

## سياقات للتعلم

### الفعال

أربعة نماذج لتمتين الروابط بين

التدريس والمجتمع\*

دوروثي هيثكوت

دوروثي هيثكوت المعلمة والمربية التي قدمت بعضاً من أكثر المساهمات قيمة في تطوير منهجية الدراما في التعليم حتى يومنا هذا. ساءلت هيثكوت عالم السياقات المتخيلة كوسيلة للتعليم، وفي هذه المقالة تعرض باختصار المراحل الأربع في نظريتها وعملها التطبيقي اللذين غيرا الطريقة التي يفهم فيها الكثيرون كيف يتعلم الأطفال، وكيف يمكن أن نوظف الدراما كوسيلة للتعليم. وكما تقترح هيثكوت، فإنها لم ترد أبداً أن تكون مقيدة بأطر الدراما كموضوع منعزل، بل تسعى إلى مساءلة قضايا في العدالة الاجتماعية. تبدأ النماذج الأربعة بعمل الدور في سياق درامي متخيل، وأهمية وجهة النظر الجماعية للمشاركة، ثانياً تصف هيثكوت زيادة إمكانات التعلم من خلال العمل «في دور» عبر «عباءة الخبير»، ومن ثم «تدوير الدور». وأخيراً تتحدث عن أحدث التطورات وهي خلق نموذج لتعلم أقصى من خلال ما يسمى «هيئة المتعهدين». يسيطر على النقاش النظري الحالي حول «التعليم والتعلم» حديث العقل و«التعلم المضاعف» أو «الذكاءات المتعددة» (غاردر). ونقدم هذه المقالة كتوجه بديل للتعلم المضاعف، الذي نعتقد أنه «يؤنس». ونأمل أن تكشف في الأعداد القادمة الاختلافات بين هذه التوجهات المتعددة حول كيف يتعلم الأطفال.

بدأت التفكير فيه لنفسي أضحت لدي أفكار أكثر وضوحاً. هاتان الرؤيتان هما أساس هذه الورقة. بالنسبة لي، النموذج الثاني هو أكثر تنويراً من النموذج الجديد، مع أن الأخير قد يكون أكثر أهمية من أجل ممارسات تعلم فاعل في المدارس مستقبلاً.

- النموذج الأول - الدراما توظف لاستكشاف البشر.
- النموذج الثاني - عباءة الخبير.
- النموذج الثالث - تدوير الدور.
- النموذج الرابع - نموذج هيئة المتعهدين.

لقد أدركت أن كل إستراتيجية كنت قد ابتكرتها في التعليم تبلورت لأنني لا أحتمل أن أكون في موضع «ألمي فيه على الناس». فإن وصلت تلك النقطة أكون قد تجاوزت مبدأ راسخاً في العمق يتعلق باستخدام القوة لعدم المنفعة. قد يبدو كأنه تفكير سام وأخلاقي، ما يعنيه ذلك في أساسه أنه ليس مبنياً على التعاون. ولتحصل على التعاون من الصفوف التي لا تعيرك أي انتباه، فإنك لن تكون رابحاً، بل تحتاج إلى إستراتيجيات واضحة وصادقة تمتن الروابط بدل استشارة الموجهات. وهكذا عندما رأيت اعتمادي على الإستراتيجيات تفحصت النموذج «الجديد» وأدركت أنه تطور طبيعي لكل شيء آخر كنت أفعله لسنوات. أقترح أن أقدم عرضاً للنماذج الأربعة لنشاط المعلم/ الطالب بتوظيف ما كنت دائماً أفكر فيه كنهج دراما، لكن في الحقيقة، فإن الحجر الأساس للنماذج الأربعة هو الاتفاق على العمل من خلال مخيال قصصي مبتكر

أنا بطيئة التعلم. وأميل إلى لحظات الوحي الفجائية التي تلهمني خلال عملي، وتربط ما بين الأشياء بطريقة لم أكن أدركها من قبل. وعندما يحدث ذلك أنزعج لأنني لم أعرف مسبقاً. وبالطبع، يسمح لنا بمرات محدودة من «يوريكا»<sup>1</sup> من أجل أن نبقي متواضعين. وأتذكر هذا الحديث مع غيفن<sup>2</sup>. بدا وكأنه يحلق على كامل مشهد الدراما والتعليم، بينما أنا أدخل النفق كجاسوس يتكشف له الضوء في مساحات مفاجئة.

جاءتني مثل تلك اللحظة من الإدراك عندما كنت أفكر بما عليّ أن أقوله في مؤتمر «غرادغريند» (Gradgrind) في شهر تشرين الثاني العام 1998 ربما يكون من الجدير قوله والاستماع إليه. واعتقدت في ذلك الوقت أنني اخترعت نموذجاً جديداً للتدريس، لكن عندما

ومتفق عليه. المخيال القصصي يتضمن كلمة دراما. إنه يزيد إمكانية الفعل وحتماً تمه النوع الأدبي. لقد تعرض هذا الطيف الأوسع للفعل إلى كثير من النقد، لأنني لم أكن فعلاً غير قادرة على توضيح رؤيتي لكون السياق التخيل يطغى على الدراما.

**النموذج الأول** سيكون مألوفاً بشكل كبير. توظيف الدراما لاستكشاف الناس، سلوكياتهم، ظروفهم، واستجاباتهم لأحداث تؤثر عليهم. النموذج الفني للمسرح، مثل المسرحية، هو نشاط يحقق ذاته: إنه يحقق مستقبله من خلال أفعال صانعيه. وبذلك ففي مستوى أول يصنع المعلمون والطلاب المسرح بشكله الصحيح ويستخدمون الجمهور. ولكن حول هذا النموذج «الخالص» تتطور شبكة من النماذج الأخرى لاستكشاف الناس والأحداث المخترعة من قبل ثقافات ومعلمين متنوعين لخدمة مصالحهم الخاصة ومعتقداتهم. إنه «تحويل الشكل» ويمكن أن يؤقلم نفسه لأشكال متنوعة، لكن هناك عناصر محددة يجب أن تكون حاضرة، إذا كان سيربط مع الدراما، وهذه العناصر هي:

« إنه يشتغل عبر التعاون الاجتماعي .

« إنه يتضمن دائماً استكشافاً «للآن» بشكل فوري، حيث ينخرط المشاركون بأحداث بصيغة المتكلم: أنا أفعل . ذلك عنصر الدراما .

« يجب أن يتضمن مشاركين آخذين بالاعتبار أحد المستويات الثلاثة للسياسات الاجتماعية. سيكولوجية الأفراد لقيادة الفعل، أو الدوافع الأنثروبولوجية للمجتمع، أو السياسات الاجتماعية لكيفية اشتغال القوة. تشكل هذه المستويات الثلاثة المسهل لسير الفعل والمانع له، التي تجعل للعمل معنى لدى المشاركين يتجاوز العادي والروتيني .

« إنه يتطلب دوماً بعض التعديل على السلوك، بحيث لا يختلط السياق التخيل بالطريقة العادية التي يتصرف بها الناس. إنه يتطلب بعض الانتقائية لكن بشكل محدود .

« يجب أن يكون هناك تبيير للحدث، وعادة ما يكون ذلك عبر التوتر المنتج الذي يجب أن يدخل قصداً. وعادة ما يتم ذلك من قبل المعلم في المراحل المبكرة مثلما توضع الغرزة الأولى في قطعة تطريز، ويشتغل حولها الرسم ويتطور على كامل القطعة. في هذا المستوى على المعلم أن يشتغل «صنعة» كتابة المسرحية كحرفي يفهم طبيعة المادة. وأنا أفضل مبدأ «الصنعة» لأنه يؤدي مقصده في فهم جاهزية المادة لاستقبال المحفز. بالفطرة يغير جميع الحرفيين تدخلهم حسب طبيعة المواد التي يعملون عليها. لكن ماذا عن المعلم والطبيعة الاجتماعية والأكاديمية للصف؟ هذا هو لب المشكلة والسبب للحاجة لهذا الطيف الواسع من الإستراتيجيات والمهارات التفاوضية .

