

الفصل السادس -

اسلوب التدعيم

أوضحنا في الفصل السابق أن الاقتداء كاسلوب لتغيير سلوك فرد معين أو خلق سلوك آخر لديه ، بحاجة الى أسلوب آخر متمم له وهو أسلوب لعب الأدوار . فقد أشرنا الى أن أسلوب لعب الأدوار انما يتيح للفرد ان يعيش الظروف النفسية والاجتماعية التي يمكن في ظلها الترغيب في السلوك الجديد - وهو امر لابد منه اذا ما كان لبرامج تعديل السلوك ان تؤتي ثمارها .

وما قيل بالنسبة لأسلوب الاقتداء يقال هنا أيضا بالنسبة لأسلوب لعب الأدوار . فأسلوب لعب الأدوار بحاجة هو أيضا لأسلوب آخر متمم له . فأسلوب لعب الأدوار وان أتاح الفرصة للفرد لكي يصدر السلوك المرغوب ، فانه بحاجة الى أسلوب آخر يتيح امكانية الاستمرار لهذا السلوك المرغوب - وهذا الأسلوب الآخر هو أسلوب التدعيم .

ومن أبرز دعاة هذا الأسلوب (أسلوب التدعيم) هو سكينر Skinner استاذ علم النفس في جامعة عارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية وصاحب نظرية التشريط الأدائي . ومفاد هذه النظرية هو أنه اذا ما ارتبط منبه مدعم (مكافأة أو اثابة) بحدوث سلوك معين ، فان هذا من شأنه أن يدعم هذا السلوك بعد ذلك . ومن ثم فانه يمكن تلخيص نظرية سكينر في هذه المعادلة البسيطة :

سلوك يصدر + تدعيم لهذا السلوك = تكرار لهذا السلوك .

وتنبئنا هذه النظرية عنى عدد من الأسس لها أهميتها في السياق الحالى الخاص بتدعيم سلوك مرغوب ، واطفاء (التخلص من) سلوك غير مرغوب . ويمكن تلخيص هذه الأسس على النحو التالى :

١ - ان معظم سلوكنا هو سلوك منبعث . أى أنه في كثير من الأحيان قد يصعب علينا تحديد الأسباب الدافعة بنا الى اتيانه . وعدم معرفتنا بأسباب اصدارنا أو اتياننا بالسلوك لا تعجزنا عن تكرار هذا السلوك .

فما أن يصدر السلوك ويعقبه التدعيم لعدد من المرات حتى يزيد تكرار هذا السلوك .

٢ - أن التدعيم الفوري للسلوك عقب صدوره وخاصة في المراحل الأولى من بدء إصدار السلوك من شأنه أن يدفع الى تكرار هذا السلوك بدرجة اكبر من تكراره اذا ما انقضت فترة بين حدوث السلوك وتلقى التدعيم .

٣ - أن تكرار السلوك من جانب الفرد لا معنى له في حد ذاته دون ارتباطه بتلقى الانتابة أو التدعيم ، ففضل التكرار وفائدته انما يتمثل في إتاحة الفرصة لتلقى التدعيم ، وبمعنى آخر ، أن تكرار السلوك دون التدعيم مآله في نهاية المطاف أن يطفئ ، الاستجابة .

٤ - انه ليس من الضروري بعد أن تكون الاستجابة (السلوك) قد رسخت لدى الفرد أن يثاب الفرد في كل مرة تصدر عنه هذه الاستجابة . فعلى العكس من ذلك كما يرى سكينر - أنه لا يجب بعد رسوخ الاستجابة أن يكون تدعيمنا لها مستمرا ، بل يجب أن يكون بين الحين والحين فقط ، فمن شأن هذا - على حد رأيه - أن يزيد مقاومة الاستجابة للانطفاء . ولكي نزيد الأمر وضوحا بالنسبة لهذه النقطة ، علينا أن نبرز بعض الأسس الفرعية الخاصة بها ، ونقدم مثالا يوضحها أيضا .

يقول سكينر ان قياس قوة الاستجابة أو السلوك انما يتحدد من خلال ثلاثة مؤشرات :

(أ) السرعة التي تتم بها الاستجابة .

