الفصل الرابع

التركيز على أهمية بذل الجهد

إن التركيز علىٰ أهمية بذل الجهد ضروري لزيادة الإنجاز والتشجيع علىٰ التعلم وتقليل المشاكل السلوكية بين الطلاب الذين يخفون ضعفهم الأكاديمي. معظم الطلاب الذين يقدِّمون أنفسهم بشكلٍ غير محبَّبٍ سواءً من خلال نقص الدافع عندهم أو من خلالِ سلوكٍ غير مناسب هم يخفون قلقهم بشأنِ ضعفِ أدائهم الأكاديمي. إنهم باختصار يعتقدون أنهم غير قادرين علىٰ النجاح وهم عادة يربطون النجاح بالقدرة وليس بالجهد. لقد بيَّنت أبحاث كارول دويك Carol Dweck أن هؤلاء الطلاب يعتقدون أن الذكاء صفة ثابتة وهو العامل المسؤول عن النجاح أو الفشل (ذُكرت في آذار / مارس Azar 1996) بالمقابل يعتقد المتعلمون الناجحون عادة أن جهدهم هو العامل الأساسي الذي يحدِّد نجاحهم. إن النتيجة النهائية هو أنَّ الكثير من الطلاب الذين يفشلون هم ببساطة لا يحاولون الاجتهاد لأنهم يعتقدون

obeikandl.com

أنهم ولو بذلوا مزيداً من الجهدِ فإن إنجازهم لن يتحسَّن. علىٰ الرغم من صعوبة دفع هؤلاء الطلاب لبذلِ مزيدٍ من الجهد فإنَّ هناك العديد من التقنيات التي يمكن تطبيقها في الصف والتي تؤتي ثمارها عندما يتمُّ التركيز علىٰ العلاقة بين الإنجاز والجهد.

ابنِ علىٰ الأخطاء أو الأسئلة الصحيحة جزئياً

إن الأخطاء هي أدوات تعليمية قوّية إذا نُظِر إليها كوسائل للتشخيص وليس للتقييم. يستطيع المدرِّسون في المدرسة أن يستفيدوا من أخطاء الطلاّب لتحسين التعليم عندما ننظر إلىٰ هذه الأخطاء علىٰ أنها جزء من عملية البناء وليست دليلاً علىٰ الفشل. يقول المربي القدير مادلين هنتر أن الأجوبة الخطأ يمكن احترامها بالإشارة إلىٰ الجزء الصحيح منها. علىٰ سبيل المثال «لم يكن لينكولن الرئيس الأول لكنك محقٌّ في كونه رئيساً» أو «جوان، لقد قمت بعملٍ رائع فيما يتعلق بأربعةٍ من أجوبتك، إنها تدلُّ علىٰ فهمك للجزء الأول من القصة، انظر إلىٰ اقتراحاتي المتعلقة بالأجوبة الأربعة التالية وسترىٰ كيف سيصبح موضوعك أفضل».

في النقاشات والمواضيع التي تُطرح في الصف يمكن استخدام الأخطاء لمعرفة كم من التعليم ما زال يلزم و / أو كم يجب تطوير عملية التعلُّم. علىٰ سبيل المثال «هيثر، لقد ساعدني خطؤك علىٰ فهم الحاجة إلىٰ شرح هذا المفهوم بشكل

أوضح، أظن أن الآخرين يحتاجون إلى التوضيح أيضاً، شكراً على المساعدة» إن تقدير المجهود هو الخطوة الأولى نحو التحسين.

اقتراح يُخبر الأطفال دائماً أنه لا بأس من أن يخطئوا لأنهم سيتعلمون بهذه الطريقة. ومع ذلك فنحن غالباً ما نكافئ فقط الأجوبة الأفضل أو الأداء الأفضل. إذا أردنا من الطلاب أن يصدِّقوا أننا فعلاً نشجعهم على التعلم من أخطائهم يجب أن نوضح لهم فوائد هذه الأخطاء عندما يقعون فيها. عوِّد نفسك على شرحِ ما تعلِّمه الأخطاءُ دائماً. وإليك اقتراحاً يبيِّن كيف تشرح ذلك بالتسلسل:

1 ـ لقد أبديتَ (الطالب) فهما جيّداً لِـ (ابدأ بالنقطة التي ذكرها الطالب ويظهر فيها نوع التفكير الذي تبحث عنه).....

