

المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية
والتعليم العالي
وتكوين الأطر
والبحث العلمي
قطاع التربية الوطنية



مصوغة

خاصة بتكوين المعلمين العرضيين الحاصلين على
شهادة البكالوريا أو مستوى أقل

التواصل والتثقيف

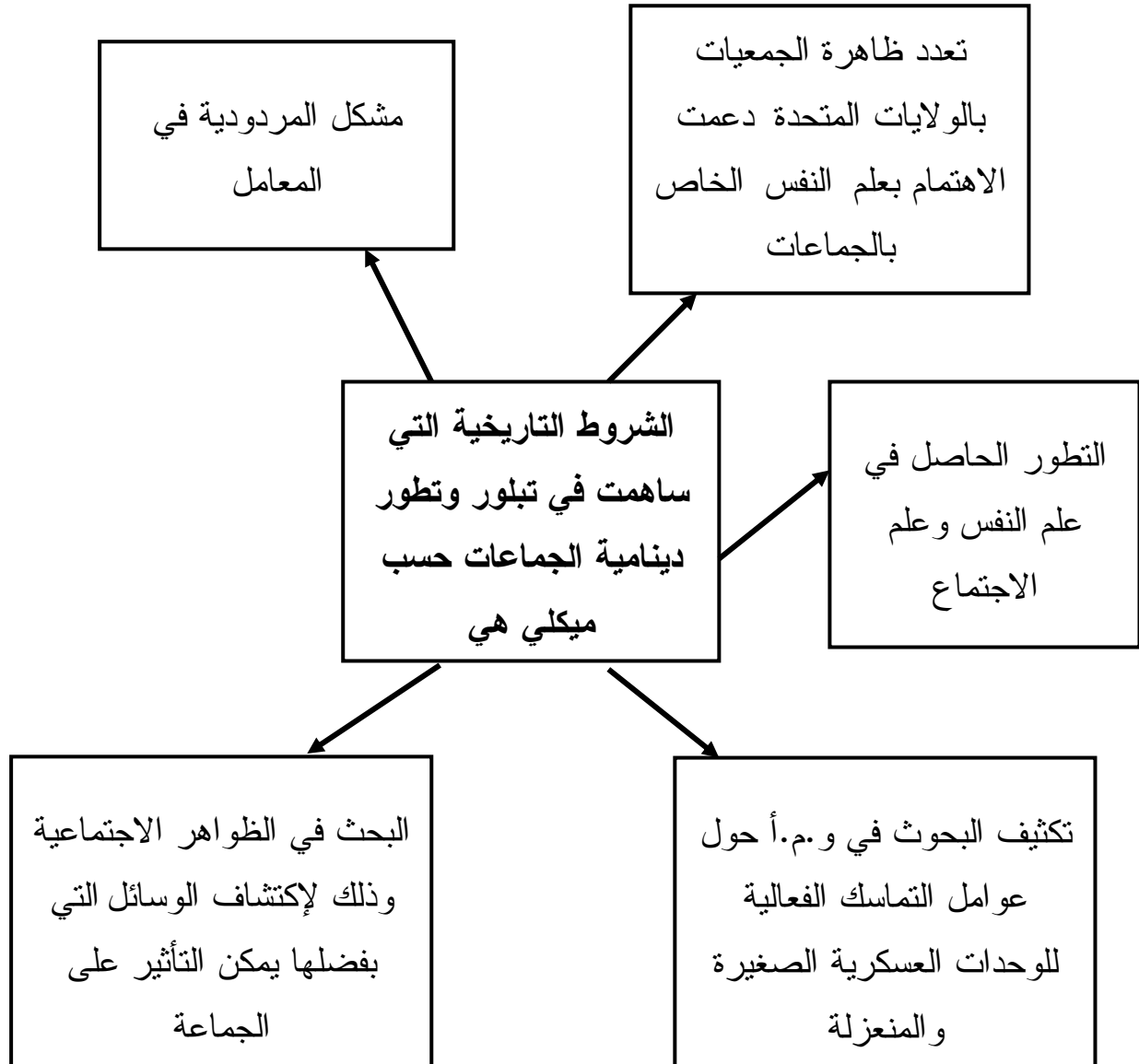
– أبريل 2006 –

أنجز هذا العمل من لدن فريق من
مكوني مركز تكوين المعلمين والمعلمات بالرباط
بإشراف المنسقية المركزية لمراكز تكوين المعلمين والمعلمات
خلال الموسم الدراسي: 2004-2005

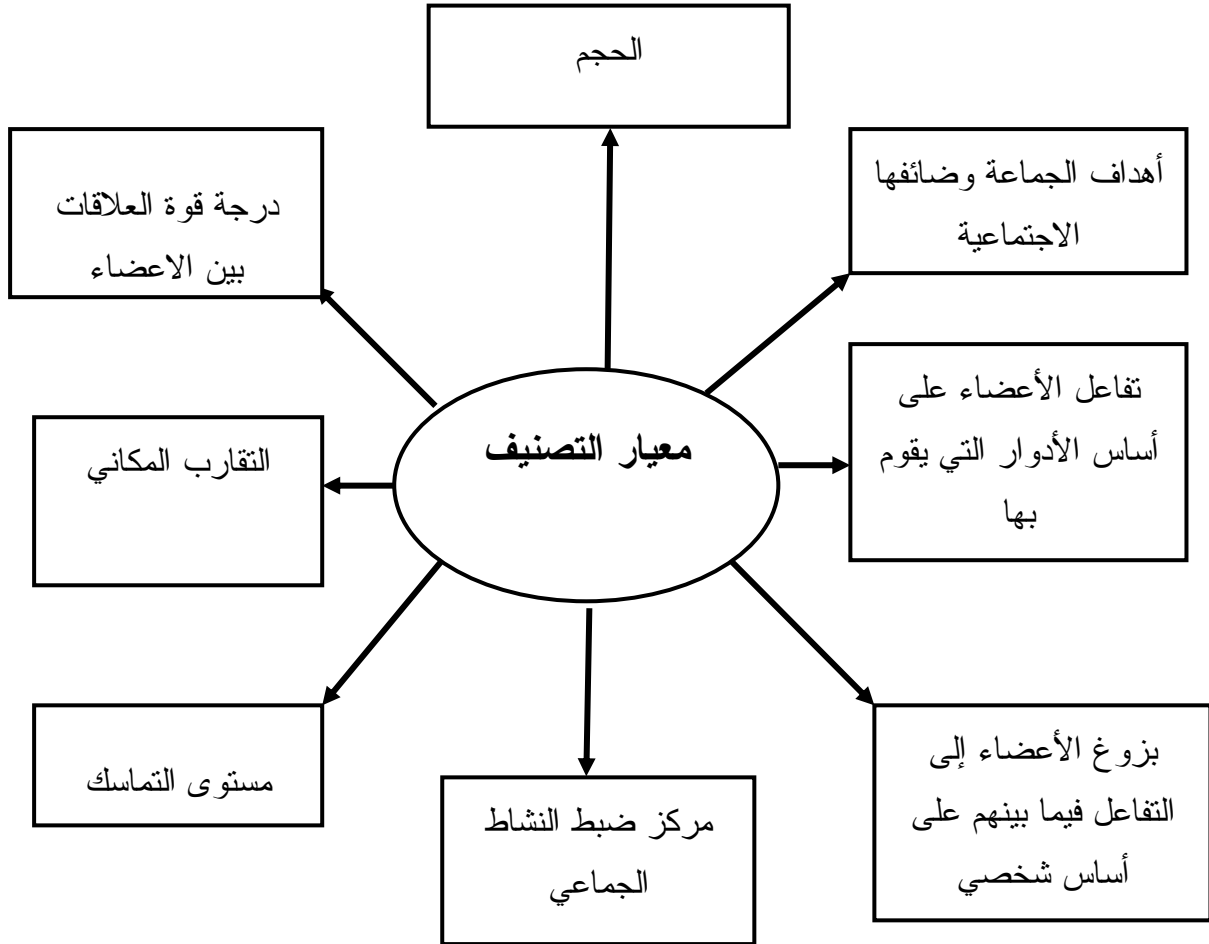
فريق الإنجاز: أساتذة وحدة البحث في علوم التربية

- | | |
|-------------------|------------------|
| - محمد بلكبير | - رحيمو بخات |
| - محمد أعمار | - فائزة الطراري |
| - المعطي شمسي | - عائشة أبو رقيق |
| - العلمي الميموني | - فاطمة الإدريسي |
| - قاسم أزطيط | - محمد الحودي |

- ماهي الشروط التاريخية التي ساهمت في تبلور "دينامية الجماعات"؟



- أكثر المعايير تداولاً في تصنيف الجماعات :



دينامية الجماعات Dynamique des groupes

1) ما المقصود ب: دينامية الجماعات؟

تشير كلمة دينامية في الأصل الاشتقاقي إلى معنى القوة عند اليونان.

ترجع أغلب الدراسات استخدام كلمة دينامية الجماعات إلى "كورت ليفين" عام 1944

في مقال له حول العلاقات بين النظرية والتطبيق في علم النفس الاجتماعي.

أما "ميزونوف" فقد تناول هذا المفهوم (دينامية الجماعة) في كتابه "دينامية الجماعات"

وعرفه بقوله: «إن تعبير دينامية الجماعات، مأخوذ في معناه الواسع. يهتم بمجموع

المركبات والتطورات التي تتدخل في حياة الجماعات، وخاصة الجماعات "وجهها لوجه" أي

التي يكون أعضاؤها جميعهم موجودين سيكولوجيا بالنسبة لبعضهم البعض، ويجدون

أنفسهم على علاقة متبادلة وتفاعل تقديري».

وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار "دينامية الجماعات" حقلا معرفيا يهتم بالكشف عن:

• طبيعة الجماعات.

• خصائص الجماعة.

• شروط الجماعة.

كل ذلك من حيث:

• النشأة.

• النمو.

• العلاقات بين الأفراد المكونين لها.

• العلاقات ما بين الجماعات والجماعات الأخرى المناظرة لها.

بتعبير آخر فإن دينامية الجماعات تتناول بالدراسة والبحث.

• التفاعلات.

• أشكال العلاقات بين الأفراد.

وذلك بهدف:

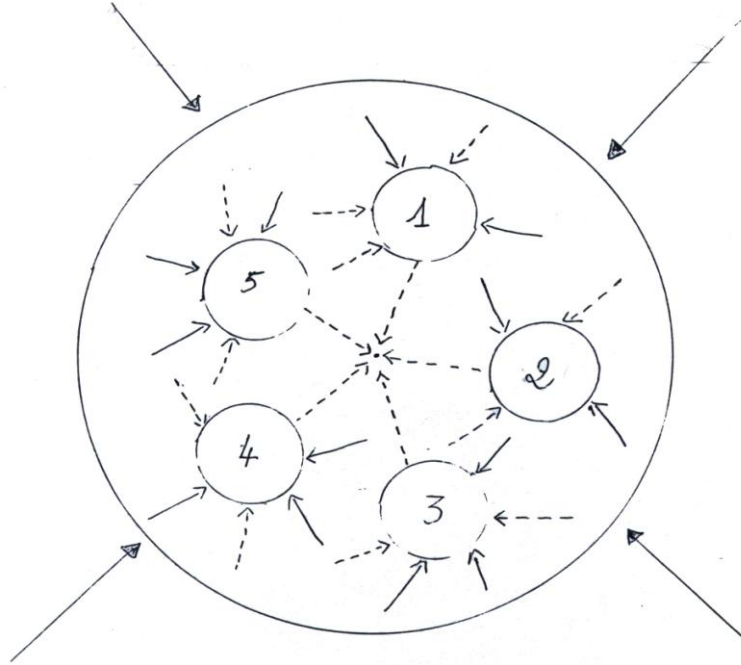
التعرف على الخصائص النفسية والاجتماعية التي تتوفر داخل الجماعة. ولتحقيق ذلك

تنطلق هذه الدراسة من طرح مجموعة من الأسئلة الهامة والأساسية مثل:

- ما الناحية المرتبطة بتغير عضو من الأعضاء في نواحي الجماعة؟
- في أي ظرف من الظروف تستطيع الجماعة أن تواجه تغييرا في قيادتها؟
- ما هي الضغوط الممارسة داخل الجماعة والتي تستلزم وحدة التفكير والاستجابة بين أعضائها؟
- هل التغيير الحاصل داخل الجماعة يزيد من إنتاجها أو يقلل منه؟
- إذا تحقق التآلف والتماسك بين أفراد الجماعة فأى النواحي الأخرى ستخضع للتغيير؟

الدينامية الداخلية والأخرى الخارجية للجماعة:

- يمكن اعتبار الجماعة الصغيرة كالشكل الموالي:



- كل رقم من الأرقام داخل الدائرة يمثل عضوا من أعضاء الجماعة.
- تمثل الأسهم الكبيرة والصغيرة مختلف القوى التي تعمل في إطار هذه الجماعة.
- إن كل فرد من أفراد الجماعة يعتبر فريدا في حد ذاته بمعنى أنه يختلف عن أي عضو آخر داخل الجماعة.
- ينضم هذا الفرد أو ذلك إلى الجماعة وهو محمل ب:

- دوافع.

- اهتمامات.

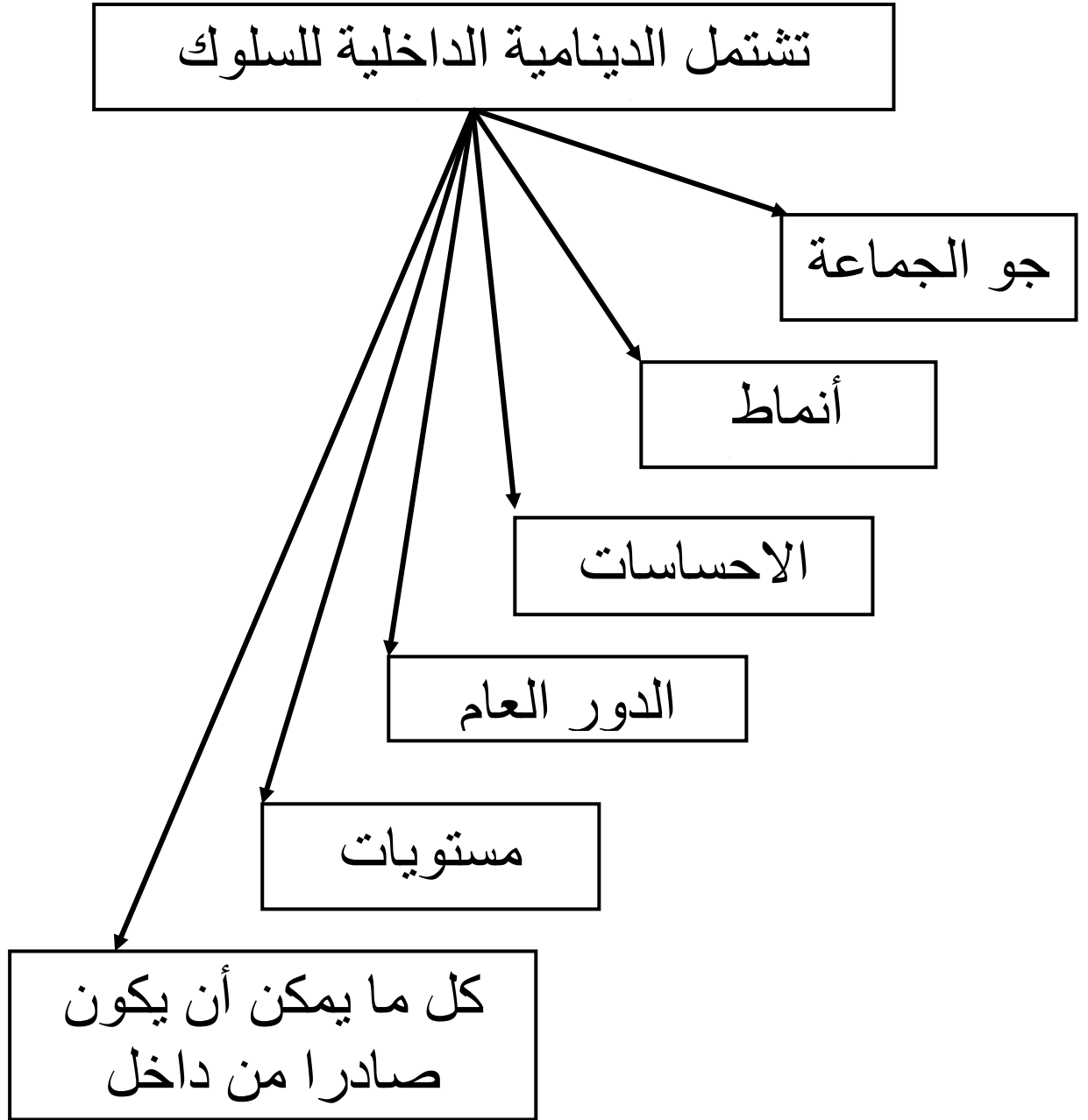
- معتقدات.

