



دولة إسرائيل
وزارة التربية والتعليم
الإدارة التربوية
قسم أ التعليم الابتدائي

الاحتواء على أرض الواقع

نشرة مرشدي الاحتواء - عدد 6

مارس (آذار) 2016

التعلم من النجاحات

البركة والنجاح

كلمات: رامي ليف

حتى تلاحظ الأمور الجميلة
حتى تتقبل الخير والشر
والقبول والعطاء بابتسامة وسلام
لاكتشاف مصدر الفرح في قلبك
العالم الداخلي
هو قوتك
إذا أعطيته قليلاً
سيكون كل شيء بالنسبة لك!
لتحظى بالبركة والنجاح، أتمنى لك كل الخير
لتحظى بالبركة والنجاح دون حدود
أيام من السعادة والسلام
وضوء للروح !!
ستحدث التغييرات وسيتم فتح الأبواب
وسوف تعرف النجاحات من الرياح الأربعة
الأطفال العائلة ولكن في القلب تذكر فقط
طريقتك التي تلامس الضوء
العالم الداخلي
هو قوتك
إذا أعطيته قليلاً
سيصبح كل شيء بالنسبة لك!
طوبى لك، طوبى.

لكي تنجح يجب على رغبتك في النجاح ان
تفوق خوفك من الفشل

هناك شخص يغفر

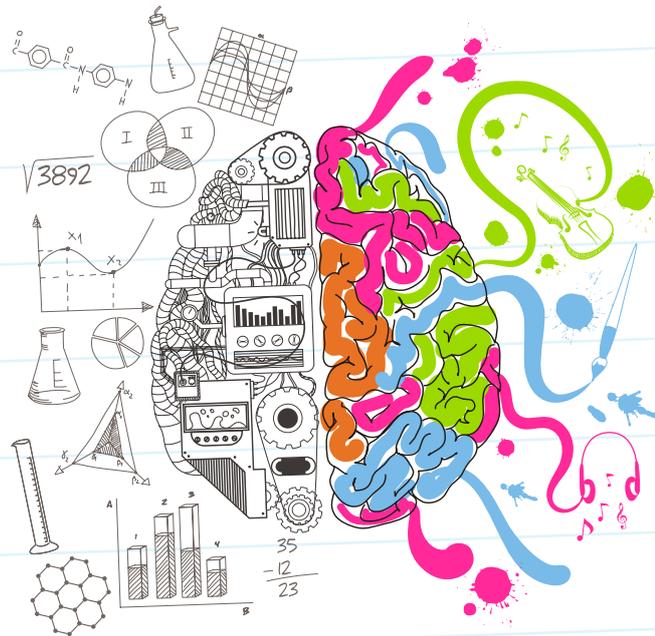
كلمات: ياردين بن كوخافا

هناك شخص يغفر كل الأخطاء
شخص الذي يرسل المزيد من الفرص
الذي يؤمن بأننا لن نضيع فرصتنا
الذي يحب الشخص الذي يجيب وأكثر منه الذي يسأل
هناك من يحافظ على النائمين
على الضائعين، على الغرباء
هناك أولئك الذين زالوا يرون نهاية النفق
الذي يرسل الخير لمحبة الشر
هناك من يصنع الحب
شيء الذي يلتقط النية الجيدة عن الطريق
هناك من يوجه السفن إلى الشاطئ
من يتذكر البداية ويعرف النهاية



علم النفس الإيجابي هو مجال بحث الذي يتناول الأداء البشري الأمثل الذي تم تطويره من أجل تحقيق التوازن في الممارسة التقليدية لعلم النفس في الأمراض النفسية والصدمات النفسية وعلم الأمراض. يركز البحث على دراسة نقاط القوة وميزات الإنسان، بالإضافة إلى الظروف والعمليات التي تساهم في الازدهار وتحقيق الأداء الأمثل لدى الأشخاص والجماعات والمؤسسات. يهتم العديد من الباحثين الآن بفهم الجوانب الإيجابية لأداء الشخص النفسي، وليس فقط في جوانبه السلبية. من أجل توسيع نطاق فهم وتطبيق هذه الخصائص على المستوى الفردي والتنظيمي، تتناول البحوث في مجال علم النفس الإيجابي مواضيع مثل السعادة والازدهار والأمل والتفاؤل والمشاعر الإيجابية مثل الفرح والمتعة. وبهذه الطريقة، فإن نهج علم النفس الإيجابي يُشكّل ما يشبه "مركز الرعاية النفسية"، ويستخدم كنهج وقائي نفسي الذي يعزز القوة العقلية والنمو لدى فئة السكان العامة ولدى "الأصحاء" وليس فقط أولئك الذين يطلبون العلاج بسبب تعرضهم لصعوبات أو مشاكل نفسية. في الواقع، أظهرت الدراسات أن التدخلات المهنية في المدارس انطلقاً من نهج علم النفس الإيجابي ساعدت في خلق "لغة" مختلفة وخفضت بنسبة 50% من معدل الاكتئاب مقارنة بمجموعات السيطرة.