تحمي روح الفنان الخشب أو الحجر، وعلى إستراتيجيات المعلمين أن تحمي صفوفهم من الشعور بالتهديد، أو التحديق فيهم أو تعريضهم بطرق سلبية. لقد عرفت دوماً أنه يجب الابتعاد عن هذا بأي ثمن، ولذا بدأت في تطوير هذه الإستراتيجيات التي جعلت بعض المراقبين يظنون أنني أمضي معظم وقت الدرس دون البدء بالتدريس. في الحقيقة، عرفت أنه يجب اكتساب التوافق والاهتمام

بعيداً عن الوقوف استعداداً للأداء. من هنا رسوماتي، أو أن أكون في الدور، أو أن أقرر كيف سيتم حل وضع ما، لكن ليس العملية والوقت للوصول إلى ذلك. لذا، فدروسي حتى في هذه المرحلة تبدو «عودة من الورا إلى الأمام»، أو ثابتة كما يحرك الأطفال في البداية رؤوسهم، ولكن ليس أفقيتهم مباشرة.

أدرك في استرجاع أنني كنت أحضر المادة لتناسب التوتر المنتج، لذا مع الوقت عرفوا ضمناً أن لا شيء سيفشلهم مهما كانوا عديمي الخبرة. ومر دهر قبل أن التقيت برونر،<sup>3</sup> وتعرفت على تخصصه للأيقوني (احصل على الصورة)، والرمزي (أطر الصورة بطرق مألوفة للكتابة والحديث خلالها) قبل أن تندمج في التعبيري (افعلها الآن). إن لزام الحديث خلال هذه المراحل أدى إلى نمو ذخيرة لغتي الإستراتيجية. ومن ثم، فإن انتباهي «للأصوات»، واستخدام الورق، وجميع الأعراف تطورت لحماية عملي بشكل رئيسي في الأنواع الدقيقة الحساسة للدور.

مع ذلك، كان هناك عنصر واحد بدا أنه أتى من اللامكان، لكنني استخدمته في بداية عملي كمعلمة. لقد عرفت أن أطور وجهة نظر جماعية وليس تجزي الأبطال في أقسام كما ينظم الممثلون، آخذين بالاعتبار أنني كنت قد أنهيت توا مساق مسرح لمدة ثلاث سنوات، ومازال هذا غامضاً بالنسبة لي، لكنه دفعني إلى الأمام.

### نحو النموذج الثاني: عباءة الخبير

لقد أصرت على تأكيد استخدام هذا الاسم لأنني لم أتمكن من إيجاد طريقة أكثر دقة للتعبير عن المعنى الكامل له. إنه يحمل طبقتين من المعنى، لهما قيمة تقضي الحفاظ عليهما. «خبير» تعني الفرصة للعمل على المعرفة وامتلاك المهارات. «عباءة» تعني أنني أصرح بما أدعي وأعمل بمستوى ما هو متوقع مني في المجتمع. إنه يتضمن النموذج والسلوك والمثابرة التي تحتاج إلى وقت لبنائها في السياق المتخيل كما هو في العالم الحقيقي. كمعلمة، أريد للطلاب أن يستمتعوا ويجدوا فائدة في المنهاج، لكنني أؤمن أن ذلك يجب أن يكون متضمناً فيه، ويكون الاهتمام بربط جميع الأجزاء معاً. فعندما نضع التدريس الرسمي وراء ظهرنا، فإننا ننسخ ما نعرف عنه ل«نضع في الصورة» حقيقتنا الكاملة.

يحمل نموذج عباءة الخبير قُدماً عناصر النموذج الأول، عدا أن وجهة النظر السائدة توضع في مهمات، حيث يكون التفكير بزبون «متخيل» ويشتغل النموذج بما يشبه فريقاً من الأيام الغابرة. يشرف القائد على عمل المتعلمين، لكن كل واحد يشارك في المهمات التي يجب أن تنجز من أجل الزبون. أفكر في رأسي بأنني كعامل مسؤول عن إيصال العمل إلى الذروة والإشراف عليه والحفاظ على هذه الذروة. يغير النموذج الأول شكل الاستكشافات البشرية. وهذا النموذج يغير شكل الأحداث مثل تعقيدات الشركة ومتطلبات المنهاج التي يضعها المسؤول في الانتباه. هذا النموذج مصمم لينى حول دراسة المنهاج بأكملها، لكنه يتحلل من صعوبة إقحام المهمات بالتحكم والسلطة لخدمة الزبون التي تسلم تدريجياً وبسخاء إلى «المتعلمين».

المستتير» وهي تمثل تماماً ما أفكر به في عقلي .

يمكن أن يكون من المفيد هنا طرح مثال على الصوتين عند التفاوض حول الوضع نفسه . يظهر هذا الوضع عندما كان يدير طلاب مدرسة بروود وود جونيور (Broadwood Junior school) مصنفاً للأحذية، وكانت البطالة تؤثر على العديد من العمال الذين كانوا يقطنون في الشمال الشرقي .

يودع ذلك بشكل أساسي من خلال لغة المعلم الذي يستخدم، في أوقات دور المسؤول، رمزاً محدداً. هناك نوعان متوفران للمعلم لتقديم العمل . عندما يكون داخل «العباءة» ينظم المسؤول السلوك، ويعرض المعلومات في رمز محدد، ويبني الاعتقاد في استمرارية المهمات للشركة . خارج العباءة يشتغل المعلم كمساعد لنجاح الشركة . عندها تساعد المهمة كل واحد «للتفكير» بميزة ما . لا يستخدم المعلم على الإطلاق صوت الخبير الأمر . ويكون شكل التواصل كالزميل المساعد الذي دعاه كريس لورانس «الشاهد

«صوت» المسؤول : «لا أحب أن يكون علي قول هذا، لكن تعرفون أن الناس لا يشترون الأحذية المصنوعة باليد كما اعتادوا سابقاً . علينا أن نفكر بمجالات أخرى لشغل الجلد . أنساءل ماذا عن الأوعية الجلدية التي كان يستخدمها الرومان في فيندولاندا (Vindolanda)؟<sup>4</sup>

«صوت» المعلم : تعلمون أنه عندما أجرينا الدراسة المسحية حول الأحذية، وشاهدنا عدد الأحذية التي يصنع الإنسان هذه الأيام نعلها وسطحها العلوي . أنساءل إن كان بإمكاننا التفكير بأشياء أخرى يمكن تصنيعها من الجلد في مصنعنا، بحيث يمكن إشغال جميع العمال بصناعتها . ويمكننا أن نخبر المسؤول في الاجتماع القادم . . . .

الزملاء أولاً في الفعل، هي أنها تبدو كفضي، وكأن المعلم فقد السيطرة على تأطير الدرس . هذا سببه، كما هو في اللعب، كل طفل يدخل إلى المهمات الأولى بمستوى انخراطه الاجتماعي وخياله ومعلوماته . يمكن للمعلم خلال المراحل الأولى تشخيص المتهين، المقلدين، المراقبين، القياديين، وخصوصاً الممثلين الذين يبدأون باختراع الأزمات عند رفع الطاقة . وعلى صوت المسؤول أن ينظم ذلك . على سبيل المثال، في الإسطنبول كان هناك هروب حصان أعرج بين الأحصنة . «إذا كنت تخبرني أنك أهملت قدم حصانك إلى هذه الحالة، لا يمكنني التصديق أن المدير سيسبغك فيما بعد عندما يكون علينا أن نضع الأحصنة بين القضبان، من الأفضل أن تكون لك نظرة ثانية . . .» ، فسمعتني أنني «هيتكوت المزعجة» .