- ميول محددة يريد تطبيقها بشكل أو بآخر على أعضاء الجماعة.

- تمثل الأسهم الصغيرة المتواجدة داخل الدائرة الكبيرة وبالقرب من كل دائرة صغيرة.

الدوافع الفردية الإيجابية.

- أما الأسهم الصغيرة المتقطعة فتمثل القوى السلبية التي يحملها الفرد معه للجماعة. مثل: المخاوف، النقائص، التحذيرات، المعوقات، عدد مرات الإخفاق وال فشل.
- أما الأسهم المتقطعة الكبيرة فإنها تمثل قوى جديدة تصدر من داخل الفرد وهي ناتجة عن عملية تفاعل أفراد الجماعة فيما بينهم.



تشمل الدينامية الخارجية للجماعة على ما يلي:

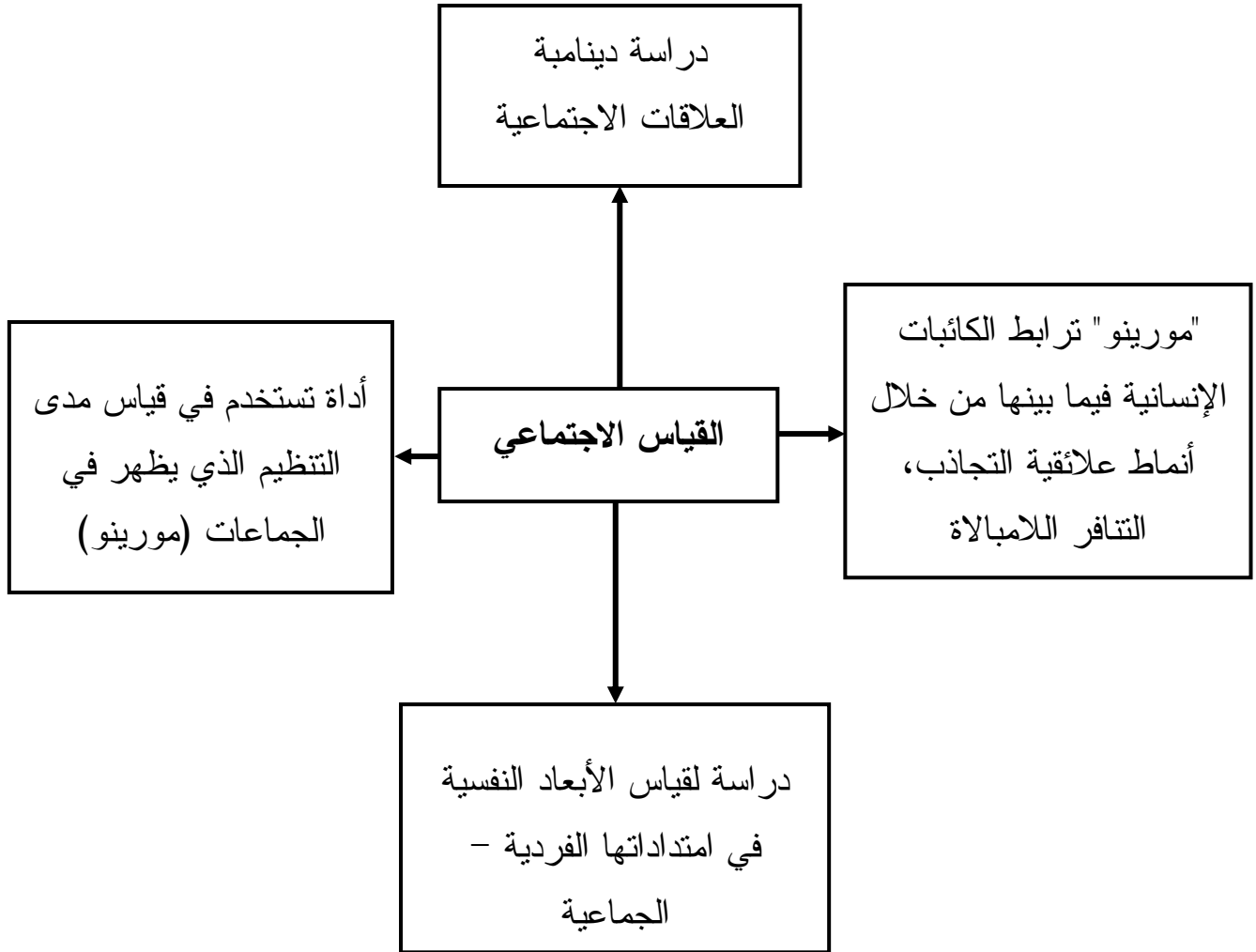
الاحتكاك والتفاعل مع
إطارات اجتماعية أخرى

الاسترشاد بالجماعات
الأخرى عند تقرير برنامج
عمل للمجموعة

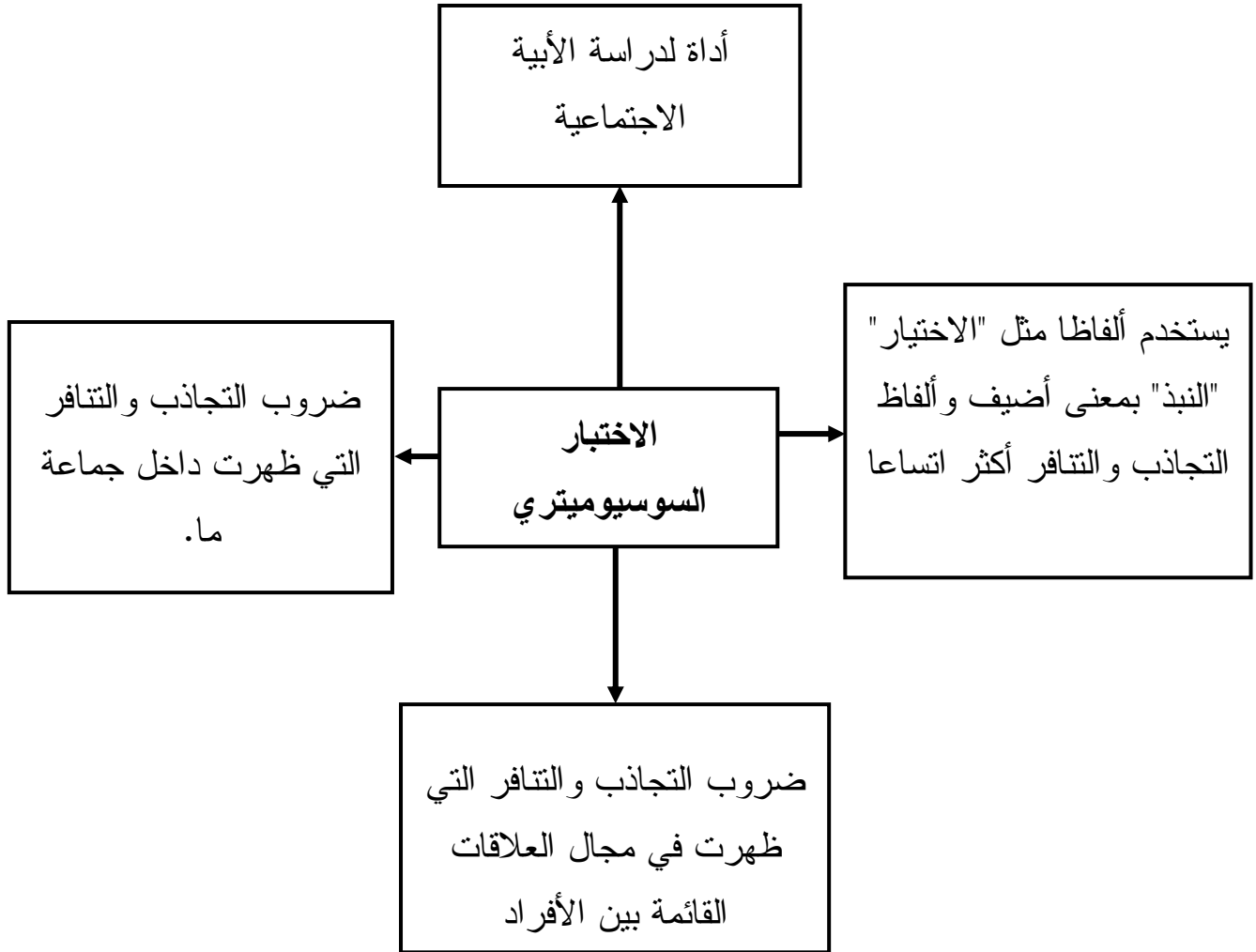
معايير الثقافة التي
تعتبر الجماعة طرفا
فيها تفرض ضغطا
مستمرا على الجماعة
من الخارج

التعرف على مدى تقبل
المجتمع للأعمال المنجزة

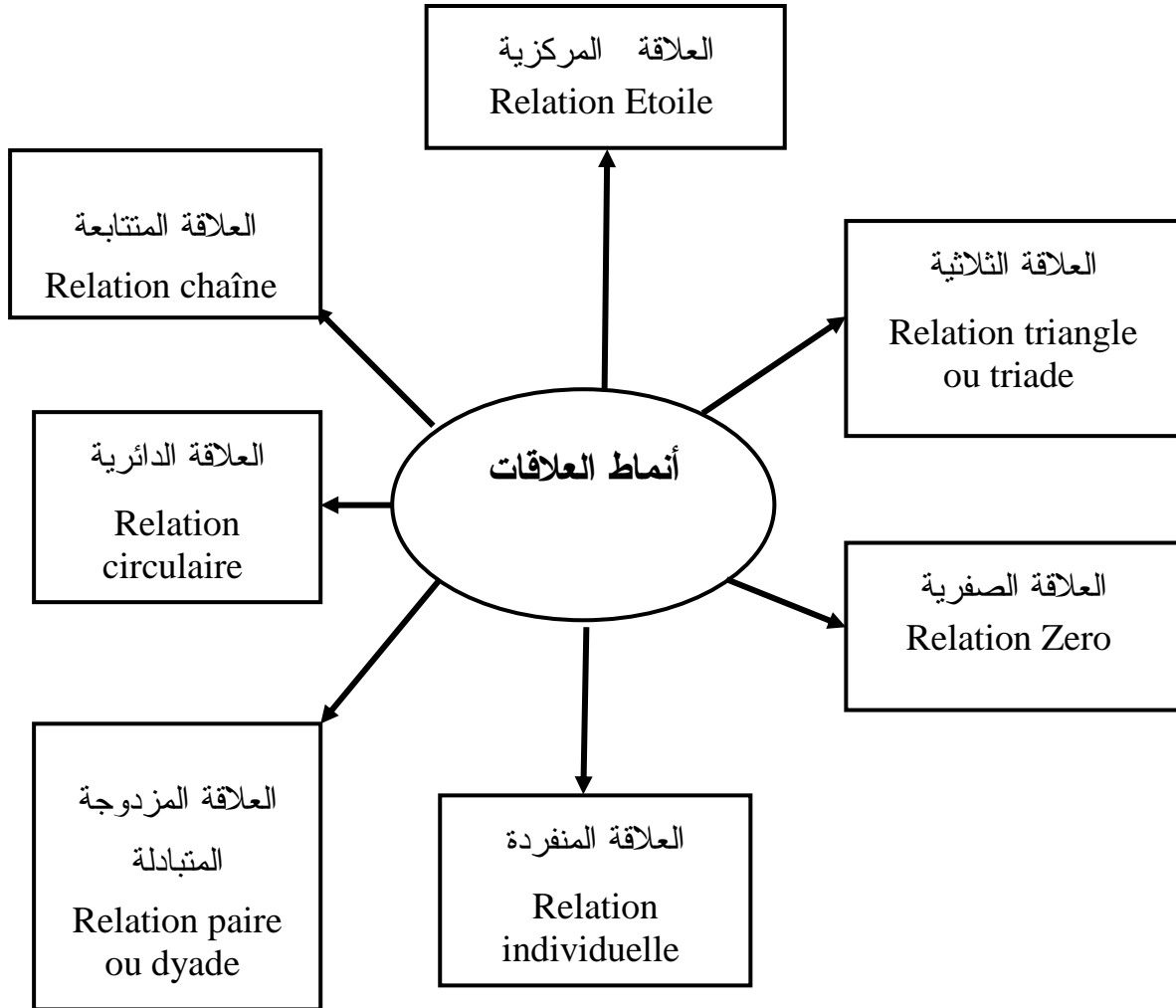
- قياس دينامية الجماعات (القياس الاجتماعي)



- الاختبار السوسيوميتري:



- بعض العلاقات المميزة للجماعة :



مميزات الجماعة

يقول: K Lewin (1951): «إن تصور الجماعة ككل دينامي لا بد أن يتضمن تعريفا للجماعة يعتمد على التأثير المتبادل بين أعضائها، وأنه من الضروري تأكيد هذه النقطة لأن تعريفات متعددة للجماعة تستخدم التشابه بين أعضاء الجماعة أكثر من استخدامها التأثير المتبادل الدينامي للجماعة كعامل أساسي...».

إن الجماعة هي أكبر من مجموع أعضائها، وهذه النظرية الكيفية تتميز بكونها تنصب على حر كيات أعضائها في نسق واحد وتماسك في الزمان والمكان لأجل تحقيق أهداف محددة. إن التفاعلات المستمرة داخل بنية الجماعة هو ما يكسبها شخصيتها المعنوية وما يجعل بناءها رهين بمدى التماسك/ اللحمة بين عناصرها.

يحدد كل من : "Harari" و "Me David" (1968)

الجماعة النفسية الاجتماعية: "..... بأنها عبارة عن نسق تنظيمي مكونة من فردين أو أكثر مترابطين معا لكي يقوم النسق التنظيمي ببعض وظائفه، وله مجموعة محددة من الأدوار التي تربط بين أعضائه، وله مجموعة من المعايير والتي تنظم وظيفة الجماعة وكل عضو من أعضائها...".

ويؤكد "Shaver" (1977) على الخصائص المتعددة قائلا: «.....إن الجماعة الاجتماعية عبارة عن جمع له مضمونه السيكلولوجي الخاص بالأفراد، والذي يعتمد على وعي الفرد بأعضاء الجماعات الأخرى، وعلى عضويته في الجماعة وعلى المعنى الإنفعالي للجماعة...».

كما سبق، يمكن استخلاص وإضافة المميزات التالية:

1) إن الجماعة يتميز أعضائها بالاشتراك في مجموعة من المعايير والمعتقدات والقيم...

2) بالأهداف المشتركة المعلنة وغير المعلنة الواعية وغير الواعية

3) بالفضاء التواصلي والمناخ السيكوسوسيولوجي الذي يحدد نوعية العمل والمنهج.

4) بالمرجعية التي تمد الجماعة بكل مقومات أفعالها السابقة والتطورات اللاحقة.

5) بالحجم الذي يعطي للجماعة مكانتها ومساحتها وقوة أفكارها ومعتقداتها.