(ب) تكرار الاستجابة .

(ج) مقاومة الاستجابة للانطفاء .

فسرعة الاستجابة هي مؤشر واضح للاستعداد للاستجابة - فكلما زادت السرعة التي تصدر بها الاستجابة في موقف معين ، عنى ذلك

رسوخ الاستجابة لدى الفرد ، كما أن التكرار الذى تحدث به الاستجابة انما ينطق أيضا برسوخها ، فتكرار الاستجابة يعنى تمكنها من الفرد .
وأخيرا فانه كلما صمدت الاستجابة ، أى استمرت فى الحدوث فى ظل عدم وجود تدعيم لها (مقاومة للانطفاء) عنى ذلك قوة لهذه الاستجابة .

وبعد أن عرفنا هذه المؤشرات الفرعية الثلاثة دعنا الآن ننظر من جديد فى الأساس الرابع ، وهو التدعيم بين الحين والحين بعد اكتساب الاستجابة ، من خلال مثال يوضحه .
فإذا ما تعود المروءس فى كل مرة يصدر فيها سلوكا معيناً أن يثاب من قبل رئيسه . . . وأتى موقف أصدر فيه هذا السلوك ولم يتلق اثابة ، فمن شأن هذا أن يجعله يعيد النظر فى هذا السلوك فوراً .
فخبرته مع رئيسه هى التدعيم دائما . . . وكان لسان حاله فى هذا الموقف أن يقول : « ربما لم يعد رئيسى مهتما بهذا السلوك ، فلابد إذن من التوقف عن هذا السلوك » .
أما إذا كانت خبرة المروءس هى أنه أحيانا لا يتلقاها ، فمن شأن هذا أن يجعله يعاود إصدار السلوك حتى إذا لم تحدث الاثابة فى موقف من المواقف . ومن ثم ، فإن مقاومة الاستجابة للانطفاء (عدم الصدور) انما تزداد فى ظل التدعيم المتقطع وليس الدائم . ومن جديد علينا ان نذكر بأن هذه الصيغة لا تكون مجدية الا بعد أن يكون السلوك قد اكتسب استقراره ورسوخه .

وهذا الأساس انما يترجم الطابع المعتاد للحياة اليومية . فالمقامر انما يستجيب لسنوات لاغراء السباقات ، على الرغم من أن التدعيم الذى يأخذ شكل الحصول على كسب ما من وراء هذه السباقات (جائزة أو ربح) نادرا ما يحدث .
والحياة العادية مفعمة بالآلاف من الأمثلة عن الاثابات المتقطعة . فالموظف فى عمله يحصل على علاوته فى فترات دورية ، وسيدة المنزل لا تتوقع المديح من أفراد العائلة على كل وجبة شهية تصنعها لهم ، كما أن العالم أو الفنان قد يستغرق فى عمله لسنوات طوال باعتراف يأتية فقط بين الفينة والفينة .

٥ - إن الاثابة أو المكافاة لابد وأن تتناسب مع ما يسعى الفرد

اليه - بمعنى آخر ، لابد وأن تتسق مع حاجته ، فدوافعنا للسلوك حق مختلفة : فهناك من يسعى الى التدعيم المادى كالحصول على المكافاة المالية ، وهناك من يسعى الى التدعيم الاجتماعى مثل المدح والتصديق على شرعية سلوكه .

٦ - وتأسيسا على الأساس الخامس يبنى الأساس الحالى : نحن نختلف كأفراد فيما ننظر اليه على أنه أمر مثير . فما قد يراه شخص معين على أنه مكافأة أو إثابة ، قد يراه آخر على أنه لا يمثل بالنسبة له أمرا ذا أهمية . وهذه الاختلافات فيما بيننا كأفراد انما تنأتى من اختلافنا فيما بيننا من حيث تاريخنا الشخصى وما مررنا به من خبرات معينة وطبيعة التنشئة الاجتماعية التى دمغت اشخاصنا بطابعها . وهذه النقطة انما تجعل من الضرورى ربط الحوافز التى يتلقاها الأفراد بحاجاتهم وما يتطلعون اليه - فكل فرد لابد وأن يثاب بما يراه مثيرا .