2 ـ إن خطأك يذكرنا جيداً بِـ..... (اعطِ تفسيراً أو معلومةً جديدة تساعِدُ على فهم أمرٍ ما من خلال الخطأ).

3 ـ الآن وقد فَهمتَ الأمر بشكلٍ أفضل أودّ أن تقوم بتمرينٍ أو تمرينين (اعطه مشاكل معينة ليقوم بحلِّها).

4 ـ هنِّئ الطالب عندما يظهر التحسُّن.

مكِّن الطالب من إعادة الدراسة والامتحان والمراجعة

نادراً ما تحقق المحاولة الأولىٰ الغاية النهائية. إن الكتَّاب يعدِّون عدة نسخ قبل إرسالها للنشر، والمهندسون يراجعون ويدقّقون تصميم الجسر قبل أن يبدأوا بالبناء، والمحاسبون يراجعون دفاترهم بحذر. إن التحسّن هو علامة أكيدة علىٰ بذل الجهد. علىٰ الرغم من صعوبة قياس الجهد إلاّ أنَّ تخصيص مرحلة منفصلة لبذل الجهد تُبرزُ أهمية العمل علىٰ تنمية الإمكانيات الذاتية. من الواضح أن ازدياد علامة الامتحان يشير إلىٰ التحسن ويمكن استخدامه كمؤشِّر علىٰ بذل الجهد. كما يمكنك أن تستخدم طريقة العصف الدماغي مع طلابك لتحديد مؤثِّراتٍ أخرىٰ تبيِّن لطلابك أهمية التحسن بالنسبة لك.

من غير الواقعي أن تتوقع من طلابك أن يعطوك أفضل ما عندهم دفعةً واحدة. إن تمكين الطلاب من إعادة الاختبارات ومراجعة المشاريع والمواضيع والتجارب استجابةً للتقييم الراجع من قبل أساتذتهم أو الطلاب الآخرين يشجعهم علىٰ بذل الجهد وَيحسِّنُ عملية التعلُّم.

صحيح أن الالتزام بمنهاج دراسي قد يكون مناسباً في بعض الأحيان إلاّ أنَّ إضافة خيارات الإعادة والمراجعة يُفهم الطلاب كيف أن جهدهم يمكن أن يؤدي إلىٰ تحسين إنجازهم. من الطبيعي أن يكون هناك توازن مناسب بين منح الطلاب

الفرص لتحسين إنجازهم وتوضيح المسؤولية. على المعلِّمين أن يخبروا طلابهم ما الذي يجب عليهم أن يحسِّنوه وكم من الوقت يجب أن يستغرق ذلك. على سبيل المثال: إذا كانت الوظيفة المدرسية تستغرق عمل فصل كامل يجب أن لا تُقبل قبل يومٍ واحدٍ من انتهاء الفصل. يجب أيضاً عدم تشجيع الطالب على المماطلة وعدم بذل الجهد الكافي في المحاولات الأولى.

obeikandl.com

اقتراح لتشجيع الطالب على بذل الجهد في وقتٍ مبكّر يمكنك أن تدع الطلاب يجمعون علامات في (حسابٍ بنكي) للوظائف التي تُنجز بشكل مبكر ومُتقن. هذه العلامات يمكن أن تعوِّض نقصاً في علامةِ وظيفةٍ أو اختبار فيما بعد بشرط أن تتجاوز حدّاً معيناً.

هناك خيار آخر وهو أن تعطي قيمة لتحسن الأداء أقل بقليل من قيمة الإنجاز الذي يقوم به الطلاب لأول مَرَّة ودون تأخير. مثلاً: إذا كانت علامة الطالب الأولى 50٪ والثانية 80٪ يمكنك أن تنقص 20٪ ما بين الامتحان الأول وامتحان الإكمال (في هذه الحالة الفرق ما بين الامتحان الأول والثاني هو 30 نقطة فإذا ضربناه بـ 20٪ ستكون النتيجة ست نقاط) وستكون نتيجة الطالب 74٪. بإمكانك أن تستخدم طريقة العصف الذهني مع زملائك أو طلابك للخروج بأفكار تبرز أهمية تحسن الطالب.