تدعو هذه الفوضى الظاهرة إلى السؤال حول ما هو الدرس المنظم «بشكل صحيح»؟ منذ سنوات مضت قالت لي مديرة عن معلم كان يدرس في برنامجي للدبلوم المتقدم «لا أهتم بما يفعله، طالما أنه يعلم كورليانوس (Coriolanus) <sup>5</sup> بهدوء» . من الواضح أنها عرفت كيف تبدو الدروس الصحيحة، ولا يزال هناك الكثير منها . في عباءة الخبير، على المؤسسة المقحمة من الخارج الانتظار قليلاً حتى تطور المجموعة الاعتقاد بمسؤوليتهم نحو الشركة العامة . اسطبل 1836 استغرق خمس عشرة دقيقة قبل أن تبدأ مجموعة كاملة من الشباب متنوعي الأعراق، بالقلق من نقص القش، ولم يغب ذلك الشعور أبداً، لأن الأطفال يشعرون بسرعة بقوة موقعهم .

في النموذج الأول، فإن المهمات الثابتة ستشكل الخلفية للعمل على حيوات الناس في عملهم وفي «قصتهم» . النموذج الثاني ليس له قصة لأنه نموذج حياة يبني، ويجد طريقه للأمام نحو ظروف ثقافية واجتماعية أكثر صعوبة وأوضاع تطوع قيم المجتمع، والأعمال ووجهة النظر نحو العالم . لهذا، فعمل النموذج له هدف وتطبيق (دون دمي تتحرك) حيث يمارس الطلاب المهارات ويتعلمون عن الأشياء في إطار احتياجات السياق .

قدمت عمل عباءة الخبير عندما كنت أحاول مساعدة المعلمين الذين لم يفهموا خلق التوتر، من خلال كونهم مؤلفين مسرحيين، واختصار الحاجة إلى جعل الأطفال يمثلون، أو يعبرون عن مشاعرهم ويتصرفون «مثل الناس الآخرين» . لقد ظهر أنه من الأسهل البدء بعمل المهمات، وكل الشركات يمكن البدء بها من خلال نشاط لا يحمل أي تهديد . على سبيل المثال، استخدام نماذج بروور الثلاثة للربط عند التبرير . يمكن اختيار اسم للشركة، أو رسم لمكان حيث يعمل الجميع، أو وظيفة يستطيع أي واحد عملها يمكن توظيفهم معاً لفترة وكأنها لا تتطلب الكثير من الخبرة . أطلقت، مؤخراً، إسطبلات الشعير (Brewery Stables) للعام 1836 من خلال قرارنا الجماعي لاسم الحصان الذي قدناه عندما سلمنا الشعير . عندما كتبت الأسماء ووضعت حول القاعة، استطعنا جميعنا تنظيف المكان من القش المتسخ . من تلك المهمة الوحيدة، يمكن إطلاق جميع عمليات اسطبل الشعير، لأننا كنا نعرف أين كانت أحصنتنا .

تحقق عباءة الخبير وظيفة مهمة جداً وبسهولة . وهي تطوير المراقب في الرأس - المراقب الذاتي . إنها تحققة لأن شركتنا تتضمن زبوننا، واعتبار ذلك يجعل كل واحد واعياً لماذا يجب فعل هذه الأشياء . الزبون في الرأس في عباءة الخبير هو قريب من موقع الفنان في العمل على المواد . هم لا يفعلون فقط ما هو ضروري، لكن يفتحصون طبيعة الفعل . في المدرسة إنه المسؤول الذي يدعو إلى ذلك كل فرد كما يدعو جميع المجموعة كمجتمع من العاملين . المجتمع أساسي في عباءة الخبير .

لعباءة الخبير روابط قوية مع اللعب دون أن يشعر الأطفال بأنهم «مدللون» . في اللعب يصنع عالم بإرادة اللاعبين الذين يتحكمون به ويعيشون فيه طالما أنهم مستثرون به . هذا يحصل في الشركة أيضاً . كل واحد «ناصح» يحمل مسؤوليات الكبار ويواجه نتائج قراراتهم . صفة يجب مواجهتها، ويمكن أن يكون لها تداعيات عندما يراها

يستخدم منتج خرج عن مجموعة، ويقوم بتدويره لخدمة موضوع آخر في المنهاج.

قامت مدرسة في برمنغهام بتنظيم فريق من تخصصات في الفن والتاريخ والدراما مع اللغة الإنجليزية. لدى كل منهم دراسات إلزامية لتدريس ذلك الفصل. فكان الزميل المتخصص بالتاريخ مهتماً ببعض دروس التعلم حول الثقافة السكسونية، وبخاصة القوانين المتعلقة بالتسلسل الهرمي الاجتماعي. ومدرسة الفن والتكنولوجيا كانت مهتمة خلال الفصل ببعض الدروس التجريبية في رسم التقليد ودراسة أنماط رسم مختلفة خلال الفترة. وتراوحت التكنولوجيا ما بين ثلاثة أبعاد لعمل النموذج والنمذجة المحوسبة. وكان للمعلم الدراما توجه كبير في مساعدة الأطفال في دراسة كيف عاش الناس قبل هيمنة الاستهلاك على حياتهم، وانخراط الطلاب في القراءة.

فقد ابتكروا بلدة ليفورد (Leyford)، القائمة منذ العصور السكسونية، وتلقى في الوقت الحالي هدية عامة. خريطة البلدة التي صنعوها أظهرت مكتبة ريف (Reeve) الواقعة في حظيرة كرك (Cruck) في مبنى مصنف تاريخياً. كانت هناك سينما (مهجورة الآن) في موقع مركزي، ومنزل سكسوني مستقل، واسطبلات تعود للملكية خاصة على حافة الخريطة. الخريطة تقدم فرضية عن وجود بلدة ليفورد (Leyford)، وتخبر أن لهذه البلدة تاريخاً وأن الناس ما زالوا يعيشون هناك الآن، ولها مستقبل. وقد صمموا أيضاً مصنوعات يدوية ومواد خاصة لخدمة أهدافهم التعليمية. صمم معلم التاريخ مخطوطة ممزقة تخبر عن ذكريات مواطن كان في شبابه قد شهد ما نسميه الآن مذنب هالي. أدرجت ذكرياته معلومات مفصلة عن الحياة السكسونية، وبدت كقصة رائعة من يوم واحد عندما اكتشف صيادون طفلين لونهما أخضر وأحضرهما إلى القصر وربوهما.

قصة المطاردة هذه شكلت الأساس لأجزاء من لوحة جدارية اكتشفت على حائط منزل مستقل خلال الترميم. ولأن الجدارية التي رسمتها معلمة الفن كانت كلها في قطع (جص محمي بلاصق ورق بني)، فستمكن هذه الجدارية طلابها من دراسة نمط الرسم ومضمونه، وأيضاً الرسم على جميع الأجزاء المفقودة تماماً كما يفعل عاملو ترميم الجداريات اليوم. عنصر التقليد. استضافة حظيرة كرك لمكتبة ريف (Reeve) ظهرت من خلال سلسلة من رسومات معماريين، بحيث كانت بصمات السكسونية حاضرة في كل المسار. تضمنت دروس الدراما اختراع الأطفال للرفوف (في المبنى المصنف) لاحتواء كتب أكثر، وللاء الرفوف بـ «إصدارات واقتناءات جديدة»، وبذلك ابتكروا خطوط قصة، وبنوا نظام تصنيف الكتب. كان هؤلاء الأطفال بالأساس قراء مترددين بحاجة للشعور بالأهمية وأخذ المبادرات.