٧ - ان العقاب ليس بالطريقة الملائمة لمنع حدوث سلوك غير مرغوب ، ووجهة نظر سكونر فى هذا انما تتحدد من خلال عدد من الاعتبارات ربما كان من أهمها اثنان :

(أ) اننا عندما نعاقب شخصا على اتيانه سلوكا غير مرغوب ، فقد يؤدي به هذا - فى أفضل الظروف - لأن يكفّ هذا السلوك ، ولكن هذا لا يعلمه ما هو السلوك المرغوب . ومن ثم ، فان العقاب ليس أسلوبا للتعليم . . . حيث من المفروض فى موقف التعليم أن يخبر الشخص بما هو ملائم قبل أن يعاقب على ما هو غير ملائم .

(ب) ان العقاب بوصفه أمرا منفردا لن يتلقى العقاب انما يجعل جزءا من هذا التنفير ينسحب على الفرد مقدم العقاب - بمعنى آخر ، يصير مقدم العقاب مصدر تنفير ومبعث كراهية للشخص الذى يتلقى العقاب . وهذا ليس بأسلوب سليم للتعليم - فليس هدفنا التعلم أن يحول المعلم الى موضوع كراهية . . . حيث سيتأتى عن ذلك بالقطع كراهية لعملية التعلم بكاملها

٠٠ ومن ثم نكون قد خسرنا الموقف بكامله : المتعلم (كمستجيب لعملية التعليم ، والمعلم كمعلم ، وعملية التعليم كأسلوب ايجابي وليس سلبيًا .

٨ - ان الاستجابة غير المرغوبة يمكن اخمادها عن طريق عدم تدعيمها ، في الوقت الذي تدعم فيه استجابة أخرى غيرها مرغوبة .

٩ - ان التشريط الأدائي انما يقضى كصيغة تعليمية بضرورة احداث التعلم على مراحل . فليس من اليسير دائما تعليم سلوك بكامله في موقف واحد نظرا لتعقيد بعض ضروب السلوك وتركيبها من عناصر مختلفة . ولذا فانه من الأسلم بمنطوق هذه النظرية أن نجزئ السلوك الى عناصره الصغرى ، ونمكن الفرد من أن يصدر أحد عناصر السلوك ثم نثيبه عليه الى أن يدعم هذا السلوك ويرسخ لديه ، ثم نعلمه جزءا آخر مبنيا على العنصر الأول ونثيبه عليه الى أن يرسخ أيضا . . وهكذا الى أن يتسنى تمكن الفرد من السلوك الكلى بأكمله . وهذه العملية يسميها سكينر بالتقريبات المتتابة او تشكيل السلوك .

١٠ - ان المنبهات المدعمة (مكافأة) كالنقود مثلا اذا ما ارتبطت بمنبه آخر محايد فان هذا المنبه الآخر يصبح مدعما . . حيث أن الاقتران بين كلاهما انما يجعل الخصائص الايجابية للمنبه الأول تنسحب على المنبه الثانى . ومثالنا على هذا النقود ذاتها . . فلم يكن بإمكان النقود أن تصبح مدعما الا من خلال ارتباطها بأشياء أساسية كإمكانية الحصول على الطعام والشراب والكساء عن طريقها . وإذا ما توقفت قدرة النقود على أن تمكننا من تلبية حاجتنا الأساسية توقفت قدرة النقود على أن تصبح مثيبيّة لنا .

هذه هي الأسس التي تقوم عليها نظرية سكينر في التعلم . وهى أيضا الأسس التي عادة ما نجد لها فعالة في كثير من المواقف من حيث ارسائها لنموذج سلوكى نرغبه . . وعلينا الآن أن ننظر في كيفية الاستفادة منها في ترسيخ السلوك الذى بدأ السيد/أحمد في إصداره .

