

**العوامل المؤثرة في تحفيز العمل الجماعي لطلاب المرحلة الجامعية:
حالة دراسية: مجموعة من طلاب قسم التخطيط الحضري والإقليمي ،
جامعة الملك فيصل**

جمال الدين يوسف سلاغور

كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك فيصل
الدمام، المملكة العربية السعودية

الملخص :

تهدف الدراسة لتشخيص وقياس العوامل المؤثرة في العمل الجماعي من خلال التعلم التعاوني بين طلاب التخطيط الحضري والإقليمي لمعرفة أوجه الضعف والقوة، للتوصل لمقترحات عملية لتعزيز وغرس مفاهيم العمل الجماعي بروح الفريق الواحد، وذلك لتحقيق المتطلب المهني لهذا التخصص ضمن المنهج الدراسي.

لتحقيق هدف قياس جودة العمل الجماعي، طبقت دراسة تجريبية لمدة فصل دراسي لعينة محددة من الطلاب وعددهم (٣٢) طالباً في المرحلة المتوسطة الجامعية (السنة الثالثة) بقسم التخطيط الحضري والإقليمي، جامعة الملك فيصل، ضمن مادة ورشة عمل تخطيط المناطق المحلية، المقدم في الفصل الدراسي الثاني، للعام الدراسي ١٤٢٦هـ - ١٤٢٧هـ، وهو عبارة عن مشروع " تطوير مدن صغيرة في محافظة القطيف، بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، لسنة الهدف عام ١٤٥٠هـ". في نهاية الفصل الدراسي تم قياس التجربة من خلال توزيع استبيانات وزعت على جميع الطلاب المشاركين.

أكدت الدراسة أن العوامل الخارجية النظرية والتطبيقية هي من أهم العوامل لتفعيل العمل الجماعي، تلتها العوامل الداخلية، التي تحتاج إلى مزيد من الوقت لممارستها وتطبيقها وخاصة وإن عينة الطلاب المشاركين، هم في المرحلة المتوسطة الجامعية. ولتؤكد أن العملية التعليمية عملية تراكمية، فالعمل الجماعي يحتاج إلى منهجية مدروسة ضمن المواد الدراسية، وخاصة المقررات العملية منها، على أن تطبق في أكثر من مرحلة جامعية. اختتمت الدراسة ببعض التوصيات لتفعيل العمل الجماعي.

الكلمات الكاشفة: التعليم العمراني، التعلم التعاوني، العمل الجماعي، التخطيط الحضري والإقليمي.

المقدمة :

هناك الكثير من الأعمال التي لا يمكن إنجازها بطريقة فردية، خاصة الأعمال الكبيرة التي تتطلب إلى فريق عمل لتخطيطها وتصميمها وتنفيذها ومتابعة جودة أداءها للمواصفات المقررة لها. وهذا الفريق غالباً ما يتكون من مجموعات عمل فرعية من تخصصات مختلفة تقوم بأعمال ومهام محددة ترتبط وتتقاطع وتتداخل مع بعضها البعض لإنجاز العمل أو المشروع أو الهدف الإستراتيجي في وقت محدد وبمهنية عالية الجودة.

إن التوجه العالمي حول التكتلات الاقتصادية والأسواق العالمية ومجموعات الشركات ومتطلبات التنافس المحلي والعالمي في سوق العولمة والقرية الواحدة، يحتم على المؤسسات التعليمية والمهنية من تطوير مناهجها وتجهيزاتها وطرق التدريس فيها، بما يضمن لخريجها القدرة على المنافسة المهنية والعمل باقتدار ضمن العمل الجماعي بروح الفريق الواحد (البهوشي وآخرون، ٢٠٠٦).

إن طبيعة بعض التخصصات المهنية في الواقع العملي، مثل التخطيط الحضري والإقليمي، يتطلب العمل فيها مجموعة من المختصين من خلفيات علمية مختلفة في مجالات التخطيط الفيزيائي والاجتماعي والاقتصادي والبيئي والنقل والبنية التحتية والسياسي والتشريعي والإداري وغيرها. كما يشارك في التخطيط واتخاذ القرارات الإستراتيجية والتفصيلية جهات حكومية مختلفة ومنظمات غير ربحية ومجالس بلدية محلية وإقليمية منتخبة أو معينة لتطبيق مفهوم المشاركة العامة في التخطيط Public Participation. إن حجم وعدد المشاركين من تخصصات مختلفة ومتنوعة في العملية التخطيطية يتطلب لكي يكون فعالاً، أن يسوده ثقافة العمل الجماعي بروح الفريق الواحد من حيث النقاش والحوار البناء واتخاذ القرار والتنفيذ ضمن مفهوم المسؤولية الجماعية (الكسندر، ٢٠٠١ م).

إن طلاب تخصص التخطيط الحضري والإقليمي، الذين يعتبرون ممارسة العمل الجماعي أحد مقومات متطلبات مهنتهم المستقبلية، يمارسون العمل الجماعي وهم على مقاعد الدراسة من خلال دراستهم للمواد النظرية أو العملية أو البرامج اللامنهجية. يرجع ذلك لأن الأبحاث أو المشاريع التي هي أحد متطلبات المقرر الدراسي والتي لا يمكن إنجازها بطريقه فرديه، وذلك لكبر حجم المشروع واحتوائه على العديد من الأعمال والمهام، لذا كان لزاماً العمل بأسلوب جماعي لإنجاز المطلوب على أكمل وجه. إن ورش عمل التخطيط "استوديوهات التخطيط" للمستويات الدراسية المختلفة، التي تتدرج فيها المشاريع من المستوى المحلي إلى الحضري ثم الإقليمي والوطني، ونظراً لكبر حجم هذه المشاريع وتعدد مهامها، فإنه لا يمكن بحال من الأحوال من أدائها في فصل دراسي واحد إلا بطريقة جماعية.

على الرغم من أهمية العمل الجماعي للطلاب، وخاصة لطلاب التخطيط الحضري والإقليمي لإنجاز الأعمال والمشاريع الكبيرة، إلا أنه قد يكون عائقاً لإنجاز العمل على أكمل وجه، ومحبطاً لبعض الطلاب وخاصة المجتهدين منهم اللذين يتطلعون للحصول على درجات عالية من خلال إنتاج عمل مميز ومنافس. وقد يرجع ذلك إلى تكاسل وعدم انضباط بعض الطلاب في المجموعة وتواكلهم على الآخرين مما يؤدي إلى انعدام العمل بروح الفريق الواحد، إضافة لما يتخلل ذلك من مجاملات بين الطلاب تخوفاً من إفساد العلاقات الاجتماعية بينهم. في الجانب الآخر، يجد عضو هيئة التدريس صعوبة في التقييم ووضع الدرجات للطلاب، لأن حكمه مبني على المنتج النهائي للمشروع أو من خلال متابعة عمل الطالب في الأستوديو، وهناك كثير من الأعمال والمهام تعمل خارج الأستوديو، ويفاجأ بعد وضع الدرجات النهائية شكاوى من الطلاب، يتهم بعضهم البعض بتقصير، والإدعاء "بأنني أعمل وغيري بذل مجهوداً أقل مني وتحصل على درجة أعلى"، وهكذا.

يهدف هذا البحث لقياس وتشخيص العوامل المؤثرة لجودة العمل الجماعي بين الطلاب، وإلى ومعرفة المشاكل والعقبات، ووضع مقترحات للتفعيل، وذلك من خلال دراسة تجريبية لعينة محددة من الطلاب في المرحلة المتوسطة (السنة الثالثة) بقسم التخطيط الحضري والإقليمي، جامعة الملك فيصل، بمادة ورشة عمل تخطيط المناطق المحلية.

لتحقيق هدف البحث فقد تم تقسيمه إلى أربعة أجزاء رئيسية: يناقش الجزء الأول: الأدبيات المتعلقة بالتعلم التعاوني والعمل الجماعي، بينما يركز الجزء الثاني: على منهجية الدراسة ويتضمن ذلك استبانة القياس وأسلوب تحليلها. ويتناول الجزء الثالث نتائج الدراسة التطبيقية والتي توضح آراء الطلاب المشاركين فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في العمل الجماعي قيد الدراسة. وينتهي البحث بخاتمة يشمل عدداً من التوصيات والمقترحات.