تم منح مواطنين ليفورد (Leyford) هدية كبيرة من مواطن في البلدة يشعر بالامتنان، لأنه أصبح غنياً وامتلك مهنة ناجحة بشكل بارز. كان/ت نجم موسيقى البوب ولد في ليفورد (Leyford) وقد سافر كثيراً ولكن الأقارب لا يزالون يعيشون في المنطقة بنمط حياتهم المعتاد

وعود إلى نموي الذاتي. علمني نموذج الدراما مجالاً واسعاً من الإستراتيجيات وبررتها بكونها شددت الأطفال للعمل، وحميتهم من الشعور بأنه يحدق فيهم، وانخراطي سمح لهم بالتجمع معا كعصابة، وتطوير وجهة نظر مشتركة حول تطوير الحدث. وعندما كان ضرورياً على الفرد أن يمثل «الأخر»، تفاوضنا حوله باستخدام وسائل حماية مثل الأعراف التي طورتها. فوظف نموذج عباءة الخبير كل هذا، وأصبح إضافة لذلك قصة ملحمية يمكن تطويعها لخدمة أي عمل للمنهاج، وذلك بتوظيف التغييرات القصصية. كلا النموذجين يحقق احتياجي كمعلمة لخلق مجتمعات إيجابية اجتماعياً خارج المدارس.

**النموذج الثالث سميته «تدوير الدور»، لأن العمل الأساسي يمكن تدويره من معلم إلى آخر، كما يمكن لصفوف عدة المشاركة في السياق العام. يبدو أن هذا مفيد بشكل خاص في المدرسة الثانوية، حيث كثيراً ما يشتغل المعلمون على أساس الموضوع، ويلتقون بطلابهم في حجرة الصف لفترات قصيرة نسبياً على أساس لقاء أسبوعي أو كل أسبوعين. يشعر المعلمون في كثير من الأحيان بالعزلة، فمسؤوليتهم تقع على جزء محدد ومنفصل من المنهاج. فإذا كان هناك متخصصون في الدراما عليهم ابتكار مناهجهم، وكثيراً ما يتم النظر إليهم على أنهم يدرسون «موضوعاً سهلاً»، بينما في الفعل هم يحاولون العمل على دعم مواضيع أخرى في المنهاج. لذا فقد ابتكرت «تدوير الدور» لأحاول التخفيف من عزلة المعلمين، وأساعد الطلاب أن يحملوا السياق نفسه معهم من درس لآخر، وأن نرى الموضوعات ذات صلات مع بعضها البعض، حيث أن تقاسم المهارات والمعلومات ذو أهمية قصوى في العمل للمعلمين والتلاميذ على حد سواء.**

«تدوير الدور» يمكن استخدامه من قبل معلم واحد يعمل مع صفوف مُجدولة زمنياً لديه، أو من الممكن أن تستخدمه مجموعات من المعلمين الذين يريدون أن يشعروا بأنهم على تواصل مع عمل زملائهم دون الإخلال ببرنامج الجدول الزمني/المدرسي أكثر من اللازم. للقيام بذلك، فعلى الفريق أن يطور سياقاً عاماً يوفر مصدر عمل يجري تصميمه حسب مواضيع المناهج الدراسية التي يكون كل معلم (وبشكل فردي) مسؤولاً عنها. فكل عضو في هذا الفريق يشتغل على ضمان أن هذا المصدر سوف يساند ما يحتاجون إلى استخلاصه منه لخلق سياقات لعملهم مع صفوفهم.

يستكشف المشاركون في «تدوير الدور» جوانب مختلفة من المجتمع. هم ليسوا أفراداً من المجتمع، ولكن يمكنهم الاتصال (عبر الزمن) للوصول إلى جوانب عديدة حول كيف كان هذا المجتمع، كيف هو الآن، وأنه بالتأكيد لديهم السلطة في كيف يمكن أن يتطور. بذلك، يخلق فريق المعلمين مجتمعاً في مكان ما، ذا ميزات يتفق الجميع على أنها إلزامية لهم عند تطوير شؤون المجتمع وقضاياها. يسمح هذا النموذج ببناء دروس قصيرة، وكذلك دروس طويلة في العمل. في بعض الأحيان، يجري استكشاف ظرف وجيز للغاية ذي صلة بالموضوع الذي يتناوله المعلم. ومن هنا، يمكن ترك العمل دون أن يكتمل، بحيث يقوم صف آخر باستكمالها وتطويره، أو يمكن أن

نفسه . رغب هذا النجم في أن يبني مكتبة جديدة ويرعاها، تكون أكبر وتقع في موقع السينما المهجورة، وأن يشتري منزلاً سكسونياً مستقلاً وإسطبلات من أجل أن يحسنها لتصبح مدرسة للأطفال المكفوفين (اهتمامهم الخاص بالعمل الخيري)، ولجعل الإسطبلات مقراً للمدرسة للكلاب الأدلاء .

وقد اختيرت هذه التغييرات؛ المكتبة، ومدرسة الكلاب الأدلاء للمكفوفين، من أجل خدمة أهداف محددة:

مدرسة الأكفاء تتطلب أشرطة تسجيل كتب . هذا من شأنه أن يشرك الطلاب في تحديد القصص وقراءتها لتسجيلها على الأشرطة، ومن ثم سيتطلب مراجعتها من قبل طلاب صفوف أخرى .

قدم موضوع الكلاب الأدلاء وجوب رعاية الحيوانات بطرق أخرى دون التعاطف، وسوف يدعو المكفوفين إلى التعلم عن الكلاب وتدريبها . كما قدم موضوع الاهتمام بالحيوان لطلاب الصفوف الأصغر سناً .

أشرطة تسجيل الكتب سوف يتم انتقادها بشكل إيجابي من قبل المكفوفين الذين سيقدّمون أيضاً مقترحات لمواد أخرى وأشرطة تسجيل يتم إعدادها بمساندة أصوات في الخلفية أو يجري تسجيلها في مواقع مختلفة .

في «تدوير الدور» يكمن عنصر الدراما في بناء الاعتقاد في حياة الناس والأحداث التي يواجهونها في الزمن الحالي . يتطلب الدليل الإلزامي البحث والتحقيق المتعدد، وذلك تبعاً لاختيار المعلمين للمواضيع التي سينخرطون بها من شؤون البلدة . لا يستخدم المعلمون أبداً كلمة الدراما، وبالتأكيد لا يقدمون المشروع كمشروع دراما .

بدأت مدينة ليفورد (Leyford) عندما كانت هناك رسالة مروّسة باسم حظيرة كرك (Cruck)، وشعار «مكتبة ريبف القديمة»، وقد أشارت «إلى اتصال مواطن سابق كان قد أقام في ليفورد بهم، ويعيش الآن في أمريكا أساساً، وكان لديه مهنة ناجحة في قيادة فرقة بوب . وقد رغب ذلك الشخص في إظهار امتنانه لبلدة ليفورد مسقط رأسه، عبر توفير منحة لإنشاء مكتبة جديدة . . . الخ» . وهكذا فإن استكشاف الخريطة، وما يترتب على ذلك، وإيجاد المواقع المختلفة، كان عملاً يحتاج من التلاميذ القراءة والقيادة، وهي القرارات الأولى التي كان ينبغي اتخاذها . ناقشت هذه المجموعة وقررت بشأن الجدوى وكتبت إعلاناً للصحيفة المحلية لدعوة كل المواطنين المهتمين للاستماع إلى مقترح الهدية ودراسة المقترحات بدقة . وتلقت جميع الصفوف هذه الرسالة خلال وقت الدروس العادية . تشاوروا حول خريطة ليفورد، وضعت الخريطة في مكان يجعلها متاحة دائماً . . وهكذا أنشئت البلدة . واستفيد من فرص طرح مواضيع المنهاج من هذه النقطة المشتركة من الاحتمالات، وكان كل معلم شريك في المشروع حراً في اختيار العمل في موضوع ما حول السياق المركزي . غير أن جميع الأعمال التي تنتجها الصفوف تكون مفتوحة للجميع ومتاحة لتحفيز أعمال أخرى . وكانت النتائج واسعة النطاق؛

