

إدارة الصف

- المقدمة
- تعريف إدارة الفصل
- مداخل إدارة الفصل
- أهمية إدارة الفصل و أهدافه
- إدارة الفصل من أجل تعلم فعال
- مدخل الجو الاجتماعي الانفعالي لإدارة الفصل :
- المشكلات الإدارية و التعليمية الصفية :
- المشكلات الفردية و المشكلات الجماعية في إدارة الفصل
- أسباب اختلال النظام داخل الفصل
- أمثلة لبعض المشاكل السلوكية في الفصل وكيفية علاجها

مقدمة

دخل المعلم إلى الصف الأول متوسط حيث طلابه، وقال لهم الدرس اليوم عن أمثلة عن أنواع التلوث البيئي، وأدار ظهره للطلاب، وأخذ يكتب على السبورة الأمثلة، سمع المعلم أصوات " نشاز " من بعض الطلاب. ومع ذلك أستمروا في الكتابة، ازداد عدد هذه الأصوات، ولكنه أستمروا في الكتابة حتى انتهى من كتابة جميع الأمثلة. أدار المعلم وجهه إلى الطلاب فلم يجد طالب في مكانه، وشاهد جميع الطلاب وقد تجمعوا في مؤخرة الفصل، قام المعلم بلفت انتباه طلابه بالطرق على الطاولة، ثم الصراخ عليهم، وبعد قليل عاد كل طالب إلى مكانه، سأل المعلم طلابه عن سبب ما شاهدته، فلم يتلق أي إجابة من أي طالب، بعد ذلك بدأ في شرح الأمثلة المكتوبة على السبورة، حتى يساعد طلابه في التعرف على التلوث البيئي. ولكنه سمع صوتا أثناء ذلك سأل المعلم الطلاب عن مصدر الصوت، قال أحد الطلاب : أن جاره في المقعد " رائد " قد ركله، ترك المعلم الدرس ليحل هذه المشكلة، وفي النهاية طلب المعلم من " رائد " الخروج من الفصل. ثم تكرر هذا المشهد ... وبذلك لم يستطع المعلم شرح الأمثلة التي كتبها على السبورة، ومع قرع الجرس كان الفرج قد جاء للمعلم حيث خرج من الفصل مسرع ... والآن ماذا سيعمل المعلم في الدروس القادمة؟

لاحظنا في المشهد السابق، أن المعلم كان غير قادر على إدارة الموقف التعليمي الصفي، وتصرف بشكل أدى إلى تكرار المشاكل بين الطلاب، ومن هذا المشهد تنبع أهمية إدارة الموقف الصفي بشكل فاعل.

تعريف إدارة الفصل

يعرف خبراء التربية إدارة الفصل بأنها "مجموعة من الأنشطة التي يستخدمها المعلم لتنمية أنماط سلوكية مرغوبة، وخلق جو اجتماعي فعال و منتج داخل الفصل والعمل على استمراره".

مداخل إدارة الفصل

١. المدخل التسلطي : ويعرّف هذا المدخل إدارة الفصل بأنها مجموعة من الأنشطة التي بواسطتها يحقق المعلم النظام في الفصل ويحافظ عليه أيضا، ووسيلته في ذلك التأديب، والعقاب، والتهديد، والتخويف، والشدة.
٢. المدخل التسامحي : يعرّف إدارة الفصل بأنها مجموعة من الأنشطة التي يستطيع المعلم بواسطتها أن يزيد من حرية الطلاب إلى أقصى حد ممكن. ويرى المعلم إن هذا الجو من الحرية (الذي قد يؤدي إلى الفوضى أحيانا) يحقق النمو الطبيعي لطلابيه، ويحقق أيضا أهداف الدرس.

٣. **مدخل تعديل السلوك** : يعرف إدارة الفصل بأنها مجموعة من الأنشطة التي يستخدمها المعلم كي ينمي السلوك المرغوب فيه لدى الطلاب واستبعاد السلوك غير المرغوب فيه، ووسيلته في ذلك هي استخدام أنواع التعزيز المختلفة، اللفظي وغير اللفظي.
٤. **مدخل الجو الاجتماعي** : يعرف إدارة الفصل بأنها مجموعة من الأنشطة التي يستطيع المعلم بواسطتها أن ينمي علاقات إنسانية جيدة، ويخلق جو اجتماعيا انفعاليا إيجابيا داخل الفصل، ووسيلته في ذلك هي تكوين علاقات صحيحة بينه وبين الطلاب، وبين الطلاب وبعضهم بعضا.
٥. **مدخل عمليات الجماعة** : يعرف إدارة الفصل بأنها مجموعة من الأنشطة التي يستطيع المعلم بواسطتها أن يوجد تنظيما اجتماعيا فعالا داخل الفصل، وأن يحافظ على استمراره. ووسيلته في ذلك هي استخدام التعلم التعاوني بتقسيم طلاب الفصل إلى مجموعات تتوافر فيها شروط معينة.

أهمية إدارة الفصل وأهدافه

تنبع أهمية إدارة الفصل من تشعب مدخلاتها، وتنوعها، وازدياد تعقيدها، فقد أصبح المعلم مسئولا عن متغيرات كثيرة في الفصل كالمكتبة، والوسائل التعليمية التعليمية، والمستلزمات والسبورة، وما إلى ذلك. ناهيك عن التركيب الإنساني للفصل، الذي يقتضي التعامل مع طلاب ينتمون إلى خلفيات اجتماعية، واقتصادية، وثقافية متنوعة. إلى جانب الفروق الفردية الذكائية.

أما أهمية إدارة الفصل للمعلم، فتتمثل في مساعدة المعلم على تعرف المسؤوليات والواجبات داخل الفصل. وتزود بمهارات نقل المعرفة وغرس المهارات والقيم في الطلاب، وتعزز من أنماط التفاعل والتواصل الإيجابي، وتوفر قدرة أكبر في السيطرة على مكونات الفصل، وتسخيرها في خدمة الأهداف المنشودة، أي أن إدارة الفصل تتيح للمعلم سيطرة أكبر، وأفضل على البيئة التي يعمل فيها، فهو الموجه والقائد والمرجع، وليس التابع المضطرب، غير القادر على توجيه وتحريك الجهود، لجعل التعلم والتعليم أمرا ممكنا وممتعا.

و تهدف إدارة الفصل الفاعلة إلى تحقيق الآتي

أولا - توفر وقتا أطول للتعليم : لو قمنا بتوقيت الأنشطة المختلفة، التي تحدث في الفصل فسوف نفاجأ بمدى الوقت الفعلي للتعلم الحقيقي. وأن كثيرا من الوقت يفقد كل يوم، من خلال ما يدور في الفصل من فوضى، وبدايات متأخرة للحصة، و سوء الانتقال من نقطة إلى أخرى، والوقت الفعلي المستخدم في الفصل، يختلف من فصل إلى آخر، و لقد ذكر بعض خبراء المجال أن (٥٢ %) من الوقت متاح للتدريس يذهب سدى. ويمكن تجنب ذلك في أغلب الأحيان، أما في بعض الأحيان فإن تجنب هذا الهدر في الوقت يعتبر أمرا غير ممكن.