الأدبيات: مدخل للتعلم التعاوني والعمل الجماعي

يُعد التعاون مرتكزاً رئيسياً للعمل الجماعي، وهو مبدأ أصيل في الدين الإسلامي الحنيف. وقد ورد في القرآن الكريم آيات كثيرة تحض على التعاون، لما له من أثر في تماسك المجتمع المسلم وتضامنه، وبين الله سبحانه وتعالى حدود التعاون الممدوح من المذموم في قوله تعالى: ﴿ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴾ [المائدة: ٢]. وشبه المصطفى عليه الصلاة والسلام المجتمع المسلم في وحدته وتكاتفه وتعاونه بركاب السفينة، وحدد ما ينبغي لكل فرد من أفراد المجتمع للحفاظ على هذه السفينة، مع التأكيد على أهمية المسؤولية الجماعية لنجاة المجتمع في قوله صلى الله عليه وسلم: "مثل القائم على حدود الله والواقع فيها أو المداهن فيها مثل قوماً ركبوا في سفينة، فأصاب بعضهم أسفلها وأوعرهما وشرها، وأصاب بعضهم أعلاها، فكان الذين في أسفلها إذا سقوا الماء مروا على من فوقهم فأذوهم فقالوا لو خرقنا في نصيبنا خرقاً فاستقيناً منه ولم نؤذ من فوقنا، فإن تركوهم وأمرهم هلكوا جميعاً، وإن أخذوا على أيديهم نجوا جميعاً" (مسند أحمد، ١٧٦٤٧).

إن بيئة المجتمع الإسلامي صالحة لتطبيق التعلم التعاوني لأن بذوره موجودة في تراثه الثقافي والتربوي. والشاهد على ذلك قول المصطفى عليه الصلاة والسلام " ما جلس قوم في بيت من بيوت الله يتلون كتاب الله ويتدارسونه إلا نزلت عليهم السكينة وغشيتهم الرحمة، وحفتهم الملائكة وذكرهم الله فيمن عنده" (صحيح البخاري، كتاب العلم، الباب العاشر: ١، ص: ٣٧). لذا نجد ممارسة التعلم التعاوني جلية في حلق تحفيظ القرآن حتى وقتنا الحاضر، حيث يتم التقسيم إلى مجموعات صغيرة حسب الأعمار ودرجة الحفظ، ويُسمع الأفراد في كل مجموعة ما حفظوه فيما بينهم. كما يظهر ذلك وضاحاً في أقوال وأفعال علماء المسلمين، فهذا العبدري يقول: " يتولى المؤدب تعليم الصبيان بنفسه، فإن لم يكن وتعذر عليه فليأمر أن يقري بعضهم بعضاً، وذلك بحضرته وبين يديه، ولا يخلي نظره عنهم" (العبدري، ج: ٢، ص: ١٠٠). ويقول ابن سحنون: " لا بأس للمؤدب أن يجعل الصبيان يملي بعضهم بعضاً، لأن في ذلك منفعة لهم، وليتفقد إملأهم" (ابن سحنون، آداب المتعلمين، ص: ٣٠). فهذين القولين يؤكدان مفهوم التعلم التعاوني من خلال المجموعات الثنائية، ويبرز دور المعلم في متابعة الطلاب.

وقد ظهر مبدأ التعاون في العصر الحديث قبل السبعينات الميلادية، في مجالات الصناعة، والجيش، والرياضة والنشاطات الأخرى، كما تم استخدامه في مجالات التعليم لفترات طويلة، إلا أن هذا الاستخدام كان مؤقتاً وليس مخططاً بشكل نظامي. ومع بداية السبعينات تم تطوير برامج التعلم التعاوني النظامي كوسيلة لنقل المعلومات داخل المؤسسة التعليمية (Ballantine, 1985). وفي نهاية الثمانينات من القرن العشرين طرحت الولايات المتحدة الأمريكية التعلم التعاوني Cooperative Learning كفكرة تعليمية وتربوية حديثة، بعد أن لاحظ أصحاب القرارات التربوية أن الطلاب في المدارس الأمريكية على اختلاف أعراقهم وألوانهم غير منسجمين في التعلم معاً، مستفيدين من النظرة الإيجابية المتحققة في إنتاج المصانع وأماكن العمل في الولايات الأمريكية واليابان، وما يسوده من علاقات اجتماعية بناءة (Slavin, 1995).

واستجابة للتطورات المعرفية بدأت الأنظمة التربوية تهتم بتطوير استراتيجيات للتعلم والتعليم على اختلاف أنماطها وأشكالها في مختلف المقررات الدراسية، فبادرت إلى تعزيز الدور التربوي للمعلم من خلال تزويده بأساليب تدريس تساعد على استثمار الفروق الفردية بين الطلاب في العملية التعليمية. وعلى الرغم من زيادة الطلاب والإقبال الشديد على التعلم من قبل الأفراد، فقد ظهر أسلوب التعلم التعاوني كقناة تدريسية من إفرزات الحركة التربوية الحديثة، وقد أثبتت البحوث والدراسات نجاح هذا الأسلوب في مجال التقدم الأكاديمي، وتحصيل طلابي أفضل. بدأ هذا الأسلوب في الانتشار دولياً وعربياً حتى شهد له العديد من المعلمين بأنه من الأساليب التي تعمل على إنقاص التوتر داخل الحصة ويزيد من فاعلية الطلاب للتعلم (الإبراهيمي ١٩٩٧م، والموسوي ١٩٩٢م) (Johnson 2000, Kagan, 1985). تبنت كثير من دول العالم التعلم التعاوني، منها المملكة العربية السعودية التي أدخلتها كإستراتيجية تعليمية متطورة مع بدايات عام ١٩٩١م، وتبنت وزارة المعارف تعميم هذه الإستراتيجية، ولعبت مدارس الظهران الأهلية في نشر الوعي التربوي للترويج لهذه الإستراتيجية (أبو حرب وآخرون، ٢٠٠٤م).

كما نشرت جامعة أوريغون على موقعها الخاص على شبكة الإنترنت في ٢٣ نيسان ١٩٩٧م إسهامات التربويين الذين عملوا للتنظير للتعلم التعاوني من خلال إظهار أكثر من (٥٩) خاصية مؤيدة للتعلم التعاوني موثقة بأسماء أصحابها. من أبرز هذه الخصائص تطوير المهارات العليا للتفكير لدى الطلاب، وزيادة المحبة والتعاون والاحترام والمسئولية، وتحسين من قدرات الطلاب الضعاف، وتعميق فهم المادة لدى المميزين، ويساعد على ممارسة مهارات القيادة وتكوين مجموعات نشاط فعالة، كما يعمل على إيجاد بيئة تعلم نشطة وغير مملة (أبو حرب وآخرون، ٢٠٠٤م).

وقد حدد التربويون خمسة عناصر رئيسة ينبغي توفرها في التعلم التعاوني هي: أولاً: الاعتماد الإيجابي المتبادل من خلال العبارة " يجب أن نسبح معاً كي ننجو من الغرق ". ثانياً: التفاعل وجهاً لوجه، الذي يعتمد على التبادل اللفظي والعملية الإيجابي بين أفراد المجموعة لتعزيز التفاعل المؤثر في التعلم. ثالثاً: المسئولية الذاتية، التي هي مفتاح القوة،

ولكي يكون فعالاً يجب المحافظة على التالي: إبقاء الحجم صغيراً، تقديم اختبار فردي لكل طالب على حده، مراقبة عمل المجموعة مع ملاحظة تفاعل الفرد داخلها، وتسجيل المساهمات التي قام بها، وأخيراً تنشيط دور المدقق في المجموعة بحيث يقوم بتسجيل مساهمات الأعضاء وأجوبتهم (Slavin, 1990). رابعاً: المهارات الخاصة بالأشخاص ومهارات المجموعات الصغيرة، وهذا يتطلب من كل طالب في المجموعة أن يمتلك مهارات اجتماعية اللازمة للتعاون، وعليهم التغلب على التوتر الذي قد يسبب الإجهاد للمجموعات الصغيرة. خامساً: المعالجة الجماعية، الذي يعزز المقولة "نحن نعنتي ببعضنا، ونشارك بقدرتنا مع المجموعة، ولا أحد يشعر بالوحدة والعزلة" (أبو حرب وآخرون، ٢٠٠٤م، ١٠٥ - ١١٥).