افصل بين الجهد والإنجاز عند تحديد درجة الطالب

إن درجة الطالب لا تعطينا صورة مفصلة عن أدائِه لأنها تحاول أن تغطّي عدة متغيّرات في درجة واحدة (مارزانو Marzano، 2000). إن الدرجات تصبح أكثر تأثيراً وتكتسب قيمة تشجيعية عندما نَفْصِلُ ما نقيّمه من خلال التفصيل. إن الطلاب

يحافظون على اندفاعهم أكثر عندما يعرفون ما هي نقاط قوتهم وما هي حاجاتهم.

يمكن إعطاء درجتين منفصلتين: واحدة للإنجاز والأخرى للجهد المبذول. على سبيل المثال: تمثل علامة الإنجاز درجة التمكّن من الموضوع والتي تظهر بقياس النتيجة كإجراء امتحان معين أو إنجاز وظيفة أو المعالجة الشاملة لموضوع ما. إنها تقيِّم ما الذي تعلَّمه الطالب. أمّا درجة الجهد المبذول فهي تقيّم كيف كان أداء الطالب أثناء عملية التعلُّم وهي تعتمد على عوامل كالمشاركة والوظائف. بما أن الهدف الأساسي من إعطاء درجة معينة للطالب هو تزويده بتقييم راجع يلخص نقاط قوَّته وما يحتاجُ إليه فإن النظام الذي يفصل بين تقييم الإنجاز وتقييم الجهد يُعطي تقييماً راجعاً أكثر شمولية.

اقتراح ضع قائمة بكل العناصر التي تستخدمها لتحديد درجة الطالب. بعد وضع القائمة اسأل نفسك ما هي العناصر التي تقيس ما الذي تعلمه الطالب وتلك التي تركِّز أكثر على أداء الطالب أو سلوكه أثناء عملية التعلم بإمكانك أن تستخدم العناصر التي وضعتها تحت عنوان ماذا تعلَّم الطالب لتحديد درجة الإنجاز والعناصر التي وضعتها تحت عنوان كيف تعلم الطالب لتحديد درجة الجهد المبذول.

obeikandl.com

شجِّع كل طالب على تحسين شيئاً واحداً صغيراً كلَّ يوم

اجعل كل طالب يحدِّد شيئاً واحداً صغيراً يقوم بعمله كلَّ يوم (أكاديمي أو اجتماعي أو عاطفي) بحيث يساعده على تحسين أدائه لعملٍ ما أو يجعل العالم مكاناً أفضل. كأمثلة على ذلك: حلُّ مسألة رياضية أو أكثر من مسألة إضافية تجاهل الرغبة في الشجار، تحية شخص لا نتحدث إليه عادة. إن الاحتفاظ بسجلٍّ للأداء يبِّين التقدم قد يكون أمراً مساعداً.

ابدِ قليلاً من الاهتمام

من المحزن أنَّ الكثيرين منّا مشغولون بحياتهم الشخصية إلى درجةٍ لا يدركون معها أهمية التأثير الذي تتركه دقائق قليلة من الاهتمام في الآخرين. عندما يعيدُ إليك الطالب وظيفة أنجزها أو عندما يقوم بامتحانٍ ما أعطه النتيجة بسرعة. إنَّ التأخر في إعطاء التقييم يقلِّل كثيراً من معناه. وفي الحقيقة عندما ينتظر الطلاب أكثر من 3 أيام لأخذ التقييم فإن ذلك يقلِّل من تأثيره المهم على عملية التعلّم. عندما يطلب منا صديقٌ أن نقرأ له شيئاً ما ألا يرغب في معرفة رأينا في أسرع وقتٍ ممكن؟ أَلاَ نقدِّر أولئك الأشخاص الذين يجيبون على مكالماتنا أو أسئلتنا بسرعة ونغضب من الأشخاص الذين يعاملوننا بشيء من اللامبالاة؟

سأذكر قصة حدثت مع أحد أبنائي توضح أهمية الاهتمام

بالآخرين. يعمل ابني مذيعاً رياضياً وهو مندفعٌ جداً ويريد أن يشقَّ طريقه في مجالٍ يكثر التنافس فيه.