ومن الواضح أن الطلاب سيتعلمون فقط المادة التي كان لديهم فرصة لتغطيتها، فإذا لم يتمكن طلاب الفصل من إنهاء الثلاثة الفصول الأخيرة من الكتاب المدرسي مثلا، فلا يمكنك أن تتوقع منهم تعلم ما جاء فيها، ولقد وجد خبراء المجال أن هناك علاقة قوية بين محتوى المادة التي تمت تغطيتها من الكتاب المقرر وبين تعلم الطلاب غير أن زيادة الوقت المستخدم في التعلم، لا يؤدي أوتوماتيكيا إلى رفع مستوى التحصيل وحتى يكون هذا الوقت ذا قيمة، يجب أن يستخدم بفاعلية ، إذ أن الطريقة التي يعالج فيها الطالب المعلومات، تعتبر عنصرا مركزيا، فيما سيتم تعلمه وتذكره ، وسوف يتعلم الطلاب أساسا، ما تتم ممارسته وما يتم الانتباه إليه ويسمى الوقت الذي يمضيه الطلاب بفاعلية في مهمة تعليمية محددة وقت الاندماج في المهمة التعليمية، ولذلك فإن هدفا آخر لإدارة الفصل يتمثل في تحسين نوعية الوقت الذي يندمج من خلاله الطلاب بفاعلية في الأنشطة التعليمية.

وهنئ يمكنك إدارة وقت التدريس بصورة جيدة يجب إتباع ما يلي

١. حدد أهداف درسك التي تريد تحقيقها بصورة سلوكية واضحة ودقيقة موزعة زمنيا.
٢. حدد دورك كمعلم ودور طلابك لكل جزء خلال تنفيذ الدرس مرتبطا بالزمن اللازم لتحقيقه.
٣. حدد الأنشطة التعليمية بمعايير أداء دقيقة.
٤. أدرس متغيرات حجرة الدراسة (الطالب — أنت كمعلم — الموقف التعليمي — الوسائل التعليمية — المقرر) دراسة واعية لمعرفة التفاعلات والتأثيرات المتبادلة لاستغلالها زمنيا لأقصى حد ممكن.
٥. حدد أولويات الأداء وفق ترتيب زمني.
٦. تعرف على مستويات طلابك واتجاهاتهم نحو الزمن لتحديد طرق استغلاله وإدارته.
٧. حدد قدراتك الذاتية وإمكاناتك للتخطيط والتنفيذ والإمكانات المتاحة بالمدرسة لاستغلال كل ذلك بشكل مناسب زمنيا.

ثانيا - مدخل إلى التعلم : ينطوي كل نشاط تتم ممارسته في الفصل على قواعد خاصة به ، للمشاركة في فعاليته وتكون هذه القواعد في بعض الأحيان واضحة ومحددة من قبل المعلم، ولكنها غالبا ما تكون ضمنية وغير محددة على نحو واضح. إن القواعد التي تحدد من يستطيع أن يتحدث، وماذا يستطيع أن يتحدث، وفيما يتحدث، ولمن يستطيع أن يتحدث، ومقدار الوقت الذي يستطيع أن يشارك فيه. تسمى أبنية المشاركة، وحتى يستطيع الطلاب المشاركة بفاعلية في الأنشطة المعطاة، يجب عليهم فهم أبنية المشاركة وقواعدها، وعلى أي حال فإن فهم ذلك ليس سهلا دائما. لأن قواعد المشاركة لا تكون واضحة ومحددة في كثير من الأحيان.

ومن الممكن أن يؤدي ذلك إلى خلق الصراعات. لأن بعض الطلاب يمتلكون قدرات أفضل من غيرهم على المشاركة لأن أبنية المشاركة التي تعلموها من خلال التفاعل مع من يحيطون بهم تماثل إلى حد كبير تلك الأبنية الموجودة في المدرسة، وبالنسبة لطلاب آخرين فإن الأبنية التي يمتلكونها لا تماثل تلك الأبنية الموجودة في المدرسة، ولكن المعلمين غير مدركين بالضرورة لهذه الصراعات، ولكنهم يقولون أن تصرف ذلك الطالب غير مناسب، فهو دائما يقول أشياء خاطئة وفي أوقات غير مناسبة، وغير راغب في المشاركة، ولكنهم غير متأكدين من سبب ذلك.

ويلاحظ أن افتراضات المعلمين غير المعلنة حول قواعد المشاركة يمكن أن تقود إلى مشكلات، فمن الممكن أن يفهم بعض الطلاب هذه القواعد بسهولة، وأن يواجه آخرون مشكلات في فهمها، كما أن المعلمين ليسوا ثابتين في أنماطهم السلوكية، فهم يقدمون للطلاب رسائل مختلفة وغير واضحة، وقد يؤدي ذلك إلى التشويش، لاسيما إذا كانت هناك عدة قواعد لاتباعها.

ثالثا - الإدارة من أجل إدارة الذات : يجب أن يكون هدف أي نظام إداري في الفصل مساعدة الطلاب كي يصبحوا أكثر قدرة على إدارة أنفسهم، وينظر إلى إدارة الذات على أنها قدرة الفرد على استخدام مبادئ السلوك في تغيير أنماطهم السلوكية.

وتتطوي هذه العملية على عدة مراحل هي :

١. وضع الأهداف المحددة والإعلان عنها.

٢. ملاحظة ما يقوم به الطلاب من أعمال.

٣. تقويم هذه الأعمال.

رابعا - استخدام الأسئلة الصفية و الحوار لإدارة الفصل

يحتل أسلوب الأسئلة الصفية مكانة عالية ضمن مهارات التعليم الجيد، لأن عملية التساؤل هي أكثر الأساليب تحقيقا للمشاركة الفعالة للطلاب داخل حجرة الدراسة والمعلم لا تتوقف مهارته على حسن صياغة الأسئلة فقط وإنما تعتمد على كيفية توجيهها والطريقة التي تدار بها، والأسئلة التي تستخدم في المناقشة متنوعة :

١. أسئلة حقائقية : تتعلق بحقائق علمية معينة وتعتمد على الذاكرة والاستدعاء.

٢. أسئلة تقييمية : تتطلب الإجابة عليها الإدلاء بالرأي، ويجد فيها الطلاب متعة في التعبير عن آرائهم وخبراتهم وأفكارهم.

٣. أسئلة توضيحية : تتطلب التوضيح والشرح للمفاهيم أو المعلومات الغامضة.

و يوجد تقسيم آخر للأسئلة الصفية و هو :

١ . أسئلة تقاربية : تحتاج لإجابة واحدة . (ارجع إلى الفصل الخاص بالأسئلة الصفية)

٢ . أسئلة تباعدية : تحتاج لأكثر من إجابة .

و يوجد تقسيم آخر أيضا للأسئلة الصفية هو :

١ . أسئلة بديلة (معكوسة) : يسأل الطالب المعلم — بيدل المعلم صياغة السؤال محولا إياه لنفس الشخص السائل، وهي تسمح بالتفكير بواسطة الطلاب أنفسهم.

٢ . أسئلة محولة : يسأل الطالب — لا يجيب المعلم بل يحول السؤال نفسه إلى باقي طلاب الفصل ، وهذا يتيح فرصة مشاركة جميع الطلاب.

و بصفة عامة توجد مجموعة من التوجيهات يجب عليك الأخذ بها حتى تقدم أسئلتك وحواراتك الصفية أكبر قدر ممكن من استثارة دافعية طلابك وكذلك من إدارة فصلك:

١ . وجه سؤالك لجميع الطلاب لإشراك الجميع في المناقشة.