تطرقنا دراسات التعلم التعاوني اتجاهات مختلفة أهمها: حول أنماط التفاعل في التعلم التعاوني، والتعلم التعاوني وعلاقته بالتنظيم الاجتماعي بأبعاده المختلفة، والتعلم التعاوني وأنواعه وعلاقته بالتحصيل. يذكر أبو حرب إن الدراسات حول أنماط التفاعل في التعلم التعاوني قد أجريت لأكثر من حوالي (٥٧٥ دراسة تجريبية)، منها (١٠ دراسات مقارنة)، خلال الفترة من ١٩٨٩م - ١٩٩٨م، شملت مراحل العمر المختلفة، في مناطق وأماكن مختلفة من العالم، ومن أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسات، أن الاعتماد الإيجابي يؤدي إلى تفاعل عالي، والتفاعل العالي يحدث عندما يوجد أفراد يشجعون ويسهلون جهود بعضهم بعضاً، للوصول إلى أهداف المجموعة، وقد تحقق الحد الأقصى للتعلم لكل عضو من الأعضاء (أبو حرب وآخرون، ٢٠٠٤م، ص: ٣٦٤). أما الدراسات التي تناولت التعلم التعاوني وعلاقته بالتنظيم الاجتماعي بأبعاده المختلفة، اهتمت بالأثر النسبي للتعلم التعاوني والتنافسي والذاتي في التفاعل الاجتماعي بين عينات الطلاب المتجانسة والمختلفة. ولقد وضحت الدراسة التحليلية للباحثين جونسون وجونسون (لعدد ٩٨ دراسة أجريت في هذا الاهتمام، خلال الفترة ١٩٤٤م - ١٩٨٣م)، إن نتائج الدراسات عززت الفرض القائل: إن خبرات التعلم تزيد من التفاعل الاجتماعي بين الطلاب، سواء أكانوا من جماعات مختلفة، أو متجانسة،

معاقين أو غير معاقين، مما يؤيد فكرة الدمج في الفصول الدراسية (Johnson & Johnson, 1982). وأما الدراسات ذات العلاقة بالتحصيل، أهمها الدراسة التي عرضها جونسن ومارياما، وجونسن ونلسون (لعدد ١٢٢ دراسة تمت بين عامي ١٩٢٤ - ١٩٨١)، وقد أظهرت النتائج إن خبرات التعلم التعاوني تعزز التحصيل بصورة أفضل من خبرات التعلم الذاتي والتنافسي، وعليه يمكن تعميم نتائج الدراسات على كل المراحل والمواد والمهام الدراسية، التي تشمل على: اكتساب الأفكار، وحل المشكلات، والحديث الشفهي، والتصنيف، والحفظ والتعلم الحركي، والتوقع والتخمين، وإصدار الأحكام، وأما فك الرموز وتصحيح الدراسية فقد تساوى التأثير بين التعلم التعاوني والنمطيين الفردي والتنافسي من التعليم (Johnson and others, 1981)

إن معظم الدراسات المتعلقة بالتعلم التعاوني تم تنفيذها في مراحل التعليم العام، أما في المرحلة الجامعية فالدراسات المتوفرة قليلة جداً، ومن الدراسات التي تقصت أثر التعلم التعاوني في المرحلة الجامعية دراسة تيرانسي وأوفرلوك، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (١٢ طالباً) كمجموعة تجريبية تعاونية و(١٨ طالباً) في مجموعة المقارنة، نفذ كل منها عدداً من التجارب في مختبر الفيزياء، ولم تكشف هذه الدراسة عن فروق ذات دلالة بين مجموعتي الدراسة (Terrence and Overlock, 1994). وكذلك دراسة أحمد العمر، التي هدفت إلى تقرير ما إذا كان للتعليم التعاوني تأثير إيجابي على تعلم واحتفاظ طلبة كلية المعلمين بالرياض لمفاهيم الفيزياء، من خلال تنفيذ مجموعة من التجارب في مختبر الفيزياء، وقد اختيرت مجموعتان أحدهما تجريبية والأخرى للمقارنة من الطلاب المسجلين في مقرر (١٠١ فيز) أحد مقررات الفيزياء. ولم تكشف نتائج الاختبار البعدي، واختبار الإعادة بعد مرور أربعة أسابيع من الاختبار الأول لمعرفة أثر العلم التعاوني في القدرة على التذكر، عن أية فروق ذات دلالة إحصائية بين تحصيل المجموعتين (العمر، أحمد، ٢٠٠١م).

لم يعثر الباحث على دراسات تختص بالتعلم التعاوني طبقت على طلاب التخطيط الحضري والإقليمي، على الرغم من أهميتها، خاصة وأن العمل الجماعي مطلب رئيسي

لمهنتهم المستقبلية، وممارسة إلزامية على مقاعد الدراسة لإنجاز الأبحاث والمشاريع المطلوبها ضمن المقررات النظرية و العملية. وتكمن مساهمة هذه الدراسة في التعليم العمراني، في تشخيص وقياس العوامل المؤثرة المحفزة للعمل الجماعي من خلال التعلم التعاوني بين طلاب التخطيط الحضري والإقليمي. حيث أن رفع كفاءة العمل الجماعي بين أفراد فريق العمل، من خلال معرفة محفزاته وثرقاته، سيؤدي تلقائياً إلى نجاح المنتج التخطيطي كمتغير تابع. ويؤكد على ذلك سلافين حيث يقول: " لقد أثبتت التجارب أن من أفضل استراتيجيات التدريس، هي استراتيجيات المجموعات التعاونية، علاوة على تحسينها للإنجاز الأكاديمي، فإنها تقوي العلاقات الاجتماعية بين الطلاب (Slavin, 1999).

مواد وطرق البحث:

لتحقيق هدف البحث، طبقت دراسة تجريبية لمدة فصل دراسي واحد، لعينة محددة من الطلاب وعددهم (٣٢) طالباً في المرحلة المتوسطة الجامعية (السنة الثالثة) بقسم التخطيط الحضري والإقليمي، جامعة الملك فيصل، ضمن مادة ورشة عمل تخطيط المناطق المحلية، المقدم في الفصل الدراسي الثاني، للعام الدراسي ١٤٢٦هـ - ١٤٢٧هـ، وهو عبارة عن مشروع " تطوير مدن صغيرة في محافظة القطيف، بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، لسنة الهدف عام ١٤٥٠هـ". في نهاية الفصل الدراسي تم قياس التجربة من خلال توزيع استبانات وزعت على جميع الطلاب المشاركين.

وقد تم اختيار المجموعة المستهدفة كحالة دراسية لما تمثله من حالة متوسطة لمسيرة طالب التخطيط في مرحلته الجامعية من حيث إلمامه بالتخصص، وحالة متوسطة لورش عمل التخطيط (استوديوهات التخطيط) المقدمة من القسم في كل فصل دراسي والمكونة من أربع ورش من إجمالي عدد ثمان ورش تخطيطية كمتطلب للتخصص. كما إن ورشة عمل التخطيط المحلي - المختارة - تعتبر بداية العمل الجماعي الحقيقي لتطبيق مراحل التخطيط المختلفة، ابتداءً من وضع الأهداف والغايات وتحديد

المشاكل، مروراً بجمع المعلومات الثانوية من الأدبيات، والأساسية من خلال المسوحات الميدانية (الفيزيائية، والاجتماعية، والاقتصادية وغيرها)، إلى تحليل هذه المعلومات وإعادة صياغة الأهداف، وصولاً إلى عمل البدائل وطرح المفاهيم التخطيطية واختيار البديل الأمثل، انتهاءً بعمل المخطط العام والمخططات التفصيلية.

لتطبيق وقياس العمل الجماعي ضمن البرنامج الدراسي للمشروع المعطى خلال الفصل الدراسي، تم طرح مجموعة من الآليات والمفاهيم ذات الصبغة المنهجية لتشجيع وتحفيز ورصد العمل الجماعي ومن ثم قياسه.

