الفصل العاشر

أنشطة يتولى المتعلم قيادتها

يؤلّف تأمين فرص للطلاب كي يأخذوا زمام المبادرة لإعداد وتقديم نشاط تعليمي ناجح ذروة فاعلية هؤلاء الطلاب. تسبب الأنشطة التي يقودها المتعلمون شعوراً بالقوة. «يعد هذا الشعور عنصراً حاسماً ونتيجة إيجابية من نتائج المشاركة في جماعة تعلم تعتمد الإنترنت وسيلة للتعلم». (Palloff & Pratt, 1999). ينقل هذا النوع من الأنشطة ذهنية الطالب من النظر إلى المدرس بصفته السلطة المطلقة في المقرر إلى طالب يرى نفسه/ ترى نفسها كمشارك له قيمته في بيئة التعلم حيث يرى الطلاب أنفسهم في هذه المرحلة على أنهم يولدون المعرفة لا لأنفسهم فحسب بل لجماعة التعلم كلها.

مقارنة الأنشطة التي يقودها الأفراد مع تلك التي تقودها المجموعات

إن عبارة «عامل الأمان مرتبط بالأعداد» صحيحة بالتأكيد عند الحديث عن الأنشطة التي يقودها المتعلمون، وإنه لمن الأفضل أن تصمم الفرق وتعرض الأنشطة التي يقودها المتعلمون بدلاً من أن يصممها ويعرضها أفراد. ويجب أن يكون حجم الفرق صغيراً (أي أن يتألف الفريق من ثلاثة إلى خمسة أعضاء) كي نقلل احتمال نفور المتعلمين من النشاط. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التقويمات التي تحدد حجم مشاركة كل عضو من أعضاء في النشاط ستساعد على ضمان الإحساس بالمسؤولية ضمن المجموعة.

يُعد تقويم أعضاء الفريق -الذي وصف في الفصل الثالث من هذا كتاب- أداة قيمة لقياس حجم مشاركة الأفراد في النشاط.

التبليغ عن النتائج

يُعد التحقق من أن المتعلمين يعرفون الأهداف التي يجب التوصل إليها عن طريق القيام بنشاط معين واحدة من المزايا الأكثر أهمية التي تميز الأنشطة التي يقودها الطلاب. ويجب ذكر هذه الأهداف المتوقع إنجازها في المنهاج، وبذلك يدرك الطلاب الاحتياجات منذ بدء المقرر. وبإمكان الطلاب -إذا رغبوا- تحديد أهداف إضافية للنشاط فور التبليغ عن التوصل إلى الأهداف الأساسية.

اختيار نوع محدد من أنواع الأنشطة

هنالك خمسة أنواع من أهداف التعلم وهي: المهارات الفكرية، والسلوك، والمعلومات الشفهية، والإستراتيجية الإدراكية، والمهارات المحفزة (Gagn, Briggs & Wager, 1992). تُقدم الأنواع الثلاثة الأولى من هذه الأهداف فوائد جمة إلى الأنشطة التي يقودها الطلاب وذلك بسبب وجود عوائق أقل مما يساعد على النجاح في بيئة محوسبة. وعلينا ألا نتوقع أن يقود الطلاب النشاط المعقد الذي قد يتطلبه نوعا أهداف التعلم الأخيرَيْن.

من الممكن أن تكون الأنشطة التي يقودها الطلاب أي نشاط من الأنشطة التي تم وصفها في هذا الكتاب أو أي نشاط يمكن أن يتخيله الطالب، إذ من الممكن أن يطور المتعلم عروضاً، حوارات، أنشطة يتم فيها لعب أدوار محددة، نقاشات وألعاباً وأن يقودها بنفسه بدلاً من أن يقوم المدرس بذلك كله. إن النقطة الأساسية التي يجب تأكيدها هي أن أهداف التعلم المتوقع التوصل إليها قد ذُكرت بوضوح وأن الطلاب يختارون نوع النشاط المناسب اعتماداً على أهداف معلنة أملاً في التوصل إليها.

يجب أن نفترض دائماً أن الطلاب قادة أنشطة بسطاء ولذلك فإن علينا أن نشجعهم كي يُبْقوا أنشطتهم بسيطة من الناحيتين التعليمية التربوية والتقانية. وعلى الطلاب ألا يقدموا أداة تقانة جديدة إلا إذا كانوا واثقين من بقدرتهم على مساعدة زملائهم أعضاء جماعة التعلم على تعلم كيفية استخدامها والانتفاع منها.