6) بالدينامية التي تغذيها بالتعديلات والتغيرات والتقلبات في الاتجاه والمسار.

7) بالمعايير التي تحدد مدى انزياح الجماعة وقيادتها عن السياق والاستراتيجية المرسومة.

8) بالحاجة إلى الانتماء واستمرارية التجاذبات أو الانصياعات في إطار قانون الجماعة، وبالحاجة إلى التعاطف وبناء التوازنات السيكوسوسيولوجية.

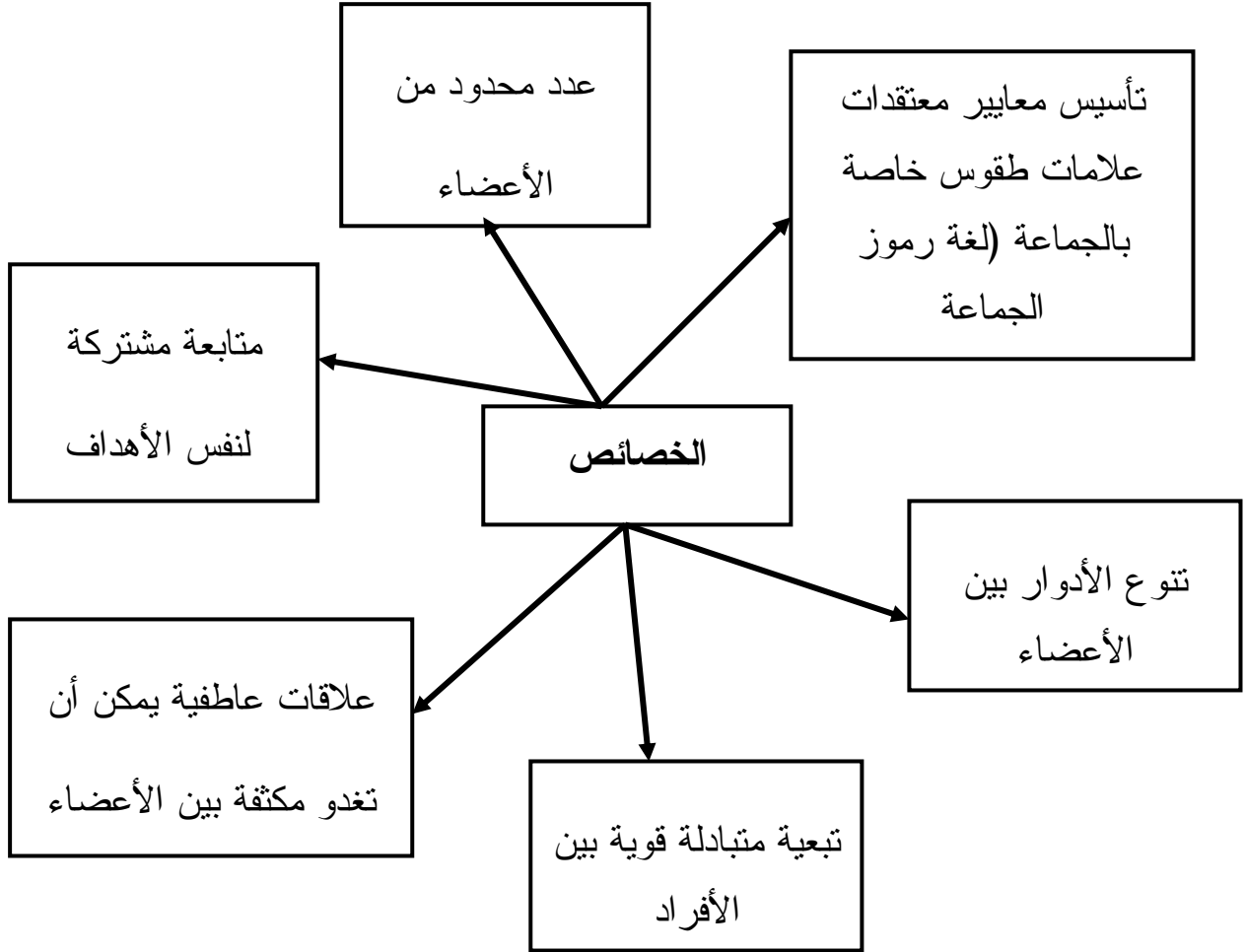
9) بافتراض العلائق وتبادل الأدوار والمهام وتوزيعها بين أعضائها من جهة ومع مختلف الجماعات الأخرى المتشابهة أو الفرعية من جهة أخرى.

10) بتحديد مستويات الطموح وعقلنة الأهداف وضبطها ومراقبتها. (ميتا معرفية التواصل) وذلك تجنباً للفشل.

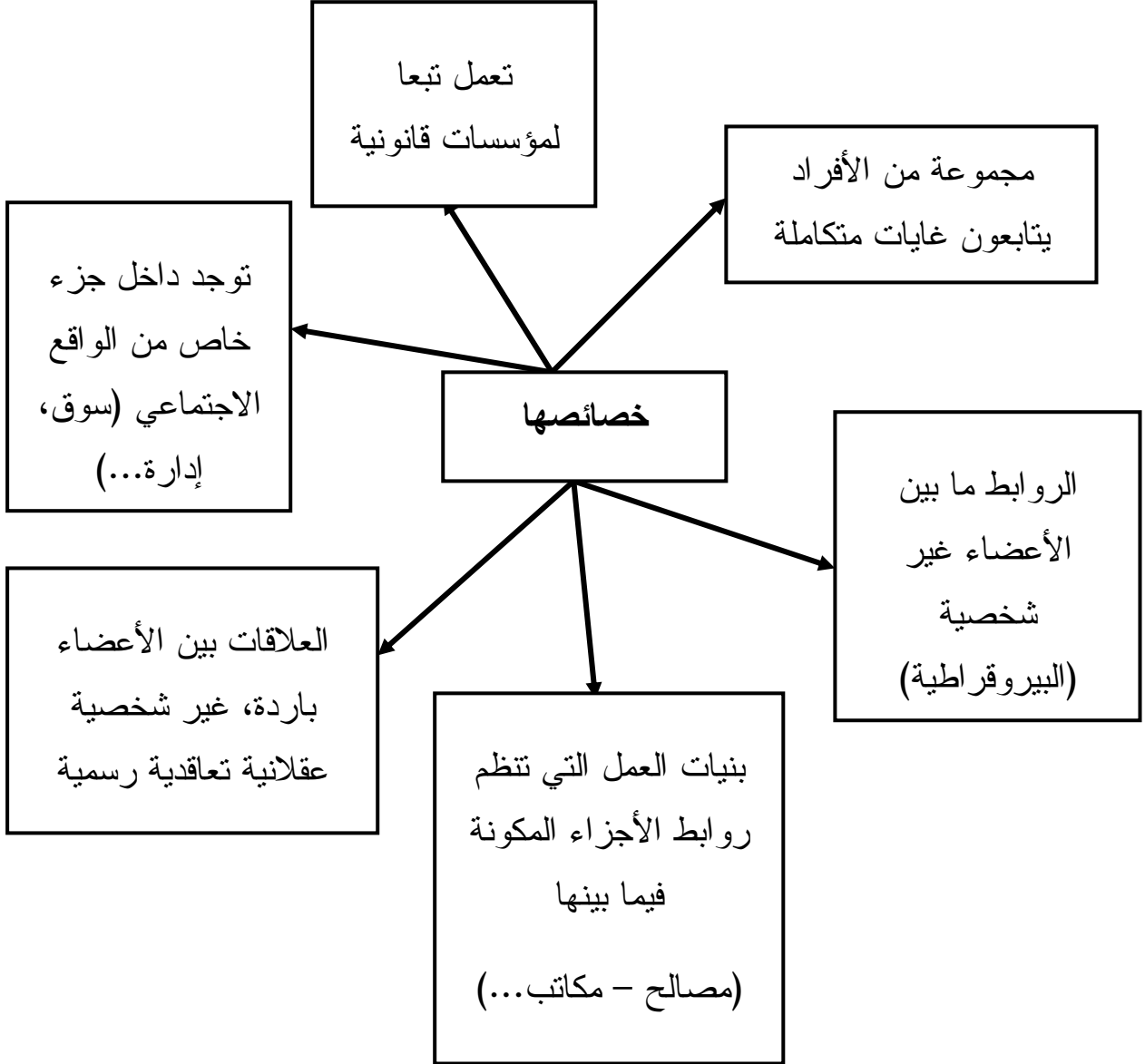
تصنيف ممكن للتجمعات

المعايير نوع التجمعات	عدد الأفراد	حياة الجماعات	درجة التنظيم	المميزات	نمط العلاقات	الفروق في الأدوار	وعي بالأهداف	خصائص الأفعال المشتركة
حشد Foule	مهم	من بضعة دقائق إلى عدة أيام	جد ضعيف	بروز وتشكيل اعتقادات ضمنية	العدوى والانفعالية	فروق ضئيلة	ضعيفة	أفعال انفعالية في وقت قصير
تجمع groupement	متغير من الأصغر إلى الأكبر	من عدة أسابيع إلى عدة شهور	متوسطة	تغير بسيط صيانة الاعتقادات والمعايير	علاقات سطحية	فروق أقل بروزا	متغير من ضعيف إلى متوسط	محدودة ظاهرة المقاومة خاملة
عصابة bande	قليل من 4 إلى 20	من عدة أسابيع إلى عدة أشهر	ضعيفة	تعزيز الاعتقادات والمعايير	العدوى في البحث عن التشابه التوحيد مع القائد	ضعيفة لكن نادرا ما تحضر بوجود القائد	وعي متوسط	تصرفات عشوائية
جماعة ثانوية Groupe secondaires	متغير من الأوسط إلى الأكبر	طويل من عدة شهور إلى عقود	جد مهمة	معايير مصاغة بالضغط المؤسسي	علاقات وظيفية	جد مرتفعة متدرجة حسب الأهمية	متغير جدا من ضعيف إلى مرتفع	زيادة الأفعال تخطيط روتيني بروز البيروقراطية
جماعة أولية	قليل من 5 إلى 15	جد متغير من عدة ساعات إلى عدة سنوات	مرتفعة	تغيير المعايير والاعتقادات بضغط غير شكلية	تغير ممكن للعلاقات الإنسانية المتسعة والغنية	مرتفعة الإمكانية تغير الأدوار	مرتفع أهداف مشتركة	طاقة ابداعية أفعال متجددة

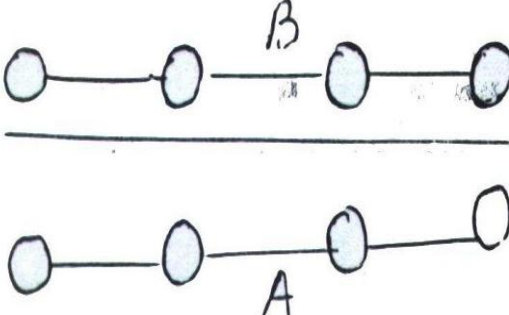
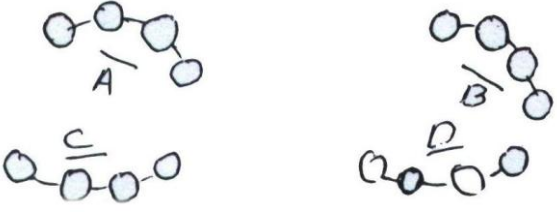
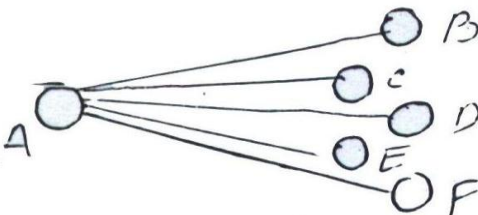
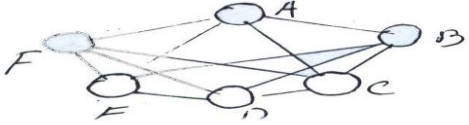
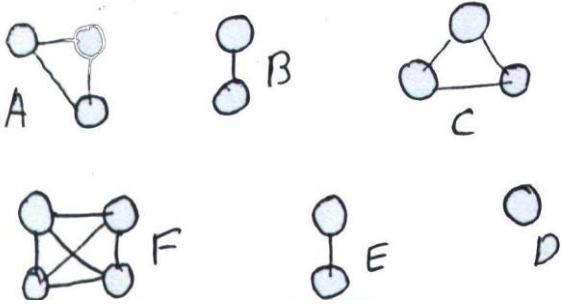
- خصائص الجماعة الأولية أو المحصورة ؟



- الجماعات الثانوية :



وضعية وبنيات الجماعات

بنية الجماعة	وضعية الجماعة
	<p>* وضعية «وجهها لوجه»</p> <p>- تسمح هذه الوضعية بتبادلات بين مجموعتين أكثر منها داخل مجموعة واحدة، والمنشط له مكان مثل الآخرين.</p>
	<p>* وضعية تناوب رد الفعل</p> <p>توزيع للتموضعات يسمح باشتغال وإغناء عمل كل مجموعة على حدة.</p>
	<p>* وضعية التمرکز على القائد تظهر فيها الارسلات مستقطبة من القائد دون السماح بأي استقطاب آخر.</p>
	<p>* وضعية التمرکز على الجماعة تظهر فيها التبادلات متعددة الاتجاه.</p>
	<p>* وضعية «اللاتجانس»</p> <p>يمكن أن تكون مجموعات عمل أو دعم يجمعها فضاء موحد ولا تجمعها نفس المهام.</p> <p>(الأقسام المشتركة والتربية غير النظامية كنموذج)</p>

التواصل والتنشيط

■ مقدمة:

يعتمد الأستاذ في تأدية مهامه، على وسيلتين هامتين هما التواصل بين الأفراد وتنشيط المجموعات. لذلك لا بد من تمكنه من المنهجيات والمقاربات التواصلية بطريقة غير مباشرة، في شكل كفايات (Compétences) قابلة للتوظيف بتقنية عالية دون الوقوف عند جوانبها النظرية.

وعلى هذا الأساس، يصبح من الضروري أولاً تكوين المكونين في هذه العدة المنهجية، حتى يتسنى لهم بدورهم تكوين المتعلمين. ويتم التركيز في هذه العدة المنهجية على التواصل وتقنيات التنشيط، قصد تمكين المكونين من امتلاك كفايات التكوين العلمي.

وتحدد أهم عناصر التواصل والتنشيط فيما يلي:

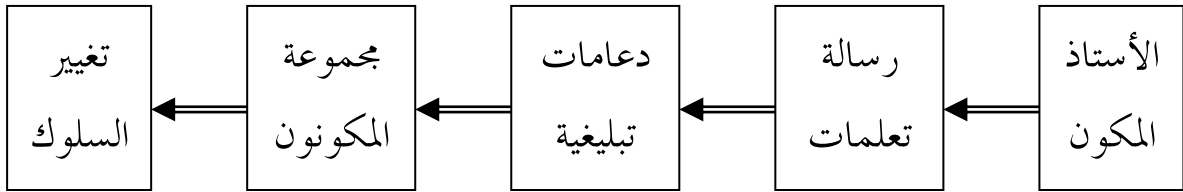
1. التواصل La communication:

1.1. التعريف:

يتحدد مفهوم التواصل في كونه عمليات تبادل الآراء والأفكار والمعارف بين الأشخاص لفظيا وغير لفظي. ولذلك يعرفه البعض بأنه "الميكانيزم" الذي تحدث بواسطته العلاقات الإنسانية وتتطور... ويتضمن تعابير الوجه وحركات الجسم ونبرات الصوت والكلمات والكتابات والمطبوعات...¹ ونظرا لأهمية التواصل، فقد تعددت النماذج التي توضح مفهومه وتبرز مكوناته. ولعل من أبرزها النموذج الذي وضعه العالم الأمريكي لاسويل (Lasswel) وبناء وفق الصيغة التالية²:



وتفيد هذه الخطاطة أن مرسلًا يرسل رسالة على مستقبل لها، لكي يحدث لديه وقعا أو أثرا. ولذلك فإن هذا النموذج يوافق التصور السلوكي للعلاقة التواصلية. وإذا ما حاولنا ترجمته إلى السلوك العلائقي بين الأستاذ المتعلم ونظرائه، فإننا نخلص إلى الخطاطة التالية:



وبما أن التواصل بين الأستاذ المكون ومجموعة المكونين ليس مقصودا لذاته، بل هو من أجل تحقيق وظائف تربوية - تثقيفية، فإنه يبقى من المفيد تحديد تلك الوظائف التي نقدمها كالتالي:

¹ - Charles CCOLEY, social organisation, in «la communication anonyme». Editions universitaires. 1969, p.42.