فبعضها كان على شكل ملاحظات أولية أو رسومات «سكتشات» يمكن إعادة تدويرها، وبعضها الآخر تطلب إضافات مثل رسوم توضيحية للنص، أو دراسة نقدية تحتاج إلى تقرير . واهتم المعلمون بعرض النص القديم والجدارية لتعليم المنهاج بطريقة سهلة، ولكنها أيضاً كانت قد استخدمت من قبل العديد من الصفوف لتجارب تعلم مختلفة وواضحة على الفور . وسيلاحظ أن هناك مساحة ستكون متاحة لجميع المجموعات، وأن الفريق يجب أن يهيئ جانباً من أجل العرض وحفظ الفهرسة لكل المواد التي يجري تطويرها . وبحزن أقول من تجربتي، إن هذه الأعمال المجموعة اعتبرها أغلب الزملاء أنها أنتجت للتباهي أو كما اعتبرها مدير مدرسة قائلاً لي بنبرة حادة تبدو أكثر مثل مدرسة للرضع» . لم يدل بأي تعليق حول زيارات الموقع المنتظمة من قبل عدد كبير من الأطفال وعدد قليل من الموظفين، وذلك ليروا «كيف كانت تنشأ بلدة ليفورد» . «تدوير الدور» يوفر فرصة لمادة لموقع إلكتروني .

وهكذا يصبح «تدوير الدور» كسلسلة في تنوعات كلما أضاف الناس للتطورات المتداخلة (المعقدة) التي تنشأ عن قصة بلدة ليفورد . فلدينا الآن أرشيف المجتمع، كأنه مجموعة يوم المصير . فكل من الماضي والحاضر والمستقبل متوافر للمهتمين . ويركز المعلمون على كل درس (كما يفعل المسلسل)، ويستفيدون من كل فرصة بقدر ما هو ضروري للعمل على المنهاج . ويطور الأطفال - كما الآلهة - ثقافة المدينة وحياتة الناس الذين خلقوهم . وسيؤدي ذلك إلى نوع من الاستنتاج عندما يعتبر فريق المعلمين أنها حققت هدفها . ليس هناك حاجة إلى رمي الأرشيف، بل يمكن جمعه وحفظه وكأنه يوم المصير لليفورد، أو المساعدة في تعليم المعلمين!

يمكنك الآن رؤية الخيط المركزي الذي يكون متسقاً عبر النماذج الثلاثة . وهو السياسات الاجتماعية التي تقدم بسهولة عبر الأنظمة حيث شغل «الناس» أمر أساسي . في نموذج الدراما، طورت إستراتيجيات ولدت وجهات نظر مشتركة، وتشارك في الدفاع لحل القضايا الاجتماعية . وفي عباءة الخبير، خلقت مجتمعات عمل لديها اهتمام بالآخرين - الزبائن وأخذتهم بعين الاعتبار .

في «تدوير الدور»، اكتشفت قوة الأطفال لبناء مجتمع بأكمله على الرغم من أنه لا حاجة لأن يكون بلدة، بل يمكن أن يكون تجمعاً، أو فريق إدارة محل ماركس أند سبنسر (Marks & Spencers)، أو كاتدرائية أو مركز صحة؛ أي مجموعة لديها تطلعات لمواجهة التغيير . في «تدوير الدور»، على الرغم من أن الأطفال لا يقومون فعلاً بعمل الشركة، فهم - مثل الآلهة (القديمة) - يشرفون ويقرون أفضل السبل لعمل الأمور على مستويات متنوعة، وعلى جوانب عدة تتطلب اهتماماً . تصبح بعض العناصر مألوفة لدى جميع الصفوف أكثر من غيرها، ويستطيعون استكشاف صورة العمل كاملاً فقط عندما يزورون المعروض من الصور التي تتغير وتتزايد . فالتركيز منصب على مجتمع ناضج اجتماعياً . ويمكنك أن ترى الآن كيف أن دوافعي في التعليم لم تتغير على الإطلاق، فما زلت أزود الأطفال بمواقع معلومات متزايدة ومهارات ضمن إطار من الوعي الاجتماعي والثقافي . كما يمكنك أيضاً أن ترى أن ما فكرت به كسقف جديد

دائماً، قد يختلف تبعاً لطبيعة هيئة المتعهدين/المفوضية. هذا المنشور يعتمد على معايير وجودة لأنه سوف يتم تقديمه إلى المفوضين الأصليين. وسوف يكون عمل الصف ذا صلة بالقيم الثلاث التعليمية التي سيتم بناؤها من البداية مع جميع المشاركين. هذه القيم هي: الدقة، المسؤولية، الإدراك. والأخيرة مهمة جداً لأنها تجسد في كثير من الأحيان عاملاً غاب عن التدريس. أن ندرك الآن أن ما تعلمناه، يمكن فهمه وتوظيفه في حياتنا وهو ما لم نكن نعرفه سابقاً. إن نشر نتائج منظمة بدقة، يمنح العرض الضروري لنقطة الإدراك.

يحمل نموذج هيئة المتعهدين العنصر الاجتماعي الحاضر في نماذج أخرى، ويحملة مباشرة إلى المجتمع أي إلى ما هو أبعد من مصالح المدرسة ومحيطها. لذلك، سوف تكون هناك حاجة للمعلمين للبحث الحثيث عن هيئة المتعهدين واستخدام مخيالتهم حول المؤسسات التي قد ترغب في المشاركة. وهناك أمثلة كثيرة لراعين يصبحون منخرطين في عمل المدرسة مثل كتاب يوم قيامة غيتسهيد (Gateshead Doomsday Book) الذي اشترك فيه بنك ناتويست (NatWest bank) وأصبح لدي انطباع بأنه كلما أثير النقاش في وسائل الإعلام حول التدريس والشراكة، تصبح هناك فرص عديدة وتنشأ مجموعة واسعة من المصالح التجارية حول الشراكة - فقط في المستوى الأدنى من الدعاية!

للتعلم، النموذج الرابع، هو فقط استكمال للسؤال الأول الذي أسأله لأي صف: «إذا كنت ربان سفينة، ما هي الصفات التي كنت ستبحث عنها في اختيار الطاقم؟». السؤال مصاغ بطريقة ضعيفة. وبكل تأكيد لا يمكنني أن أسأل السؤال بهذا الشكل الآن. إلا أن هذا السؤال يحملني مثل السهم إلى موقفي الحالي من التعليم ونموذجي الجديد في إدارة مدرسة.

**نموذجي الرابع أدعو نموذج (هيئة المتعهدين)**  
إلى أن أكتشف مصطلحاً يخدم المعنى بشكل أفضل. ويمكن لهذا النموذج أن يضم مدرسة بأكملها أو كما في «تدوير الدور» يمكن فقط ضم مجموعة من الأطفال والموظفين. بعد ذلك، سوف يعمل النموذج كمدرسة داخل مدرسة. نموذج هيئة المتعهدين، لا يمكن أن يطبق كما «تدوير الدور» في الجدول المدرسي.

وسوف يعمل كالتالي: سيعمل الموظفون والطلاب كالمستجيبين لبعثات/مفوضيات ترسل لهم من قبل المجتمع المحلي. وسوف تقدم البعثات/المفوضيات مطالب محددة، وسوف يكون لها هيكلية زمنية متضمنة بها، فعندما يتم قبول هيئة المتعهدين/المفوضية يجري تخصيص الوقت والموارد لها.

عمل ونتائج البعثات/المفوضيات يجري إخراجها في منشور



من ورشة الطفولة المبكرة التي نظمها المركز في قاعة جمعية الهلال الأحمر في البيرة.