أوضحنا في الفصل السابق أنه بعد مرور السيد/أحمد بخبرة لعب الأدوار تكون لديه اتجاه الرجوع الى مروهوسيه بغية الاستغادة مفهوم . ومحال لهذا الاتجاه أن يستمر الا اذا حقق للسيد/أحمد عائدا معيننا ينظر اليه بمنظور الاثابة . ومن ثم فاذا كان لنا أن نرسخ هذا الاتجاه لديه فعلينا أن ندعمه له كلما صدر عنه ، وخاصة في المراحل الأولى من بروزه لديه . وعلينا أيضا أن نخطر في نوع الاثابة التي يريدها السيد/أحمد . . فلا بد لهذه الاثابة أن تتسق وطبيعة ما يسعى اليه السيد/أحمد . فاذا كان يسعى الى مكافاة مالية فلا بأس من منحه اياها ، واذا كان يسعى الى التقدير ، فلا بأس من ذلك أيضا ، فمن شأن هذا في النهاية أن يجعلنا نحقق ما نصبو اليه منه . كرئيس للعمل يدير عمله بكفاءة نرجوها وبظروف نفسية فتمناها له .

وجدير بالذكر أن هذا الأسلوب وان اعتمدت عليه بعض الهيئات والشركات في الولايات المتحدة الامريكية مثل شركة فورد ، وبنك تشيس مانهاتن وشركة ويستنجهوس (Huse, Et. Al, 1975, p. 69)

اعتمادا كاملا فنحن نسطره هنا كاسلوب متمم للأسلوبين السابقين الإشارة اليهما : الاقتداء ، ولعب الأدوار . فمن خلال الاقتداء يعرف الشخص ما هو واجب عمله . ومن خلال لعب الأدوار يتسنى له معرفة الظروف النفسية والاجتماعية التي تجعل لما هو واجب عمله منطقته الوجداني . ومن خلال التدعيم لما يصدر من سلوك يمكن لهذا السلوك أن يكتسب رسوخه واستقراره ، كما يمكن له أن يصدر مستقبلا بتكرار أعلى .

وربما ساعدك على أن تتصور فاعلية هذا الأسلوب أن ترجع الى خبرتك الشخصية لكي تتبين فيها الأسس العشرة لنظرية سكينر .

الأساس الأول :

سجل احدى الخبرات التي وجدت فيها نفسك قد أصدرت سلوكا فكان له من خلال ما أعقبه من تدعيم تكراره الأكبر بعد ذلك .

الخبرة :

السلوك الذي أصدرته :

التدعيم الذي حصلت عليه :

الأساس الثاني :

سجل هنا إحدى الخبرات التي مررت بها وأصدرت من وحيها سلوكاً
لم يتسنى له الاستمرار لاقتناده التدعيم الفوري •

الخبرة :

السلوك :

طول الفترة التي انقضت بين إصدارك للسلوك وحصولك على المكافأة •

واذكر لنا أيضاً خبرة مررت بها وأصدرت من وحيها سلوكاً أعقبه
تدعيم فوري فتسنى لهذا السلوك الاستمرار معك كنمط معتاد •

الخبرة :

السلوك :

الأساس الثالث :

سجل هنا خبرات مررت بها كنت تصدر من وحيها سلوكا بذاته
لا حساسك بارتباط هذا التكرار بمكافأة معينة أو اثابة من نوع معين .

الخبرات :

الأساس الرابع :

سجل هنا خبرة مررت بها لم تتلق فيها تدعيما مستمرا لسلوك تصدره
وظل هذا السلوك معك رغم عدم تدعيمه بصفة مستمرة .

الخبرة :

السلوك :

أسباب استمرار السلوك معك كما تتصورها :

الأساس الخامس :

سجل هنا خبرة مررت بها أصدرت من وحيها سلوكا معيناً وتلقيته عليه تدعيماً ٠٠ ومع ذلك فلم يتسن لهذا السلوك الاستمرار ، نظراً لتدعيمه بشكل لا يتناسب مع ما كنت تأمله .

الخبرة :

السلوك الذي أصدرته :

التدعيم الذي تلقيته :

التدعيم الذي كنت تأمله :

الأساس السادس :

قم بمحاولة استقرائية لنفسك ، وحاول من خلالها أن تتبين كيف تختلف أنت عن غيرك فيما تسعى إليه من أهداف في الحياة مقارنة بأهداف الآخرين ، وكيف يملئ عليك هدفك المتميز منظورا مختلفا فيما يمكن أن يكون مثيبا لك .