من السهل علينا الانتباه للأمور التي نركز عليها وأن نفوت الأمور التي لا نركز عليها، أو التي لا نسأل عنها. هذا هو الحال أيضاً فيما يتعلق بتركيزنا بشكل عام - سواء في نقاط الضعف أو نقاط القوة، في ما "ينجح" أو ما لا يزال بحاجة إلى تصحيح. كلاهما مهم، ولكن التركيز على الأماكن التي تمنحنا القوة يسمح لنا ببناء القوة والقدرة على الصمود وتعزيز قدرتنا على التعامل.



يستند مفهوم التعلم من النجاحات إلى نهج علم النفس الإيجابي

ما هو التعلم من النجاحات؟

- التعلم من النجاحات هو المفهوم الذي يرى في التحليل والفهم العميق للنجاح كأداة قوية للتنمية الشخصية والتنظيمية، بشكل مختلف عن العمليات التي تركز على التحقيق في الأخطاء وال فشل.
- يتبنى المفهوم البحث والتعلم من "مولدات النجاح" بطريقة التي تحول المعرفة الشخصية إلى المعرفة التنظيمية المعمول بها (actionable knowledge)، ليتمكن بذلك التحسين المستمر ويدعم الفرد والموظفين والمؤسسة.
- الهدف هو محاولة فهم ما يمكن إنجازه وتحقيق ما يبدو من الصعب تحقيقه وإنجازه.
- وسيساعد هذا الفهم على تطبيق مولدات الإنجاز في أحداث أخرى في الحاضر والمستقبل.
- يمنح فهم عوامل الإنجاز لمجتمع المتعلمين ولل فرد القوة والشعور بالقدرة ويساعد على توفير استجابة أكثر فعالية للاحتياجات والفرص في البيئة التي يعمل فيها الفرد.



لماذا من المهم التعلم من النجاحات؟

- النجاحات لا تحدث عن طريق الصدفة
- التعلم من النجاحات يبعث على التفاؤل ويزيد الحافز ويشجع الناس على مواصلة التحسن
- التعلم من النجاح يزيد من كمية أصول المعرفة في مجتمع التعلم ويساهم في تجديدها
- التعلم من النجاح يجعل من الممكن تحويل المعرفة الكامنة القائمة إلى معرفة مفتوحة وموجهة نحو العمل
- التعلم من النجاح يزيد من فرص بناء عمل فريق أفضل.

أسس التعلم من النجاحات

- التعلم من النجاحات هو وسيلة، وليس هدفاً
- تقوم المجموعة بعملية التعلم نفسها، وتساعد المرافقة الخارجية فقط في تمكين حدوث عملية التعلم
- تبقى مخرجات التعلم، بما في ذلك أسلوب التعلم، لدى مجموعة المتعلمين وتصبح أصولاً للمعرفة



أهداف التعلم من النجاحات

- تحسين قدرة المجتمع المتعلم على اكتساب معارف جديدة
- تطوير قدرة على العمل في طواقم والتفكير المشترك
- جعل المعرفة الخفية مرئية وموجهة نحو الفعل
- تبسيط وتحسين العمليات





مأخوذ من: دراسة مشتركة لوزارة التربية والتعليم ومعهد بروكديل بعنوان "التعلم من النجاحات كرافعة للتعلم المدرسي"، البرنامج التجريبي 2002-2005

تميل منظمات الخدمات الإنسانية إلى التركيز على الفشل أو الصعوبات بدلاً من الأحداث أو العمليات التي كانت ناجحة. يركز التعلم من النجاحات على تحديد المعرفة الخفية الكامنة في النجاح وتحويلها إلى معرفة "موجهة نحو العمل"، في حين يركز التعلم من الفشل على الفشل، الذي يحول النقاش نحو السلبية ويؤدي إلى تضييع الفرص. في الواقع ومن حيث المنطق الخالص فإن اتباع ما نجح مسبقاً بالفعل يمكن أن يكون أساساً لكسب القدرة على التعرف على ما ساهم في النجاح السابق واستخدامه لتحقيق النتائج.