التوجيه المناسب وإدارة الوقت

يحتاج الطلاب إلى مزيد من الوقت كي يطوروا الأنشطة التي يقودون، وفيما يلي طريقة مقترحة لتحقيق ذلك:

1- قد يحتاج كثير من الطلاب إلى التوجيه إلى فكرة قيادة نشاط صفي. ابدأ عرض مفهوم الأنشطة التي يقودها الطلاب في بداية المقرر وحضِّر أنواع أنشطة متنوعة طوال المقرر.

2- صف النشاط وصفاً تفصيلياً وحدد مسؤوليات الطلاب التي عليهم التزامها عند تطبيق المنهاج.

3- بعد مضي ربع المدة المخصصة للمقرر، شجع الطلاب على القيام بالأنشطة ضمن فرق ومجموعات.

4- خصص وقتاً -نحو منتصف الفصل الدراسي- وفق تقويم المقرر كي يبدأ الطلاب بإعداد الأنشطة.

5- نظم وقتاً للفرق كي يتبادلوا معك -بصفتك مدرساً- الآراء حول أنشطتهم، وينصح أن يكون ذلك قبل أسابيع عديدة من الموعد المحدد للفريق كي يقود النشاط. ستقوم بمهمة من يسدي النصح لأعضاء الفريق أو مستشاراً لهم كلما دعت الحاجة.

6- ذكِّر الفرق بمسؤوليتهم عن تحضير جماعة التعلم للتعامل مع النشاط الذي سيقومون بأدائه؛ وذلك عن طريق إرسال إعلان يتعلق بذلك عبر منطقة لوح الحوار أو بإرسال رسالة إلكترونية إلى جميع الطلاب في الصف الدراسي.

يتضمن الجدول 1.10 بعض التوجيهات لإعداد أنشطة فاعلة يتولى الطلاب قيادتها.

الجدول 1.10 أسئلة تُعرض للتحقق من مدى فاعلية لعبة أو نشاط يحاكي ما يجري في الواقع			
	نعم	لا	ملاحظات
1- هل أهداف النشاط مذكورة بوضوح في المنهاج ؟			
2- هل يوجد تعليمات لتقويم النشاط؟			
3- هل تم تعريف الطلاب فكرةَ النشاط الذي يقوده الطلاب قبل أسبوعين على الأقل من بدء الطلاب الإعداد والتحضير لهذا النشاط ؟			
4- هل منح الطلاب مدة أسابيع عدة كي يُعدوا النشاط ويجهزوه؟			
5- هل يتيح الموضوع- الذي تم اختياره- للطالب أو للفريق أن يكون مبدعاً في اختياره لهذا النشاط وفي تطبيقه؟			
6- هل تنمّ الدرجة المخصصة للمشاركة عن مدى المشاركة الفعلية في الأنشطة التي يقودها الطلاب؟			

آراء الطلاب في الأنشطة التي يتولى المتعلمون قيادتها

هل يُثمن الطلاب قيادة نشاط ما بالطريقة التي نحن كمدرسين نتمناهم أن ينظروا إليها ويُقدروها؟

وإليكم بعض التعليقات التي صرّح الطلاب بها بعد قيادة نشاط في إحدى المقررات المحوسبة:

لقد شجعني هذا النشاط على أن أعبر عن رأيي بحرية ومن غير تردد أو خوف. إنه من السهل جداً البقاء مجهولاً عند التواصل عن طريق الدردشة. لقد أجبرتني مشاركتي في هذا النشاط على التفكير وعلى التعبير عن أفكاري إلى أعضاء المجموعة كلهم وأتمنى أن أستمر في فعل ذلك في المقررات المستقبلية التي سألتحق بها. لقد تعلمت الكثير من زملائي في الصف. لقد حُضِّرت العروض بعناية فائقة وأُعِدَّت إعداداً جيداً مما أذهلني وأدهشني وسهل بالفعل عملية التعلم لا لمقدمي العروض فحسب بل لباقي الطلاب في الصف أيضاً.

أتمنى أن يدرك معظم المدرسين هذه الأيام حدوث تعلم أكثر بدرجات في أنواع الأنشطة هذه بالمقارنة بالتعلم الذي يحصل في الطرائق التقليدية. إننا لا نهدف إلى أخذ أجزاء من الحصص التي يقودها المدرس أبداً ولكن الطالب يتعلم على مستويات عديدة عندما يتعلم عن طريق هذا النوع من الطرائق التعليمية. أود أن أقول للمدرسين: إذا كان هدفهم أن يجعلوا الطلاب يستوعبون ما يتعلمون فإن اتباع هذه الطريقة يعد أفضل بدرجات كثيرة. وإذا رغب الطلاب أن يصبحوا مشاركين فاعلين فإن عليهم أن يكرسوا كثيراً من طاقاتهم ووقتهم لأداء أنشطة المقرر.