غالباً ما يرسل الباحثون عن عمل مئات الطلبات آملين أن يزعج شخصٌ ما نفسه بالنظر إلى طلباتهم ويطلب مقابلتهم.

يدفع مقدِّم الطلب نفقات إرساله ونفقات السفر للمقابلة. لقد كان ابني آخر من قدم الطلب في كثيرٍ من الأحيان ومع ذلك تمَّ اختياره لمنصبٍ ذي أجرٍ مرتفع. على الرغم من خيبةِ أمله عندما لا يحصل على العمل إلاَّ أنَّ أكثر ما كان يحبطه خلال تلك المرحلة هو نقص الاهتمام. لقد كانت طاقته ودافعه وثقته بنفسه تتناقص عندما لا يتلقَّى رسالة شكرٍ على تقديمه طلب للعمل وغالباً ما كان يقود سيارته لمسافاتٍ طويلة على حسابه الخاص دون أن يتلقَّى مكالمة بسيطة أو رسالة تبين له أنه لم يكن الخيار الأول. من المهم جدّاً أن نتذكر أنَّ الاهتمام بالآخرين ومراعاة مشاعرهم هو أداة أساسية لتشجيعهم ودفعهم إلى العمل.

اقتراح فكِّر في كل الإيماءات البسيطة التي تعبر عن الاهتمام والتي تقدِّرها. قد تجد أمراً قيّماً أن تسمع كلمة لطيفة أو أن تأتيك مكالمة من والدة طالب تشكرك فيها على شيءٍ قدَّمتَهُ لطفلها. أو أن تسمع كلمة شكرٍ من طالب أو موجِّه. وفِّر لطلاَّبك

تعاطفاً واهتماماً وانظر كيف سيزيد ذلك من حافزهم سوف يرغبون في البقاء بقربك.

ضع لسلوك اللامبالاة في إطار جديد لتشجّع على بذل الجهد

لدينا فرصة أفضل لحثّ الطالب على بذل الجهد عندما نعلمه أنه أكثر أهمية من العمل الذي يقوم به. صحيحٌ أنَّ السلوك له عواقب لكنَّ الحافز يزداد عند الطالب عندما يعلم أننا نهتم به أكثر من اهتمامنا بعمله. إن تغيير طريقة تفكيرنا يؤدي غالباً إلى سلوكٍ أكثر تأثيراً في الآخرين. إن التحدي الماثل أمامنا يكمن في تحديد الجوانب الإيجابية في سلوك الطالب وتشجيعه من خلالها على فعل المزيد.

على سبيل المثال: إذا أعاد الطالب وظيفةً أُعطيت له مكوَّنة من عشرة أسئلة وقد أجاب على سؤالين منها بإمكاننا أن نركِّز أكثر على السؤالين اللذين أجاب عليهم أكثر من تركيزنا على الأسئلة الثمانية الأخرى. باستطاعتنا أن نقول: «وليد، لقد أجبت على هذين السؤالين بشكلٍ ممتاز. أهنئك على ذلك. أخبرني كيف تعاملت مع هذين السؤالين وما الذي فعلته بحيث جاءت إجاباتك ناجحة بهذا الشكل؟ لو أنك أجبت على الأسئلة الباقية كيف كان بإمكانك استخدام تلك المهارات التي تحوزها؟».

بإمكاننا أن ننتبه إلى أن الطالب الذي يأتي دائماً متأخِّراً

خمسة دقائق عن الدرس الذي يستغرق خمسين دقيقة يحقق حضوراً مقداره 90٪ من وقت الدرس أي ما يعادل A أو A- على أيِّ مقياسٍ آخر يقيس إنجازاً ما. عندما نرى الأمر بهذه الطريقة نستطيع أن ننظر إلى الطالب نظرة أكثر إيجابية.