لقد وضع معهد بروكديل بالتعاون مع وزارة التعليم برنامج "التعلم من النجاحات كرافعة للتعلم المدرسي". الهدف من هذا البرنامج هو إنشاء بنية تحتية لتجديد غرفة المعلمين من خلال: (1) التعلم المشترك المستمر في المدرسة. و (2) بناء الكوادر التعليمية.

ويستند البرنامج إلى أربعة افتراضات: (1) لكل مدرسة كيان مستقل يحدد التحديات التعليمية التي تواجهها؛ (2) كل مدرسة لديها القدرة على مواجهة هذه التحديات في نشاطها التعليمي الذي يرافقه التعلم المشترك. (3) هذا عبارة عن تعلم القائم على "التفكير والتساؤل" (reflection) في الأداء، وبواسطة تحديد أنماط التعلم، وتشجيع النواتج التعليمية؛ (4) في عمل المعلمين، هناك موارد خفية غنية من المعرفة والمهارات الشخصية غير المستخدمة ويمكن للموظفين تحديدها واستخدامها.

يعمل البرنامج في عدد من الدوائر المؤلفة من جميع المسؤولين المعنيين داخل المدرسة وخارجها.

- في الدائرة الداخلية تعمل (1) ورشة عمل التعلم بمشاركة جميع الاطراف المعنيين، مثل المعلمين ومربي الصفوف والمركزين والتلاميذ وأولياء الأمور. (2) "المنتدى الرائد" الذي يرافق ورشة عمل التعلم الداخلي خلال التخطيط والاستشارات والإشراف والتقييم. ويشمل هذا المنتدى مدراء المدارس، المشرفين على المدارس، مركزي التعلم ومرافق التعلم الخارجي، وأحياناً أعضاء من طواقم أخرى.
- في الدائرة الخارجية تعمل مراكز البرنامج بتفويض من وزارة التربية والتعليم ومايرز-جوينت-معهد بروكديل، وكذلك مديرة قسم التعليم الثانوي، والمشرفة على التدريبات وغيرهم. بالإضافة إلى عمل دائرة من مرافقي التعلم الذين يشكلون الرابط الرئيسي بين المدارس وقادة البرنامج.





يشمل البرنامج ثلاث طرق متشابكة:

الطريقة الأولى -

"التعلم من النجاحات السابقة - نهج الأثر الرجعي"

1

تم تصميمه من أجل تطوير قدرة المدرسة على التعلم بأثر رجعي من النجاحات. من أجل العمل ضمن هذه الدائرة، يتم عقد ورشة عمل لتدريب المعلمين على تحديد النجاحات في عملهم من خلال "التفكير والتأمل" والتعرف على المكونات التي مكنت النجاح. ويتيح التعلم المشترك تحويل المعرفة الكامنة ("المعرفة المستخدمة") التي تصرف بمساعدتها الموظفون إلى "معرفة مفتوحة" بلغة "الموجهة نحو العمل" والتي يمكن تطبيقها في سياقات أخرى.

الطريقة الثانية -

"الرحلة في أعقاب عملية التعلم - النهج المستقبلي"

2

تهدف إلى تطوير النشاط التعليمي استناداً إلى التحديات التي تطرحها المدرسة والتي تم عرضها على أنها "أسئلة تعلم". وتتناول مسألة التعلم قضية حيوية وغير محسومة التي تقع في لب عمل طاقم المعلمين.

الطريقة الثالثة:

"التعلم عن التعلم: التعرف على أنماط التعلم المدرسي واتباعها"

3

تهدف إلى تحديد وتطوير أنماط التعلم المشتركة والمستمرة في المدرسة. سوف نفحص معاً خلال في ورشة العمل، أيضاً من خلال التفكير والتساؤل، كيف يمكن تطوير التعلم خلال البرنامج، بالإضافة إلى الخطوات التي تتبعها المدرسة من أجل تعزيز التعلم. وذلك أثناء محاولة تحديد الانجازات، أنواع التقييمات، أنماط الحوار وطرق توزيع التعلم.