٢ . بعد توجيه السؤال لا بد من فترة انتظار في حدود (٥ ثوان) "حيث حدد الخبراء فترة الانتظار في

حدود خمس ثوان ، ولكن هذا التحديد تعسفي يمكن أن يزيد أو ينقص حسب نوع السؤال نفسه" لاستفادة الطلاب منها في التفكير وصياغة إجابات أكثر اكتمالا وإتاحة فرصة لمعرفة طلابك.

٣ . عدم تكرار السؤال لتعويد طلابك على الانتباه والمتابعة.

٤ . مناداة الطالب الذي سيجيب باسمه بعد فترة الانتظار إن أمكن.

٥ . إظهار الاهتمام أثناء عرض السؤال وأثناء تلقي الإجابة.

٦ . تجنب تزويد الطلاب بأية حلول متسارعة عن الأسئلة المثارة.

٧ . شجع جميع الطلاب على المشاركة مع الإصغاء لهم وإظهار روح الود والتقبل.

٨ . عزز الإجابات الصحيحة فورا.

٩ . استخدم تلميحات لفظية — أسئلة إضافية لكي تساعد الطالب على تصحيح إجابته إذا كانت خاطئة أو استكملها إذا كانت غامضة.

خامسا : تعديل السلوك كأسلوب لإدارة الفصل .

تستند طريقة تعديل السلوك إلى مبادئ السلوكية في علم النفس، والمبدأ الرئيس الذي تقوم عليه هذه النظرية أن السلوك متعلم كله، وينطبق هذا على السلوك السديد، وكذلك على السلوك غير السديد. ويعتقد خبراء المجال أن الطالب يسيء السلوك لسببين :

أولهما : أن الطالب تعلم على أن يسلك بطريقة غير مناسبة.

ثانيهما : أن الطالب لم يتعلم أن يسلك سلوكا مناسباً.

ولقد ذكر خبراء المجال أن هناك مسلمتان رئيستان بدأ منهما تعديل السلوك هما :

١. أن التعلم يمكن تفسيره في جميع الظروف على أساس مجموعة قليلة العدد من العمليات هي : التعزيز الإيجابي ، والتعزيز السلبي ، والعقاب ، والانطفاء .
٢. أن التعلم يمكن ضبطه وتوجيهه إلى حد كبير عن طريق الحكم في الوقائع البيئية.

إن النقطة الجوهرية في تعديل السلوك، هي أن اكتساب سلوك معين مرهون بالتعلم. شريطة أن يشاب أو يكافأ هذا السلوك، بمعنى أن يؤدي هذا السلوك إلى نوع ما من أنواع التعزيز، و ينظر إلى التعزيز باعتباره واقعة تزيد احتمال حدوث سلوك معين أو تكراره أي تقوي ذلك السلوك . وقد يتخذ التعزيز أشكالاً مختلفة، وينظر إليه عادة كمكافأة للطالب الذي يسلك سلوكاً سليماً على أمل أن هذا السلوك سوف يستمر ويتدعم ويعرف هذا النوع من التعزيز بالتعزيز الموجب ، و إذا حدثت تقوية السلوك أو تدعيمه عن طريق استبعاد مثير غير سار، كان التعزيز في هذه الحالة تعزيزاً سلبياً. أما العقاب فهو استخدام مثير غير سار كوسيلة لحذف سلوك غير مرغوب فيه، وعلى الرغم من أن العقاب ليس فعالاً في التعامل مع الطلاب كما كنا نعتقد في الماضي ، إلا أن دعاة تعديل السلوك لا يرفضونه رفضاً تاماً باعتباره وسيلة من وسائل إدارة الفصل . فهم يرون أن للعقاب ميزة أساسية ، و هي أنه يكف أو يمنع السلوك غير المرغوب فيه ، و يتيح للمعلم وقتاً يضع فيه نظاماً للتعزيز يقوي به الأنماط السلوكية المقبولة. وأخيراً فإن الانطفاء يعني استبعاد المكافأة أو الثواب مما يترتب عليه ضعف في السلوك، ونقصان تكراره حتى ينتهي به الأمر إلى اختفاء تماماً.

ولكي نوضح لك العمليات الأساسية في تعديل السلوك وهي التعزيز الإيجابي، والتعزيز السلبي، والانطفاء والعقاب نضرب الأمثلة التالية :

مثال (١) :

أعد الطالب أحمد بحث حسن التنظيم قدمه للأستاذ عبد العزيز معلم مادة العلوم بعنوان (سلوك الكائنات الحية)، أثنى المعلم على عمل أحمد قائلاً "إن البحث المنظم والمرتب والذي حسنت كتابته تسهل قراءته عن البحوث غير المرتبة (تعزيز إيجابي) . وفي الواجبات التالية بذل أحمد جهداً كبيراً لكي تكون حسن الكتابة وتتصف بالترتيب والتنظيم (تزايد في تكرار حدوث السلوك المعزز) .

من الواضح في هذا المثال أن العملية المستخدمة هي التعزيز الإيجابي حيث أثبت بعد السلوك المرغوب فيه. وقد ترتب على ذلك تقوية هذا السلوك، وزيادة تكراره في المرات التالية.

مثال (٢) :

خالد طالب في الصف الأول ثانوي كان يقدم واجباته التحريرية في صورة غير جيدة وغير مرتبة وغير معتنى بكتابتها باستمرار. و في كل مرة كان المعلم يؤنبه ويشكو من رداءة عمله. ولكن أداءه لم يتحسن والسبب غير معروف. قدم خالد واجبا جيدا في إعدادده. أخذ المعلم الواجب دون أن يؤنبه كما هو مألوف (استبعاد مثير غير سار) وترتب على ذلك تحسن في أداء خالد.

إن ما حدث في هذا المثال هو تعزيز سلبي، إذ استبعد مثير غير سار، أو غير مرغوب فيه بعد سلوك معين. وقد ترتب على ذلك زيادة في تكرار حدوث هذا السلوك.

مثال (٣) :

أعد الطالب حسن واجبا تحريريا غير مرتب وغير معتنى بكتابته، وقدمه للمعلم (سلوك طالب) فلامه المعلم لعدم الترتيب، وعدم العناية بالكتابة وبين له أن الواجبات غير منظمة وسيئة الكتابة لذلك يصعب قراءتها. وطلب منه إعادة كتابة الواجب (عقاب). وفي الواجبات التعليمية التالية، جاءت كتابات حسن أحسن تنظيما (تناقص في تكرار السلوك المعاقب).

في هذا المثال استخدم العقاب كوسيلة لتعديل السلوك، فالعقاب معناه تقديم مثير غير مرغوب فيه عقب حدوث السلوك السيئ والهدف من تقديمه العمل على إضعاف السلوك المعاقب وحذفه.

و يأخذ التعزيز أشكالاً مختلفة نتناولها فيما يلي :

أ- **المعززات اللفظية** : في شكل عبارات وألفاظ مثل : صحيح — ممتاز — جيد — رائع — مدهش — جميل — عظيم ... الخ . وقد تكون صفات للإجابات مثل : إجابة صحيحة — إجابة رائعة — إجابة مدهشة — اقتراح جيد ... الخ .

وقد تكون في صورة جمل تتعلق بأداء الطالب : أنا معجب بإجابتك يا وائل — هذه فكرة مدهشة يا عبد المجيد — كيف توصلت إلى هذه الإجابة الرائعة — رأيك يدل على تفكير سليم يا يوسف.