مثال: «مريم، ربما كنتُ أصرُّ عليك دائماً لكي لا تتأخري، ولكن عندما فكَّرتُ في الموضوع وجدتُ أنك تتواجدين في الصف في معظم الوقت. إنني أفتقدك عندما تتأخرين ولذلك أصرُّ عليك أحياناً. حتى لو لم تكوني متهمّة بالدرس فإنَّ حضورك مهمٌّ لأن ذلك سيرشدني إلى أنَّ الطلاب الآخرين قد يكونوا قد مهتمِّين أيضاً. لذلك إذا وجدتِ طريقةً تمكِّنكِ من الحضور على الوقت فإني أحب أن أراكِ. وإذا لم تتمكَّني من ذلك وكان أفضل ما يمكنني الحصول عليه هو أن تتأخري لمدة خمس دقائق فأعتقد أنه يجب عليَّ التعايش مع ذلك. على جميع الأحوال، استمرِّي في الحضور».

يمكن أن تنهي كلامك بعاقبةٍ ما للتأخر إذا كان ذلك مناسباً (مثال: مريم، إليك إنذار التأخر لهذا اليوم).

اقتراح ابحث عن أمرٍ إيجابي تشارك به الطالب ضعيف الاندفاع قبل أن تركِّز على العواقب. على سبيل المثال: إذا حصل الطالب على درجة رسوب في امتحانٍ ما، استجب لذلك بقولك «خالد، لقد

أتيتَ وقمت بالامتحان ولا شك أن ذلك استغرق منكَ جهداً. إنني متأكد أنك لو بذلت جهداً أكبر في الدراسة قبل مجيئكَ لإجراء الامتحان في المرة القادمة فإنك ستحصل علىٰ درجةٍ أفضل».

اطلب الأشياء الصغيرة أولاً

يميل الناسُ عادة إلىٰ التصرف وفقاً للطريقة التي ينظرون بها إلىٰ أنفسهم. لذلك إذا أردتُ من طالبٍ أن يستجيب لطلبك فإنَّ فرصتك في تحقيق ذلك ستكون أفضل إذا طلبت منه أمراً بسيطاً ثم زدتَ صعوبة الأمور التي تطلبها منه بالتدريج وبنيت طلباتك بناءً علىٰ استجابته للطلبات السابقة. علىٰ سبيل المثال: «فريد، لقد سعدتُ بسماع أفكاركَ في الصف اليوم. يبدو أنَّ لديك الكثير من الأفكار حول عدة أمور وأقدِّر لك عرضَ بعضها في الصف».

اقتراح ركِّز علىٰ النجاحات الصغيرة وابنِ عليها. حدِّد التصرفات التي تريد من الطالب القيام بها بشكلٍ أكثر تكراراً (مثال: أريد من فريد أن ـ بشكل أكثر) عندما تلاحظ ما يدل علىٰ القيام بهذه التصرفات الإيجابية اشكر الطالب وشجعه.

اجعل تعهد الطالب ببذل الجهد مكتوباً ليصبح التزاماً

هناك الكثير من الأبحاث التي تظهر تعميق الالتزام والعمل

به عندما تكون الأهداف والوعود والخطط مكتوبة. ليس صدفةً أنَّ معظم العقود تُكتب وتُوقَّع من قبل الأطراف الذين وافقوا على الالتزام بها.

اقتراح: بإمكانك أن تبتكر بعض الاستمارات البسيطة وأن تجعل الطلاب يستخدمون هذه الاستمارات لكي يشاركوك في التفاصيل الأساسية للقرارات التي اتخذوها. انظر (الجدول رقم 1) هناك خيار آخر وهو أن تطلب من الطلاب أن يذكروا كل أفكارهم المتعلقة بزيادة الجهد. اطلب منهم أن يكتبوا هذه الأفكار بحيث يمكن أن تتذكر بشكلٍ صحيح ما الذي وافقوا عليه.

obeikandl.com

عقد لزيادة الالتزام

1 ـ ما الذي يمكنك فعله لتصبح أكثر نجاحاً في المدرسة؟

.....

.....

2 ـ ما هي خطتك لبذل مزيد من الجهد لتصبح أكثر نجاحاً؟

.....

.....

3 ـ ما هي العقبات التي تقف في وجه خطتك للنجاح؟

.....

.....

4 ـ ما هي الطرق التي تستطيع بها تجاوز هذه العقبات؟

.....

.....