وصف النهج الرجعي حول التعلم من النجاحات السابقة

تعرض هذه الدراسة وصفاً لنهج الأثر رجعي للتعلم من النجاحات السابقة، والذي يسمح لتحويل المعرفة الضمنية - المتجسدة في العمل المهني المستمر في مجال الخدمات الإنسانية - إلى معرفة مكشوفة، المعروضة بلغة الموجهة للعمل. الافتراض الأساسي في هذا النهج هو أنه بسبب التقسيم التقليدي للعمل بين العاملين في المجال العملي وبين منتجي المعرفة في الجامعات، فإن المعرفة الواسعة المتأصلة في المجال العملي ليست موثقة في المصادر العلمية، وبالتالي فهي ليست متاحة بشكل كاف للإسهام في عملية التدريب المهني. يؤمن نهج التعلم من نجاحات الماضي بوضع الموظفين الميدانيين في المركز وتمكينهم من الاستخلاص من نجاحاتهم أساليب العمل والمعرفة الرئيسية التي قد تساعدهم وتساعد غيرهم. يمكن بهذه الطريقة أن تساهم هذه المعرفة في تطويرهم المهني وفي تطوير التأهب التنظيمي ووضع السياسات التي يمكنها أن تدعم الأشخاص الذين يحصلون على الدعم من مؤسسات الخدمات الإنسانية.

يشمل نهج التعلم من النجاحات السابقة في برنامج "التعلم من النجاحات كرافعة للتعلم المدرسي" ثلاثة مكونات مختلفة ومتكاملة:

1. طريقة بحث "رحلة التعلم من النجاحات" - تشكل هذه الطريقة الأساس العملي لهذا النهج وتهدف إلى مواجهة التحديات التعليمية من خلال توجيه وعي المشاركين في عملية التعلم إلى اتجاهات أو مجالات المحددة وفقاً لمراحل المحددة مسبقاً. وتنطوي هذه الطريقة على عشر مراحل لعملية البحث: (1) وصف السياق التنظيمي؛ (2) تحديد النجاح المناسب للتعلم وتحديد مجال النجاح؛ (3) وصف موجز للنجاح من حيث "قبل وبعد"، (4) تحديد نتائج إيجابية (موضوعية وذاتية) للنجاح، (5) تحديد المنتجات الثانوية السلبية وثن النجاح. (6) التطرق إلى سؤال ما إذا كان هذا "نجاحاً" الذي يبرر المزيد من التعلم؛ (7) تفاصيل الخطوات التي أدت إلى النجاح؛ (8) تحديد نقاط التحول في الوضع "قبل" و "بعد"؛ (9) إنتاج نقاط العمل الرئيسية التي يعتمد عليها النجاح (في المرحلة 7)؛ و (10) تحديد القضايا التي لم يتم حلها لاستمرار التعلم.

2. التعلم من خلال الخطاب التأملي المستند إلى "التمعن والتفكير" ضمن مجموعة المؤلفين من مختلف "الجهات المعنية" - يستند التعلم من النجاحات إلى الخطاب التأملي ضمن مجموعة من الزملاء المكونة من مختلف الشركاء الذين يشكلون جميعاً "جهات معنية" (stakeholders) مباشرين أو غير مباشرين المعنيين بالنجاح. الشركاء ("الجهات المعنية") هم: أ. المبادرون؛ ب. موجه عملية التحقيق. ج. ويشمل المشاركون في النشاط العملاء أو الشركاء مثل التلاميذ والأهل الذي لديهم وجهات نظر مختلفة؛ د. الزملاء المرتبطين بمجالات العمل، حتى لو شاركوا بشكل فعال في النشاط؛ هـ. الأشخاص في مجالات العمل المذكورة والذي يوجد بينهم بحكم عملهم علاقات هرمية (مثل المفتش،





مدير المدرسة، المعلم، التلميذ). وبالإضافة إلى ذلك، لا يمكن أن تتم عملية البحث العاكسة الجماعية للتعلم من النجاحات في المنظمة دون تحديد الظروف التي يمكن أن تدعم وتسهل الحوارات حول النجاحات والتركيز على مختلف الممارسات في المؤسسة. الظروف الضرورية لحدوث ذلك هي: حيز كافٍ من حيث الزمان والمكان، التعلم من الأقران ضمن الحد الأدنى من التسلسل الهرمي، بيئة متعاطفة، التفكير النقدي البناء، واستعداد أعضاء الطاقم لكشف عملهم أمام أقرانهم.

3. توثيق النجاح - من أجل ترجمة "رحلة" عملية البحث إلى معرفة بلغة "المعرفة الموجهة نحو العمل"، تم تطوير "نموذج لتوثيق النجاح"، وهي أداة المعدة لتسليط الضوء على بعض مكونات العمل: المنتج، الثمن، نقاط التحول والأنشطة الرئيسية التي ساهمت في النجاح. هذا عبارة عن مخطط الذي يمكن استخدامه في تحديد كل نجاح بحسب ما يميزه. وبعبارة أخرى، فإن مخطط التوثيق يوجه موثقي نتائج التعلم نحو تحسين المعرفة التي تم التوصل إليها أثناء البحث واستنتاج الإجابات للأسئلة المطروحة في هذا المخطط.