يجب ألا نرى جميع هيئات المتعهدين من خارج المدرسة، وبخاصة في المراحل المبكرة. ويمكن للمعلمين اختراع هيئة المتعهدين التي تبني على أساس المنهاج، ويمكن أن تعدل لتناسب مع أي مجموعة وفترة زمنية وأية احتياجات. فـنموذج بسيط من «هيئة المتعهدين» ممكن، كأن أن يكون طلباً للحصول على سجادة أو معلقة ليتم استخدامها من قبل حضانه. وهذا من شأنه أن يعرض بطريقة واقعية على مجموعة من الأطفال، سيحتاج الأطفال إلى مهارات المفردات اللغوية، والقياس، والتصميم، إضافة إلى فرصة المشاركة والتعاون. فتفويض مثل هذا، قد ينضوي عمله على مجموعة من الملابس البالية. فيجب إعداد التصاميم استناداً إلى من سيستخدمها وما يتوفر من الأقمشة على أساس اللون والوزن والملمس. وستكون هناك حاجة إلى إطار للسجادة -يعد بسهولة- ولكن الكثير من هذه المواد موجودة في أنحاء الشمال الشرقي، مع أدوات خشبية للتصنيع. ثم اختيار القماش، وإعداد التصميم، وفرز فرق العمل لقص وتصنيف الأقمشة المختلفة. وستكون هناك تقارير عن التقدم المنجز سيتم إعدادها وإرسالها، وصور فوتوغرافية لإظهار التقدم من البداية وحتى النهاية، وأخيراً الاستكمال والعرض للسجادة (خلال أوقات قراءة القصة) أو المعلقة التي ستعلق للاستخدام.

أنت لا تحتاج إلى الكثير من الخيال لترى كيف ستطوع هيئة المتعهدين عمل المنهاج الدراسي في العدد والقياس الدقيق، وتصميم الأقمشة، والقص مع أدنى حد من إتلاف شكل الملابس التي تمت المساهمة بها، والحديث حول الإجراءات، واختراع القصص عن السجاد، وزيارة الأماكن التي يمكن أن نجدها فيها. سيتم تطوير هذا النموذج المحدود نسبياً لهيئة المتعهدين في التعريف والتعقيد لمنتجات لا تحتاج إلى أغراض ملموسة. وتتضمن متطلبات العمل منهاجاً وجداول زمنية مناسبة لهيئة المتعهدين لتحقيق أهداف المعلم. ولنتذكر أن هيئة المتعهدين ليست مشروعاً!

تخيل بعد ذلك المبنى الذي تتضمن فيه التكاليفات بتفويض مجموعات من الموظفين والأطفال والجداول الزمنية، حيث يتم حجز المساحات لاحتياجات محددة للعمل والمواد يتم اختيارها بتمييزها عن المعروض العام. ويجب أن يشارك الموظفون والآباء والأطفال، وبخاصة في المراحل الأولى، في اتخاذ قرارات على وجه التحديد حول مصطلحات مثل «هيئة المتعهدين» و(Rs) (الراءات الثلاث: (الدقة، والمسؤولية، والإدراك) هل سيكون لها معنى في مدرستهم/مجتمعهم المحلي. سيكون من الضروري تكثيف البرنامج الدراسي في مجالات محددة من المعرفة (كما هم في المجتمع ككل)، وستتم المبادرة لذلك عندما تتطلب هيئة المتعهدين ذلك. كما يمكن تخصيص أوقات لفترات التدريب، كما هو الحال عند المعلومات الجديدة، أو البحث، أو مهارات المكتبة، أو مهارات فن الخط، أو ما يخطر على بال المعلم كحاجة، ولكنها ترتبط دائماً مع نموذج «هيئة المتعهدين» التالي، أو اهتمام مرتبط بمهمة استكملت.

من المهم أن لا يتم النقاش دفعة واحدة حول الهيكل الرسمي للجدول المدرسي، وصفوف مجموعة الزملاء، وتخصيص موظفين

لمجموعات محددة. فإحدى المدارس الثانوية التي عرفتها تستشير الموظفين لمعرفة من الذي قد يكون مهتماً لتجريب هيئة المتعهدين مع صفوفهم في البداية، ليتم القرار بناءً على التشاور مع الآباء الذين ربما يكونون مشاركين، لكن بالتأكيد سوف يتم إعلامهم عند كل مرحلة. ويجب أن تكون هيئة المتعهدين ذات صلة بالمهارات والخبرات التي يمتلكها المعلم، ولكن جميع المعلمين المشاركين سيتم تهيئتهم للتنقل بين هيئات المتعهدين المختلفة، وذلك لتقديم المساعدة بأفضل وجه يمكنهم.

العمليات الثلاث: قبول هيئة متعهدين، إنجاز جميع مراحل العمل الذي تتطلبه هيئة المتعهدين، الوصول بها إلى نشر نتائج صالحة للاستخدام، يجب أن تكون -في رأيي- متضمنة في فلسفة التعليم التي تم الاتفاق عليها من قبل جميع الأطراف المعنية.

وعادة ما يتم تضمين الفلسفة في بيان الرسالة الذي يستخدم كمصطلح معاصر. وأنا لا أعني أن يكون كنع من الكتيبات التي تنتجها المدارس حالياً، التي تقدم وعوداً غالباً لا يتم الوفاء بها خلال العملية. يجب أن يكون بيان الرسالة إلزامياً ويدرج دائماً في عمل كل هيئة المتعهدين. بالنسبة لي، أنا أختار أن «جميع الأعمال التي اضطلع بها تكون في روح الإشراف وليس الاستغلال»، وهذا البيان يتضمن الاقتصاد والخدمة والاحترام والتدقيق والمراقبة، والاهتمام بالجودة والملاءمة للغرض. وسيكون هذا هو الأساس لجميع الأعمال، وجميع الناس، وجميع أيام عمل «هيئة المتعهدين».

طريقة العمل هذه تقع في ما دعاه فريتزوف كابرا (Capra Fritzof) «التصميم الناشئ للمنظمات الإنسانية». وتصبح المنظمات المصممة ملزمة بالقواعد وصعبة التغيير لأنها تميل إلى إنشاء المؤسسة. ويقدم كابرا كلمة تحذير، مفيدة عند التفكير في إحداث تغييرات على المنظمات الاجتماعية. إن نوعي الهيكلية: الهيكلية المصممة، الهيكلية الناشئة، هما نوعان مختلفان جداً، وكل منظمة تحتاج إلى كلا النوعين. في حين أن الهياكل المصممة لا يمكن أن تنمو، بينما الهياكل الناشئة قابلة للتكيف والنمو والتطور. وهم تعبير عن الإبداع الجمعي للمجتمع... التحدي الذي يواجه أي منظمة هو إيجاد توازن مبدع بين الهياكل المصممة وتلك الناشئة».

ويواصل كابرا النظر إلى القيادة التي هي ذات أهمية قصوى للمعلمين والتعليم. إن رسالة المنظمة هي بشكل عام نتيجة لعملية تصميم. والفكرة التقليدية للقائد هو أنه الشخص الذي يكون قادراً على صياغة هذه الرسالة بشكل جيد. النوع الآخر من القيادة يكون تيسير النشوء. وهذا النوع من القيادة لا يقتصر على شخص واحد، ولكن يمكن أن يكون موزعاً. ويتكون من تيسير نشوء هياكل جديدة باستمرار ونشوء تلك الأفضل لتصميم المنظمة».

يقترح أن يتم تيسير النشوء من خلال خلق ثقافة التعلم، ومن خلال تشجيع التساؤل المتواصل ومكافأة الابتكار... من خلال خلق ظروف بدلاً من إعطاء التوجيهات».