مع مراعاة أن المعززات اللفظية تتأثر بنغمة الصوت والتركيز على المقاطع وسرعة الإلقاء ودرجة ارتفاع الصوت أو انخفاضه، لذلك لا بد أن تحدث معززاتك اللفظية الأثر المرغوب فيه.

ب- **معززات غير لفظية** : تتمثل في حركات الوجه والرأس والجسم وما يصاحبها من أنماط حركية وإشارات تهدف إلى زيادة مشاركة الطالب.

- الإشارة إلى الطالب : يشير المعلم إلى الطالب وهو يبتسم أو يومئ برأسه.
- إشارة لاستمرار : تحريك اليد بصورة دائرية مع ابتسامة أو إيماء.
- إشارة التوقف : يمد المعلم يده باسطة راحتها إلى الأمام.
- تعبيرات الوجه : ابتسامة تعني الرضا — تقطيب الجبين تعني عدم الرضا.
- تحرك المعلم : اقتراب المعلم من الطالب أثناء الإجابة يشجع الطالب على الاسترسال لإحساسه أن المعلم يسمعه.

مع ملاحظة أنه لا يمكن الفصل بين المعززات اللفظية وغير اللفظية فسلوك المعلم مزيج بينهما.

ج- **استخدام إسهامات الطالب كمعزز** : يمتاز هذا الأسلوب بأنه يبدو كأمر طبيعي وغير متكلف وتأخذ إسهامات الطلاب الصور التالية :

- فكرتك ممتازة يا يوسف ، من يفكر معنا بنفس الأسلوب ؟
- حقا المشكلة التي أثارها عبد المجيد تستحق أن نناقشها .
- لقد قال وائل كذا وذكر أمثلة جيدة ، من منكم يضيف إليها ؟
- رسمك ممتاز يا عمرو — أعطني كراستك سوف أمررها على زملائك .

ويمكنك كتابة الإسهامات على السبورة أو أن تطلب من الطلاب كتابتها في كراساتهم .

د- **المعززات الرمزية والمادية** : تأخذ شكل رموز مثل علامات معينة، رموز التفوق كالنيشين وشهادات التفوق وغيرها، إلى جانب هدايا رمزية كالأقلام ... الخ .

ملاحظات هامة لنجاح استخدام المعززات لضبط وإدارة الفصل :

١. ألا يكون التعزيز مفتعلا حتى يشعر طلابك بصدق قولك أو فعلك.

٢. عزز السلوك المرغوب فور حدوثه لإمكانية تكراره.

٣. استخدم أنماط متنوعة من المعززات.

٤. تجنب تعزيز السلوك السيئ وحاول تعديله بأسلوب مناسب.

سادسا - استخدام طرق التدريس والتحرك داخل الفصل لضبطه وإدارته :

حاول أن تراعي ما يلي :

١. حاول استخدام أكثر من طريقة تدريس (إلقاء — مناقشة وحوار — عرض نموذج — حل مشكلات — عرض عملي ... الخ) لجذب انتباه طلابك ومقابلة ما بينهم من فروق فردية.
٢. استخدام السبورة بدقة وفي التوقيتات المناسبة.
٣. تأكد أن كل طالبك يمتلكون كتبهم وكراساتهم وأدواتهم المطلوبة قبل البدء لمنع الهرج المتعمد عند تبادل الأدوات، أيضا حسن متابعتك لهم.
٤. تحرك في حجرة الدراسة في التوقيتات المناسبة وفي الأماكن المناسبة أيضا.

إدارة الفصل من أجل تعلم فعال

التعلم الفعال : هو التعلم الذي يستجيب لأنماط التفكير الخاصة بالطالب، إنه التعلم ذو المعنى الذي يقوم على الخبرة والممارسة، ويكون قابلا للاستعمال والتطبيق والانتقال، ويؤدي إلى تطوير التفكير الإبداعي لدى الطلاب، ويجعل من الطالب محورا له، ويطور علاقات تعاونية بين الطلاب، ويستهدف تحقيق النماء المتكامل للطلاب، ويربط بين الجوانب النظرية والجوانب العملية بصورة متكاملة، ويمكن قياسه وتقويمه، ويشكل بحد ذاته معززا ومثيرا للدافعية، لأنه يبعث في الطالب شعورا بالنجاح والإنجاز والارتياح.

و فيما يلي بعض الممارسات الصفية التي تسهم في خلق مناخ إيجابي يساعد الطلاب على الاندماج في الموقف التعليمي، وبالتالي يسهم في إدارة الفصل وإطالة وقت التعلم الفعال :

١. تجنب أن يسود المناخ الدفاعي في الفصل، والذي تظهره سلوكيات مثل : الجو الصفي غير المتسامح، والسلوك المتعالي للمعلم، والسلوك المتشدد والمتعصب ، وعدم الاهتمام بمشكلات الطلاب، والسيطرة على أفكار الطلاب ومشاعرهم و سيادة نمط الإدارة السلطوية، وغياب الإدارة الديمقراطية، وسيادة الجو التنافسي غير النظيف.
٢. تجنب الترتيب غير المنظم للمواد والأجهزة والوسائل، لأن الترتيب يوفر الوقت و يحمي من التشتت ويجذب الانتباه.
٣. امتلاك القدرة على توظيف التواصل وأنماطه وأشكاله وأدواته بفاعلية.
٤. ممارسة عمليات التقويم القبلي والتكويني والنهائي بفاعلية.
٥. توظيف عمليات التغذية الراجعة في ترشيد التعلم وتحسينه.
٦. توظيف عمليات تفريد التعليم والمتمثلة في تنويع مصادر المعرفة، وتنويع الأنشطة والوسائل

٧. تعليم التفكير واستخدام الأسئلة بمستوى العمليات العقلية العليا، والمتمثلة في التحليل والتركيب والتقويم .
٨. تشجيع الطالب على الاستفسار والمناقشة والبحث والتجريب والاستقصاء والمعالجة والقياس والملاحظة وحل المشكلات ووضع الفروض وتقديم الحلول.
٩. تنظيم الأنشطة، بحيث تأخذ الطابع الجمعي، وتشجيع المشاركة في صنع القرارات.
١٠. العمل على إزالة الأسباب التي تؤدي إلى التزاعات داخل الفصل.
١١. التخطيط للأنشطة الصفية بشكل جيد وفعال، وكذلك إدارتها، وتعد الأنشطة الفعالة عاملاً أساسياً لعدم حدوث مشاكل إدارية، ولكنها ليست عوامل حلها.
١٢. تصميم الأنشطة الصفية التعليمية المنطلقة من احتياجات الطالب واهتماماته وعلى المعلم الانتقال بسلسلة من نشاط إلى آخر.

مدخل الجو الاجتماعي الانفعالي لإدارة الفصل :

أشار خبراء المجال إلى أن مدخل الجو الاجتماعي الانفعالي، يستند إلى أساس نظري هو "أن الإدارة الفعالة للفصل توظيف للعلاقات الطيبة بين المعلم وبين الطلاب بعضهم البعض الآخر". وأشاروا أن المعلم لا بد أن يدرك أن تيسير التعلم لدى الطلاب يتوقف على الخصائص التالية للعلاقة بين المعلم والطلاب :

١. الواقعية عند المعلم .
٢. تقبل المعلم وثقة الطالب .
٣. مشاركة المعلم الوجدانية للطلاب .