² - Gilles Amado Guillet «la dynamique des communications dans les groupes» Ed. Armand Collin, 1975 p.4.

1.2. وظائف التواصل:

يكمُن إجمال وظائف التواصل بين الأستاذ والمتعلمين فيما يلي:

■ **القسمة العادلة (partage):** المتواصلون يتقاسمون المكان والزمان والكلام والاهتمام...

■ **التبادل (échange):** ويربط ذلك بالمعلومات والأفكار والانطباعات ووجهات النظر دون إغفال تبادل النظرات بين الأشخاص.

■ **الكسب المزدوج (gagnant-gagnant):** التواصل الجيد الناجح هو الذي يتخذ شكل لعبة لا يكون فيها الربح الذي يحققه أحد العناصر نقصاً من حصيلة الآخر، لأن التواصل يقوم بالأساس على جعل المتواصلين يكسبون جميعاً.

■ **النقل (transfert):** ومعناه تبليغ فكرة أو معلومة أو خبر أو تجربة، اعتماداً على أداة من لدن الأستاذ، إلى المتعلم قصد استقبالها واضحة ومفهومة، لتوظيفها في حياته اليومية.

■ **الأثر (impact):** ويقصد به الأثر الإيجابي الذي يحدثه مضمون التواصل. ولذلك فإن هذه الوظيفية مرتبطة بالوظائف السابقة، إذ أن التبادل والتبليغ والقسمة العادلة كلها عمليات تهدف إلى إحداث تأثير يعمل على تغيير السلوك. فالتغيير، مثلاً، عن تجارب أو خبرات ومعارف لا يجب أن يقتصر على نقل الرسائل بين المتعلمين، بل ينبغي أن يحدث تأثيرات في سلوكياتهم (تغيير السلوك).

إن تحقيق هذه الوظائف بشكل فعال يتطلب العمل على تجاوز بعض الحواجز التي قد تعترض عمل الأستاذ فينقلب إلى حالات من الإحباط. ولذلك يبقى من الضروري معرفة أهم هذه الحواجز.

1.3. الحواجز التواصلية وقواعد التواصل الفعال:

يمكن تصنيف هذه الحواجز إلى صنفين: حواجز ذاتية وحواجز موضوعية.

1.3.1. الحواجز الذاتية:

وهي التي يكون مصدرها الأستاذ نفسه. ويحدث ذلك عندما تنعدم مميزات التواصل الجيد التي منها:

- الصوت من حيث شدته وقوته،
- النطق السليم من حيث التلفظ ومراعاة مخارج الحروف،
- وضوح الخطاب وشموليته،
- الإيجاز غير المخل بالمعنى،
- صحة المعلومات وتداوليتها عند أغلبية أفراد المجموعة،
- مصداقية الخطاب.

1.3.2. الحواجز الموضوعية:

وهي التي ترتبط بالمجال، ومنها:

- المكان الذي يحدث فيه التعلم. فكلما كان الفضاء غير مريح نفسيا وجسميا... كلما كان التواصل دون المستوى المرغوب فيه، وانعدم أثره الإيجابي،

- التوقيت غير مناسب،

- عدم ملائمة الموضوع للحاجات وانتظارات المتعلمين.

وابتعادا لكل عنصر قد يعتبر عامل تشويش، لابد من اعتبار وتعرف قواعد

التواصل الفعال التي من أهمها:

1. تداولية التعبير:

ويقصد بذلك ملاءمة التعبير لمستوى أفراد المجموعة، لأن التعبير عندما لا يكون ملائماً للمستمع تقل حظوظ الإنصات إليه أو تنعدم. وليس معنى ذلك أن يكون الأستاذ مخاطباً لامعاً، بل عليه أن يجعل تعبيره في مستوى فهم مخاطبيه، أي اعتبار لغة المتعلمين التي قد تختلف من جماعة إلى أخرى.

2. الإنصات:

ويعتبر دافعا أساسيا لشد اهتمام المخاطب بالموضوع. ولجعل المخاطب يدرك أننا ننصت إليه، لا بد من اتخاذ المواقف التالية:

♦ الالتزام بالهدوء: ويتجلى ذلك في:

- عدم مقاطعة المخاطب، فسح المجال له للتكلم بحرية،
- تحمل صمته وتوقفه عن الكلام، لأن سكوته أحيانا قد يكون مدعاة للتفكير أو بحثا عن كيفية تجاوز بعض الحواجز.

♦ التسامح، وأهم مؤشرات:

- الحياد (لامعاقبة ولا تقريض) وكل ما يطلب هو التشجيع على الاستمرار في الكلام،

- عدم الامتناع من كلامه،

♦ التعاطف، ومن علاماته:

- الانصات باهتمام بالغ،
- الانشغال بالمخاطب دون الاهتمام بأشياء أخرى،

- اعتماد كل المواقف التي تجعله يحس أننا ننصت إليه ونسعى إلى فهمه (التتبع المنتظم، أخذ أفكاره وآرائه مأخذ الجد،...).

◆ الإنصات، بكل أجزاء الجسم، ويظهر من خلال:

- توجيه النظرات إلى المخاطب دون جعله يحس أننا نتفحصه،
- توجيه الجسم نحوه،
- تركيز الاهتمام حوله دون التشويش عليه كالعبث ببعض الأشياء،
- التنفس بهدوء،
- إظهار الارتياح والانبساط ونحن ننصت إليه.

1.4. بناء الخطاب التواصللي:

لكي يتواصل الأستاذ مع المتعلمين بكيفية جيدة، ينبغي عليه أن يمتلك أربع مهارات أساسية هي:

- كيفية انتقاء الخاطب التواصللي،
- كيفية بناء الخاطب التواصللي،
- كيفية تبليغ الخاطب التواصللي،
- كيفية تقويم أثر الخطاب التواصللي في سلوك المتعلمين.

1.4.1. انتقاء محتوى الخطاب التواصللي:

يتم انتقاء مضامين الخطاب التواصللي في ضوء الأسئلة التالية: التي على الأستاذ استحضارها وهو يعد رسالته التعليمية:

- من هم المخاطبون (المتعلمون) وما هي مواصفاتهم وخصوصياتهم...؟
- ما هي معارفهم ومواقفهم وأنماط سلوكهم في الموضوع؟
- ما هي خبراتهم السابقة؟
- ما هي العناصر التي تشكل الأولوية عندهم (مستوى الخطورة ونوع التدخل)؟
- ما هو مستوى التجانس العقلي/ الفكري والاجتماعي/ الثقافي بينهم؟
- ما هي الحمولة السوسيوثقافية التي ينبغي اعتبارها داخل فضاء المحتويات؟
- ما هي المفردات والصيغ والأفكار التي تلائم المتعلمين وتوافق مخيالهم وتمثلاتهم للواقع المعيش؟

1.4.2. شروط بناء الخطاب

لكي يكون الخطاب وقائيا وذا وقع إيجابي في مجموعة المتعلمين لابد أن يحرص الأستاذ فيه على:

- إثارة اهتمام المتعلمين بأن يولد عندهم حاجات تشدهم إلى موضوع لتدريجهم فيه بالتدرج،
- الإحاطة بكل جوانب الموضوع وأبعاده، في شكل نسقي تفاعلي،
- إبراز الأساليب الناجعة المعتمدة في مجال التعلم،
- العمل على بناء وترسيخ مواقف وأنماط سلوك إيجابية تتعلق بالمتعلمين،
- تحديد الحيز الزمني الذي يمكنه أن يشد فيه اهتمام المتعلمين للموضوع بدرجة عالية،
- اعتماد لغة تواصلية تناسب المتعلمين.

1.4.3. تبليغ الخطاب:

تعتبر مجموعة المتعلمين مجموعة مستمعة بامتياز. ولذلك فالتفاعل معها لابد أن يكون منهجا حتى يجعلها أكثر انتباها واهتماما بالموضوع. ويحدث ذلك حينما يكون الأستاذ قد الأسئلة المنهجية الموجهة لعمله وأجاب عنها. ومن هذه الأسئلة:

- ما هو الهدف الذي أسعى لتحقيقه مع هذه المجموعة؟
- ما هي الأفكار العامة والجزئية التي أعالجها في هذا اللقاء؟
- كيف أنظم هذه الأفكار؟ ما هي المسلمات والإشكاليات التي أنطلق منها لمناقشة أفراد المجموعة؟
- ما هي الحجج والأدلة التي أوظفها ترسيخا للأفكار التي أناقشها (حجج عقلية/منطقية، أمثلة شعبية، آيات قرآنية وأحاديث نبوية...)?
- ما هي المقاربات المنهجية التي أسلكها في التعامل؟
- ما هي الدعامات الديدكتيكية المساعدة في العمل؟

1.4.4. قياس وتقويم أثر الخطاب التواصلي:

إن استقبال الرسائل التعليمية خلال التواصل، ليس عملية استهلاكية، تقتصر على تلقي الخطاب من طرف المتعلمين دون معرفة وقعة في السلوك. ولذلك ينبغي على الأستاذ أن يقيس الأثر الذي أحدثته الرسائل التواصلية في المتعلمين ويتم ذلك بإيجاد إجابات عن أسئلة يطرحها على نفسه من مثل:

- ما هي ردود أفعال المتعلمين في موضوع ما؟
- لماذا كانت ردود الأفعال سلبية تجاه موضوع معين بينما كانت إيجابية في موضوع آخر؟
- لماذا لم يتجاوب المتعلمون مع مسألة معينة؟

وبالإجابة عن هذه الأسئلة وغيرها يستطيع الأستاذ أن يعيد النظر في بنية ومحتوى وطرائف التواصل، ويبيّن بشكل فعال سيرورة علاقته بالمتعلمين.

5.1. الوضعيات التواصلية:

يتم التواصل بين الأشخاص في شكل محادثات (conversations) أفقية قد تحصر في أربعة أنماط، نوجزها في الجدول التالي:

نوع المحادثة	مجالها
محادثة تأثيرية conversation d'effet	تنصب أساسا على الجانب الوجداني قصد التأثير فيه، ولذلك فهي ذاتية، لأن منطلقاتها تكون من الأستاذ (أفكاره، آرائه، قناعاته الشخصية، معلوماته...).
محادثة إخبارية conversation d'information	وقد يصاحبها عرض صور توضيحية لحالات معينة ويرتبط هذا النوع من المحادثات غالبا بالمواقف.
محادثة تكوينية conversation de formation	ويتم فيها الالتزام بالموضوعية قصد الإمكان، مع تقديم كل عناصر الخبر وجوانبه، ويكون القصد من هذا النوع التواصلية تقديم رسائل إخبارية من مصادر متعددة، وبمس هذا النوع من المحادثات في غالب الأمر المعلومات.
محادثة ظرفية conversation d'occasion	وفي هذا النوع من التواصل يقدم الأستاذ للمتعلمين تقنيات أو مناولات تتعلق بالموضوع ولذلك يتوجب على الأستاذ معرفة تامة. - يمتلك كفايات في الموضوع، - له منهجية في الإنجاز، - لا يستغرق تقديمه حيزا كبيرا من الوقت.
	وهي المحادثات التي تفرضها المناسبات العرضية دون تفكير سابق في الإعداد لها، ومنها: - استغلال حدث في الشارع. - استغلال خبر في صحيفة. - استغلال خبر في التلفزيون. وهذا النمط التواصلية يفرض على الأستاذ امتلاك القدرة على المبادرة، واتخاذ المبادرة والارتجال. ولا يتأتى له ذلك إلا بالتدرب على المحادثة والمناقشة حتى يكون على استعداد لأخذ الكلمة في كل الظروف والمناسبات. أن يجعل هذا النوع من المحادثات نقطة انطلاق للقاءات مستقبلية مستمرة.

وإذا كان عرض هذه الوضعيات قد تم بطريقة مجزأة، فإن بإمكان الأستاذ أن يجمع بين أكثر من وضعية واحدة خلال عملية التعلم.

2. التنشيط L'animation:

قد يسلك الأستاذ في مهام التوعية والتثقيف المنوطة به مسلكا تواصليا في شكل محادثة ثنائية بينه وبين متعلم معين، تجمع بينهما الظروف شريطة أن تكون هذه المحادثة منطلقا للقاءات تعليمية مستمرة، كما يمكنه أن يسلك مسلكا تنشيطيا حينما يتعلق الأمر بضرورة لعب دور المنشط ضمن مجموعة بأكملها، مما يفرض عليه امتلاك آليات وتقنيات التنشيط وظيفيا.

2.1. تحديد مفهوم التنشيط:

يفيد مفهوم "التنشيط" إضفاء الحيوية والنشاط على المجموعة لتوسيع مجال التواصل بين أعضائها. ويكون القصد من ذلك هو الرفع من فعاليتها ومردوديتها ككيان عضوي. ويتم ذلك بنجاح، لا بد أن يكون التواصل أفقيا بين الأعضاء، وحتى تتاح لكل منهم الفرصة للتعبير عن أفكاره، وتشجيعه على تجاوز الصعوبات والعوائق التواصلية، بهدف تبادل الخبرات والمعارف والقيم بين أعضاء الجماعة.

2.2. الأسس العامة للتنشيط:

يقوم التنشيط على مجموعة أسس سيكوسوسيوتربوية، منها:

1. أن التعلم التثقف أفعال اجتماعية يكتسبها الفرد من الجماعة عن طريق التواصل والتفاعل بين الأفراد،
2. أن التفاعل بين الأفراد له أبعاد سيكولوجية واجتماعية ومعرفية، مما يوفر للفرد إمكانية تنمية شخصيته بشكل متكامل،
3. أن التنشيط تواصل اجتماعي يؤدي إلى تغيير سلوك الفرد عن طريق تنمية مواقف جديدة.

ولكي يؤدي التنشيط إلى التعلم والتثقف الاجتماعيين، على المنشط أن يكون ملما بأدواره ومهامه.

2.3. أدوار المنشط:

يمكن تلخيصها في ثلاثة أدوار رئيسية:

1. تمكين المتعلمين من المعرفة: ويتمثل ذلك في إعدادهم لاكتساب مفاهيم ومعاريف ومهارات.
2. خلق الرغبة والقبول لدى المتعلمين: وذلك من أجل إدماجهم في سيرورة محددة وإيجاد حلول لإشكاليات معينة في الموضوع. ومن أمثلة ذلك في المناقشة بشكل جدي.
3. تحريك المتعلمين للقيام بأعمال معينة: ويتبلور ذلك في وضع استراتيجيات أو مناهج وخطط عمل لقضايا تهم المجموعة.

2.4. مهام المنشط:

هي مهام متعددة، منها:

1. الاستقبال (accueil): وضع الأمور في أماكنها:

- التعرف على المشاركين،
- تحديد الأهداف،
- تحديد الأدوار.

2. تقديم الموضوع (présentation du thème): التأكد من أن الجميع فهم

الموضوع. وهو كما سيأتي بيان ذلك لاحقاً، وضعية مشكلة.

- التحديد الدقيق للموضوع،
- بناء الموضوع في صورة تجعله في مستوى المشاركين،
- التناسب بين الموضوع ووقت الإنجاز.