سيؤثر تدريسي في هذا الصف في كيفية استماعي للمواد التعليمية وفي طريقة إجابتي عن التساؤلات في المقررات المستقبلية. لقد خُصص كثير من الجهد والعمل في تحضير ما نود إعطاءه في الخمس والأربعين دقيقة التي كنا فيها نقوم بدور المدرسين. فلقد كان من المهم لنا أن نستحوذ على انتباه الطلاب الآخرين وألا ندعهم يشردون منذ البداية. لن أشعر بالحرج مستقبلاً حين أطلب من الآخرين الحد من ثرثرتهم عندما يحاول المدرسون إيضاح نقطة ما. ويا للأسف، لقد تنازل المدرسون -في التعلم عبر الإنترنت هذه الأيام- عن السلطة وسلموها إلى الطلاب. إنني أعترف أنني قد استمتعت بتلك السلطة في طريقة التعليم التقليدية ولكنه من الصعب الإبقاء على مثل هذه السلطة في التعلم عبر الإنترنت.

لقد كانت توجيهات المدرس واضحة ومباشرة وكانت القيود والعقبات قليلة جداً. لقد حضرت دروساً عديدة شاركت فيها بأنشطة يقودها /يوجهها الطلاب وفشلت فشلاً ذريعاً حيث قام أحد الطلاب بالمطلوب كله ولم يقم الآخرون بفعل أي شيء. وإضافة إلى ذلك، فإنه لا يتوافر غالباً وقت كافٍ من أجل تحضير الأنشطة تحضيراً مناسباً. لقد كنا محظوظين لأننا كنا المجموعة الأخيرة التي طلب منها تقديم العرض حيث أتيح لنا وقتٌ إضافي كي نعد أنشطتنا ونتقنها. وعلى أي حال، فإنني -في المستقبل-

سأتردد كثيراً قبل أن أدافع عن اعتماد الأنشطة التي يقودها الطلاب أو يوجهونها. إنني أدرك أهمية هذه الأنشطة إذا تم أداؤها بطريقة مناسبة ولكنني قد شاركت في كثير من هذه الأنشطة التي فشلت عند التطبيق.

أمثلة على أنشطة يقودها الطلاب

يحتوي هذا الفصل من الكتاب نماذج أربعة من أنشطة حقيقية يقودها الطلاب. لقد طور الطلاب النماذج الثلاثة الأولى الآتية في مقرر تعليمي واقعي. يتضمن كل نموذج من النماذج الثلاثة الأولى الرسالة الإلكترونية الأولى التي أرسلها الفريق القائد إلى باقي أعضاء جماعة التعلم بخصوص الموضوع الذي ناقشه الطلاب في الصف. كما ستلاحظون، فقد استخدم كل فريق أنواعاً عديدة من أدوات التواصل المتاحة (المتزامنة وغير المتزامنة) واستخدموا أيضاً أنواع أنشطة متعددة لتغطية الموضوع نفسه. يبادر المدرس ويبدأ النشاط في النموذج الرابع ولكن يتولى الطلاب قيادة النشاط فيما بعد.

أنشطة يقودها الطلاب: النموذج الأول

المؤلفون: Leslie Bendt, Amber D. Brok, Lorraine Stinson, Jessica Medina

أحييكم جميعاً

إن مشروعنا بسيط واضح مباشر ولإنجازه علينا اتباع بعض الخطوات فقط. أذكر منها:

الخطوة الأولى

اقرأ نص المشكلة التي تم إرسالها إلى شاشة الحوار في الصف الدراسي قبل الجلسة المقررة ليلة الأربعاء. يجب أن تأتي إلى الصف وأنت مستعد لعرض حلول ممكنة لمشكلتنا هذه. عليك التوثق من الانتهاء من قراءة ما حدد لك قراءته في هذا الأسبوع.

الخطوة الثانية

سنطلب منك ليلة الموعد المحدد لتقديم عرضك إلى طلاب صفك أن تذهب إلى الغرفة الملونة التي تجري الدردشة فيها وخُصِّصت لك منذ بداية المقرر. هنالك مناطق منفصلة حيث أتحدث. هذه المناطق مخصصة للغرف الملونة، الحمراء والخضراء والبيضاء.

الخطوة الثالثة

اختر ممثلاً من مجموعتك كي يعرض ردودك في الدقائق الثلاثين الأخيرة من الحوار الذي يجري في الصف. سنزور الغرف الملونة التي أتحدث فيها بينما أنت تجري الحوار.