أولاً: تم تقسيم الطلاب إلى أربع مجموعات، كل مجموعة من ثمانية طلاب، تقوم كل مجموعة بدراسة تطوير لمدينة صغيرة من مدن محافظة القطيف. على الرغم من أن توصيات الدراسات السابقة حددت الأحجام المناسبة للمجموعات التعليمية التعاونية بعدد يتراوح من (٢ - ٦) طلاب، إلا أن هناك مطالبات ظهرت من بعض التربويين بزيادة عدد أفراد المجموعة عن ستة أفراد، انطلاقاً من مفهوم أن زيادة عدد الأفراد يؤدي إلى زيادة القابليات والعقول في المجموعة، وهذا يؤدي إلى زيادة تمرير المعلومات إلى الأفراد، وظهور المواهب في المجموعات (أبو حرب وآخرون، ٢٠٠٤م، ص: ١٥٠ - ١٥١). استناداً إلى هذه المطالبات من بعض التربويين، ولكبر حجم المشروع الذي لا يمكن إنجازه بأي حالاً من الأحوال بأقل من ثمانية طلاب، تم اعتماد ثمانية طلاب في كل مجموعة.

ثانياً: زرع مفاهيم عامة تطبيقية للعمل الجماعي بروح الفريق الواحد عن طريق:

- اختيار أعضاء المجموعة وترشيح رئيس لهم.
- تصميم شعار لكل مجموعة يظهر في جميع لوحات المشروع لتعبر عن هويتها وعن روح الفريق الواحد. حيث أطلقت إحدى المجموعات شعارها باسم التعاون، والثانية اتحاد المخططين، والثالثة حماس، والرابعة الارتقاء.
- زرع المنافسة الشريفة بين المجموعات والتعامل على أن كل مجموعة مكتب استشاري قائم بذاته ينافس المكتب الآخر للفوز بالمشروع.

ثالثاً: طرح مفاهيم نظرية لأهمية العمل الجماعي باستخدام أسلوب الحوار والإقناع من خلال:

- بيان الحاجة للعمل الجماعي لتنفيذ المشروع.
- بيان التوجه العالمي للتكتلات الاقتصادية والسياسية وإدارتها من خلال العمل الجماعي.
- بيان الممارسة الفعلية لمهنة التخطيط ومشاركة التخصصات المختلفة في العملية التخطيطية والتي تتطلب التنسيق والتعاون ضمن فريق عمل واحد.
- بيان المفهوم الإسلامي للعمل الجماعي والشورى وحدود المسؤولية الفردية والجماعية.

رابعاً: رصد ومتابعة تفاصيل خطوات العمل الجماعي لتخطيط وتنفيذ المشروع.

- تحديد المهام المختلفة للمشروع.
- رصد الاجتماعات من خلال تقارير لكل مهمة عمل أثناء التخطيط والتنفيذ والإخراج.
- شفافية تقييم الأداء لكل مهمة عمل من الرئيس للأعضاء ومن الأعضاء للرئيس لقياس مدى التعاون والمشاركة الجماعية في النقاش واتخاذ القرار وتنفيذ المهام.

خامساً: قياس وتقويم تجربة منهجية العمل الجماعي المطبق بعد تنفيذ المشروع من خلال تقييم الطلاب المشاركين في التجربة لاستبانة القياس في نهاية الفصل الدراسي.

استبانة القياس :

صممت الاستبانة لقياس العمل الجماعي للطلاب المشاركين في ورشة عمل (٢) تخطيط المناطق المحلية. قسمت الاستبانة إلى خمس مجموعات رئيسية: تناقش المجموعة الأولى: المشاركات الجماعية السابقة التي اشترك فيها الطالب داخل الجامعة

وخارجها في المواد النظرية والعملية والأعمال اللامنهجية. ثانيا: المشاركة الحالية، وتقييم الطالب المشارك عن مدى مساعدة الآليات والمفاهيم المطبقة في المشروع المعطى لتفعيل العمل الجماعي. ثالثا: تقييم المشارك لمردود العمل الجماعي على المجموعة وعليه. رابعا: معلومات عامة عن المشارك وتقييمه عن أداء مجموعته. خامسا: أهم المشاكل والمقترحات لتحسين مستوى الأداء.

لضمان وضوح الاستبانة ولتؤدي الهدف المنشود من إعدادها عملت تجارب ابتدائية حيث وزعت الاستمارات على مجموعة من الطلاب المشاركين، وعلى ضوء اقتراحاتهم وضعت التعديلات المناسبة وعدلت الاستمارات النهائية التي تم اعتمادها وتوزيعها.

أسلوب القياس:

انتهج البحث الأسلوب القياسي المبني على الدرجات المئوية، وعلى أساسه صنفت المعايير القياسية إلى عشر مراتب كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١)

المعيار القياس النسبي للإجابات الوصفية

المعدل النسبي المئوي	القياس الوصفي للأسئلة الإيجابية	القياس الوصفي للأسئلة السلبية
٩ - ٠	معدوم مرتفع	عالي مرتفع
١٩ - ١٠	معدوم	عالي
٢٩ - ٢٠	ضعيف مرتفع	متوسط مرتفع
٣٩ - ٣٠	ضعيف	متوسط
٤٩ - ٤٠	مقبول	مقبول مرتفع
٥٩ - ٥٠	مقبول مرتفع	مقبول
٦٩ - ٦٠	متوسط	ضعيف
٧٩ - ٧٠	متوسط مرتفع	ضعيف مرتفع
٨٩ - ٨٠	عالي	معدوم
١٠٠ - ٩٠	عالي مرتفع	معدوم مرتفع

المصدر: من عمل الباحث

بناء على هذا المعيار اتبع في الأسلوب التحليلي للبيانات تحويل الترددات (Frequencies) للإجابات إلى نسب مئوية وتقريب الأرقام الكسرية إلى عدد صحيح لتسهيل عملية التقييم ولتوافقها مع المعايير القياسية المقترحة. في حالات الإجابات الوصفية التي تتحمل أكثر من إجابة (معدوم، ضعيف، مقبول، متوسط، عالي) فإنها تعطى رتبا قيمية تبدأ من صفر في الأسئلة ذات الطابع الإيجابي مثل: السؤال عن مدى مساعدة شعار المجموعة في تفعيل العمل الجماعي؟، تزداد الرتبة القيمية عددا صحيحا واحد حسب إيجابية مستوى الرضا [معدوم (٠)، ضعيف (١)، مقبول (٢)، متوسط (٣)، عالي (٤)]. وللأسئلة ذات الطابع السلبي مثل: عن مدى زيادة الخلافات على العمل الجماعي؟، تنقص الرتبة القيمية عددا صحيحا واحداً حسب إيجابية مستوى الرضا [معدوم (٤)، ضعيف (٣)، مقبول (٢)، متوسط (١)، عالي (٠)]. على أساس هذه الرتب القيمية يتم استخراج معدل القياس النسبي المؤي والوصفي للإجابات.

النتائج والمناقشات:

تركز عملية تحليل المعلومات للإستبانة إلى المحاور التالية:

- ١ . معلومات عامة عن المشاركين من حيث مشاركتهم الجماعية السابقة وقدرتهم على إنجاز المشروع المعطى منفردا.
- ٢ . تقييم العوامل المساعدة لتفعيل العمل الجماعي في المشروع المعطى والتي قسمت إلى مجموعتين:
 - عوامل خارجية نظرية وتطبيقية (تأثير من خارج المجموعة).
 - عوامل داخلية (تأثير من داخل المجموعة).
- ٣ . تقييم مردود العمل الجماعي.
 - مردود إيجابي.
 - مردود سلبي.
- ٤ . التقييم العام لأداء العمل الجماعي وعلاقته بالمعدل التراكمي.

المشاركات الجماعية:

١. المشاركات الجماعية السابقة: أوضحت الاستبانة بأن عينة الطلاب المشاركين في الدراسة والبالغ عددهم (٣٢) طالباً، مع كونهم في المرحلة المتوسطة الجامعية (السنة الثالثة) بقسم التخطيط الحضري والإقليمي، جامعة الملك فيصل، إلا أن ٩٧٪ منهم شاركوا في أعمال جماعية سابقة للمشروع المعطى في مواد نظرية وعملية وأعمال اللامنهجية داخل الجامعة وخارجها. يشير الجدول (٢) إن أعلى نسبة مشاركة بلغت في المواد العملية (٧٥٪)، تليها المواد النظرية داخل الجامعة (٧٢٪)، ثم البرامج اللامنهجية خارج الجامعة (٤٧٪)، وأقلها البرامج اللامنهجية داخل الجامعة (٢٨٪). هذا يدل على أهمية العمل الجماعي للطلاب خاصة لطلبة التخطيط الحضري والإقليمي.