إن المعلم الذي يستخدم هذا المدخل في إدارة الفصل، يسترشد بحقيقة أساسية، هي أن الحب واحترام الذات هما الحاجتان الرئيسيتان اللتان ينبغي إشباعها لدى الطالب، حتى يستطيع أن ينمي ذاته بنجاح، والطالب في حاجة إلى أن يخبر النجاح، ومن ثم ينبغي على المعلم أن يتيح له الفرصة لتحقيق النجاح. هذا بالإضافة إلى أن الطالب يسلك في ضوء مدركاته عن ذاته، فإذا نظر إلى نفسه على أنه جدير بالاحترام، فإنه ينبغي أن يعامل باحترام.

المشكلات الإدارية والتعليمية الصفية :

يشير خبراء المجال إلى أن عملية التعليم تتألف من مجموعتين من الأنشطة هما : الأنشطة التدريسية ، والأنشطة الإدارية ، والأنشطة التدريسية هي تلك التي تستهدف أو تيسر للطلاب تحقيق أهداف تعليمية معينة على نحو مباشر وبدرجة عالية من الإتقان. ومن أمثلة هذه الأنشطة التدريسية ، تشخيص احتياجات الطالب، وتخطيط الدرس، وتقديم المحتوى التعليمي، وتوجيه الأسئلة وغيرها

وبطبيعة الحال يتوقع دائما أن يواجه المعلم نمطين من المشكلات داخل الفصل طالما أن التعليم يتألف من أنشطة تدريسية ، وأخرى إدارية. والمعلم الكفاء هو الذي يستطيع التمييز بين المشكلات التعليمية التي تتطلب حلولاً تعليمية، والمشكلات الإدارية التي تستلزم حلولاً إدارية . وكثيرا ما يحاول المعلمون أن يواجهوا المشكلات الإدارية بحلول تعليمية، أو يواجهوا المشكلات التعليمية بحلول إدارية وإن كان يحدث بتكرار أقل، فعلى سبيل المثال قد ينجح جعل الدرس أكثر تشويقا في التغلب على بعض المشكلات الإدارية. ومع ذلك فإنه لا يحل مشكلة الطلاب المنطويين والمنسحبين بسبب عدم تقبل زملائهم لهم، ذلك إن الانسحاب وعدم التقبل مشكلة إدارية و تتطلب حلا إداريا. و على ذلك فهناك مجموعة من المسلمات يستند إليها هذا الموضوع وهي :

١. بما أن التعليم يتألف من بعدين : التدريس والإدارة، فإن مشكلات الفصل نوعان : مشكلات تدريسية ، ومشكلات إدارية .
٢. تتطلب المشكلات الإدارية حلولاً إدارية، ولا يمكن مواجهتها باستخدام الحلول التدريسية، كما أن المشكلات التدريسية تتطلب حلولاً تدريسية ولا يمكن مواجهتها بحلول إدارية.
٣. الإدارة الفعالة للفصل تعتمد اعتمادا كبيرا على قدرة المعلم على تحديد نوع المشكلات على نحو صحيح : تعليمية أم إدارية، وقدرته على التصرف بناء على هذا التحديد.

ومن هنا فإن الخطوة الأولى في حل مشكلات إدارة الفصل هي أن تقدر على التمييز بين المشكلات التدريسية، والمشكلات الإدارية.

و سوف نقدم لك فيما يلي أوصافا لمجموعة من المشكلات بعضها تعليمي والبعض الآخر إداري:

مثال (١)

أحمد طالب في الصف الأول ثانوي، قدرته دون المتوسط سجله الأكاديمي ضعيف جدا في مادة الأحياء. عمره أكبر من كل أترابه، يصفه المعلم محمود بأنه "أسوأ طالب في الفصل" لأنه فيما يبدو سيئ السلوك بصفة مستمرة . ويرفض أحمد القيام بما يكلف به من واجبات مدرسية، وكثيرا ما يشتت انتباه زملائه في الفصل حين يقومون بأداء واجباتهم ويعتقد المعلم محمود أن هذا الطالب يستطيع أن يقوم بنفس العمل المدرسي الذي يقوم به زملاؤه إذا ركز في العمل واستخدم إمكانياته.

هذه المشكلة تبدو في ظاهرها مشكلة إدارية. والواقع أنها في جوهرها مشكلة تعليمية. فأحمد عاجز عن النجاح في عمله الأكاديمي، وهو محبط، ويظهر هذا الإحباط نفسه في صورة سوء سلوك. أما عن توقع المعلم محمود بأن أحمد قادر على أن يضطلع بنفس العمل الذي يؤديه زملاؤه في الفصل وببنفس الجودة فيحتمل ألا يكون واقعا، أن الحل المناسب لهذه المشكلة التعليمية. أن يتيح المعلم محمود للطالب أحمد تعليما يلائم مستوى قدراته، إذا أريد له النجاح، وأغلب الظن أن نجاح أحمد في التحصيل سوف يقضي على حاجته للقيام بالأساليب السلوكية السيئة.

مثال (٢) :

يرى المعلم محمد أن طلابه في الصف الثاني من أفضل المجموعات التي درس لها في مادة الكيمياء إنه يعتبرهم حسني السلوك ذو قدرات عالية، وأن التدريس لهم متعة. غير أن المعلم زيد معلم مادة الأحياء للصف نفسه يرى أنهم متوسطي التحصيل وأن سلوكهم سيئ بل لقد شعر المعلم زيد في عدة مناسبات أن الطلاب عدوانيين عدوانا ظاهرا. هذا مع العلم بأن طلاب هذا الفصل ككل، قد حققوا تحصيلًا حسنا في مادة الأحياء، والعلوم من قبل في السنوات السابقة، ويرى المعلم زيد أن المشكلة تكمن في عدم حبهم لمادة الأحياء.

هذه المشكلة قد تبدو في ظاهرها مشكلة تعليمية، حيث انخفض تحصيل الطلاب عن السنة السابقة في مادة الأحياء بشكل خاص، والواقع أنها مشكلة إدارية فالطلاب قد حصلوا تحصيلًا جيدا في الماضي، بل و يودوا عملهم الأكاديمي في مادة دراسية أخرى أداء حسنا، وهو الأمر الذي يجعلنا نستنتج أن المشكلة نشأت من العلاقات بين المعلم زيد وبين طلاب الفصل. وربما كان هذا المعلم ذا مشكلات في علاقته بطلابه في فترات ماضية. مما دفع طلاب الفصل إلى التعبير عن كرههم له تعبيرا ظاهرا. كل هذا يجعلنا نعتقد أن السبب في سلوك الطلاب إداري وليس تعليمي ، و على أية حال فإن حل المشكلة يكمن في تكوين علاقة إيجابية بين المعلم والطلاب.

مثال (٣) :

على الرغم من مضي شهرين على انتقال الطالب سعيد إلى مدرسته الجديدة فإنه ما يزال الطالب الجديد في الفصل، لقد تحول إلى المدرسة في نهاية العام الماضي حينما انتقلت أسرته إلى مدينة جدة قادمة من مدينة الباحة، ولكنه حتى الآن لم يصبح عضوا مقبولا في فصله بالصف الثاني ثانوي، ويبدو سعيد منطويا وخجولا، ويقول المعلم إبراهيم معلم سعيد أنه قد بذل عدة محاولات لكي يخرج من عزلته، فقد شكل جماعات صغيرة للعمل في مشروعات الدراسات العلمية "جماعة العلوم"، ووضع سعيد في جماعة تتكون من تسعة طلاب، ومع ذلك لم يحدث تقدم يذكر.