الخطوة الرابعة

نطلب من كل مجموعة أن تلتقي في الدقائق الثماني والعشرين الأولى من الدرس ومن ثم نطلب منهم الرجوع إلى الغرفة الرئيسة من أجل مشاهدة عرض في الصف. يجب أن يستعد ممثل واحد من كل مجموعة لعرض الإجابات الجماعية اعتماداً على البرنامج الزمني الآتي:

6 – 6.28 مساءً: اجتمعوا من أجل الحوار في غرفتكم الملونة حيث تتحدثون.

6.30 مساءً: عودوا إلى الغرفة الرئيسة. انتظرونا كي نبدأ النقاش.

6.30 مساءً: الفريق الأحمر يترأسه Marsha.

6.36 مساءً: الفريق الأخضر يترأسه Andrew.

6.41 مساءً : الفريق الأزرق يترأسه Marcus.

6.46 مساءً : الفريق الأبيض يترأسه Alija.

6.50 – 7.00 مساءً مخصص لتقديم تلخيص وخاتمة

إن كان لديكم أي تساؤلات نتمنى أن ترسلوها إلى منطقة الحوار في الصف

وشكراً.

الفريق الأول.

أنشطة يقودها الطلاب: النموذج الثاني

المؤلفون: Julie Abouelfatouh, Amy Kinser, Terri Harrison.

أعزائي زملائي في الصف:

إليكم التعليمات التي علينا اتباعها في الصف. لقد تم إرسال هذه التعليمات أيضاً إلى شاشة الحوار المخصصة لهذا الصف.

- أجب عن الأسئلة الواردة في «ختبار أدوار الفريق» الذي يمكنك الوصول إليه على عنوان الموقع [URL] المعطى قبل أن تبدأ الدرس. لقد أذن لنا مصممو هذا الموقع على الشبكة استخدام هذا الاختبار بصفته جزءاً من درسنا المقرر.

- هناك تعليمات محددة على صفحة الشبكة ولكن المهم أن لديك عشرين درجة كي توزعها على كل مقطع من الاختبار. يمكنك إعطاء كل عنصر درجة تراوح بين الصفر والعشرين، ولكن إجمالي الدرجات في كل مقطع يجب أن يساوي عشرين علامة فقط. يجب أن يكون لديك نافذتان مفتوحتان-واحدة للاطلاع على بريدك الإلكتروني وتذكُّر كلمة السر ونافذة أخرى تُجري الاختبار عبرها وتجيب عن الأسئلة. هناك تحذير على صفحة الشبكة مفاده: لا تغلق هذه الصفحة عند الانتهاء من الإجابة عن الأسئلة! ستُعطى- عبر هذا البرنامج- رمزاً لهذه الصفحة إن أغلقتها

فلن تتمكن من الحصول على نتائج الاختبار!

وفيما يلي مثال يبين ذلك

عند الحديث عن العمل ضمن فريق فإن من واجباتي الأهم التوثق من أنني:

1- أنظم أعمال الآخرين في الفريق (أربع درجات).

2- أبحث باستمرار عن المعلومات وأجري الاتصالات التي يحتاجها الفريق (درجتان).

3- أرى أن لكل منا دوراً عليه أداؤه وأنسق بين الأنشطة المختلفة (درجة واحدة).

4- قادر على تنفيذ الأفكار التي أقرها الفريق (أربع درجات).

5- أرى أن أعضاء الفريق يشعرون بالراحة وكأنهم في بيوتهم (لا يعطي درجة).

6- أستخدم سلطتي وقوتي لدفع الفريق إلى الأمام (خمس درجات).

7- أنتج أفكاراً يحتاجها الفريق (درجتان).

8- أفكر بحرص وأحذر من التطورات التي تذهب في الاتجاه الخطأ (درجتان).

إجمالي الدرجات = عشرون درجة.

تظهر النتائج الأدوار الثمانية المختلفة التي تقوم بها. تُعطيك هذه النتائج فكرة عن الأدوار التي تُجيد وتلك التي لا تتقنها.

أسئلة كي تجيب عنها هذا الأسبوع في مجالات اهتمام مجموعتك

1- ناقش نتائج الاختبار مع باقي أعضاء مجموعتك

- ما المجالات التي كنت فيها الأقوى؟
- ما المجالات التي كنت فيها الأضعف؟
- هل هناك أوجه شبه أو اختلاف- جديرة بالاهتمام- في النتائج ؟

2- هل تعتقد أن النتائج دقيقة؟ كيف سيؤثّر ذلك في سلوك أفراد مجموعتك؟

3- كيف ترتبط الأدوار الثمانية التي نوقشت في نتائج الاختبار مع الأدوار التي ذكرت في نص الكتاب؟

4- لِمَ تشعر بأهمية معرفة الأدوار الموكولة إلى أعضاء المجموعة؟

- ابدأ الحوار ليلة الاثنين كحد الأقصى. سيسهل أحد أعضاء فريقنا سير الحوار.