جدول (٢)

المشاركات الجماعية السابقة

المشاركات الجماعية السابقة	نسبة المشاركة	تقييم مستوى الأداء	التقييم الوصفي لنسبة المشاركة
مواد نظرية داخل الجامعة	٧٢٪	٧٥٪	متوسط مرتفع
مواد عملية داخل الجامعة	٧٥٪	٦٧٪	متوسط
برامج لا منهجية خارج الجامعة	٤٧٪	٦٥٪	متوسط
برامج لا منهجية داخل الجامعة	٢٨٪	٥١٪	مقبول مرتفع

٢. المشاركة الحالية: إن المشروع المعطى ضمن ورشة عمل التخطيط المحلي، عن "تطوير مدن صغيرة في محافظة القطيف، بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، لسنة الهدف عام ١٤٥٠هـ"، يُعد بداية العمل الحقيقي لتطبيق مراحل التخطيط المختلفة، ابتداءً من وضع الأهداف والغايات وتحديد المشاكل، مروراً بجمع

المعلومات الثانوية من الأدبيات، والأساسية من خلال المسوحات الميدانية (الفيزيائية، والاجتماعية، والاقتصادية وغيرها)، إلى تحليل هذه المعلومات وإعادة صياغة الأهداف، وصولاً إلى عمل البدائل وطرح المفاهيم التخطيطية واختيار البديل الأمثل، انتهاءً بعمل المخطط العام والمخططات التفصيلية.

لقياس مدى قدرة الطلاب المشاركين لإمكانية إنجاز المشروع المعطى منفرداً، فقد أجاب ٨١٪ من المشاركين بعدم قدرتهم إنجازهم منفرداً ولا بد من عمل جماعي لعمل المسوحات الميدانية والحاجة لتعدد الأفكار والآراء للتخطيط والتطوير، هذا مؤشر على أهمية ممارسة العمل الجماعي للمخططين كمتطلب دراسي أكاديمي ناهيك عن أهميته كمتطلب مهني.

العوامل الخارجية المساعدة في تفعيل العمل الجماعي:

المقصود بالعوامل الخارجية في هذه الدراسة، هي العوامل التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أداء العمل الجماعي من خارج المجموعة (فريق العمل) وليست من داخلها. قسمت العوامل الخارجية المساعدة على تفعيل العمل الجماعي للمجموعات إلى مجموعتين: عوامل خارجية نظرية وعوامل خارجية تطبيقية.

١ . العوامل الخارجية النظرية المساعدة في تفعيل العمل الجماعي: للتمهيد للعمل الجماعي لتنفيذ المشروع المعطى، فقد تم طرح مجموعة من المفاهيم النظرية باستخدام أسلوب الحوار والإقناع، لترسيخ أهمية العمل الجماعي من خلال محاضرات نظرية أثناء ورشة العمل وقبل البدء بالمشروع. ولقد كان تقييم المشاركين لتأثير العوامل الخارجية النظرية على أداء المجموعات كما هو موضح بالجدول رقم (٣) على النحو التالي:

جدول (٣)

الترتيب التازلي لتقييم العوامل الخارجية النظرية لتحفيز للعمل الجماعي

الترتيب	العوامل الخارجية النظرية	النسبة %	أهميته
الأول	بيان أعضاء هيئة التدريس الحاجة للعمل الجماعي لتنفيذ المشروع	٨٧،٠	عالي
الثاني	بيان أعضاء هيئة التدريس للمفهوم الإسلامي للعمل الجماعي المبني على الشورة وحدود المسؤولية الفردية والجماعية	٨٦،٠	عالي
الثالث	بيان أعضاء هيئة التدريس للتوجه العالمي للتكتلات الاقتصادية والسياسية وإدارتها من خلال العمل الجماعي	٧٩،٠	متوسط مرتفع

العامل الخارجي النظري الأول: بيان أعضاء هيئة التدريس الحاجة للعمل الجماعي لتنفيذ المشروع المعطى. تم التوضيح للطلاب المشاركين حجم المشروع والأعمال المتطلبة لإنجازه على مدار الفصل الدراسي من جمع معلومات مكتبية وميدانية وتحليل للمعلومات وإظهاره باستخدام تقنيات وبرامج الحاسب الآلي المختلفة ثم التخطيط والتطوير وإعداد المخططات التفصيلية. من خلال الحوار والنقاش وافق الجميع على أنه لا يمكن إنجاز المشروع منفرداً، ولا بد من عمل جماعي لتنفيذه. ولقد أظهر الاستبيان أهمية عالية لتأثير هذا العامل على أداء العمل الجماعي حيث بلغ (٨٧٪).

العامل الخارجي النظري الثاني: بيان أعضاء هيئة التدريس للمفهوم الإسلامي للعمل الجماعي المبني على الشورة وحدود المسؤولية الفردية والجماعية. ولقد كان حديث السفينة مدخلا تعليمياً لتوضيح حدود المسؤولية الفردية والجماعية وتوضيح مفهوم الفريق الواحد "نفرق جميعاً أو ننجو جميعاً". كسابقه أظهر هذا العامل أهمية عالية على أداء العمل الجماعي حيث بلغ (٨٦٪).

العامل الخارجي النظري الثالث: بيان أعضاء هيئة التدريس للتوجه العالمي للتكتلات الاقتصادية والسياسية وإدارتها من خلال العمل الجماعي. مثل: الأمم المتحدة، والسوق الأوربية المشتركة، والنمو الأسيوي، والشركات العملاقة. وقد لوحظ تأثير هذا العامل على أداء العمل الجماعي بأهمية متوسطة مرتفعة قريبة من العالية بمعدل بلغ (٧٩٪).

٢ . العوامل الخارجية التطبيقية المساعدة في تفعيل العمل الجماعي: ضمن ورشة العمل تم طرح ثلاث عوامل تطبيقية خارجية، والمقصود فيها العوامل التي تؤثر على العمل الجماعي من خارج فريق العمل وليست من داخلها. والهدف من طرح هذه العوامل هو تحفيز وبث روح التنافس بين المجموعات وزيادة روح العمل الجماعي كفريق واحد ضمن المجموعة، مع تفعيل قيمة الالتزام بالعقود المبرمة بين الأطراف كأحد القيم المهنية، وقد كانت النتائج، جدول (٤) كما يلي:

جدول (٤)

الترتيب التنازلي لتقييم العوامل الخارجية التطبيقية لتحفيز للعمل الجماعي

الترتيب	العوامل الخارجية	النسبة %	أهميته
الأول	التنافس بين المجموعات على أن كل مجموعة مكتب استشاري قائم بذاته ينافس المكتب الآخر للفوز بالمشروع	٨٠,٠	عالي
الثاني	العقد بين أعضاء هيئة التدريس والمجموعات	٨٠,٠	عالي
الثالث	تحفيز ومتابعة أعضاء هيئة التدريس لأداء لعمل الجماعي وتقوية روح فريق العمل الواحد	٧٦,٠	متوسط مرتفع

العامل الخارجي التطبيقي الأول: التنافس بين المجموعات على أساس أن كل مجموعة مكتب استشاري قائم بذاته ينافس المكتب الآخر للفوز بالمشروع. هذا الطرح هدفه

محاكاة الواقع العملي المهني التنافسي بين المكاتب الاستشارية. ولقد بلغ تقييم تأثير هذا العامل الخارجي لتحفيز العمل الجماعي (٨٠٪) وبدرجة أهمية عالية.

العامل الخارجي التطبيقي الثاني: العقد بين أعضاء هيئة التدريس والمجموعات. تم ذلك من خلال وثيقة مكتوبة محدد فيها جميع مراحل المشروع وخطوات العمل وطريقة وموعد التسليم ونسبة العلامة من مئة لكل مرحلة، مع عدم قبول أي تسليم بعد الموعد المحدد. هذا الطرح العملي لزيادة مستوى الانضباط والالتزام بالعقود ومحاكاة الواقع العملي للعلاقة بين المكتب الاستشاري والزيون من خلال العقد المبرم المحدد فيه مراحل الأعمال المختلفة للمشروع والتوقيت الزمني للتسليم وتكلفة كل مرحلة وغرامة التأخير. ولقد قيم المشاركون لتأثير هذا العامل الخارجي بنسبة (٨٠٪) بمعدل أهمية عالية.