3. العمل على الإثارة والدفع إلى العمل (motivation): على كل مشارك أن

يساهم. ولكي يتحقق هذا الهدف، فإن المنشط مدعو لخلق ظروف المشاركة، منها:

- الاهتمام بحاجات ورغبات المشاركين (جعلهم يحسون أن الموضوع يشبع حاجاتهم وذلك بالعمل على ربطه باهتماماتهم).
- إثارة تفكيرهم،
- الديمقراطية (اعتبار جميع المشاركين متساوين)،
- قبول كل الأفكار والعمل على تقويمها،
- تشجيع التواصل الجماعي،

■ المساعدة على توضيح الأفكار التي تبدو غامضة.

4. بناء تصميم لمناقشة الموضوع (établir un plan):

- تمكين المشاركين من التحليل الموضوعي،
- تمكينهم من طرح كل المشكلات،
- مساعدتهم على تحليل ومناقشة كل المواقف والأفكار المسبقة،
- تمكينهم من اتخاذ القرار المناسب.

5. معرفة تدبير حصة التنشيط (Savoir animer):

- الإنصات،
- إعادة التذكير بالموضوع كلما دعت الضرورة،
- التقيد بالموضوع وعدم الخروج عنه،
- معالجة المشاكل غير المتوقعة أو تأجيل ذلك إلى وقت مناسب،
- الموضوعية،
- الضبط،
- الحذر واليقظة،
- الحسم واتخاذ القرارات،
- منع وتوقيف التدخلات الهدامة،
- إسكات المهذار (الثرثار) دون التأثير على سير العمل،
- تحريك غير الراغبين في الكلام،
- منع تكوين جماعات ضيقة داخل المجموعة (انقسام المجموعة)،
- تلخيص المداخلات وإعادة صياغتها وتبويبها.

2.5. تقنيات التنشيط (les techniques d'animation):

يرتكز التنشيط على مجموعة من التقنيات. ويقصد بها مجموعة الإجراءات والآليات الموظفة لتنشيط الجماعة. وهي تقنيات متعددة يختار منها الأستاذ ما يتناسب مع الموضوع:

2.5.1. الزوبعة الذهنية أو العصف الذهني (Le Brainstorming):

تقوم تقنية الزوبعة الذهنية على إشراك المتكولين في المناقشة بهدف إنتاج واقتراح أفكار بشكل جماعي، أو لإيجاد حلول لموقف أو وضعية – مشكلة (situation-problème). وتستند هذه التقنية إلى جملة من الشروط أو المبادئ منها:

1. عرض المنشط المشكلة أمام المجموعة وتوضيحها وتحديد عناصرها،

2. إدلاء كل مشارك بآرائه واقتراحاته دون حكم أو نقد للآخرين،

3. عدم نقد أفكار المشاركين وتأجيل ذلك حتى يتم الاستماع لكل المساهمات،

4. عدم إيقاف وحصر الطاقة التعبيرية للمتدخلين،

5. العمل على إغناء النقاش: كثرة وغزارة في الأفكار والاقتراحات،

6. جمع الأفكار والتخلات وتدوينها،

7. تحليل الأفكار والاقتراحات في النهاية للخروج باستنتاج عام.

2.5.2. حل المشكلات (La résolution des problèmes):

هي تقنية تنشيط يوزع خلالها المشاركون إلى مجموعات صغرى (3 أو 4 أفراد) من اجل مناقشة مشكلة معينة أو البحث عن حل لهذه المشكلة يتم عرضه عليهم. وتتحدد أدوار المنشط والمشاركين بالنسبة لهذه التقنية عبر ثلاث مراحل:

المراحل الأدوار	قبل الإنجاز	أثناء الإنجاز	بعد الإنجاز
بالنسبة للمنشط	إعداد دقيق للمشكلة	- تقديم النشاط وشكليات العمل. - تدبير الوقت وضبطه.	- تقويم الحلول المقترحة للمشكل. - تسجيل وتدوين الحلول للخروج بملف حول الموضوع.
بالنسبة للمشاركين	المساهمة في الإعداد	- تنظيم التقارير بشكل يسمح بتحليلها والمقارنة بينها. - التراضي حول الحل الأكثر واقعية.	مناقشة وتقويم الحلول المقترحة بموضوعية.

5.2.3. المناقشة على مراحل (Discussion en étapes):

هي تقنية تنشط تتيح الاحاطة بجوانب موضوع معين عبر مراحل، حيث يتم إنتاج مجموعة من المساهمات عن طريق توزيع المشاركين إلى مجموعات للعمل لمدة محددة. وبعد ذلك يتم الموازنة بين مختلف الانتاجات لاستنتاج خلاصات نهائية تنال موافقة الأغلبية.

5.2.4. دراسة الحالة (L'étude des cas):

يواجه المشاركون مشكلا أو حالة لمظاهر ملموسة، فيعلمون على تحليلها تحليلًا دقيقًا، واختار أنسب الحلول لمعالجتها. وتتحدد ادوار كل من المنشط والمشاركين كالتالي:

المراحل الأدوار	قبل الإنجاز	أثناء الإنجاز	بعد الإنجاز
بالنسبة للمنشط	إعداد حالة تفضي إلى اتخاذ قرارات	- تنظيم التدخلات. - توجيه المشاركين إلى جوهر الموضوع حين خروجهم عنه. - تجميع المساهمات.	- تقويم العمل. - تقديم الحلول والاقتراحات الملائمة. - تبرير القرارات.
بالنسبة للمشاركين	- قراءة النص الحامل للحالة. - تحليله وفهمه.	- تقديم الحلول والمساهمات. - تغيير الآراء الشخصية حين الاقناع برأي الآخرين أثناء المواجهة.	قبول الحلول المتفق عليها.

2.5.5. تقنية لعب الدور (Le jeu de rôles):

هي تقنية تنشيط تقوم على تخيل واستحضار مجتمع الظاهرة موضوع الدراسة واستعباده ثم تمثيله وتشخيصه. ولذلك فهي تتيح للأشخاص تقمص الأدوار والتكيف معها. ومثال ذلك لعب المكون لدور الأستاذ (سائق حافلة أو مدير مؤسسة). ويمكن تحديد أدوار المنشط والمشاركين كالتالي:

المراحل الأدوار	قبل الإنجاز	أثناء الإنجاز	بعد الإنجاز
بالنسبة للمنشط	تقديم وضعية ملموسة من الواقع المعيش لإبراز التمثلات والمواقف والقيم المراد التعبير عنها. - اختيار الممثلين والأدوار. - تصميم للعب الأدوار. - تقديم شكيلات اللعب.	- إعطاء انطلاقة اللعب. - تدبير الوقت. - مطالبة كل ممثل أن يوضح ما يريد التعبير عنه من خلال تقميص الدور. - المطالبة من المشاهدين تحديد المشاهد التي أثارت انتباههم.	- تركيب الآراء المعبر عنها. - إعطاء خلاصة نهائية مطابقة للأهداف المحددة في البداية.
بالنسبة للمشاركين	التطور للعب الأدوار	- لعب الدور بتفاعل مع الممثلين الآخرين ومتطلبات الموقف. - الحرص على التعبير عن المواقف والعواطف والآراء.	قبول الحلول المقترح عليها.

التخطيط والتتبع

لا يقتصر عمل الأستاذ على الإلمام بالمعارف السيكولوجية والسوسيوقافية المتعلقة بالموضوع ولا بمختلف المقاربات المنهجية التي تدخل في هذا المجال، بل تقتضي الجودة أن يضاف إلى ذلك جانب آخر هو الجانب الاستراتيجي المتعلق بتخطيط الدورات التكوينية وانتقاء المضامين والمحتويات وبناء خطة للتتبع والتقييم والتدخل وهكذا على المكون أن يكون في نهاية الدورة التكوينية قادرا على:

1. تكوين المتعلمين وذلك من حيث:

♦ وضع خطة للتكوين:

- تحديد الفئات المستهدفة،
- عدد الدورات،
- مدة كل دورة،
- المضامين والمحتويات،
- منهجيات العمل (المقاربات)،
- الأدوات والوسائل،
- أدوات التقييم.

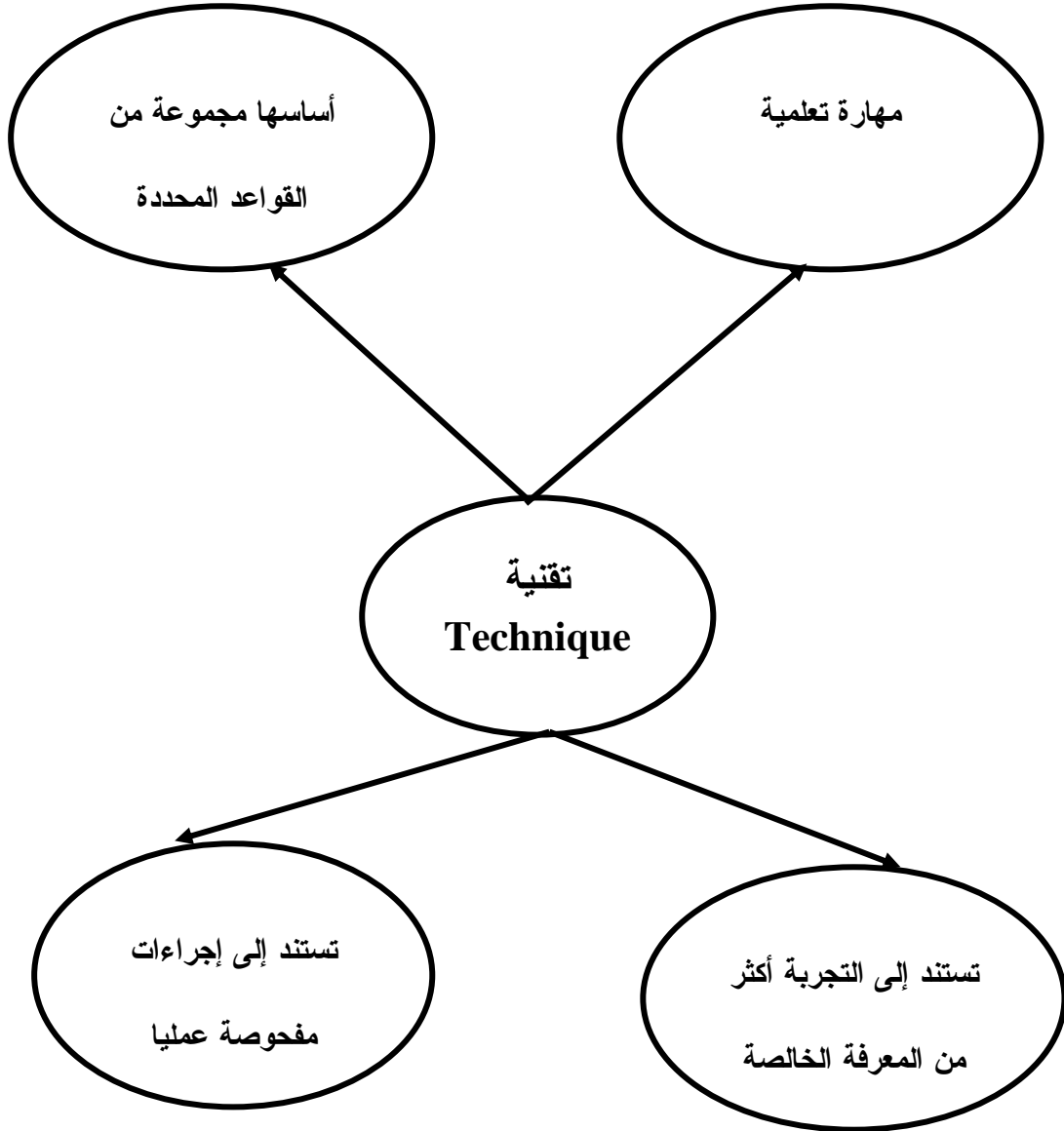
♦ ضبط أنواع التدخل الاستدراكي بعد تقويم الدورة التكوينية

- لفائدة من يتم هذا التدخل،
- الجوانب التي ينصب عليها هذا التدخل (معرفية، منهجية،...)،
- المدة الزمنية للتدخل،
- تقرير أو محضر التدخل الاستدراكي،
- تحديد المواصفات النهائية للمتعلمين لضبط مدى أهليتهم لممارسة التعلم لفائدة المتعلمين.

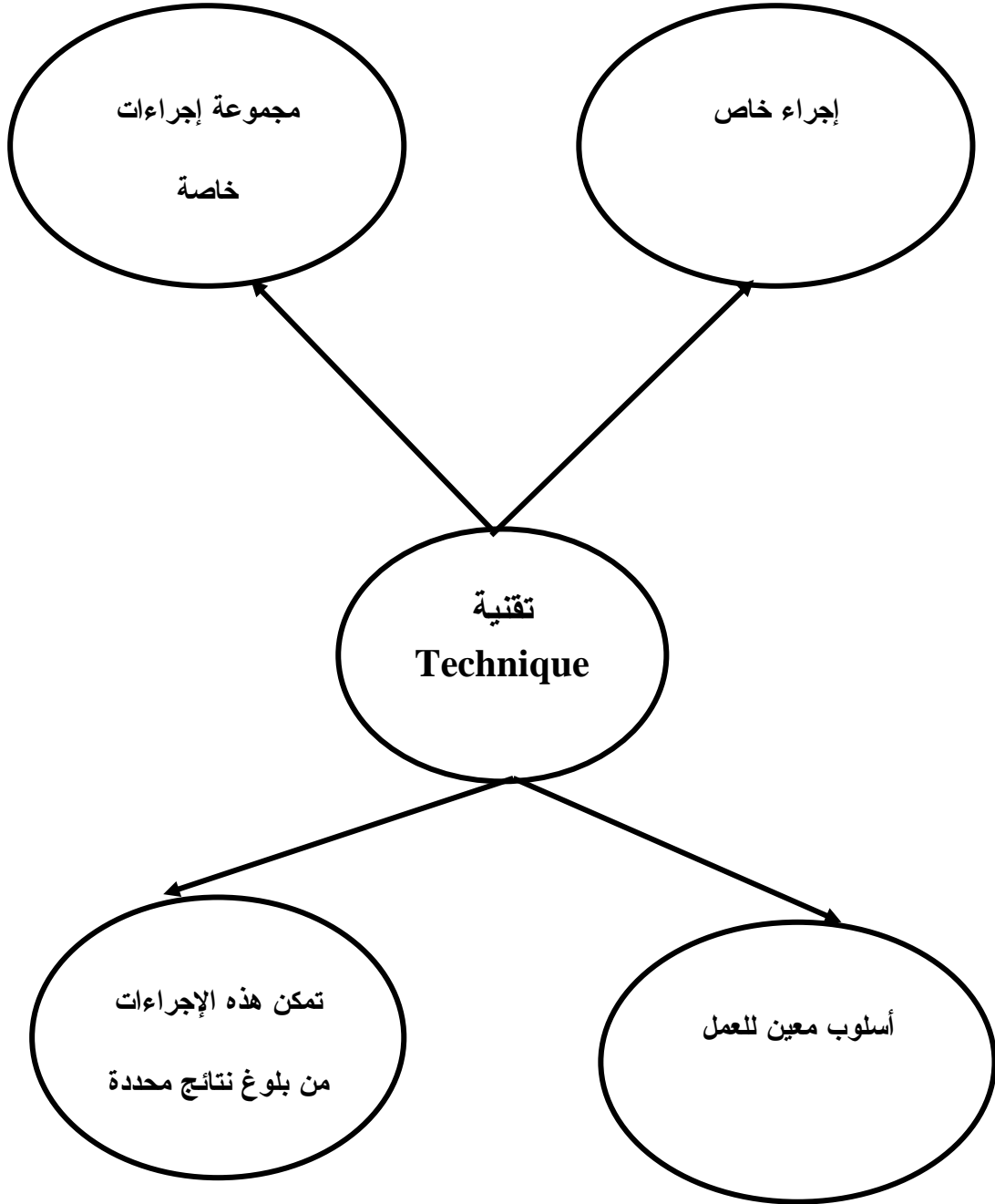
■ بعض الإجراءات التي يجب اتخاذها.