كن مستعداً لتلخيص ما جرى في الحوار الذي شاركت فيه أثناء جلسة الدردشة المقررة يوم الخميس.

obeikandl.com

أنشطة يقودها الطلاب: المثال الثالث

المؤلفون: Leslie Gramaglia, Judy A,Harris,Johann Juste, bill secrest, Kim Parker

مخطط الدرس

الفريق الثاني

I- مقدمة:

بدلاً من القيام بتمرينات كثيرة تركز على المهارات فقد قررنا اعتماد طريقة مختلفة لمناقشة التصميم التنظيمي. والآن وبعد أن قرأت النص والمقالين المحددين لك فإننا حريصون على تعرف آرائك التي تجسدت لديك عن موضوع النقاش.

- لتنظيم آرائك فإننا نطلب منك أن تفتح نافذة المتصفح Browser وأن تسجل إجاباتك عن عشرة أسئلة تصميم تنظيمية وضعناها في موقع على شبكة الإنترنت. سنجيب عن هذه الأسئلة الواحد تلو الآخر وسنطلب منك أن تحصي إجاباتك الصحيحة. عندما تجيب عن كل سؤال من الأسئلة أنت (وكل طالب من الطلاب الآخرين في الصف) فإن بإمكانك أن تضغط على أحد الأزرار وترى إجابات زملائك الآخرين في الصف فوراً.
- لتفادي الازدحام وتفادي الضغط على الخدم عند التصويت فإننا نطلب منك أن تختار رقماً يقع بين الرقم واحد والرقم عشرة بعد قراءة كل سؤال. تمهل وقم بالعدّ حتى تصل إلى الرقم الذي اخترت ثم اضغط على فأرة الحاسوب.
- نتوقع أن تكون النتائج معبرة جداً لأن هذا الموقع على الشبكة قد صمم بحيث يمكنك الإجابة مرة واحدة فقط عن كل سؤال معروض.
- إن الوقت المخصص لهذا الاستفتاء هو ساعة واحدة فقط وهذا يعني أن نتوقف خمس إلى ست دقائق فقط عند كل سؤال وعلينا أن نجيب عن الأسئلة الواردة في هذا الاستفتاء بسرعة.

سنستخدم إجاباتك كنقطة انطلاق لبدء حوار موجز. سيتناوب أعضاء الفريق الخمسة كلهم على أداء الواجبات وذلك بالتعليق وقيادة الحوار بحيث يُجيب كل منهم عن سؤالين. إذا خطر ببالك سؤال أو أردت التعليق بعد البدء بالإجابة عن الأسئلة فإننا نتمنى أن تخبرنا بذلك.

II- الأسئلة

1- يذكر مؤلف الكتاب خمس نقاط رئيسة مشتركة بين التصميم التنظيمي والإدارة. وفق رأيك، ما النقطة الأهم؟

أ- العوامل المتعلقة بالخلفية.

ب- فلسفة الإدارة.

جـ - قرارات التصميم التنظيمي.

د- الثقافة التنظيمية.

هـ - النتائج التنظيمية.

2- تطرّق المؤلفون إلى خمسة نماذج تنظيم «هجينة». وفق رأيك، أي من هذه النماذج هو الأكثر فائدة في الحياة العملية هذه الأيام؟

أ- الخادي.

ب- النَّفل (نبات).

جـ - الدونات (كعكة محلاة مقلية بالدهن).

د – عشيرة.

هـ- معكرونة طويلة رفيعة.

3- أي من نماذج التنظيم «الهجينة» تتوقع أنها ستصبح الأكثر شعبية في العقدين الآتيين؟

أ- الخادي.

ب- النَّفل (نبات).

جـ - كعكة محلاة مقلية بالدهن.

د – عشيرة.

هـ- معكرونة طويلة رفيعة.

4- يذكر مؤلف النص أربع نظم رئيسة لها تأثير في التصميم التنظيمي. وفق رأيك، ما النظام الأكثر أهمية؟

أ – التوظيف.

ب- التدريب.

جـ - المكافأة .

د –معالجة المعلومات/مشاركتها

5- يناقش كُتاب مقال واحد الطريقة التحليلية التي تستخدم لتحليل مفهوم القيادة أو مفهوم التصميم التنظيمي. ما مثالب هذه الطريقة برأيك؟

أ- تحديد الأهداف بدقة.

ب- ثقة زائدة عن الحد المعقول بالأبحاث الأرقام والتحليل المنطقي.

