفاع عن موقفك

1

2

3

**المفتاح الأوّل – تعزيز المساءلة**

**تعزيز المساءلة الفردية**

إنّ عملية التأكّد من الاستعداد مصمّمة لتعزيز المساءلة الفردية وتتطلّب أن يخضع الأفراد لاختبار (يكون عادةً متعدّد الاختيارات) حول مجموعة من المواد المحدّدة مسبقًا للقراءة وأن يسلّموا أجوبتهم. يخضع التلامذة للمساءلة الفردية لأنّ مجموع النقاط الفردية جزء من العلامة الموضوعة للدرس. بعدها، يُطلب إلى كلّ عضو في الفريق خلال الاختبار الخاصّ بالفريق (وهو نفسه كالاختبار الفردي) أن يعبّر عن أو يعلّل اختياره لكلّ إجابة مع توصّل الفريق إلى توافق بشأن الأجوبة. تعطي المناقشات الناتجة من ذلك حوار/نتيجة فورية بين الأقران تكون خير دليل على نوعية التحضير الفردي وأهمّية الحصول على المدخلات من الجميع في ما يتعلّق بالقرارات المصيرية. أخيرًا، وهو أمر يكاد يصحّ في كلّ مرّة، يحصل الأعضاء غير المستعدّين بشكل مزمن على علامة تقييم متدنّية من أقرانهم.

**تعزيز المساءلة ضمن الفريق**

إنّ تعزيز المساءلة ضمن الفريق أمر مهمّ للغاية. فمن دونه، لا يتمكّن المعلّم ولا التلامذة من معرفة: 1) ما إذا حقّق أهداف التعلّم الخاصّة بهم أو؛ 2) ما إذا كان التلامذة يأخذون العمل ضمن الفريق على محمل الجدّ. يمكن مساءلة الفرق عبر إدارة المناقشات داخل الفرق وفي الصفّ بأسره بتأنٍّ. العنصر الأساس هو طبيعة نشاط التطبيق. أوّلاً، لا شكّ في أنّ الفروض المعطاة للفرق تتطلّب إنتاج مخرجات ملموسة. ثانيًا، يجب أن يولّد المنتج المطلوب من الفرق ردّة فعل فورية حول نوعية العمل ضمن الفريق وفرصة لإجراء مقارنة مباشرة مع المخرجات الخاصّة بفرق أخرى.

**ما نحاول تفاديه (ما هي أهمّية المساءلة)**

المساءلة مهمّة. فإذا لم يكن التلامذة حاضرين للعمل ضمن الفريق، من المرجّح أنّ التلامذة المحضّرين بشكل أفضل سيجبرون على "تحمّل عبء" أقرانهم الذين لا يتمتّعون بالرغبة و/أو القدرة على التحضير بالمستوى نفسه. علاوةً على ذلك، من المرجّح أن تتحوّل المناقشات التي تتمّ إدارتها بطريقة غير ملائمة ضمن الفريق إلى أحداث اجتماعية يكاد التعلّم يكون غريبًا عنها. يمكن تفادي هاتين المشكلتين بشكل شبه كامل عبر وضع ممارسات خاصّة بالمساءلة. يتطلّب ذلك استخدام الفروض والممارسات التي تُخضع الأفراد والفرق للمساءلة حول مساهماتهم وتصرّفاتهم. أنت تخضع للمساءلة تجاه فريقك عبر ردّة الفعل الفورية الصادرة عن الأقران والتقييم المباشر المجهول المصدر في إطار عملية تقييم الأقران.

**المفتاح الثاني – استخدام النشاطات الرابطة والمعزّزة**

يكمن المفتاح الثاني لاستخدام المجموعات بطريقة فعّالة في التأكّد من أنّ المهام المطلوبة عند كلّ مرحلة من عملية التعلّم مترابطة ومعزّزة بعضها لبعض (على صعيد الفرد والفريق والصفّ بأسره). عندما يتمّ التأكّد من ذلك، تمارس المهام المطلوبة خلال المرحلتين الأولى والثانية تأثيرًا إيجابيًّا قويًّا على التعلّم الحاصل في المرحلة الأخيرة.

للحصول على أكبر قدر ممكن من الفوائد، يجب تطبيق القاعدة التالية لتصميم كلّ نشاط.

1. المشكلة نفسها
2. مشكلة هامّة
3. خيار محدّد: استخدام محتوى الدرس للقيام باختيار محدّد
4. رفع التقارير المتزامنة: رفع التقارير المتزامنة بشأن الخيارات

**مشكلة هامّة**

**المشكلة نفسها**

**خيار محدّد**

**رفع التقارير المتزامنة**

**نشاط تطبيقي داخل الصفّ**

**المفتاح الثالث – اعتماد الممارسات التي تحفّز تبادل الأفكار**

يعتمد مدى تعرّض التلامذة لوجهات نظر جديدة صادرة عن أقرانهم نتيجةً للنشاطات التطبيقية والمناقشات حول التقارير على عنصرَين:

* إلى أيّ مدى يعزّز تصميم الفرض عملية التبادل على صعيد الأفراد والفرق والمناقشة ضمن الصفّ.
* إلى أيّ مدى يتطلّب الفرض مستويات عالية من التفاعل ضمن الفريق.

**مهمّ لتعزيز مستويات مرتفعة من التفاعل**

يجب أن تصمّم الفروض لتحتوي على قدر كافٍ من التحدّي بشكل يمنع أحد أعضاء الفريق من إتمامها بمفرده. تشغل الفروض الجيّدة مواهب الفريق على أنواعها لتوليد قرارات وحلول يمكن الدفاع عنها منطقيًّا. يكمن السبب الأكثر شيوعًا لانخفاض مستوى التفاعل ضمن فريق ما في أنّ الفروض كانت سهلة للغاية بحيث أنّ فردًا واحدًا يتصرّف بالنيابة عن الفريق بأسره، أو في أنّ الفروض تتطلّب قدرًا مفرطًا من التفويض (الفروض المكتوبة الطويلة على سبيل المثال).

**مهمّ لإزالة العوائق أمام المشاركة**

قد يكون الأعضاء في فرق حديثة التكوين متردّدين على التعبير عن رأيهم. لذا، من المهمّ استخدام مقاربة خاصّة بالفرق الطويلة الأمد والفروض والممارسات ونظام وضع العلامات تهدف إلى دعم تطوير التماسك ضمن المجموعة (ميكايلسن، بلاك وفينك، 1996). وفيما تزداد المجموعات تماسكًا، يتضاعف الدعم والثقة عادةً لدرجة أنّ الأعضاء من أصحاب الطبع الهادئ مستعدّون للمشاركة في التفاعلات والتبادلات الانفعالية. في ظلّ فريق متماسك، لا يقلق الأعضاء لكونهم هجوميّين أو غير مفهومين كما يجب (واتسون، ميكايلسن وشارب، 1991). عندما يدرك أعضاء الفريق أنّ نجاحهم مرتبط بنجاح فريقهم، يحفّزهم ذلك لاستثمار قدر كبير من الطاقة الشخصية في العمل ضمن الفريق.