خطاطات للمكون

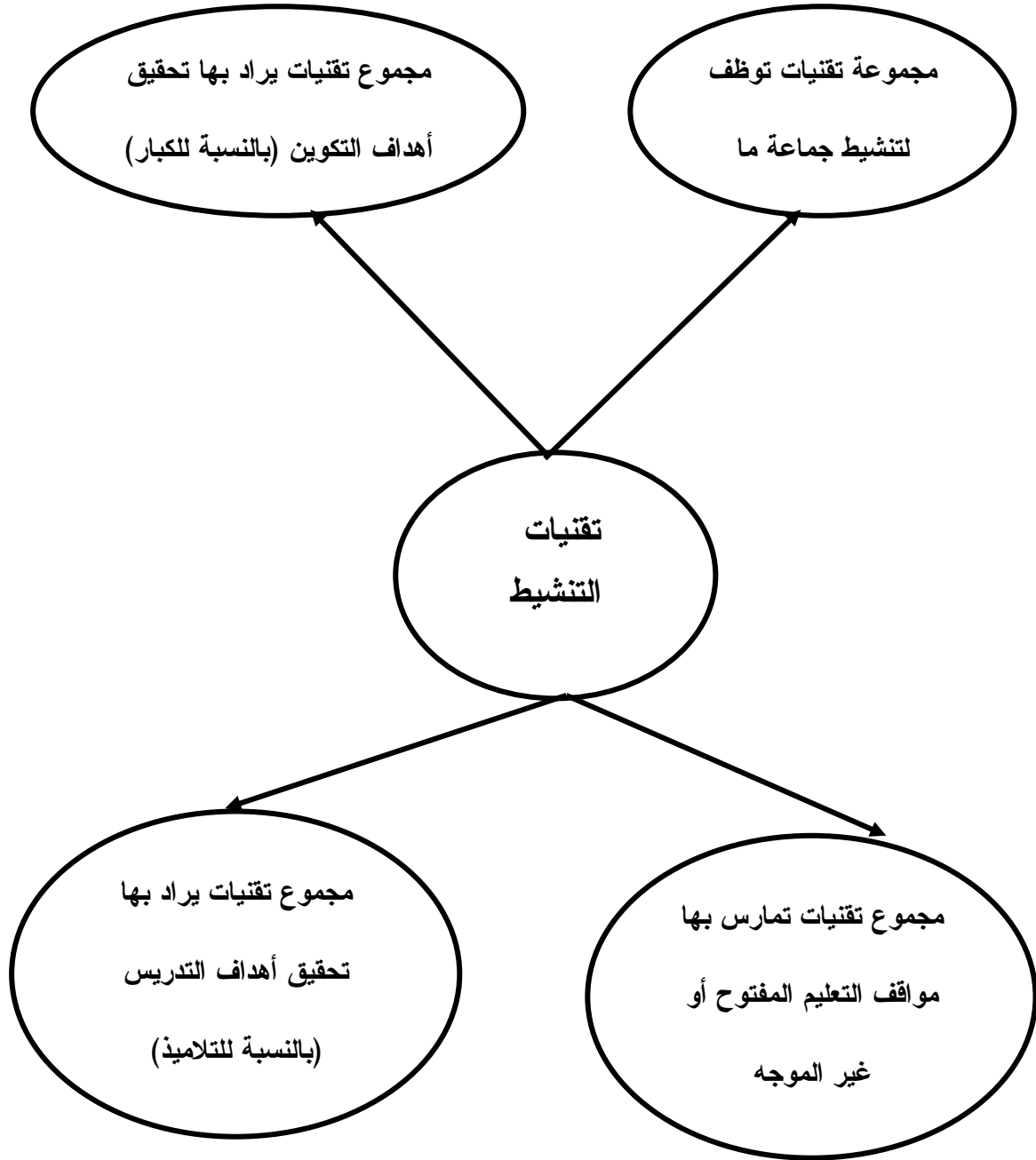
♦ التقنية حسب Legendre. R :



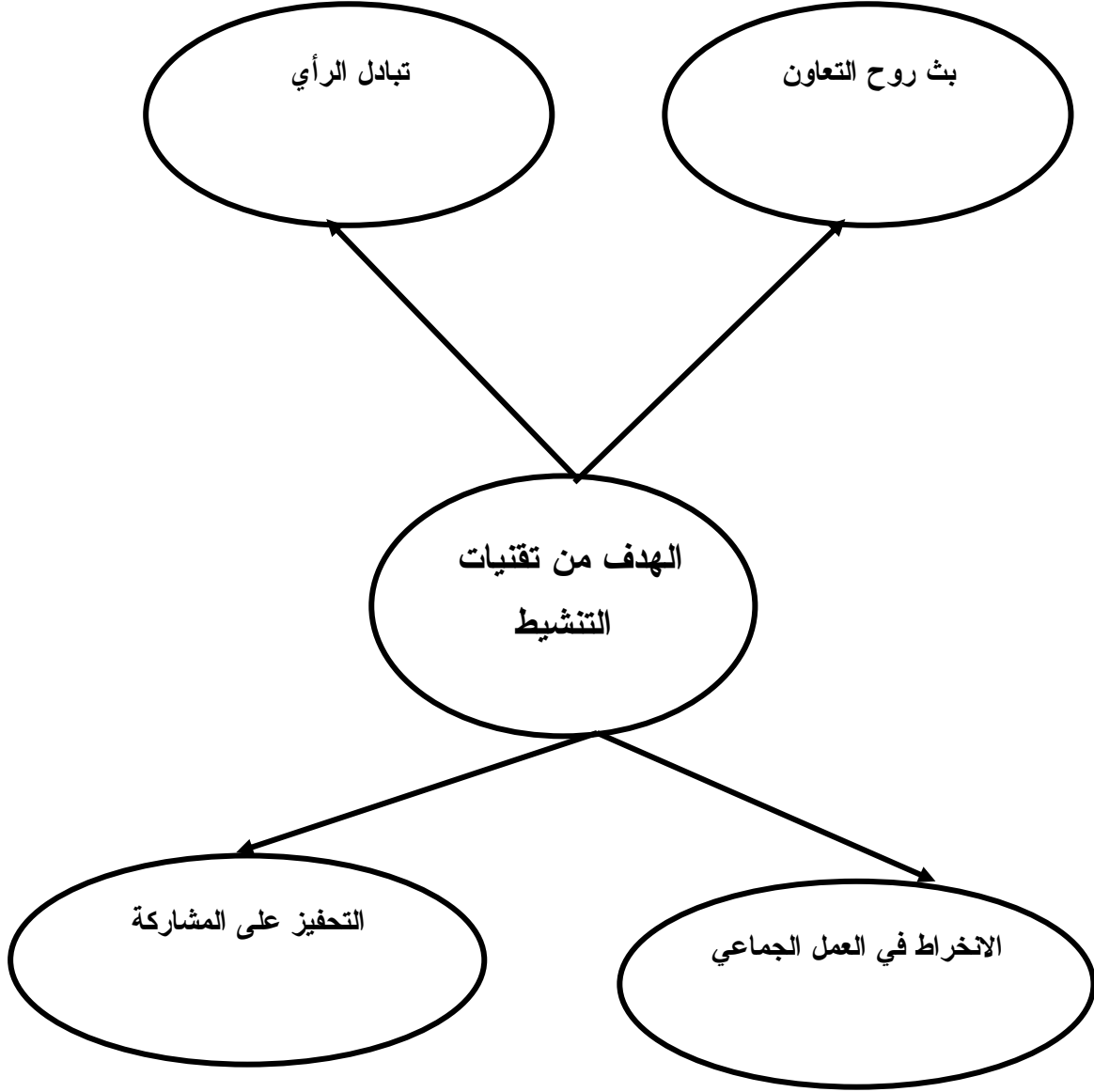
♦ التقنية حسب De Landsheere :



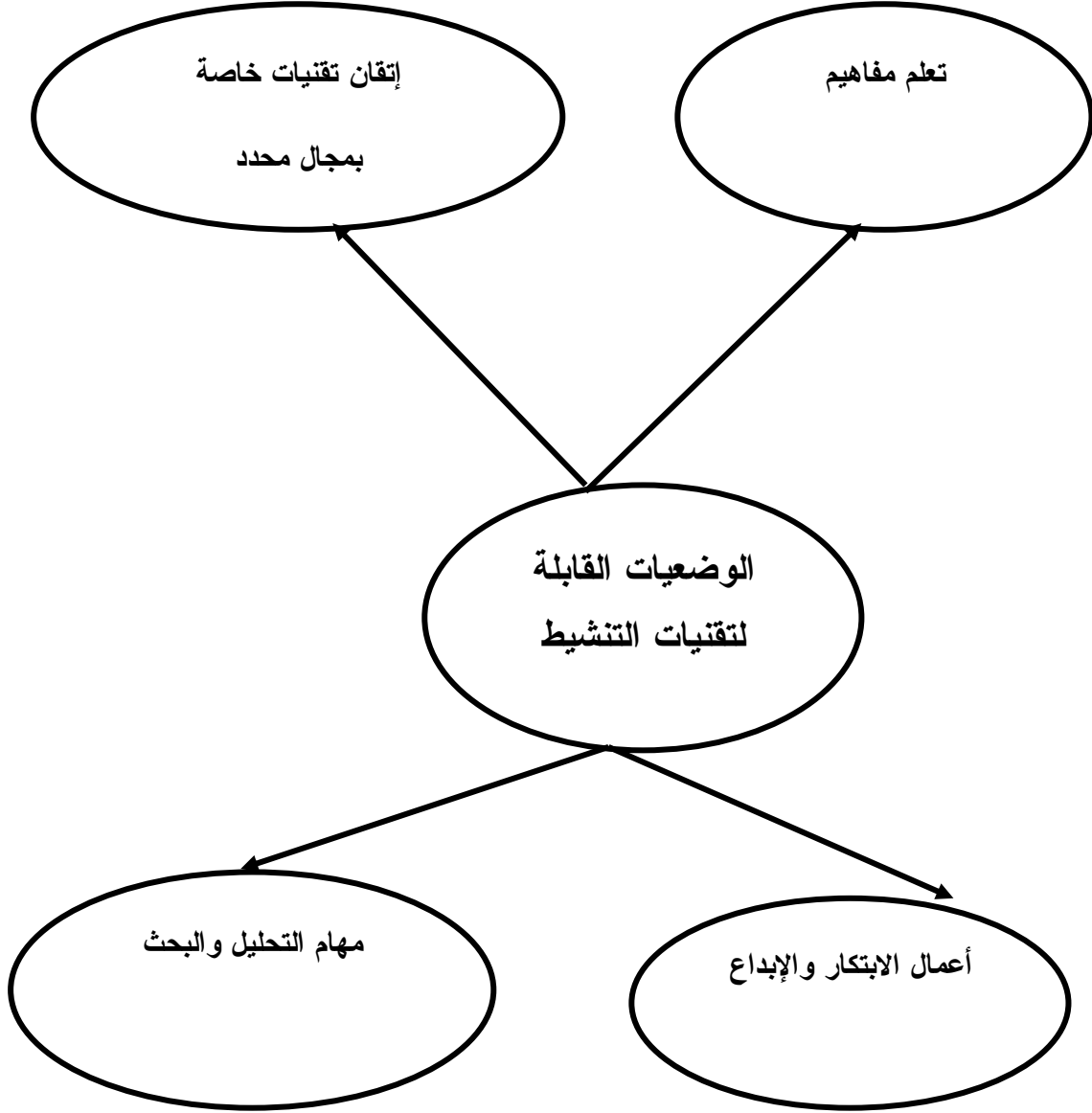
♦ تقنيات التنشيط : Technique d'animation



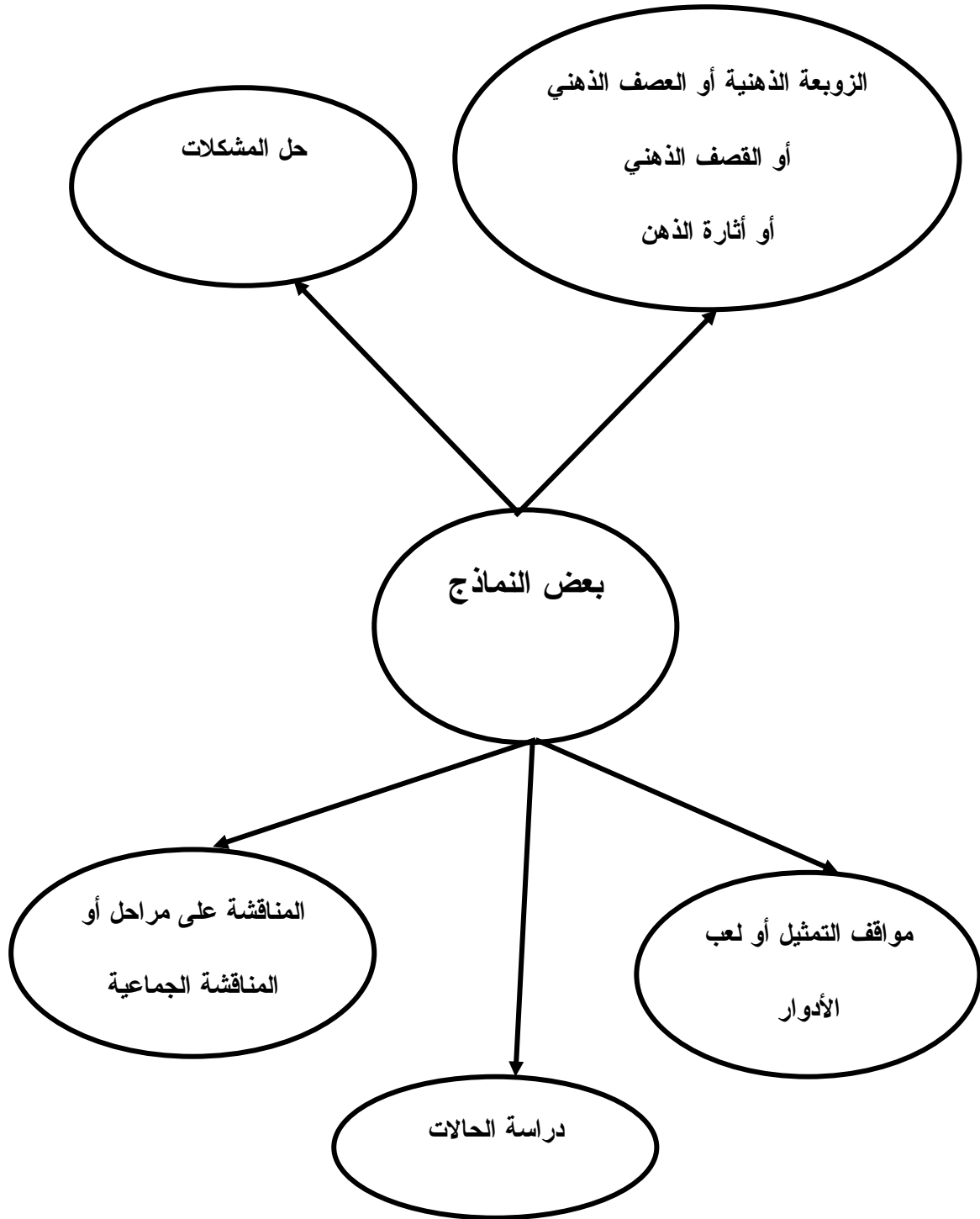
الهدف من تقنيات التنشيط :