ويمكن أن يكون تعليق كابرأ على أوفستد (OFSTED) (المكتب المعياري في التعليم وخدمات الأطفال والمهارات في المملكة المتحدة) عندما يقول إن «المنظمات لا تزال تحكم من خلال الهياكل المصممة وليس وفقاً لتلك الناشئة»، كذلك أن «أحد الآثار البالغة الأهمية في الفهم العلمي الجديد للحياة من أجل إدارة المنظمات الإنسانية أنه يجب إيلاء اهتمام أكبر للهياكل الناشئة وللقيادة التي تيسر نشوءها». هناك شيء في ذلك يمكن النظر فيه في تخطيط تعليم المعلمين.

ومن الأمثلة الحديثة على الهياكل الناشئة، ما حدث في تينيسايد (Tyneside) عندما تم تحويل قطعة من الأراضي المهجورة. حدث ذلك عندما كانت مديرة إحدى المدرس في سيارتها. «تجمع» الأطفال الذين كان ينبغي أن يكونوا داخل المدرسة. رأت أن الموقع يمكنه أن يكون ساحة لعب ليس لها مثيل. تشاورت مع العاطلين عن العمل الذين يعيشون في جوار المدرسة، ومعاً بدأ الجميع بإزالة الركام الذي جلبته الرياح وقلابيات الشحن الليلية إلى المنطقة. ثم عاجلوا أوساخ الكلاب وقطع الزجاج والأكياس، وأخيراً استشاروا الأهالي والمجلس في اجتماع المدرسة حول كيف يمكن أن يكون هناك استخدام أمثل للأرض. وخلال فترة التنظيف، بدأ العديد من الشبان الذين لا يعملون بالانخراط جالين أقرانهم «للأعمال الثقيلة». هذه المنطقة هي الآن ملعب للأطفال، وحدائق تحتاج إلى صيانة بسيطة فقط، فيها مقاعد جهزت من الهدايا المحلية التي منحت، ومن مساهمات عاملي الحدائق، بالإضافة إلى تخصيص منطقة لمشي الكلاب، وسلال نفايات الكلاب. لقد خلقت ظاهرة مثيرة للاهتمام، فخلال ليلة احتجاج دينية على مقتل شاب جراء قيادته المتهورة لسيارة مسروقة أثناء مطاردة الشرطة له، أوقف الشبان المحتجون أعمال التخريب عندما وصلوا إلى هذه المنطقة المتحولة حديثاً، فساروا فيها بهدوء، واستأنفوا أعمال التخريب فقط بعد أن خرجوا منها! وهناك أمثلة كثيرة من هذا النوع عندما يرى شخص ما أن هناك حاجة، ومن ثم ييسر التغيير على أساس الدافع والأفكار المحلية. هذا يجعلني أفكر أن الوقت قد حان لنموذج هيئة المتعهدين، شريطة أن يتم جمع المشاركين على أساس التعاون. هذا يعني الآباء والأمهات والأطفال وفضلاً عن ذلك المعلمون. وحيث أن هيئة المتعهدين تشغل على شؤون المجتمع، وسيكون من الضروري إشراك أنواع عدة من المنظمات سواء المصممة أو الناشئة.

من ثم يتضمن هذا ما يدعوه كابرأ «حلقات التغذية الاسترجاعية». ظاهرة التغذية الاسترجاعية هي ضرورة لجميع المنظومات الحياتية. وبسبب التغذية الاسترجاعية، يمكن للشبكات الحياتية ترتيب وضعها القانوني وتنظيم نفسها. فمجتمع بشري على سبيل المثال يمكنه أن يتعلم من أخطائه، لأن آثارها ستحلق وتعود في حلقات التغذية الاسترجاعية (ردود الفعل) تلك. لذا، يمكن للمجتمع تصحيح نفسه، وترتيب نفسه قانونياً، وفي نهاية المطاف تنظيم نفسه. وبسبب التغذية الاسترجاعية، يكون للمجتمع ذكاؤه الخاص به وقدراته على التعلم. علاوة على ذلك، قال مقتبساً لومان (Nildas Luhmann) «الذي يصف المجتمع الإنساني كشبكة من المحادثات». وتثير نتائج المحادثات مزيداً من المحادثات التي تولد حلقات تضخيم الذات. وبالتالي، فإن أي جهة تعلق من

الخارج يمكن أن تلتقط وتتضخم من قبل الشبكة حتى يصبح لها تأثير رئيسي. إغلاق الشبكة داخل حدود مجتمع ينتج عنه «نظام مشترك من المعتقدات والتفسيرات والقيم، تتم المحافظة عليه باستمرار من خلال مزيد من المحادثات».

ويؤيد هذا البيان، الذي أدلى به لومان نيكلاس (Luhmann Niklas)، معهد بحوث التعلم في بالو ألتو - كاليفورنيا الذي وصل إلى الاستنتاج التالي «ينمو التعلم المنظمي والتبادل المعرفي الجمعي الأكثر قوة من خلال العلاقات غير الرسمية والشبكات الشخصية، ومن خلال المحادثات التي تنشط في مجتمعات الممارسين».

تعليقي الأخير (الوارد بالخط المائل)، تولد في النماذج الأربعة التي أناقشها. وهو واضح جداً في عباءة الخبير وتدوير الدور. ويصبح كذلك في نموذج الدراما التقليدية عندما تستخدم المعلمة الدور سواء عن طريق تيسير دور الضيف، أو يعملها داخل الدور وخارجه. كما أن كل نموذج اقترحه يحقق أيضاً فلسفة كابرأ في المنظمات الناشئة وحلقات التغذية الراجعة. فالدراما تسمح لنشوء المؤسسات، والمعلم في دور هو حلقة تغذية استرجاعية قوية عندما تستخدم بدقة وسخاء مع الأطفال. لقد وجدت أنه من المفيد جداً دراسة كلمات المشاريع والمبادرة. ويدرج قاموس أكسفورد قائمة من تسعة وثلاثين تعريفاً: أنا أوصي بها كمحفز!

الآن ماذا عن الموظفين وتقسيم العمل؟ وطالما أن «هيئة المتعهدين» لا تزال محلية، واختراعها موظفون من داخل المدرسة لخدمة أهداف محددة وضرورية ذات صلة بالمنهاج، فإنها لا تتطلب مشاريع حساسة تدمج أناساً من الخارج. وستتم استشارة الآباء والأمهات وجميع موظفي الخدمة وعادة ما يسعدهم أن يشاركوا كمتسمعين، زائرين في الأدوار؛ هذا النوع الذي نحن مطلعون عليه. بالتأكيد عمل هيئة المتعهدين لا يسمح لأولئك المراقبين الذين يتسللون فقط لإلقاء نظرة. وهذا ينطبق على عباءة الخبير وتدوير الدور، لأن المجتمعات التي اخترعت تفقد أصالتها عندما يصل المراقبون. لا أحد يستطيع أن يوقف العالم وينزل. ولكنني أتصور أن هيئة المتعهدين تنمو في تعقيدات المعرفة، والبحث، والتفاعل، لذا على شخص ما أن يتحمل المسؤولية لتيسير اتصالات المجتمع، والسعي إلى أولئك الذين يمكن أن يكونوا مفيداً بشكل أفضل (وبشكل متحد) من خلال انخراطهم. وهذا يعني أن شخصاً ما ذو مكانة وسلطة، وهنا يكون وصف وظيفي جديد للمعلم. أنا أتصورهم يعملون خارج المدرسة أغلب الوقت. وفي بعض الأحيان، بناء على طلب من الموظفين المشغولين في تحديد نوع المعرفة والنصيحة (والموارد!) الذي ستطلبه هيئة المتعهدين. ولكن أيضاً في مجال المسح وتصنيف الموارد البشرية والتسهيلات المتاحة وإقامة اتصالات آمنة، يقدم عموماً المدرسة إلى المجتمع. بطبيعة الحال الآن مع المواقع الإلكترونية والبريد الإلكتروني... يمكن لشخص ما أن يكون لديه الكثير من الاتصالات المهمة.