الأساس السابع :

سجل لنا خبرة مررت بها تضمنت اصدارك لاستجابة غير مرغوبة وتلقيت عليها بالتالى عقابا من أحد رؤسائك أو ذويك من ذوى التأثير عليك ، ومع ذلك لم يكن لعقابك أثر فعال فى اخمد هذه الاستجابة لديك .

الخبرة :

السلوك غير المرغوب :

نوع العقاب :

تأثير العقاب عليك :

ما الذى تتصور انه كان من الممكن أن يكون أسلوبا ناجحا فى الغاء هذه الاستجابة ؟

الأساس الثامن :

سجل لنا خبرة مررت بها كانت تتضمن اصدارك لاستجابة غير مرغوبة، ونسنى لك في اطار هذه الخبرة أن تدرك أن الاستجابة كان مصيرها الى الاخمد نظراً لعدم تدعيمها ، وتدعيم أخرى غيرها .

الخبرة :

الاستجابة غير المرغوبة التي أخدمت :

الاستجابة الأخرى التي ظهرت بدلا منها نتيجة لتدعيمها :

قارن أيضا بين هذه الخبرة وما أفصحت اليه من اخمد استجابة غير مرغوبة ، والخبرة السابقة عليها مباشرة من حيث ضعف تأثيرها في هذا الاتجاه .

الأساس التاسع :

قم بعملية تحليل لأحد ضروب السلوك المركب الى عناصره البسيطة *
وانصح عن امكانية تعليمه للأفراد على مراحل ، وكيف يمكنك أن تستخدم مبدأ التدعيم كمعين لك في هذا الاتجاه .

(*) استعن في هذا بمادة الفصل الثاني والثالث .

السلوك المركب :

عناصره البسيطة :

رتب هذه العناصر البسيطة من حيث درجة تركيبها بالنسبة لبعضها البعض ، بدءا بأقلها تركيبا الى أكثرها تركيبا .

- اختر العنصر الأول الذي تبدأ بتعليمه .

(تأكد أنك أثبتت الفرد على تعلمه)

- العنصر الثاني ، فالثالث ، فالرابع

(تأكد أيضا أن كل عنصر انما يؤدي تعلمه الى امكانية تعلم العنصر
اتلاحق)

الأساس العاشر :

اكشف من خلال خبرة مررت بها كيف أدى ارتباط شيء رغبت فيه
بشيء آخر محايد الى أن أصبح الشيء المحايد مرغوبا لك .

الشيء المرغوب أصلا :

الشيء الذى كان محايدا :

بعد كم من المرات أدى الارتباط بين الشيئين الى جاذبية الشيء المحايد؟ :

هذا هو أسلوب التدعيم كما صغناه لك فى أسسه العشرة ، وكما حاولنا
أن نجعلك تتبينه فى خبرتك الخاصة . وهو الأسلوب الذى رأينا فى اطار
تناولنا له امكانية تدعيمه لسلوك السيد/أحمد .

ولكى نسترجع سويا الصورة العامة للأساليب الثلاثة السابقة كأساليب
مكملة لبعضها البعض يمكننا القول ثانية بأن الاقتداء هو أسلوب ممكن
لايضاح ما يجب أدائه من سلوك ، وأن أسلوب لعب الأدوار هو أسلوب
ممكن لمعيشة المحددات النفسية والاجتماعية للاتيان بالسلوك المرغوب
اجتماعيا ، وأن أسلوب التدعيم هو أسلوب ممكن من اكساب ما يمكن اصداره
من سلوك مرغوب الاستمرار من خلال منطق الاثابة .

ويبقى علينا أن نشير الى ما يجب عمله حتى يتسنى للسلوك المرغوب
أن تكون له عموميته عبر المواقف المختلفة وبأشكال مختلفة . بمعنى آخر ،
إذا أمكن لنا من خلال الأساليب السابقة أن نجعل السيد/أحمد غير مستبد
مع مروضيه العاملين معه فى قسمه ، فكيف نجعله غير مستبد فى تصرفاته
مع أشخاص آخرين خارج حدود قسمه أو حتى خارج حدود مكان عمله ؟ .
الاجابة على هذا التساؤل هى موضوع الفصل السابع .