هذه المشكلة إدارية، وإذا أريد لسعيد أن يصبح عضوا نشطا في الجماعة الصفية، فإن على المعلم أن يساعده على إدراك جاذبية جماعته، وتقبل أعضائها. والعمل في الجماعات الصغيرة، يعد من الأنشطة التعليمية التي تيسر حل هذه المشكلة. ولكن المشكلة في الأساس مشكلة إدارية

مثال (٤) :

يدخل الأستاذ خالد معلم الصف الأول ثانوي ، ليجد طالبين يتشاجران، وقد التفت حولهما زملاؤهما في الفصل، ولكن الطلاب الآخرين لاحظوا دخول المعلم فجلسوا في أماكنهم بسرعة. يقول المعلم للطالبين المتشاجرين توقفا عن العراك فورا. يتباعد الطالبان ويجلسان وهما في دهشة من أن المعلم قد دخل الفصل دون أن يشاهدها.

من الواضح أن هذه المشكلة إدارية، وهي من المشكلات القليلة التي تعد مشكلات إدارية صرفة. ومع ذلك فإنها حالة جديدة بالاهتمام، لأنها تشتمل في الواقع على مشكلتين : إحداها ظاهرة والأخرى غير ظاهرة. المشكلة الظاهرة هي أن الطالبين يتشاجران. والمشكلة الثانية التي كثيرا ما يغفل المعلم عنها، هي أن زملاءهما يشجعوا هذا السلوك. أي أن معايير الجماعة لم تتم بالقدر الذي يكفي لدفع الجماعة إلى منع التشاجر، أو إيقافه لأنه يخرج عن قواعد السلوك في الفصل ، ولا بد للمعلم أن يعالج الخلاف بين الطالبين من ناحية، والقصور في المعايير القائمة لهذه الجماعة من ناحية أخرى.

المشكلات الفردية و المشكلات الجماعية في إدارة الفصل :

حتى يستطيع المعلم معالجة المشكلات الإدارية الصفية، ولكي يكون فعالا في إدارته الفصل، لا بد أن تكون لديه القدرة على التمييز بين المشكلات الفردية والمشكلات الجماعية في إدارة الفصل، وكذلك فهم نوع السلوك الذي يلاءم كل نوع منهما، والقدرة على تطبيقه في مواقف مشكلة معينة حيث أن التمييز بين المشكلات الفردية والمشكلات الجماعية ليس تصنيفا قاطعا، لأن مشكلات الفرد،

ومشكلات الجماعة كثيرا ما تتداخل بعضها مع البعض الآخر، بحيث يصعب الفصل بينهما. ومع ذلك يبقى هذا التصنيف مفيدا للمعلم، مع إدراكه ووعيه بهذا التداخل.

أولا : المشكلات الفردية .

ينبثق تصنيف خبراء المجال للمشكلات الفردية في إدارة الفصل مسلمة أساسية، وهي أن السلوك الإنساني سلوك غرضي وهادف، وأن لدى كل فرد حاجة أساسية للانتماء والشعور بأنه ذو قيمة وجدارة. والفرد حين يجد إحباطا في إشباع حاجته للانتماء وإحساسه بقيمته الذاتية من خلال وسائل مقبولة اجتماعيا، فإنه يلجأ إلى أساليب سلوكية غير مقبولة لتحقيق هذا الإشباع ، ويحدد خبراء المجال أربعة أنماط سلوكية يقوم بها الفرد هي :

- ١ . أنماط سلوكية لجذب الانتباه.
- ٢ . أنماط سلوكية لإظهار السلطة والقوة.
- ٣ . أنماط سلوكية تهدف إلى الانتقام .
- ٤ . أنماط سلوكية تظهر عدم الكفاءة أو القدرة .

ويرى خبراء المجال أن هذه الأنماط السلوكية مرتبة وفقا لتزايد خطورتها وشدتها. فالطالب الذي يحاول جذب الانتباه وبفشل في الحصول عليه من الآخرين، فقد يتجه إلى إظهار نوع من السلطة والقوة. والطالب الذي يعجز عن تحقيق مكانة بين الآخرين بطريقة مقبولة اجتماعيا يبحث عن ذلك باستخدام أنماط سلوكية غير مقبولة لجذب الانتباه، سواء كانت نشطة أو سلبية . ويتضح الشكل النشاط للاستحواذ على الانتباه بطريقة غير سليمة فيمكن أن يستعرضون بأنفسهم، أو يقتربون أفعالا سيئة تضايق غيرهم. أما الشكل السلبي للاستحواذ على الانتباه بطريقة غير سوية ، نجده لدى الطالب الكسول الحامل الذي يحاول أن يحصل على انتباه الآخرين، بطلب المساعدة المستمرة منهم. أما الأنماط السلوكية الباحثة عن السلطة فإنها تشبه الأنماط السابقة، ولكنها أكثر شدة وتوترا. إنها وسائل للاستحواذ على الانتباه بطريقة هدامة ، والباحث عن السلطة بطريقة نشطة، يجادل ويكذب ويناقض ويتعرض لنوبات مزاجية ويرفض القيام بما يطلب منه ، ويعصي بكل صريح. أما الباحث عن القوة والسلطة بطريقة سلبية، فهو ذلك الذي يظهر كسله بشكل بارز ، ولا ينجز أي عمل على الإطلاق. مثل هذا الطالب كثير النسيان عنيد وغير مطيع.

أما الطالب الباحث عن الانتقام فيعاني إحباطا عميقا، ويبحث عن النجاح عن طريق إيذاء الآخرين، والسلوك الشرير شائع عند مثل هذا الشخص، والعدوان الجسمي (المادي) على زملائه من الطلاب، وذوي السلطة، ومثل هذا الطالب يمتلك روحا رياضية منخفضة، فحين يخسر يغضب على الآخرين، والطالب الباحث عن الانتقام يغلب عليه أن يكون نشطا أكثر من أن يكون سلبيا في حين أن الطالب الذي يظهر ضعفه وعدم كفاءته، فهو الذي تثبط همته على نحو أشد حين يحاول أن يحقق شعورا

بالانتماء، وكثيرا ما يستسلم عن أي أمل في النجاح. فهو يتوقع إخفاقا مستمرا. إن مشاعر الإخفاق واليأس تصاحب سلوكه الانسحابي، فهو يعتبر المشاركة في أي نشاط مصدرا لمزيد من الفشل والإخفاق، ويتخذ الأنماط السلوكية التي ترتبط بالشعور بالعجز والقصور وعدم الكفاءة مظهرا سلبيا دائما.

ويقترح خبراء المجال أسلوبا بسيطا يستطيع المعلم بوساطته أن يحدد المشكلة ويتعرف على طبيعتها ، يتلخص في الآتي :

١. إذا شعر المعلم بالضيق من سلوك الطالب، فالأغلب أن هدف هذا الطالب هو الاستحواذ على الانتباه.

٢. إذا شعر المعلم بالتهديد، فإن الطالب على الأغلب يبحث عن القوة والسلطة.

٣. إذا شعر المعلم بأنه أودى من سلوك الطالب، فإن هدف الطالب هو السعي إلى الانتقام.

٤. أما إذا شعر المعلم بأنه لا حول له ولا قوة ، فإن هدف الطالب هو أن يظهر عدم الكفاءة.