جـ- السماح للمؤثرات الخارجية بالتأثير على التوجه التنظيمي.

د- طريقة «علمية» مبالغ فيها.

هـ -تمييز المتوقع عما هو غير متوقع.

6- يتطرق كاتب مقال آخر إلى حاجة القادة كي يعتمدوا طريقة تفسيرية لتفسير مفهوم التصميم التنظيمي. وفق رأيك، أي من المجموعات الآتية هي الأهم كي يعتمد عليها القائد المكلف بعملية التفسير عند اتخاذ القرارات؟

أ- الموظفون.

ب- الزبائن.

جـ- البائعون.

د- الإدارة في منظمات متشابهة.

هـ- مستشارون/أكاديميون.

7- ما النتيجة الأكثر أهمية التي تنجم عن الإدارة المناسبة التي تعتمد المنهج التفسيري باعتقادك؟

أ- موظفون/ زبائن راضون أو مقتنعون.

ب- هوامش ربح عالية.

جـ- التميُّز بسبب الابتكار والإبداع.

د- مناخ مفتوح يسمح بعرض الأفكار وطرائق التفكير الجديدة.

هـ- تزايد احتمال التكيف مع التغيرات

8 –يقول كاتب أحد المقالات أنه على الشركات أن تكون عملية واقعية حتى تستمر وتدوم. أي عليها أن تجعل العاملين يدركون كيف أن جهودهم تؤثر في الشركة بكاملها. أيٌّ من النقاط الآتية تساعد في جعل العاملين يدركون معنى مصطلح «العملية» بالطريقة الأمثل؟

أ- التعليم أو التدريب التخصصي.

ب- المناخ التعاوني.

جـ- المهمات التي يتم تناوب أدائها.

د- جعل كل الموظفين يقومون بخدمة الزبائن.

هـ- مشاركة وتكامل العمال وأرباب العمل في اتخاذ القرارات.

9 – ما هي برأيك العقبة الأصعب التي تواجه مؤسسة ما تسعى كي تصبح مؤسسة «عملية»؟

أ- التوجه نحو الأرباح.

ب- النفور التقليدي من الزبون.

جـ - عدم رغبة المديرين في تقاسم السلطة.

د- النزعة العامة نحو رفض التغيير.

هـ- مناخ التواصل الضعيف.

10 –ما هو برأيك السبب القاهر الذي يُجبر المؤسسات على اعتماد توجه "العملية"؟

أ- التنافس الشديد بين المؤسسات.

ب- قناعة العامل المتزايدة بضرورة هذا النهج.

جـ- تحسن روح التعاون بين المؤسسات.

د- الأفعال المشجعة.

هـ- الإبداعات المشجعة.

III – كلمة شكر وخاتمة

إننا نقدر جهود الطلاب الذين شاركوا في هذا التمرين ونتمنى أنهم قد اكتسبوا منه المعرفة واستمتعوا بأدائه.

- سنترك نتائج الاستفتاء متاحة لكل من يرغب الاطلاع عليها ثانية.
- إذا كان لديك أي تساؤلات أخرى عن أي من النقاط التي ذكرت أو عن كيفية إعداد استفتاء تفاعلي خاص بك، أخبرنا بذلك عبر البريد الإلكتروني أو عبر مكتب الكلية.

مرة ثانية لكم شكرنا ونتمنى لكم قضاء أمسية ممتعة.

obeikandl.com

أنشطة يقودها الطلاب: المثال الرابع

المؤلف: Sharon Calhoon، تحمل شهادة الدكتوراه، جامعة Indiana في مدينة Kokomo، البريد الإلكتروني scalhoon@iuk.edu

تعليمات:

يجري الحوار عبر البريد الإلكتروني تماماً كما يجري الحوار في غرفة الصف باستثناء أنه بإمكانك المشاركة في الحوار في الوقت الذي يناسبك. أرسل ما لديك من أسئلة وتعليقات إلى منتدى الحوار لمناقشتها فور الانتهاء من قراءة المادة التي طُلب منك قراءتها.

إنني لا أدير هذا الحوار ولكنك تديره! إنك مسؤول عن عرض الأسئلة، عن الإجابة عن تساؤلات الآخرين، عن اقتراح موضوعات للنقاش، عن ضمان بقاء الحوار ممتعاً يركز على التعلم ونو مستوى أكاديمي يشبه مستوى الحوار الذي يدور في الكلية. الرجاء أَنْهِ حوارك المحدد لهذا الأسبوع مساء يوم الإثنين. [**ملاحظة**: الرجاء التزام ذلك إذا بدأت بالوحدة الدراسية الجديدة يوم الأربعاء] .