ملخص

توفر هذه الطريقة رافعة لتغيير التفكير واللغة الحوار في المجالات التي تستهدفها، وتطور المهارات ونهج التفكير العاكس الجماعي في عملية تجديد التعلم نحو التجديد التنظيمي المستمر. وذلك من أجل تحديد المنتجات المناسبة للاستخدام التي تتوافق مع رؤية المؤسسة ورسالتها. من خلال عملنا مع المدارس، تعلمنا أن هذه الطريقة ساهمت في تغيير طرق التفكير والحوار في المجالات المقصودة، وطورت مهارات التفكير الانعكاسي الجماعي داخل المنظمة التي تتوافق مع رؤيتها ورسالتها والتي يمكن تحقيقها.

ورشة عمل في غرفة المعلمين - التعلم من النجاحات



ورشة عمل عن التعلم من النجاحات - تعرف على نقاط القوة لديك

ورشة العمل مأخوذة عن مقال "لغة القوى" لتحديد نقاط القوة / معهد غلوب في معظم الحالات عندما نطلب من شخص ما أن "يكشف نقاط ضعفه"، فإنه سوف يعطينا إجابة في غضون 15 ثانية (كحد أقصى). من المرجح أن يحتاج إلى وقت أطول للإجابة على سؤال "ما هو الأمر الذي تتقنه؟" "ما هي نقاط القوة لديك؟" نحن نعرف نقاط ضعفنا أفضل من نقاط القوة لدينا. سوف نحاول اليوم النظر بعمق إلى نقاط القوة لدينا باعتبار أن الطريق إلى تحقيق انجاز مثير في حياة الشخص يبدأ بتحديد وتغذية قواه المتميزة والفريدة.

مسار ورشة العمل:

مقدمة:

الطريقة الرئيسية التي يمكن فيها التأثير على سعادتك هي أولاً وقبل كل شيء معرفة نقاط القوة لديك وتغذيتها والتعبير عنها في جميع مستويات الحياة: الحب والعمل وتربية الأطفال واستخدامها في روتين الحياة اليومي. إن نقاط القوة إيجابية وتوفر شعور بالارتياح. يمكن تحقيق أكبر قدر من النجاح وأعمق درجات الارتياح العاطفي من خلال بناء نقاط القوة بدلاً من تصحيح نقاط الضعف. لدى كل شخص العديد من "نقاط القوة". وهي عبارة عن صفات في شخصية طبيعية لدى والتي يستخدمها ويتمتع بها كل يوم. يعتقد بروفيسور سليجمان بأن استخدام نقاط القوة كل يوم في المجالات الرئيسية للحياة يساهم في نيل الرضا الحقيقي والسعادة.



قائمة نقاط القوة الـ 24

1. الفضول والاهتمام
2. حب التعليم
3. الحكم والتفكير النقدي والانفتاح العقلي
4. الابتكار، الأصالة، والحكمة العملية، وحكمة الشارع
5. الذكاء الاجتماعي، الذكاء الشخصي، الذكاء العاطفي
6. وجهة النظر
7. الجرأة والبطولة
8. الثبات والعناد والاجتهاد
9. الصدق، الموثوقية، الإخلاص
10. اللطف والكرم
11. القدرة على الحب والقدرة على تقبل المحبة
12. المواطنة الصالحة، الوفاء بالواجبات، العمل الجماعي، الولاء
13. الإنصاف والشعور بالعدالة
14. القيادة
15. ضبط النفس
16. الحذر، التقدير، الذكاء
17. التواضع
18. تقدير الجمال والتميز
19. الشكر والاعتراف بالجميل
20. الأمل، التفاؤل، التفكير في المستقبل
21. الروحانية، الإحساس بالهدف، الإيمان، التدين
22. المغفرة والتعاطف
23. المرح وحس الفكاهة
24. الإرادة، العاطفة، الحماس





حدد نقاط القوة ل
ديكاستبيان قصير للفحص
الذاتي

ضع دائرة حول أكثر 5 صفات تميزك.