العامل الخارجي التطبيقي الثالث: تحفيز ومتابعة أعضاء هيئة التدريس لأداء لعمل الجماعي وتقوية روح فريق العمل الواحد. هذا العامل التحفيزي الخارجي والمتابعة الدائمة كان يقوم به أعضاء هيئة التدريس المشاركين في تدريس هذه الورشة خلال الفصل الدراسي، وفي كل مرحلة من مراحل العمل كان يتم التشجيع على العمل الجماعي والتذكير بأهميته لإنجاز العمل ومعرفة المشاكل والصعوبات التي تواجه كل مجموعة ومحاولة تذليلها. ولقد بلغ نسبة تأثير هذا العامل على أداء العمل الجماعي (٧٦٪) بدرجة أهمية متوسطة مرتفعة. وقد يرجع عدم ارتفاع أهمية تأثير مستوى هذا العامل إلى الدرجة العالية بسبب عدم قدرة بعض الطلاب على الإفصاح لأعضاء هيئة التدريس عن المشاكل الداخلية داخل المجموعة لما يتخلله من مجاملات وخوفا من الخلافات الاجتماعية.

٣ . العوامل الداخلية المساعدة للعمل الجماعي.

العوامل الداخلية هي العوامل التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أداء العمل الجماعي من داخل المجموعة أو فريق العمل وليست من خارجها. وقد تم اختبار

سبعة عوامل داخلية لقياس تأثيرها على أداء العمل الجماعي، حيث أوضحت الاستبانة كما هو بالجدول (٥) الترتيب التنازلي لتقييم المشاركين للعوامل التالية.

جدول (٥)

الترتيب التنازلي لتقييم العوامل الداخلية المحفزة للعمل الجماعي

الترتيب	العوامل الخارجية	النسبة %	أهميته
الأول	شعار المجموعة الذي يعبر عن هويته وروح الفريق الواحد	٨٠,٠	عالي
الثاني	كبر حجم المشروع والمهام المتعددة فيها ومحدودية الوقت	٧٦,٠	متوسط مرتفع
الثالث	التحفيز الداخلي بين أعضاء المجموعة للعمل كفريق واحد والمنافسة الشريفة مع المجموعات الأخرى	٧٦,٠	متوسط مرتفع
الرابع	ممارسة العمل الجماعي من خلال العصف الذهني والنقاش والتخطيط المسبق	٧١,٠	متوسط مرتفع
الخامس	اختيار أعضاء المجموعة وترشيح رئيس لهم	٧١,٠	متوسط مرتفع
السادس	رصد الاجتماعات من خلال محضر اجتماع لكل مهمة عمل أثناء التخطيط والتنفيذ والإخراج	٧١,٠	متوسط مرتفع
السابع	شفافية تقييم الأداء لكل مهمة عمل من الرئيس للأعضاء ومن الأعضاء للرئيس	٧٠,٠	متوسط مرتفع

العامل الداخلي الأول: شعار المجموعة المعبر عن هوية المجموعة وروح الفريق الواحد. طلب من كل مجموعة تصميم شعار لها بأسلوب تجريدي يعبر عن شخصيتها ومدى

ترابطها وتماسكها وتكاتفها بروح الفريق الواحد للمنافسة الشريفة مع المجموعات الأخرى، وإظهاره في جميع لوحات المشروع. بناءً عليه أطلقت أحد المجموعات على نفسها التعاون، والثانية حماس، والثالثة اتحاد المخططون، والأخيرة الارتقاء. بلغ تأثير هذا العامل الداخلي على أداء العمل الجماعي أهمية عالية بمعدل (٨٠٪).

العامل الداخلي الثاني: كبر حجم المشروع والمهام المتعددة فيه ومحدودية الوقت. هذا العامل يعبر عن الضغط النفسي والواقع العملي داخل المجموعة لاحتواء المشروع وإنجازه في الوقت المحدد بجودة عالية ومنافس للمجموعات الأخرى. حصل هذا العامل على تأثير متوسط مرتفع بمعدل (٧٦٪) على أداء العمل الجماعي.

العامل الداخلي الثالث: التحفيز الداخلي بين أعضاء المجموعة للعمل كفريق واحد والمنافسة الشريفة مع المجموعات الأخرى. يفترض في العمل الجماعي والتنافسي مع مجموعات أخرى والتسليم في وقت محدد، أن تكون هناك قوة محركة ومحفزة ومشجعة داخلية بين أعضاء المجموعة للعمل بجد وبمهنية عالية للفوز وعدم الخسارة، لأن النجاح هو نجاح للجميع والفرق غرق للجميع. مع أهمية هذا العامل لتقوية أداء العمل الجماعي إلا أن درجة معدل تأثيره بلغت (٧٦٪) بأهمية متوسطة مرتفعة.

العامل الداخلي الرابع: ممارسة العمل الجماعي من خلال العصف الذهني والنقاش والتخطيط المسبق. قبل البدء في المشروع، تم تدريب الطلاب المشاركين على مفهوم العصف الذهني وما يحويه من نقاش وحوار واقتراح بدائل واختيار البديل الأمثل بناء على معطيات الوقت والتكلفة والإنتاجية العملية، وذلك من خلال التدريب على مسألة افتراضية لمشكلة محددة تطبق فيها جميع آليات العصف الذهني. كما طلب من المشاركين ممارسة العصف الذهني بصورة جماعية لكل مهمة عمل خلال المشروع المعطى مع التأكيد على أن نتاج التخطيط المسبق يقلل من التكلفة والجهد العملي الغير مبرر ويزيد من جودة المنتج. بلغ تأثير هذا العامل الداخلي على أداء العمل الجماعي أهمية متوسطة مرتفعة بمعدل (٧١٪).

العامل الداخلي الخامس: اختيار أعضاء المجموعة وترشيح رئيساً لهم. لقد تم إعطاء المشاركون مع بداية الفصل الدراسي الخيار في تشكيل المجموعات واختيار أعضائه، والواقع أن ثلاثة مجموعات تم تشكيلها باختيارهم ورغباتهم الشخصية أم المجموعة الرابعة (الارتقاء) فقد تم تشكيلها قسراً بسبب غيابهم. كما إنه تم إعطاء كل مجموعة الحرية في ترشيح واختيار رئيسها، مع الحرية في استمرار الرئيس على طول الفصل الدراسي أو يتم تغييره في كل مرحلة من مراحل العمل بحيث يعطى للجميع الفرصة لممارسة القيادة. جميع المجموعات فضلت الخيار الأول وهو استمرار الرئيس على طول الفصل الدراسي. على الرغم من مساحة الحرية المعطى، إلا أن تأثير هذا العامل على أداء المجموعة لم تتعدى المتوسط المرتفع وفي بدايته بمعدل قدره (٧١٪).

العامل الداخلي السادس: رصد الاحتمالات من خلال محضر اجتماع لكل مهمة عمل أثناء التخطيط والتنفيذ والإخراج. لتعليم الطلاب إدارة وضبط الاجتماعات والتخطيط المسبق لكل مهمة، فقد تم الطلب من المجموعات عقد اجتماع لأي مهمة عمل، ورصده في محضر يحدد فيها الحضور ومهمة العمل المراد إنجازه، ومحاور النقاش، والقرارات المتخذة، مع تحديد الأشخاص المكلفين لتنفيذ كل قرار وموعد التنفيذ. وتسلم هذه المحاضر لعضو هيئة التدريس لمتابعة وتقييم أداء العمل الجماعي لكل مجموعة. والواقع كان هناك متابعة وتقييم من أعضاء هيئة التدريس، ولكن ليس بشكل المطلوب، لذلك جاء تأثير هذا العامل على أداء المجموعة الذي هو عامل داخلي وخارجي في طبيعته بنسبة (٧١٪) بمعدل بداية المتوسط المرتفع.