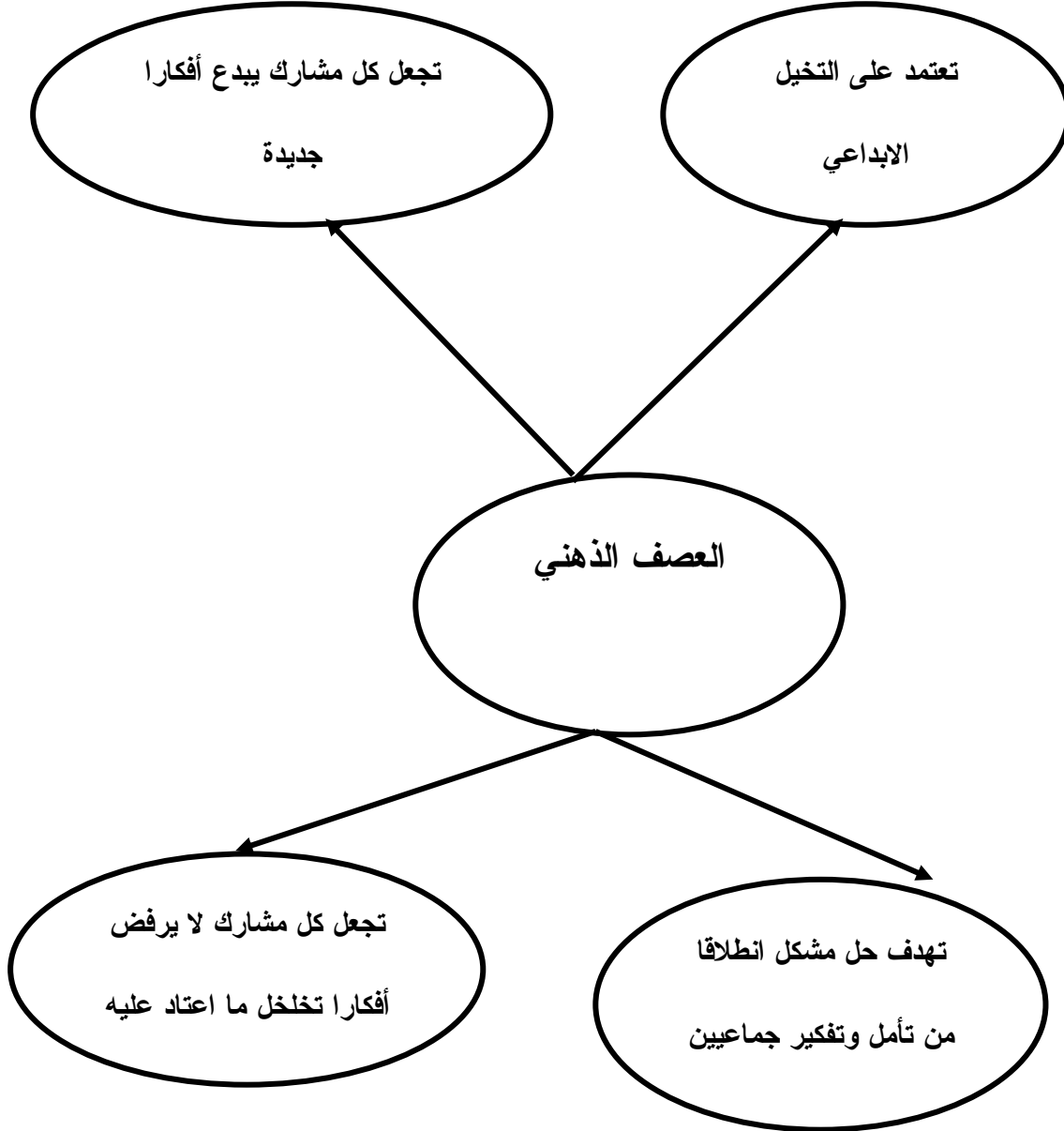
وضعية تستعمل فيها تقنيات التنشيط:



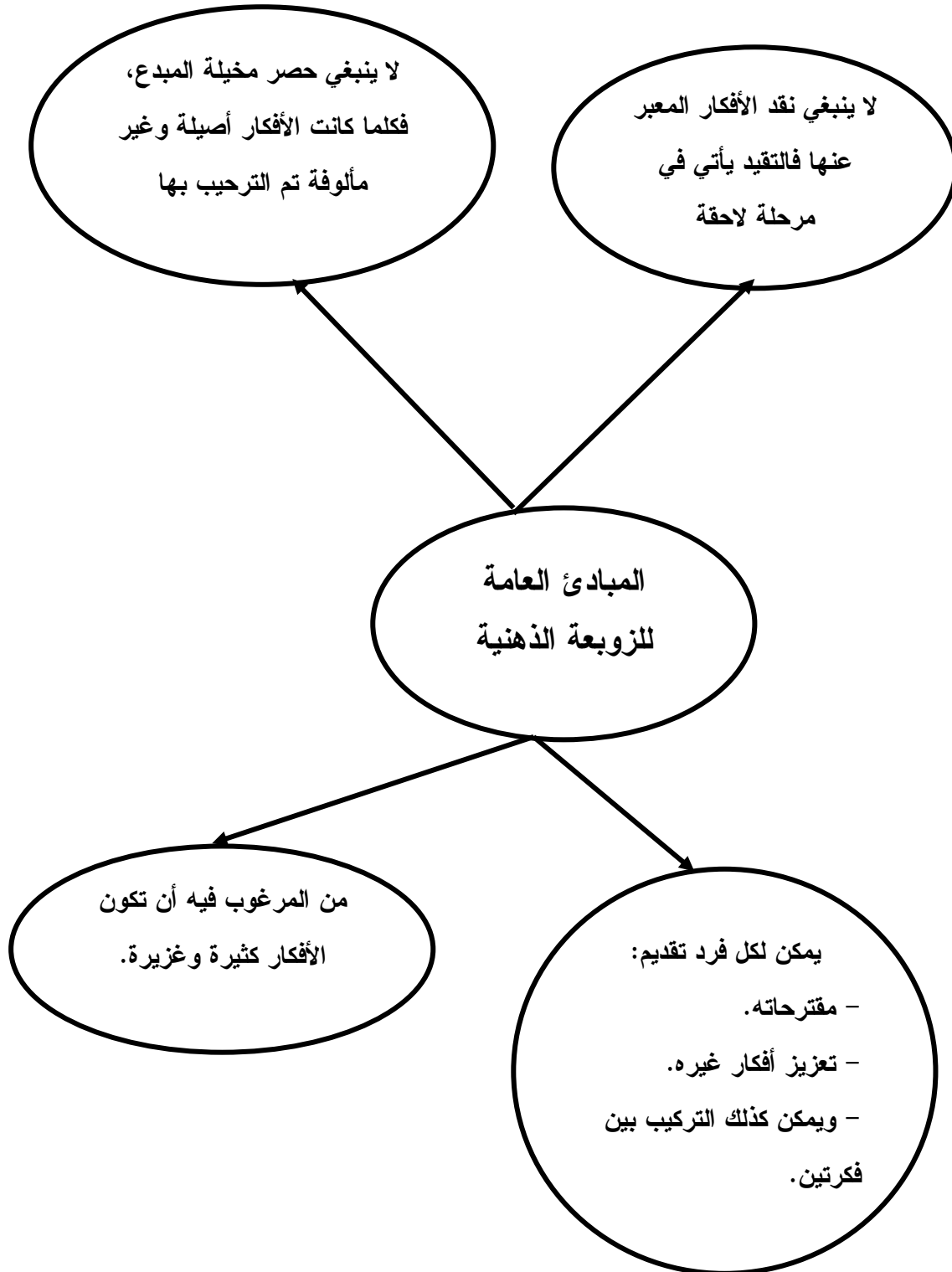
بعض نماذج من تقنيات التنشيط :



الزوبعة الذهنية :Brainstorming



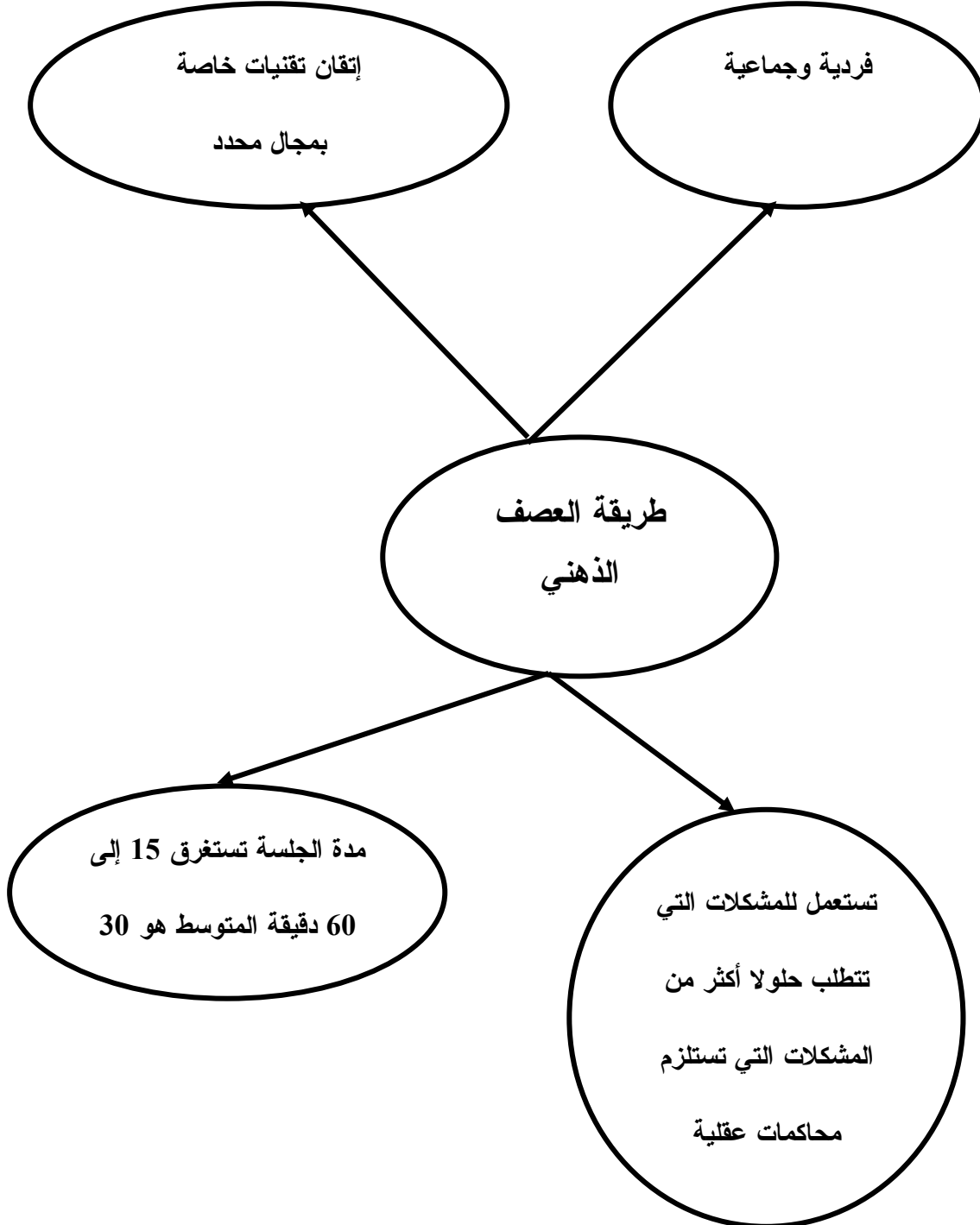
المبادئ العامة للقصف الذهني:



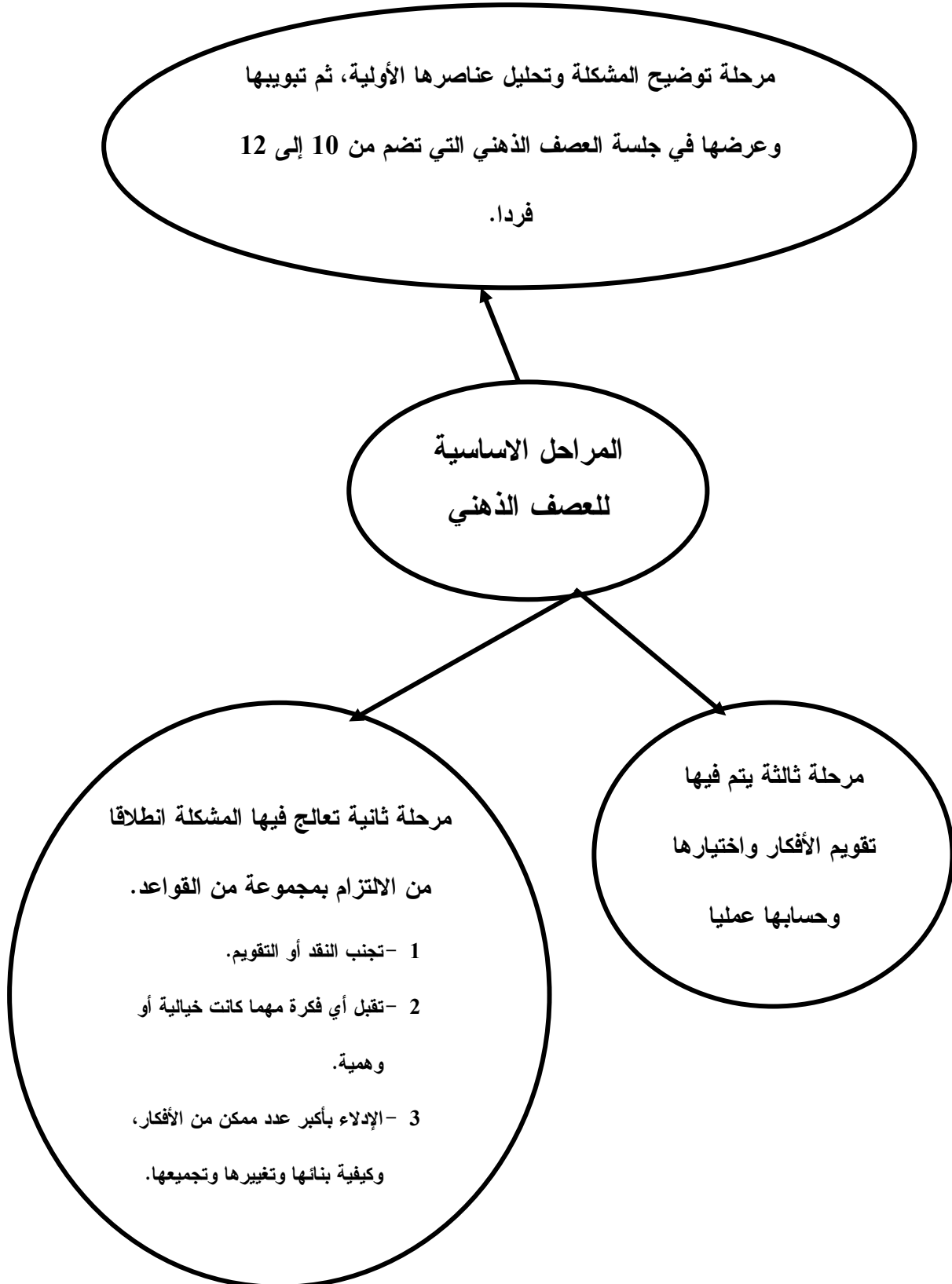
الخطوات العامة للقصف الذهني :