لا تدخل الرسائل التي ترسل مباشرة في تقويم حوارك قبل البدء بوحدة دراسية جديدة. وبهذه الطريقة سيتاح لنا يوم كامل كي نغطي أي نقاط لم تستوفِ النقاش قبل أن نبدأ الوحدة الدراسية الجديدة. سيتم تقويم مشاركتك اعتماداً على المعيار الآتي:

- ثلاث درجات: شارك مشاركة كاملة، كانت أسئلته وتعليقاته تعج بالأفكار وتصيب المطلوب مباشرة، أدرك حقوق الآخرين واحترمها.عليك المشاركة بالحوار طوال يومين منفصلين- على الأقل- في الأسبوع كي تمنح ثلاث درجات.
- درجتان: شارك أحياناً أو إن ما أرسله لم يكن غنياً بالأفكار أو لم يكن متسلسلاً بنحو جيد، كانت أسئلته وتعليقاته عموماً مناسبة ولكن غير مترعٍ فيها ولا تنم عن مستوى مطالعاته أو مدى الاهتمام بهذا النشاط.
- درجة واحدة: كانت المشاركة محدودة جداً واقتصرت على الموافقة على تعليقات الآخرين أو كانت التعليقات فظة أو غير مناسبة.

تعليق المؤلف على النشاط

إنني لا أُنظِّم الحوار، عندما أفسح المجال أمام الطلاب كي يتحدثوا عما هو ممتع أو مربك لهم فإنهم يشعرون بالمسؤولية عن تعلمهم ويبدو أنهم يحصلون على المزيد من الفائدة من الحوار الذي يشاركون فيه. لقد قال لي أحد الطلاب:

«لقد ظننت أنني قد استوعبت هذا الفصل من الكتاب استيعاباً جيداً إلى أن سألني أحدهم سؤالاً فكان علي أن أعود إلى الكتاب كي أجد الجواب وبعدها أدركت أنه قد فاتني الكثير في القراءة الأولى».

عندما ينظمون الحوار فإنني أدرك أكثر ماذا علي أن أفعل لمساعدتهم على تعلم المادة الدراسية. وإنني أؤكد لهم أنني سأراقب حوارهم في حقب متقاربة للتحقق من أنهم لا يُضَلِّلون بعضهم بعضاً.

إنني أشجع الطلاب على تنبيهي (بالكتابة إلي مباشرة) عندما يحاول أن يساعد بعضهم بعضاً على استيعاب فكرة ما ويفشلون في ذلك لأنني لا أستطيع التنبؤ متى سيكون هؤلاء الطلاب عاجزين عن الإجابة. وإذا حدث عكس ذلك فإنني لا أتدخل في الحوار. وعندما أكتب بالفعل عن موضوع ما فإن ما أكتبه يبدو على أنه عبارة «ختامية» أي بمعنى «أن الخبير قد تكلم أخيراً» سواء قصدت ذلك أم لم أقصد.

- على الطلاب أن يشاركوا طوال يومين منفصلين كي أحقق أن ما يجري هو بالفعل حوار حقيقي.عليهم أن يجيبوا عن أسئلة وأجوبة بعضهم بعضاً لا أن يتدخلوا لمجرد التدخل ولا أن يكتبوا بعض السطور ومن ثم ينسحبون.
- تؤلف الدرجة المخصصة للحوار عبر البريد الإلكتروني جزءاً مهماً من درجة التقويم الأخيرة مما يحفز الطلاب بالتأكيد على المشاركة. تُقَيَّم مشاركة الطلاب أسبوعياً (أو بعد إنهاء وحدة درسية). وقبل حساب العلامة النهائية فإنني لا أدخل علامة المشاركة الدنيا في حساباتي (في حال واجه الطلاب مشكلات تقانية، كانوا مرضى أو أسباباً أخرى) مما يخلصنا من شكاوى الطلاب عن عدم قدرتهم عن الحصول على درجات عالية بسبب ظروف خارج حدود سيطرتهم.

المراجع

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals.* New York: Longman.

Bonk, C., & King, K. (1998). *Electronic collaborators.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., & Bruner, J. S. (1989). On interaction. In M. H. Bornstein & J. S. Bruner (Eds.), *Interaction in human development.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Bruner, J. (1966). *Toward a theory of instruction.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Burns, A. C., & Gentry, J. W. (1998). Motivating students to engage in experiential learning: A tension-to-learn theory. *Simulation and Gaming, 29,* 133–151.

Chamberlain, R., & Vrasidas, C. (2001). Creating engaging online instruction. *Proceedings of the 17th Annual Conference on Distance Teaching and Learning. Madison, WI: University of Wisconsin System.* 79–83.