العامل الداخلي السابع: شفافية تقييم الأداء لكل مهمة عمل من الرئيس للأعضاء ومن الأعضاء للرئيس. كان من الأهداف التعليمية لتفعيل العمل الجماعي تدريب الطلاب المشاركين على شفافية التقييم لكل مهمة عمل من الرئيس لكل عضو في المجموعة، ومن كل عضو في المجموعة للرئيس. ينحصر التقييم على الحضور والمشاركة في النقاش والحوار والتنفيذ في الموعد المحدد ويضاف لتقييم الرئيس القدرة على إدارة

الاجتماع وتحفيز العمل الجماعي. حصل هذا العامل على تقدير متوسط مرتفع بمعدل (٧٠٪)، على الرغم إن تقييمهم لبعضهم لم يقل عن تسعة من عشرة لكل مهمة عمل. هذا مؤشر على أن المجاملات وعدم القدرة على الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية لا زالت مترسخة لدى المشاركين.

تقييم مردود العمل الجماعي:

بعد عرض العوامل الداخلية والخارجية المساعدة والمؤثرة على أداء العمل الجماعي، فإن هذا الجزء سيتطرق إلي قياس واكتشاف مردود العمل الجماعي الإيجابي والسلبى، بهدف تحسين مستوى الأداء.

١ . مردود العمل الجماعي الإيجابي: المفترض بعد تطبيق وتفعيل مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المساعدة والمحفزة للعمل الجماعي ضمن المشروع المعطى، أن يكتسب المشاركون قيم ومهارات إيجابية، ترسخ مفاهيم وأبجديات العمل الجماعي. أوضح تحليل الاستبانات كما هو بالجدول رقم (٦) الترتيب التنازلي للمردود الإيجابي المكتسب ومقداره كالتالي:

جدول (٦)

المردود الإيجابي للعمل الجماعي

الترتيب	عناصر المردود الإيجابي	%	التقييم الوصفي
الأول	توليد أفكار جديدة من خلال النقاش الجماعي	٧٦،٠	متوسط مرتفع
الثاني	تبادل الخبرات بين أعضاء المجموعة	٧٠،٠	متوسط مرتفع
الثالث	ترسيخ مفهوم الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية	٧٠،٠	متوسط مرتفع
الرابع	ترسيخ مفهوم عبارة الفريق الواحد "نغرق جميعاً أو ننجو جميعاً"	٦٣،٠	متوسط
الخامس	ترسيخ مفهوم القرار الجماعي مقدم على القرار الفردي	٦١،٠	متوسط

المردود الإيجابي الأول: توليد أفكار جديدة من خلال النقاش الجماعي. تدل الوقائع العملية في المؤسسات والشركات العملاقة بأن النقاش الجماعي والعصف الذهني البناء والغير متوتر وسيلة من الوسائل الناجحة لتوليد أفكار جديدة خلاقة ومبدعة. دلت إجابات المشاركين بأن النقاش الجماعي والعصف الذهني المشترك لتنفيذ المشروع المعطى ولد أفكاراً جديدة بلغت نسبتها (٧٦٪) بمعدل متوسط مرتفع.

المردود الإيجابي الثاني: تبادل الخبرات بين أعضاء المجموعة. من أسباب نجاح العمل الجماعي التعاون والتكامل وعدم الأنانية والاستفادة من خبرات كل عضو في المجموعة ونقلها إلي باقي الأعضاء للوصول إلي الهدف المنشود بطريقة فعالة. إن مستويات وقدرات الطلاب المشاركين في كل مجموعة مختلفة وخاصة المعرفة والإلمام ببرامج الحاسب الآلي المساعدة لتحليل المعلومات وإخراج المشروع مثل: برامج ال SPSS, GIS, AUTOCAD, PHOTO SHOP وغيرها، هذا أدعى للتعاون وتبادل الخبرات لتسليم كل مهمة عمل للمشروع في وقته ومنافس للمجموعات الأخرى. دلت إجابات المشاركين بأن هناك تبادل خبرات مكتسبة بين أعضاء المجموعة بلغت نسبتها (٧٠٪) بمعدل بداية المتوسط المرتفع.

المردود الإيجابي الثالث: ترسيخ مفهوم الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية. العمل الجماعي الناجح الذي لا يخلط بين العمل والعلاقات الاجتماعية، فالعمل عمل بما فيها من صراحة وشفافية، لا يسوده مجاملة أو محسوبية، وفي نفس الوقت المفترض أن لا يؤثر على مستوى الصداقة والعلاقات الاجتماعية. ترسخ هذا المفهوم حسب إجابات المشاركين بنسبة قدرها (٧٠٪) بمعدل بداية المتوسط المرتفع.

المردود الإيجابي الرابع: ترسيخ مفهوم عبارة الفريق الواحد "نغرق جميعاً أو ننجو جميعاً". هذا المفهوم أحد المبادئ المهمة المحفزة للعمل الجماعي كفريق واحد وخاصة في حالة الصراع لأجل البقاء أو التنافس مع مجموعات أخرى. يفترض في العمل الجماعي والتنافسي مع مجموعات أخرى والتسليم في وقت محدد أن تكون هناك قوة

محركة ومحفزة ومشجعة بين أعضاء المجموعة للعمل بجد وبمهنية عالية للفوز وعدم الخسارة، لأن النجاح هو نجاح للجميع والغرق غرق للجميع. ومع أهمية هذا المفهوم لتقوية أداء العمل الجماعي إلا أن درجة معدل تأثيره الإيجابي لم تتعدى (٦٣%) بمعدل متوسط.

المردود الإيجابي الخامس: ترسيخ مفهوم القرار الجماعي مقدم على القرار الفردي. هذا المفهوم احد المبادئ المهمة لاتخاذ القرار الأقرب إلي الصواب، مع أهمية هذا المفهوم لتقوية أداء العمل الجماعي إلا أن درجة معدل تأثيره الإيجابي لم تتعدى (٦١%) بمعدل متوسط. هذا مؤشر على أن ثقافة الأنا والاعتزاز بالرأي الشخصي ولو كان خاطئاً، تحتاج إلي تعديل مفاهيمها بالبحث عن وسائل تعليمية وتدريبية لترسيخ أن مفهوم القرار الجماعي المبني على الشورى والحوار الموضوعي الهادف مقدم على القرار الفردي، والاختيار الجماعي للقرار الأصوب حتى ولو كان مخالفاً للرأي الفردي، والأجدى لصاحب الرأي المخالف أن يكون أول المنفذين لإنجاح القرار الجماعي، وهذا هو ديدن علماء الأمة.

٢ . العوامل السلبية لمردود العمل الجماعي: هدفت التجربة من تطبيق وتنفيذ مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المساعدة والمحفزة للعمل الجماعي ضمن المشروع المعطى، التعرف على المردود السلبى المؤثر على أداء العمل الجماعي، فكلما زادت النسبة المئوية قل مستوى مردود التأثير السلبى وبالتالي أوضح تحليل الاستبانات المردود السلبى حسب الترتيب التنازلي بالجدول رقم (٧) ومقداره التالي:

جدول (٧)

المردود السلبي للعمل الجماعي

الترتيب	العوامل السلبية	النسبة السلبية	النسبة الإيجابية	مستوى التأثير
الأول	زيادة المجاملات بين أعضاء المجموعة على حساب العمل	%٥٥	%٤٥	مقبول
الثاني	اتكالبة بعض أفراد المجموعة على الأعضاء الآخرين لإكمال العمل	%٥٤	%٤٦	مقبول
الثالث	العمل الجماعي يقتل الإبداع	%٥٤	%٤٦	مقبول
الرابع	زيادة الخلافات بين أعضاء المجموعة	%٤٦	%٥٤	مقبول مرتفع

المردود السلبي الأول : زيادة المجاملات بين أعضاء المجموعة على حساب العمل. بلغت نسبة هذا المردود السلبي داخل المجموعات (٥٥٪)، بمردود إيجابي بلغ ٤٥٪ بمعدل مستوى تأثير مقبول. قد يرجع ذلك إلي أن مفهوم الفصل بين العمل ولعلاقات الاجتماعية لم ترسخ بمستوعال لدى المشاركين حيث بلغت نسبته ٧٠٪ بداية المتوسط المرتفع. وهذا مؤشراً على أهمية الاهتمام بالبحث عن وسائل تعليمية وتدريبية لترسيخ مفهوم الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية للتخلص من سلبية المجاملات على حساب العمل، مع الأخذ في الاعتبار أن العملية التعليمية تراكمية وخاصة وأن الطلاب مشاركون في المرحلة الجامعية المتوسطة.