5 ـ كيف يمكنني أنا أو الأشخاص الآخرين في المدرسة أن نساعدكَ علىٰ تنفيذ هذه الخطة بنجاح؟

.....

.....

6 ـ ما هي العواقب العادلة التي ستصيبك إذا لم تنجح خطتك؟

.....

.....

توقيع الأستاذ توقيع الطالب

obeikandl.com

اعطِ سبباً لبذل الجهد

هناك قاعدة معروفة في السلوك الإنساني وهي أننا عندما نطلب من شخصٍ ما أن يُسدي إلينا معروفاً تكون فرصتنا في النجاحِ أفضل إذا أعطيناه سبباً لذلك. قامت عالمة النفس الاجتماعي إيلين لانغر (1989) بتجربة بسيطة طلبت فيها طلباً صغيراً من مجموعة من الناس يصطفون في المكتبة في انتظار دورهم لاستخدام آلة تصوير الأوراق. عندما طلبت منهم أن يسمحوا لها بالتقدم بدون إعطائهم سبباً لذلك بقولها «عذراً، لديَّ خمسة أوراق للتصوير، هل يمكنني استخدام آلة التصوير؟» استجاب لها 60٪ من الواقفين وعندما أعطت سبباً لطلبها وقالت «عذراً، لديَّ خمسة أوراق للتصوير، هل يمكنني استخدام آلة التصوير لأنني في عجلةٍ من أمري» استجاب لها 94٪ من الواقفين. والمثير للدهشة أنه حتىٰ عندما لم تقدِّم سبباً وجيهاً عندما قالت «عذراً، هل يمكنني استخدام آلة التصوير، لديَّ بعض الأوراق للتصوير» استجاب لها 93٪. هذه النتائج تشير إلىٰ أننا عندما نعطي الطالب سبباً للطلب الذي نطلبه منه فإن احتمال استجابته لنا يكون أكبر حتىٰ لو لم يكن السبب وجيهاً. يجب أن تدرك أن تزويد الطلاب بجوابٍ علىٰ سؤال (لماذا) وهو السؤال الذي يردِّده الطلاب عادة يقوِّي من تأثيرِ كلامنا عندما نخبرهم ما الذي يجب عليهم فعله وكيف يجب أن يفعلوه.

اقتراح ضع قائمة بالواجبات اليومية التي يقوم بها الطلاب في الصف (وظائف بيتية، وظائف في الصف، والنشاطات الروتينية في الصف). تدرّب على إعطاء هذه الواجبات مع ذكر سبب للطلاب (قوموا بحلِّ خمس تمارين في الضرب لأن هذا هو الحد الأدنى من التمارين الذي يمكننا من تذكُّر طريقة حَلّ تمارين الضرب).

احتفل بإعطاء النتائج ونهايات الفصول الدراسية

شجِّع الاحتفال الفردي والجماعي بإنجاز الأهداف المحدَّدة. على سبيل المثال «إن مارك وكوان وكابِل وكيشا قد أتقنوا جدول الضرب. دعونا نصفِّق لهم» قد يكون أمراً مشجعاً أن نهنِّئ مجموعة من الطلاب أو الصف بأكمله عند تحقيق إنجاز معين «رامز، لقد كانت دروساً صعبة عن الجزيئات. لقد أحضرت قالب كاتو رسمت عليه بعض الجزيئات لنحتفل بالانتهاء من هذه الدروس».

obeikandl.com

أسئلة للتأمل

1 ـ لماذا برأيك يكون الكثير من الأطفال متحمسين للدوام في المدرسة ثم يفقدون حماسهم واندفاعهم عندما يكبرون.

2 ـ بالنسبة للطلاب الغير مندفعين في الصف ما الذي يحفِّزهم برأيكِ في الأماكن الأخرىٰ؟ إذا لم تكن متأكِّداً يمكنك أن تسألهم عن الأمور التي تحفِّزهم خارج الصف وفيما إذا كان بالإمكان تطبيق هذه الأمور في الصف.

3 ـ عندما تصادفك تحديات معينة في حياتك ما الذي تفعله عادةً لتضاعف من جهدك لكي تتجاوز هذه التحديات.

obeikandl.com