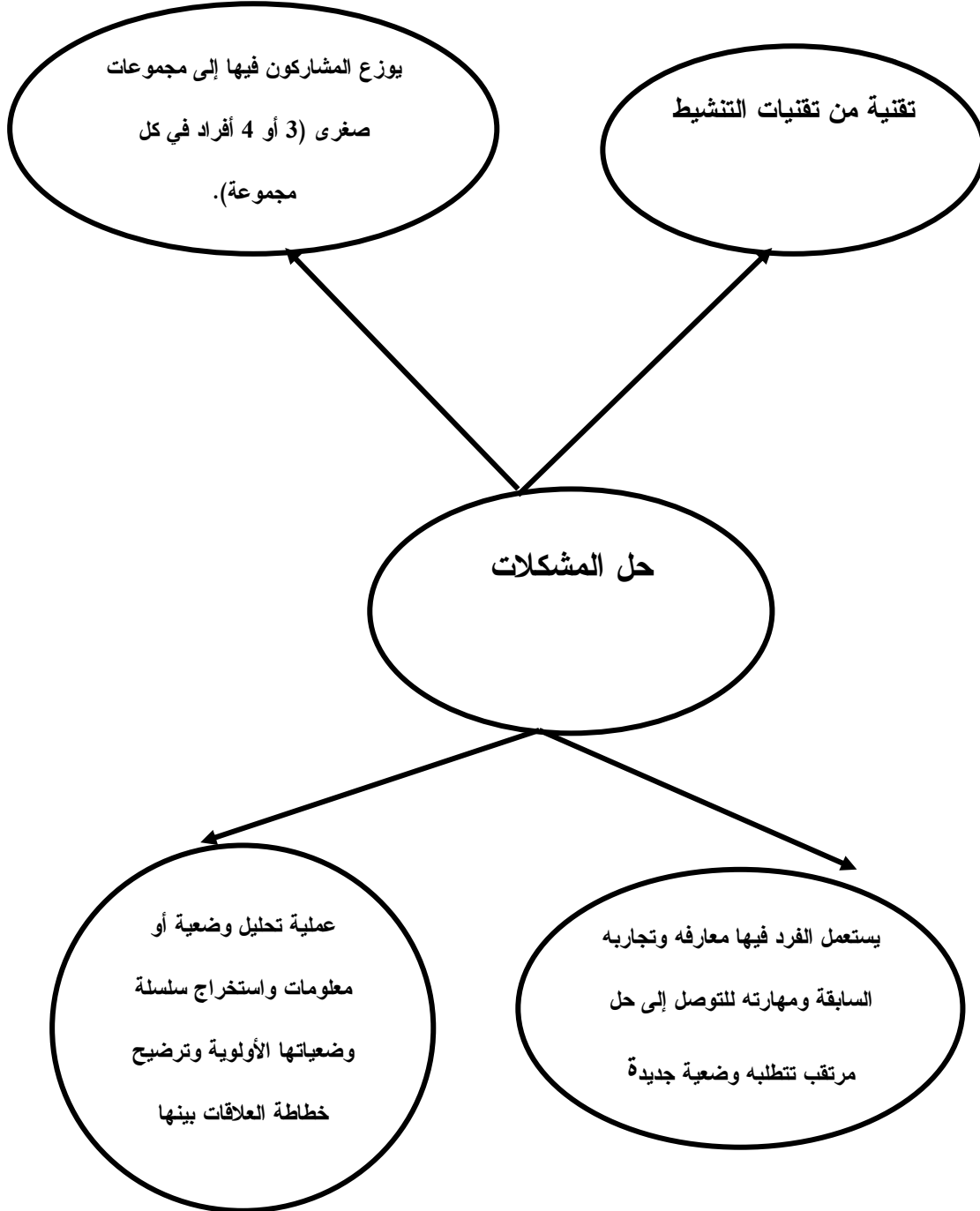
طريقة العصف الذهني:



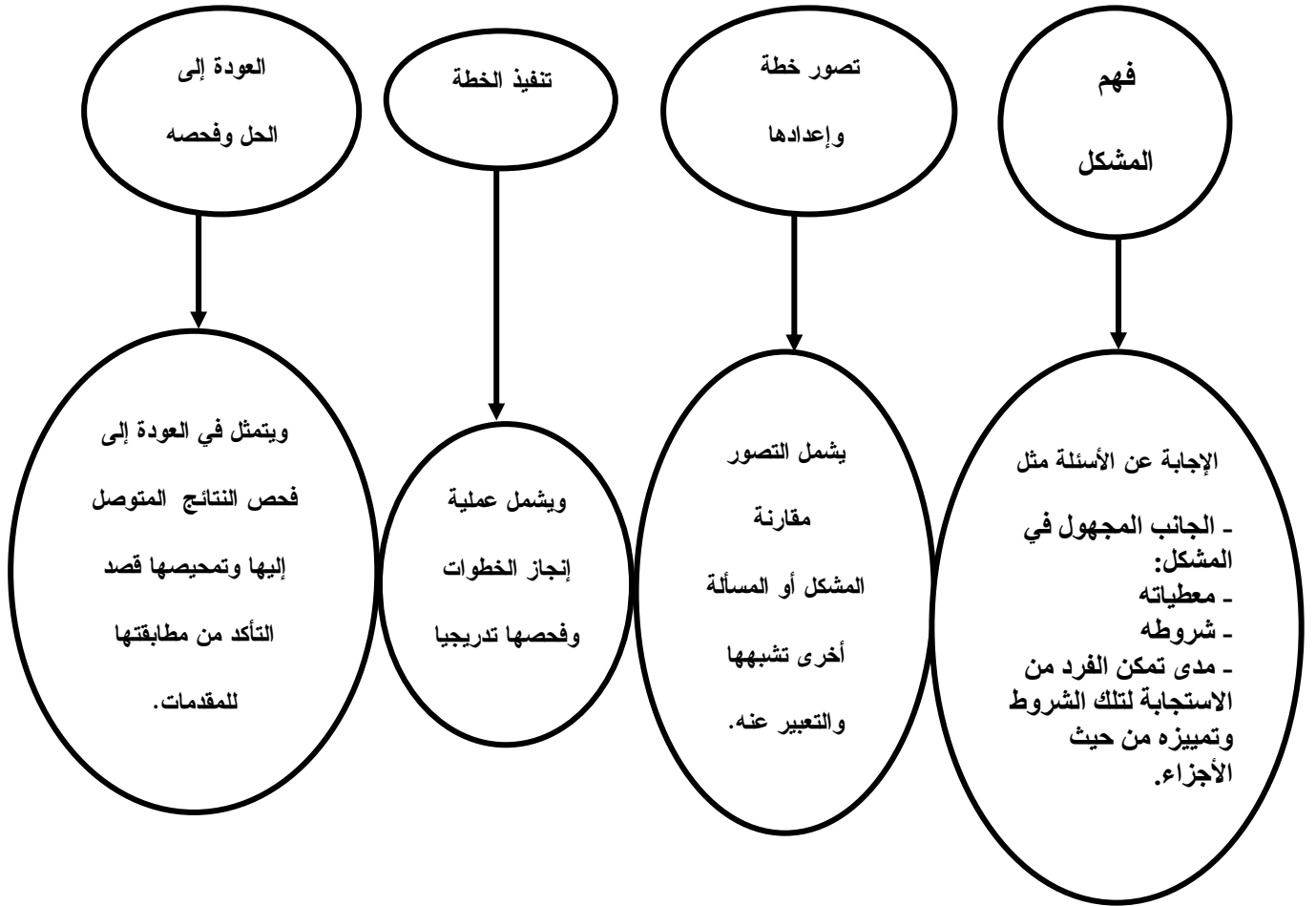
المراحل الأساسية لتقنية العصف الذهني :



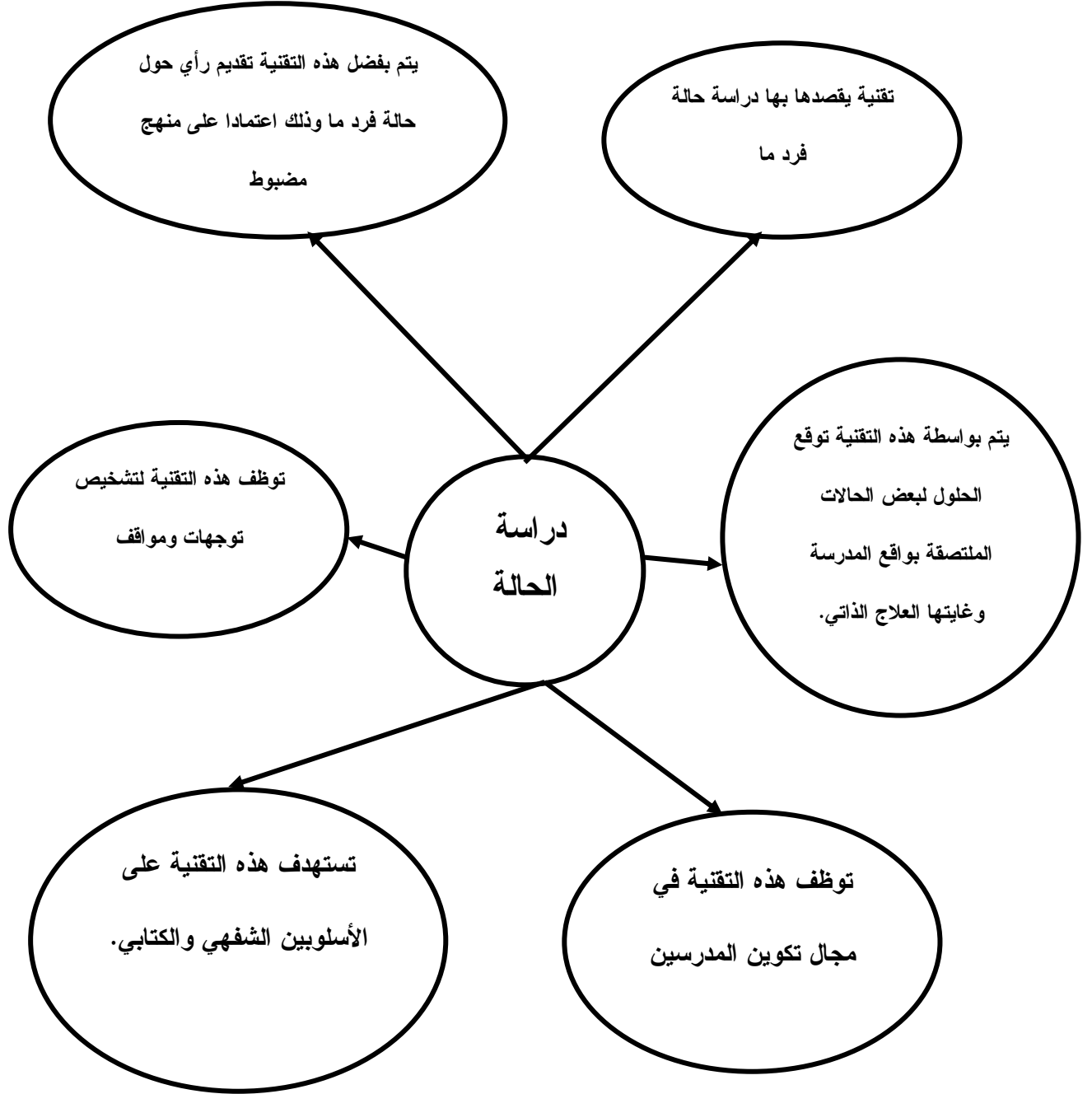
حل المشكلات :Résolution de problèmes



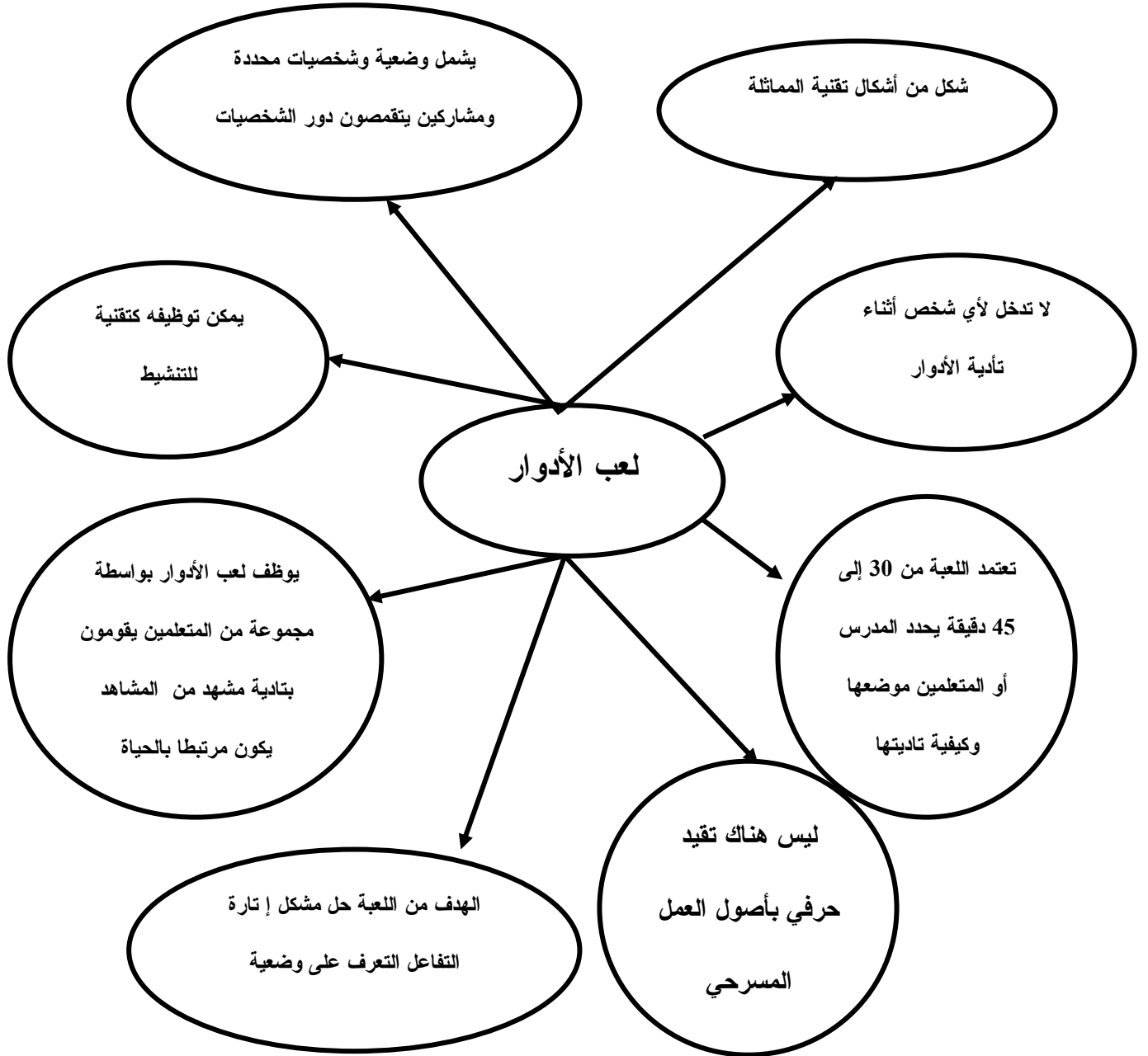
المراحل الأساسية لحل المشكلات:



دراسة الحالة Etude des cas:



♦ لعب الأدوار : Jeu de rôle



الفهرس

- 1- ماهي الشروط التاريخية التي ساهمت في تبلور دينامية الجماعات؟ 1
- 2- دينامية الجماعات 3
- الدينامية الخارجية والداخلية 5
- 3- قياس دينامية الجماعات (القياس الاجتماعي) 9
- 4- بعض العلاقات المميزة للجماعة 11
- 5- مميزات الجماعة 12
- 6- تصنيف ممكن للتجمعات 14
- 7- خصائص الجماعة الأولية أو المحصورة 15
- 8- خصائص الجماعة الثانوية 16
- 9- وضعيات وبنيات الجماعات 17
- 10- التواصل والتنشيط 18
- 11- التواصل 19
- 12- وظائف التواصل 20
- 13- الحوافز التواصلية وقواعد التواصل 21
- 14- بناء الخطاب التواصل 24
- 15- قياس وتقويم أثر الخطاب التواصل 26
- 16- الوضعيات التواصلية 27
- 17- التنشيط 28
- تحديد مفهوم التنشيط 28
- الأسس العامة للتنشيط 28
- أدوار المنشط 29
- مهام المنشط 30
- معرفة تدبير حصة التنشيط 32
- 18- تقنيات التنشيط 33
- الزويدة الذهنية 33
- حل المشكلات 34
- المناقشة على مراحل 35
- دراسة الحالة 35
- تقنية لعب الدور 36
- التخطيط والتتبع 37
- 19- خطاطات للمكون 38
- الفهرس 53