ثانيا : المشكلات الجماعية :

يحدد خبراء المجال سبعة أنواع من المشكلات الجماعية في إدارة الفصل هي :

١. **انعدام الوحدة بين طلاب الفصل** : يظهر في صورة صراعات بين الجماعات الفرعية، كالصراع الذي ينشأ بين الطلاب نتيجة للاختلاف في القومية أو الطبقة الاجتماعية الخ . ويتميز جو الفصل في هذه الحالات بالصراع والكراهية والتوتر، ويشعر الطلاب عادة بعدم الرضا عن الجماعة، ويجدونها غير جذابة، كما يخفقون في دعم بعضهم البعض الآخر.

٢. **عدم الالتزام بمعايير السلوك وقواعد العمل** : يظهر عندما تقوم الجماعة في الفصل بسلوك غير مناسب، في مواقف تتوافر فيها معايير راسخة وواضحة. ومن أمثلة ذلك إثارة الضجة والسلوك الفوضوي المخرب للنظام في وقت يتوقع فيه من الطلاب الهدوء وحسن السلوك. فالتحدث بصوت مرتفع والسلوك المشتت للانتباه حين يخلد الطلاب إلى الهدوء لانشغالهم بأعمال تتطلب التركيز.

٣. **الاستجابات السلبية من جانب أعضاء الجماعة** : تعتبر الاستجابات السلبية عن الكراهية نحو الآخرين. الذين لا تقبلهم الجماعة ممن يتحدثون أو يعوقون جهودها. ومن الأمثلة على

ذلك مضايقة طلاب الفصل لطالب معين يعتبرونه مختلفا عنهم، ويكون جهد الجماعة موجها نحو دفعه إلى مسابقة الجماعة.

٤. **موافقة طلاب الفصل وتقبلهم لسلوك سيء** : بذلك تشجع الجماعة الطالب الذي يسلك بطريقة غير مقبولة وتؤيده، ومن أمثلة ذلك دعم الطلاب لـ (فتوة — بطل) الفصل، فإذا تبنى الطلاب هذا السلوك السيئ أصبحت المشكلة جماعية، وهي أشد خطرا وأكثر عمقا من المشكلات الفردية.

٥. **تشتيت الانتباه والتوقف عن العمل** : تستجيب الجماعة لاستجابات مبالغ فيها لمشتتات الانتباه البسيطة، ومن ثم تتيح للمشكلات البسيطة أن تعوق الإنتاجية، ومن أمثلة ذلك رفض طلاب الفصل للعمل لأنهم يرون أن المعلم غير عادل معهم، ومثل هذه المواقف تكون مشحونة بالشك والقلق.

٦. **انخفاض الروح المعنوية والكراهية والمقاومة والاستجابات العدوانية** : يعتبر هذا النوع من أخطر المشكلات الجماعية. والتعبير عن المقاومة بصفة عامة يكون غير واضح ويصعب تحديد ملامحه، وقد يتخذ صورا متعددة منها كثرة مطالب الطلاب لكي يوضح المعلم الواجبات المدرسية، ونسيان الواجب ...

٧. **العجز عن التكيف البيئي** : ويحدث ذلك عندما تفرض على الطلاب قاعدة جديدة ، أو يظهر موقف طارئ أو يحدث تغير في عضوية الجماعة، أو يأتي معلم جديد حيث تظهر الجماعة عجزا عن التوافق أو التكيف. بصفة عامة تظهر الجماعة ردود فعل غير مناسبة لما تتعرض له من ضغوط فهي تدرك التغير على أنه تهديد لوحدة الجماعة، ومن الأمثلة الشائعة لذلك أن يصبح سلوك طلاب فصل معين سلوكا سيئا بعد ما كان طيبا عندما يتغير معلمهم.

يجب على المعلم وهو يتعامل مع مشكلات الطلاب داخل الفصل أن يراعي ما يلي:

١. حافظ على هدوئك واتزانك وبرودة أعصابك عند التعامل مع المشكلات.

٢. تحرك باتجاه مصدر المشكلة.

٣. تصرف ببطء ولا تبالغ في رد الفعل والصوت فسلوكك سلوك معلم.
٤. لا تخرج الطلاب في حالة حدوث مشكلة.
٥. ركز على الحدث نفسه وليس على الطالب الذي سبب المشكلة ولا أخلاقه.
٦. ساعد المشاركين في المشكلة على الخروج منها.
٧. شجع هدوء طلابك والتزامهم بأدب الحوار والمناقشة.
٨. قلل من القلق والتوتر باستخدام أسلوب الدعابة.
٩. تجنب الوعظ والتأنيب وطول الحديث أو الاستغراق فيه.

العوامل المؤثرة على إدارة الفصل

من العوامل التي تؤثر على إدارة المعلم للفصل ما يلي:

- فلسفة المجتمع الموجودة به المدرسة، فإذا كان المجتمع ديمقراطياً، اتبع المعلم في إدارة فصله المدخل التسامحي، أما إذا كان المجتمع يدار بطريقة استبدادية أو دكتاتورية، انعكس ذلك أيضاً على سلوك المعلم داخل الفصل فيتبع المدخل التسلطي. ففي الحالة الأولى يسمح المعلم للطلاب بمساحة كافية من الحرية في التساؤل والإجابة والحركة داخل الفصل، وفي الحالة الثانية نجد العكس، فالمعلم يستخدم أساليب الجبر والتهديد بالعقاب والضغط النفسي على طلابه بهدف إجبارهم على الانصياع لتعليماته وأوامره وعدم السماح لهم بمناقشة ما يقوم بشرحه أو بمخالفة ما يبيده من آراء أو مقترحات.
- النواحي الفيزيائية داخل الفصل، من حيث درجة التهوية، ودرجة الإضاءة، والمقاعد المريحة، وتوافر الإمكانيات داخل الفصل... الخ، كل ذلك يؤدي إلى التأثير سلباً أو إيجاباً على العملية التعليمية داخل الفصل، إن وفرة هذه العوامل تساعد على أداء الأنشطة التربوية بالقدر المرغوب فيه. وبالعكس فإن نقص هذه العوامل يؤدي بلا شك إلى الإخلال بالنظام وانخفاض مستوى انخراط الطلاب في العملية التعليمية والأنشطة التربوية المصاحبة.
- الحالة الصحية والنفسية والمزاجية للمعلم، وكذلك اتجاهاته نحو مهنة التدريس، فإذا كانت اتجاهاته سلبية، انعكس ذلك على سلوكه مع الطلاب داخل الفصل.
- قرارات المعلم الخاصة ببعض مشكلات حفظ النظام داخل الفصل، فلا بد أن تكون هذه القرارات متأنية وموضوعية وتتسم بالحكمة؛ حتى لا يظهر عند الطلاب شعور بالتمرد، وهذا يمثل تهديداً لسيطرته على مقاليد إدارة الفصل.

- مدى تمكن المعلم من مادته العلمية، فالمعلم الذي يسيطر جيدا على المادة العلمية التي يقدمها لطلابه ويخطط لها مسبقا على الوجه السليم؛ يتمكن من السيطرة الوجدانية على طلابه داخل الفصل، بينما إذا افترق المعلم ذلك وتردد أثناء الشرح أو غير رأيه أكثر من مرة؛ أو إذا كان لا يجيد التعامل مع أسئلة طلابه والرد عليها، فإن كل ذلك وغيره يمثل تهديدا خطيرا لسيطرته على طلابه وقدرته على إدارة الفصل.
- عدم وعي الطلاب بالسلوك المقبول وغير المقبول منهم داخل الفصل، لذلك لا بد أن يشرح لهم المعلم هذه السلوكيات في بداية العام الدراسي، وتكون بمثابة عقد اجتماع بينه وبينهم.
- عدم وعي المعلم بخصائص الطلاب الذين يتعامل معهم، وظروفهم النفسية، حتى يعد مواقف تعليمية تتماشى مع هذه الخصائص، وبالتالي يضمن اندماجهم وانخراطهم في أنشطة التعليم والتعلم، وبذلك يقل الشغب داخل الفصل ويبسط على النظام داخله.