Collison, G., Elbaum, B., Haavind, S., & Tinker, R. (2000). *Facilitating online learning: Effective strategies for moderators.* Madison, WI: Atwood.

Dewey, J. (1997). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education.* New York: The Free Press. (Original work published 1916)

Dick, W., Carey, L., & Carey, J. (2000). *The systematic design of instruction* (5th ed.). Boston: Addison-Wesley.

Draves, W. (2000). *Teaching online.* River Falls, WI: LERN Books.

Gagne, R., Briggs, L., & Wager, W. (1992). *Principles of instructional design* (4th ed.). Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

Gagne, R. M., & Driscoll, M. P. (1988). *Essentials of learning for instruction* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Harasim, L. H., Hiltz, R., Teles, L., & Turoff, M. (1996). *Learning networks: A field guide to teaching and learning online.* Cambridge, MA: MIT Press.

Jeong, A. (2001–2003). The Forum Manager. http://bbproject.tripod.com/ForumManager/index.htm. Updated Dec. 7, 2002.

Jeong, A. (2003). Sequential analysis of group interaction and critical thinking in online threaded discussions. *American Journal of Distance Education, 17*(1), 25–43.

Johnson, M. (October 1998). *Article for School Times* [Online]. Retrieved 2/02/00. Available: http://www.ash.udel.edu/incoming/mjohnson/article1.html.

Kearsley, G. (2000). *Online education: Learning and teaching in cyberspace.* Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

Knowles, M. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (2nd ed.). New York: Association Press.

Mantyla, K. (1999). *Interactive distance learning exercises that really work.* Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

Mentkowski, M., & Associates. (2000). *Learning that lasts: Integrating learning, development, and performance in college and beyond.* San Francisco: Jossey-Bass.

Meyer, K. (2002). *Quality in distance education: Focus on on-line learning.* San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning.* San Francisco: Jossey-Bass.

Norris, D., Mason, J., & Lefrere, P. (2003). *Transforming e-knowledge.* Ann Arbor, MI: Society for College and University Planning.

Palloff, R. M., & Pratt, K. (1999). *Building learning communities in cyberspace: Effective strategies for the online classroom.* San Francisco: Jossey-Bass.

Palloff, R. M., & Pratt, K. (2001). *Lessons from the cyberspace classroom: The realities of online teaching.* San Francisco: Jossey-Bass.

Palloff, R. M., & Pratt, K. (2003). *The virtual student: A profile and guide to working with online learners.* San Francisco: Jossey-Bass.

Piaget, J. (1969). *The mechanisms of perception.* London: Routledge & Kegan Paul.

Romme, G. L. (2002). *Microworlds for management education and learning* [Online]. Available: http://www.business.ltsn.ac.uk/events/BEST%202002/Papers/Romme.PDF.

Salmon, G. (2002). *e-tivities: The key to active online learning.* London: Kogan Page.

Silberman, M., with K. Lawson (1995). *101 ways to make training active.* San Francisco: Pfeiffer.

Simonson M., Smaldino, S., Albright, M., & Zvacek, S. (2000). *Teaching and learning at a distance: Foundations of distance learning* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Smith, P. L., & Ragan, T. J. (1999). *Instructional design* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Society for the Advancement of Games and Simulations in Education and Training (2002). *The Society for the Advancement of Games and Simulations for Education and Training—Homepage* [Online]. Available: http://www.simulations.co.uk/sagset/sagset2.htm.

Vygotsky, L. S. (1981). *The genesis of higher mental functions.* In J. V. Wertsch (Ed.), *The concepts of activity in Soviet psychology.* Armonk, NY: Sharpe.

Watson, G., & Groh, S. (2001). Faculty mentoring faculty. In Duch, B., Groh, S., & Allen, D. (Eds.), *The power of problem-based learning*. Sterling, VA: Stylus.
Wedemeyer, C. (1981). *Learning at the back door*. Madison: University of Wisconsin Press.
Weigel, V. B. (2002). *Deep learning for a digital age*. San Francisco: Jossey-Bass.
Weimer, M. (2002). *Learner-centered teaching*. San Francisco: Jossey-Bass.

Additional Resources

Association of Business Simulation and Experiential Learning
http://www.coe.tamu.edu/edtc/edtc/resources/Org/ABSEL.html
Game Development Search Engine
http://www.gdse.com
Rubrics and Online Surveys
http://www.nova.edu/~burmeist/rubrics.html
Teacher Helpers
http://school.discovery.com/schrockguide/assess.html
WWW 4 Teachers
http://4teachers.org/profd/assessment.shtml#tracks