1. الفضول
2. حب التعليم
3. الحكم والتفكير النقدي
4. الابتكار والأصالة
5. الذكاء الاجتماعي
6. وجهة النظر (القدرة على المراقبة ورؤية الصورة العامة)
7. الشجاعة
8. المواظبة
9. الصدق، الاخلاص
10. طيبة القلب
11. القدرة على الحب
12. المواطنة الصالحة
13. الإنصاف
14. القيادة
15. ضبط النفس
16. الحذر
17. التواضع
18. تقدير الجمال
19. الشكر والاعتراف بالجميل
20. الأمل
21. الروحانية (الاعتقاد بمعنى أعلى للكون)
22. المغفرة
23. حس الفكاهة
24. الحماس

1. تقسموا إلى أزواج واطلبوا من شريككم تعبئة الاستبيان مرة أخرى. حددوا هذه المرة قوى شريككم دون النظر إلى الاستبيان الذي عبأه كل شخص عن نفسه.
2. مقارنة الاستبيانين: إلى أي مدى هناك تطابق بين نقاط القوة التي تعرفتم عليها في أنفسكم، وبين تلك التي حددها شريككم.
3. مناقشة: هل كان هناك ما فاجأكم؟

ملخص مؤقت:

كلما زاد التطابق بين الاستبيانات، كلما ثبت أننا تعمل على إبراز نقاط قوتنا. يعتقد بروفيسور سليجمان بأن استخدام نقاط القوة كل يوم في المجالات الرئيسية للحياة يساهم في نيل الرضا الحقيقي والسعادة.

4. الآن سوف نفحص إلى أي مدى نستثمر نقاط القوة لدينا خلال العمل:

إلى أي مدى تبرز علامات القوة لديك خلال عملك؟

- لو سأل أصدقائك في العمل سيقولون أنك الأفضل في

- أكثر إنجازاتي التي أفخر بها خلال العام الأخير في العمل

- أشعر أفضل في العمل عندما

- متى وفي أي أنشطة تستخدم نقاط القوة لديك؟

- في أي حالات جديدة يمكنك استخدام نقاط قوتك؟

- ما هي الطرق أو العمليات التي يمكنك اعتمادها لاستخدام المزيد من نقاط القوة؟

- هل تواجه مشكلة في أداء إحدى المهام خلال عملك؟ كيف يمكنك استخدام نقاط القوة لتغيير الوضع؟

- كيف يمكنك تطوير دورك للاستفادة بشكل أفضل من نقاط القوة لديك؟

ملخص:

التأمل - لخص لنفسك، هل أنت راض عن درجة التعبير عن نقاط القوة لديك في عملك؟
كاستمرار لعملية التأمل، ما الذي تختار فعله بشكل مختلف صباح اليوم التالي عندما تذهب إلى العمل؟



قصص نجاح من الواقع

قم بتوسيع آفاق وجهة نظر
المسترشد
قصة نجاح
روت سولومون
لواء الشمال

اضغطوا

مثلث التعبير عن العلاقة بين
الاحتواء والإنجازات، وكيفية
النهوض بالإنجازات من خلال
الاحتواء
قصة نجاح
ياسمين أبو مخ
لواء حيفا

اضغطوا

يشبه الشخص الذي يمشي في عالمه في
طريق جيدة أو سيئة بدون مراقبة
الرجل الأعمى الذي يمشي على ضفة
النهر ويعرض نفسه لخطر هائل مؤكد
وهلاكه أقرب من انقاده "(هرمحال)
مرافقة مجموعة من المعلمين من
التعليم إلى التوجيه
قصة نجاح
ميغال حجابي لواء تل أبيب

اضغطوا

كيف تتحول دائرة الغضب والذنب
والفشل إلى دائرة من النجاح
والاتصال؟
قصة نجاح
أورا جليك لواء حيفا

اضغطوا

“

المفتاح للإنجازات الكبيرة والسعادة هو تفعيل نقاط القوة
لديك، وليس تصحيح أخطائك وأوجه القصور. الخطوة الأولى
هي التعرف على نقاط قوتك...

(بروفسور مارتن سليجمان)

”



نظرة على قصة احتواء تنظيمي - استيعاب
60 مهاجراً من فرنسا الذين يشكلون 25%
من إجمالي عدد التلاميذ
قصة نجاح
براخا عنبار لواء تل أبيب

اضغطوا

تنفيذ التغيير التنظيمي وتقديم الدعم
التربوي والعاطفي للمعلمين.
قصة نجاح
داليا ليفي لواء الجنوب

اضغطوا

نماذج في التدريس في عملية
الارشاد
قصة نجاح
أوفيرا يعكوفسون لواء
القدس

اضغطوا

“

"مأساة الحياة الحقيقية لا تكمن في أننا لا نملك جميعاً القوة الكافية، بل في
أننا لا نستخدم نقاط القوة التي لدينا."