أسباب اختلال النظام داخل الفصل

هناك كثير من الأسباب التي تجعل الطلاب يسيئون التصرف، وبالتالي يختل النظام، ولا يستطيع المعلم أن يدير الفصل نتيجة للشغب والضجيج بحيث يتلشى صوت المعلم في هذا الضجيج، ويتحول الفصل إلى ما يشبه سوقا تظهر به أصوات كثيرة غير متميزة، ويزداد الموقف سوءا إذا بدأ التوتر العصبي يظهر على المعلم، وانفجر في ثورة قد تثير ضحك الطلاب واستهزائهم به، وقد تصبح المشكلة قاصرة على الطالب المشاغب أو المجموعة المشاغبة، بل تصبح مشكلة فصل بأكمله، يتخذ طلابه المعلم العصبي مادة شيقة للسخرية.

وتتعدد أسباب اختلال النظام داخل الفصل، فمنها ما يتعلق بالمعلم، ومنها ما يتعلق بالطالب.

أولا : أسباب خاصة بالمعلم

- عدم قدرة المعلم على حماية الضعفاء من طلاب الفصل والسيطرة على الأقوياء منهم.
- عدم استخدام المعلم لأساليب التعزيز المختلفة، اللفظي وغير اللفظي.
- إكثار المعلم من النقد والسخرية والاستعلاء على الطلاب.
- علاقة المعلم بطلابه مضطربة.
- تهديد المعلم لطلابه بالامتحان والدرجات.
- استخدام العقاب البدني مع الطلاب.
- تقديم معلومات كثيرة ومجردة في زمن بسيط.
- كثرة أوامر المعلم ولومه وتوبيخه للطلاب طوال وقت الحصة.
- عدم تقبل المعلم مشاعر الطلاب (الفرح و الحزن مثلا).

- كثرة الواجبات المنزلية الشاقة.
- كثرة الامتحانات الصعبة.
- إهمال إشراك الطلاب في أنشطة التعليم والتعلم.
- الاستخفاف بآراء الطلاب وأفكارهم.
- عدم توزيع الاهتمام على طلاب الفصل كله.
- عدم مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
- تصرفات المعلم مع زملائه من المعلمين بطريقة غير لائقة أمام الطلاب.
- تقرب المعلم من المشاكل التي قد تثار داخل الفصل.
- تشجيع المعلم للصراعات بين الطلاب داخل الفصل.
- عدم احتفاظ المعلم بهدوئه وقت الأزمات.
- استخدام المعلم لألفاظ مهينة للطلاب.
- عدم وجود القدر المناسب من الألفة والمودة بين المعلم وطلابه.
- عدم إتقان المعلم لمادته العلمية.
- ضعف قدرة المعلم على توصيل المعلومات إلى الطلاب.
- انخفاض صوت المعلم أو الارتفاع المبالغ فيه في نبرة الصوت.
- إظهار المعلم لطلابه عدم حبه لمهنته وازدراؤه لها.

ثانيا : أسباب خاصة بالطلاب

- جذب انتباه المعلم لهؤلاء الطلاب المشاغبين، وكأنهم يقولون له "نحن هنا"، "لا تتجاهلنا واهتم بنا"، ويعزى هذا في الغالب إلى إهمال المعلم توزيع اهتماماته على جميع الطلاب وقصرها على مجموعة بعينها منهم.
- استشارة المعلم ليفقد أعصابه، ويبتطش بالطلاب جميعا، فتحدث حالة من الفوضى داخل الفصل.
- استشارة المعلم بالاعتداء على بعض الزملاء كي ينصرف عن الشرح، ويخرج عن موضوع الدرس، ويضيع وقت الحصة.
- الظهور دائما بموقف العاجزين، وعدم القدرة على التعلم.
- الانسحاب والانتواء وعدم التعاون مع الزملاء والمعلم.
- قد يشير لجوء الطلاب إلى الشعب إلى تنبيه المعلم إلى مستوى ما يشعرون به من ملل.
- عدم معرفة الطلاب بأهداف التعلم.
- الإحباط والتوتر الناتج عن عدم قدرتهم على مسايرة زملائهم في استيعاب المعلومات وممارسة الأنشطة الصفية الصعبة التي يقدمها المعلم.

- شعور الطلاب بالغربة وعدم الانتماء.
- شعور الطلاب بالخوف وعدم الأمان.

أمثلة لبعض المشاكل السلوكية في الفصل وكيفية علاجها

مشكلة (١)

طالب يريد أن يفرض رأيه على جميع طلاب الفصل

العلاج المقترح

- شجع الطلاب الآخرين على الرد على ملاحظاته باستمرار، ودع مجموعة الطلاب تتكفل به.
- حاول بناء ثقة الطلاب بأنفسهم حتى لا يستطيع طالب من هذا النوع فرض نفسه عليهم.

مشكلة (٢)

طالب دائم المجادلة عن حق وبغير حق

العلاج المقترح

- سيطر على أعصابك.
- أتركه يسترسل في الحديث حتى يكتشف تفاهة ما يقوله.
- لا تتخذ قرارا فرديا بخصوصه، بل خذ برأي الأغلبية.

مشكلة (٣)

طالب ثرثر، كثير السؤال، تعليقاته لا تنتهي.

العلاج المقترح

- قاطعه بلباقة، واطلب منه إتاحة الفرصة لزملائه الآخرين.
- اسأل باقي الطلاب و لا تعره اهتماما.
- لا تنظر إليه عندما يبادر بالإجابة أو السؤال دون استئذان، ووجه نظره لذلك.
- وضح من البداية قاعدة أنه لا يسمح لأي طالب بالكلام الكثير كي يأخذ الجميع فرصتهم.

مشكلة (٤)

الطالب الخجول

العلاج المقترح

- اذكر اسمه واسأله رأيه.
- وجه إليه سؤالا سهلا كي يتمكن من إجابته إجابة صحيحة، ثم قدم التعزيز المناسب له.
- اطلب منه مساعدتك في الفصل ولو بشيء يسير مثل/ توزيع دفاتر الواجبات أو توزيع الأوراق.

- اجعله يشعر بأن لجهوده منفعة للآخرين.

مشكلة (٥)

الطالب الكسول

العلاج المقترح

- تحدث معه على انفراد على عواقب كسله.
- اذكر له أمثلة عن التقدم الذي أحرزه اجتهدون من العلماء.
- اذكر له المصير الذي آل إليه بعض من تكاسلوا في عملهم.
- كلفه ببعض الأعمال الموقوتة.

مشكلة (٦)

الطالب الحقود

العلاج المقترح

- ابتعد عن ذكر ما يثير ثأثرته.
 - لا تشركه في عمل داخل الفصل مع من يكره.
 - ابتعد عن النقد المباشر له أمام زملائه.
 - لا تبالغ في الشناء على زملائه.
- هل لديك مقترحات أخرى لحل المشكلات السابقة من ١ - ٦؟