ويجب على الموظفين التجمع واستخدام كل ما لديهم من مواهب، وأن يكونوا صادقين تماماً حول ما لا يستطيعون فعله.

بعض المعلمين هم مدرسون ممتازون ولكنه ميئوس منهم في إلقاء محاضرات تشدُّ الناس إلى المتحدث من خلال أسلوبه، فالمحتوى يصاغ ليستحوذ على الاهتمام. إنجاز هيئة المتعهدين ليس بالخيار السهل، أو «نموذج افعل كما تريد»، ولكن التعليم من خلال نظم الدراما لم يكن كذلك على الرغم من أن كثيراً ما يُعتقد ذلك. على المعلمين أن يتعلموا بناء اعتقاد جمعي في هيئة المتعهدين، وبخاصة في تلك التي تختار في وقت مبكر. بعد ذلك يمكن التصديق بهيئة المتعهدين بشكل أكثر تعقيداً، بمعنى أن تكون حقيقية فيما يتعلق بشؤون المجتمع. قد تكمن المعضلة هنا في إقناع مجموعة أن هيئة المتعهدين الحالية ذات صلة بحياتهم كشبان، بحيث يربطون بين عمل المدرسة واحتياجاتهم واهتماماتهم. لم يسبق لي أن وجدت الأطفال يرفضون مجتمع تدوير الدور، بل سيبدلون أقصى جهودهم «لعمل الأشياء بشكل صحيح» عندما يهتمون بالناس الذين ييسرون حياتهم.

لم يسبق لي أن امتلكت مساحة من المعرفة يمكنني أن أدعوها موضوعاً، فقد اشتغلت حسب مظاهر السياسات الاجتماعية واعتمدت بشكل كبير على خبرة المعلم في الموضوع، أو العمال المهرة في المجتمع. وتخلق السياسات الاجتماعية مثلما يعرف أي معلم دراما دخولا إيجابياً، حيث تربط الناس بالمعلومات. وهكذا تصنع المداخل لمجال واسع ومدهش من الاهتمامات والمهارات. لكن هذا المدخل يتضمن دواماً الكلمات المألوفة التي يقولها سياسيون، من غير تكلف. المجتمع، الأخلاق، العمل، الأسرة، التركيز، المجاملة، الاتصالات الواضحة، الخيال، المعايير، المبادرة، هذه هي مواد تزيين المجتمع لإنشاء صحته الاجتماعية منتجة.

فمنطاد الهواء الساخن يوضح بشكل أفضل بالنسبة لي نموذج هيئة المتعهدين: السلة تدعم الطاقة البشرية التي تنتج القوة لتوجيه المشروع واستدامته. وهي تحتوي وتحدد أيضاً بوضوح مجال المشروع. والأوتار التي تشد السلة لتدعم المظلة هي المهارات والمعرفة والافتقار الذي دفع العملية نحو إتمامها؛ هذه الحبال كثيرة ومتنوعة ستحمل المنطاد صعوداً، وتتجمع في مظلة تقود العمل قدماً إلى وجهته. ولكن بعد ذلك فإنني خيالية جداً!

حرفياً، هناك آلاف التفويضات في انتظار أن تحمل للأعلى، بحيث تصبح المدارس والمجتمع مترابطين أكثر وأكثر. لدي هذا الحلم، فإذا كان من الممكن أن يتحقق، فلن يكون على الأطفال قضاء 13 عاماً من حياتهم محرومين من تحمل المسؤولية (المحمية)، ودون القدرة على التأثير في كيف يقضون وقتهم في المدرسة. لا يمكن أن يتوقع منهم أن يصبخوا فجأة في الثامنة عشرة مثل أثينا بالاس (Pallas Athena) التي خرجت من رأس زيوس، يصبخون أعضاء مسؤولين وناضجين في مجتمعهم. عمل عباءة الخبير وتدوير الدور، يسمح لهم باختبار قدراتهم كبشر ناضجين، وبالتأكيد إثبات اهتماماتهم وقدراتهم. ومن شأن مدرسة هيئة المتعهدين أن تخلق رابطاً سلساً بين عالمي العمل والمشاركة الفاعلة في التعلم معاً.

وما دام المعلمون يأتون إلى المدرسة لتعليم الطلاب، والطلاب

يأتون «ليتم تعليمهم»، فإن طاقات الطرفين تحرف وتهمل. ومن المفارقات أنه إذا استطاع المعلمون إيجاد طريقة لا يحتاجون فيها إلى الطلاب، ليتم تعليمهم، فإنهم سيصبخون فاعلين ومبدعين يستغلون الفرص لخلق الحاجة لمعارفهم ومهاراتهم والترحيب بها. ثم تأتي مقولة شو (Shaw) المهينة التي ساءتني دوماً (وأخشى أنها أصبحت إحدى الأساطير التي استوعبتها ثقافتنا) إن «أولئك الذين يتقنون العمل، يشتغلون، وأولئك الذين لا يستطيعون، يعلمون» ستذهب في النهاية إلى الظلمة التي تستحقها.

النموذج المثالي الذي أضعه أمامي هو لهيئة المتعهدين تم فيه إشراك الطلاب والموظفين، وخدمة المجتمع العالمي، وهي في قسم العلوم في المدرسة التي تتبع وتعرفت على القمر الصناعي الأول في الفضاء سبوتنيك (Sputnik) حتى قبل أن تعرف وكالة ناسا عنه. لنعد هذا النموذج يشجعنا!

ترجمة: منال عيسى  
مراجعة: وسيم الكردي

### الهوامش:

\* مقالة نشرت في مجلة (NATD) الهيئة الوطنية لتعليم الدراما، المجلد 19 - العدد 1.

Dorothy Heathcote. Contexts for Active learning - Four models to forge links between schooling and society – Presented at the NATD conference, 2002.

<sup>1</sup> دوروثي هيثكوت رئيس الرابطة الوطني لتعليم الدراما (NATD).

<sup>2</sup> يوريكا: صرخة أرخميدس الشهيرة "وجدتها" عندما اكتشف، بعد دراسة طويلة، الطريقة لمعرفة كمية المعدن المزوج بالذهب في تاج ملك سيراكوسة.

<sup>3</sup> غيفن بولتون: كاتب ومفكر ورائد في حقل توظيف الدراما في التعليم.

<sup>4</sup> برونر هو جيروم س. برونر (Jerome Bruner) عالم نفس أمريكي ساهم في تطوير علم النفس المعرفي ونظرية التعليم المعرفية في مجال علم النفس التربوي والفلسفة التربوية.

<sup>5</sup> فيندولاندا: أحد المواقع العسكرية في الجبهة الشمالية لبريطانيا في الفترة 100 بعد الميلاد.

<sup>6</sup> كورليانوس: تراجيديا مسرحية لويليام شكسبير حول حياة القائد الروماني الملحمي (Gaius Marcius Coriolanus) الذي عاش في القرن الخامس قبل الميلاد.

جاء التعبير عن السياق الرابع بالمصطلح الإنجليزي (Commission Model) الذي يعني التفويض والتكليف والتحويل من قبل طرف مجتمعي للطلاب للقيام بمهمة ما، وقد ارتأينا ترجمتها بهيئة المتعهدين التي تقرأ بكسر الهاء المضعفة وفتحها، ويمكن التذليل عليها بالمتعهدين التي تشمل الطرفين الطرف الذي فوض والذي فوض، وقد اخترنا المتعهدين لأننا أردنا تركيز الفاعلية للطلاب، وذلك انسجاماً مع التوصيف الوارد، حيث يجب أن تتصف هذه الهيئة بالفاعلية والمسؤولية والدقة والإدراك.