Buckingham & Clifton

”



كيف نرشد حول هذا الموضوع...؟

التعلم من النجاح - محادثة تلخيص السنة الدراسية مع الطواقم الرائدة في المدرسة وتستند فكرة محادثة التلخيص إلى نهج الأثر الرجعي للتعلم من النجاحات:

1. وصف السياق التنظيمي: انعكاس لخصائص وطبيعة المدرسة كما تم عرضها بداية العام (حجم المدرسة، خصائص التلاميذ، الموارد الخاصة التي تم عرضها في البداية، هل كان هناك طاقم متعدد التخصصات؟ من شارك فيه؟...)
2. تحديد النجاح المناسب للتعلم وتحديد مجال النجاح: في هذه المرحلة عليكم اختيار النجاح الذي ترغبون في وصفه. اختاروا نوع النجاح استناداً إلى النتائج الإيجابية التي يمكن أن تعزى إلى العمل الموجه لجميع الشركاء في المدرسة وخارجها. وعادة ما تكون هذه الأنشطة المهنية وغيرها من الأنشطة التي ساهمت في دعم استيعاب وتحقيق الهدف.
3. وصف موجز للنجاح من حيث قبل وبعد: تشمل هذه المرحلة وصفاً للحالة قبل الإجراء الذي أدى إلى النجاح ووصف للحالة بعد النجاح. وتشهد هذه الأوصاف على وجود تغيير الذي يعتبر نجاح وأنه تم اتخاذ خطوات للقيام بذلك. صفوا مسار عملكم، مع من التقيتم، والأساس المنطقي وراء الاختيار، تنسيق التوقعات والتغييرات التي قمتم بها على طول الطريق. ما الذي كان موجوداً في البداية وما هو الموجود اليوم؟ (يمكنك استخدام برامج بداية العام والتقارير المؤقت الذي أرسلتموه لي، حيث توجد مؤشرات النجاح بالنسبة للأهداف المحددة).
4. تحديد النتائج الإيجابية (الموضوعية والذاتية) للنجاح: من خلال المراقبة، يفحص الفريق الرائد ويحدد ما هي النجاحات الموضوعية والعملية. يتم فحص النجاحات من وجهة نظر الخبرة الشخصية الوظيفية، وفي ضوء العمليات التي تتم داخل النظام. عند هذه النقطة، عندما تجلسن مام الطاقم الرائد، أسألوهن عن الخطوات التي قاموا بها في هذا المجال التي سببت أو عززت تحقيق النجاح الموصوف. نوصي بتشجيع الطاقم على تفصيل الخطوات التي أدت إلى النجاح، أي: من خلال مراقبة المشاركين في المناقشة أطلبوا منهم أن يصفوا بطريقة ملموسة ومفصلة الخطوات التي اتخذوها خلال العملية التي حدثت قبل وبعد. وفي الوقت نفسه، من الضروري تحديد نقاط التحول بين حالة "قبل" وحالة "بعد" وبعبارة أخرى، عند استعراض الخطوات، يجب أن نحدد نقاط التحول والتي لو لم عندها لم نكن سنحقق هذه النتائج الإيجابية. (أنا أدرك أنه هناك أيضاً نقاط تحول سلبية التي أعاقت العملية، ولكننا سنتطرق إليها في وقت لاحق).

5. تحديد المنتجات الثانوية السلبية وثمان النجاح: تشمل هذه المرحلة تحديد المنتجات الثانوية السلبية الناتجة عن تحقيق التغيير الموصوف في المراحل السابقة. نحن نتحدث هنا عن الضرر للأشخاص الذين خسروا من العملية أو ظلوا في الخلف، أو العمليات التي كانوا غير راضين عنها. ويتم هنا أيضاً تحديد ثمن النجاح من وجهة نظر المدخلات المستثمرة، مثل: الموارد المالية، أو استثمار الوقت والطاقة. لاحظوا أنه يمكننا في هذه المرحلة أن نتطرق إلى الأمور التي لا تعجب المدرسة، ولكننا نصيغ ذلك باستخدام مصطلحات "ثمان النجاح" حتى لا يؤثر التركيز عليها على دراسة الخطوات التي ساهمت في النجاح. هنا، على سبيل المثال، سيكون هناك مجال للحديث عن صعوبة تفرغ الموظفين المعنيين، يوم تدريب غير مناسب، الخ.

6. استنتاج مبادئ العمل الكامنة وراء الخطوات التي أدت إلى النجاح والمساهمة فيه. من بين الأشياء التي تم الحديث عنها قوموا بتركيز الخطوات التي دعمت التعلم والنجاح.

7. السؤال ما إذا كان هذا هو حقاً "نجاح" الذي يبرر استمرار التعلم: في ضوء وصف النجاح وآثاره، جنباً إلى جنب مع الصعوبات التي واجهتنا، يجب علينا توضيح ما إذا كان هناك حاجة للمزيد من التوجيهات. وفي حالة الشك في النجاح، تتم مناقشة المسألة والقرار ما إذا كان يجب الاستمرار أو ما هي الظروف اللازمة لاستمرار النجاح، وما هي المسائل غير القابلة للحل أو المعقدة التي يجب مناقشتها مع المفتش أو أي طرف آخر يمكنه المساعدة.

ملخص:

التعلم من الفشل هو أمر شائع. نحن معتادون أقل على التعلم من النجاح. الصعوبات هي وسيلة للتعلم والتبسيط. نحن نقترح عملية موازية بمشاركة جميع أعضاء طاقم المعلمين. هذا النوع من التعلم يزيد التفاؤل والرغبة في مواصلة التعلم.

كيفية نتعمق في نقاط القوة لدى التلميذ التي يعرضها المعلم أو الطاقم خلال تحليل حالة معينة:

القليل عن العلاقة بين النموذج وتحليل الحالة ونقاط القوة ووظائف المتعلم عندما نتعامل مع معضلة تواجه التلميذ، نميز بين الأعراض والعوامل ونحدد الاحتياجات حتى نصل إلى القصة الأخرى التي تتناول نقاط القوة. عادة ما نطرح السؤال بماذا يتميز التلميذ؟ ما هي نقاط القوة لديه؟ غالباً ما تكون الإجابات المقدمة هي إجابات التي تصف السلوكيات ولكنها لا تتعمق في مجالات الأداء القوية. إجابات مثل "إنه ماهر في كرة القدم"، "رسوماته ساحرة"، "هو يحب المساعدة" جيدة ولكنها ليست مرضية. يساعدنا تحديد وظائف المتعلم البارزة في سلوكيات التلميذ الناجحة على نسخ نقاط القوة إلى مكان آخر أيضاً. بمجرد أن نحدد الوظائف كنقاط قوة، يمكن إنتاج التعلم في بيئات أخرى وفي سياقات أخرى التي تعتمد على نفس الوظائف.

على سبيل المثال، سوف نتوسع في جملة "إنه ماهر في كرة القدم"

هل لدى التلميذ رؤية واضحة للحيز؟ الأداء الحسي الحركي

ما هو الدور الذي يلعبه في الفريق خلال المباراة؟ التواصل على المستوى الشخصي

هل لديه قدرة تخطيط واضحة؟ الأداء المعرفي

هل يظهر التلميذ قدرة تنافسية؟ التعاون؟ العمل ضمن طاقم؟ التواصل على المستوى الشخصي

ما هي نظرتة لنفسه كلاعب كرة قدم؟ الأداء على مستوى معرفة الذات

ما هو مستوى ضبط النفس لديه؟ ما مدى تسامحنا مع الفشل؟ قرار بشأن تحركات اللعبة؟ دور

التوجيه الذاتي في التعلم

كيف يحلل التلميذ التحركات خلال اللعبة؟ أداء إدراكي داخلي

هل يتعلم التلميذ بشكل أفضل أثناء الحركة؟ الأداء الحسي الحركي



الإطراء قبل التعلم

اضغطوا

تفكير إيجابي
"أنا أحب النور لأنه يريني الطريق،
أنا أحب الظلام لأنه يريني النجوم"
(أوج مندياو)

Learning by doing and not teaching

اضغطوا

مورياه طلّمور، مرشدة قطرية
طاقم المرشدين القطريين:
ياغيل جودل، لواء الجنوب
ميخال فرانكل لواء تل أبيب
نركيس شور لواء حيفا
عيديت هوخنبرج، إدارة التعليم في القدس، مانحي
عليزه شايرو لواء الشمال
طوفا ندرل التعليم الديني الحردى
تصميم غرافي جاليت صباغ "تو دو ديزاين"
منشورات قسم المطبوعات، وزارة التربية والتعليم

2016

gov
www.gov.il

הנושא הבא לעלון: מוח, למידה ומה שבניהם