المردود السلبي الثاني: اتكالبة بعض أفراد المجموعة على الأعضاء الآخرين لإكمال العمل. بلغ نسبة هذا المردود السلبي لدى المجموعات ٥٤٪، بمردود إيجابي بلغ ٤٦٪ بمعدل مستوى تأثير مقبول. إن إتكالبة الطلاب (وهو الإعتماد على الآخرين دون بذل الجهد وهو خلاف التوكل وهو بذل الجهد مقترناً بالإعتماد على الله) على بعضهم

يضعف الهدف من قوة العمل الجماعي. وقد يكون من أهم أسبابه في هذا المقرر، تباين الطلاب في المعرفة والتمكن من برامج الحاسب الآلي، ومن مكتسباتها تعلم الطلاب الضعاف من المتمكنين.

أشار الطلاب من خلال الإجابات المفتوحة على مجموعة من الصور السلبية لإتكالية الطلاب على بعضهم والمصطلح عليه علمياً بالتسكع الاجتماعي (Social Loafing) منها: الاعتماد على الآخرين وإهمال العمل، وإضاعة الوقت في غير المفيد، وعدم الحرص على تسليم العمل في أكمل وجه، والاعتذار عن حضور الاجتماعات المخصصة للمجموعة، والحرص على أخذ العمل السهل، وعدم وجود المبادرة من الأعضاء و الاكتفاء بانتظار الأوامر لتنفيذها، والبعض يخلق الأعذار للتهرب من المشاركة الفعالة مع البقية

المردود السلبي الثالث: العمل الجماعي يقتل الإبداع. بلغ نسبة هذا المردود السلبي لدى المجموعات ٥٤٪، بمردود إيجابي بلغ ٤٦٪ بمعدل مستوى تأثير مقبول. كان المفترض مع تطبيق تقنيات العصف الذهني في كل مرحلة من مراحل المشروع ضمن العمل الجماعي، أن يرفع ويزيد من مستوى الإبداع. ويمكن تفسير سبب ظهور هذا التأثير السلبي إلى التالي: أولاً، لأن ممارسة العمل الجماعي من خلال العصف الذهني والنقاش والتخطيط المسبق يحتاج إلى وقت لتعلمه وإدراكه، خاصة وأن الطلاب المشاركين في التجربة لازالوا في بدايات ممارسة العمل الجماعي، لذلك كان درجة تأثير العصف الذهني كعامل داخلي على أداءهم العمل الجماعي كما تم ذكره في الجدول (٥) بداية المتوسطة المرتفع بمعدل (٧١٪). ثانياً: تأكيد الطلاب في الإجابات المفتوحة، إلى عدم وجود آلية صارمة لإبراز العمل الفردي ضمن العمل الجماعي ومحاسبة كل فرد بما أنجز من أعمال.

المردود السلبي الرابع: زيادة الخلافات بين أعضاء المجموعة، بلغ نسبة هذا المردود السلبي لدى المجموعات ٤٦٪، بمردود إيجابي بلغ ٥٤٪ بمعدل مستوى تأثير مقبول مرتفع.

٣ . التقييم العام للعمل الجماعي

يوضح الجدول (٨) التقييم العام لمستوى رضا الطلاب المشاركين عن أداء العمل الجماعي، الذي طبق فيه مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المحفزة للعمل الجماعي، وما نتج عنه من مردود إيجابي وسلبى من خلال مشروع تطوير مدن صغيرة بمحافظة القطيف، حيث بلغت الدرجة بصفة عامة المستوى العالي، بنسبة مئوية بلغت ٨١٪. كما تفاوت مستوى التقييم العام بناءً على المعدل التراكمي للطلاب. حيث يلاحظ أن مستوى رضا الطلاب عن أداء العمل الجماعي يقل عند فئة الطلاب ذو أعلى معدل تراكمي (٣,٥ - ٤,٠) لتبلغ درجة الرضا المتوسط المرتفع، وتزداد عند بقية الفئات الأخرى الأقل معدل تراكمي لتبلغ العالي والعالي المرتفع، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الطلاب المجتهدين يميلون إلى العمل الفردي لإظهار تنافسهم وتميزهم، أما طلاب منخفضي القدرات الأكاديمية فيجدون في العمل الجماعي فرصة لتحسين مستواهم الأكاديمي.

جدول (٨)

التقييم العام للمشاركين للعمل الجماعي وحسب المعدل التراكمي

التقييم الوصفي	النسبة المئوية	عدد الطلاب	المعدل التراكمي
عالي	٨٥,٠	١٠	٢,٤ - ٢,٠
عالي مرتفع	٩٠,٦	٨	٢,٩ - ٢,٥
عالي	٨١,٠	٨	٣,٤ - ٣,٠
متوسط مرتفع	٧٠,٠	٦	٤,٠ - ٣,٥
عالي	٨١,٠	٣٢	التقييم العام

الخلاصة والنتائج

من خلال الدراسة التطبيقية التي تمت في هذا البحث، يمكننا تلخيص النتائج في الجدول رقم (٩)، ومنه يمكن ملاحظة التالي:

جدول (٩)

التصنيف العام للعوامل الخارجية والداخلية ومردودتها الإيجابية
والسلبية على العمل الجماعي

الترتيب	العوامل/ المردود	النسبة %	نوعه	درجة التأثير
١	بيان أعضاء هيئة التدريس الحاجة للعمل الجماعي لتنفيذ المشروع	٨٧,٠	عامل خارجي نظري/ تحفيزي	إيجابي
٢	بيان أعضاء هيئة التدريس للمفهوم الإسلامي للعمل الجماعي	٨٦,٠	عامل خارجي نظري/ قيمي	
٣	التنافس بين المجموعات على أن كل مجموعة مكتب استشاري قائم بذاته ينافس المكتب الأخر للفوز بالمشروع	٨٠,٠	عامل خارجي تطبيقي/ تنافسي	
٤	العقد بين أعضاء هيئة التدريس والمجموعات	٨٠,٠	عامل خارجي تطبيقي/ قيمي	
٥	شعار المجموعة الذي يعبر عن هويته وروح الفريق الواحد	٨٠,٠	عامل داخلي الهوية والانتماء	
٦	بيان أعضاء هيئة التدريس للتوجه العالمي للتكتلات الاقتصادية والسياسية وإدارتها من خلال العمل الجماعي	٧٩,٠	عامل خارجي نظري/ تحفيزي	مبتسب من ارتفاع
٧	تحفيز ومتابعة أعضاء هيئة التدريس لأداء لعمل الجماعي وتقوية روح فريق العمل الواحد	٧٦,٠	عامل خارجي تطبيقي/ تحفيزي	
٨	كبر حجم المشروع والمهام المتعددة فيها ومحدودية الوقت	٧٦,٠	عامل داخلي تحدي جماعي	
٩	التحفيز الداخلي بين أعضاء المجموعة للعمل كفريق واحد والمنافسة الشريفة مع المجموعات الأخرى	٧٦,٠	عامل داخلي تحدي جماعي	
١٠	اختيار أعضاء المجموعة وترشيح رئيس لهم	٧١,٠	عامل داخلي مهارة التقييم	

تابع جدول (٩)

الترتيب	العوامل / المردود	النسبة %	نوعه	درجة التأثير
١١	رصد الاجتماعات من خلال محضر اجتماع لكل مهمة عمل أثناء التخطيط والتنفيذ والإخراج	٧١،٠	عامل داخلي مهارة التقييم	متوسط مرتفع
١٢	شفافية تقييم الأداء لكل مهمة عمل من الرئيس للأعضاء ومن الأعضاء للرئيس	٧٠،٠	عامل داخلي مهارة التقييم	
١٣	توليد أفكار جديدة من خلال النقاش الجماعي	٧٦،٠	مردود إيجابي تعاون ذهني	
١٤	ممارسة العمل الجماعي من خلال العصف الذهني والنقاش والتخطيط المسبق	٧١،٠	مردود إيجابي تعاون ذهني	
١٥	تبادل الخبرات بين أعضاء المجموعة	٧٠،٠	مردود إيجابي تعاون عملي	
١٦	ترسيخ مفهوم الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية	٧٠،٠	مردود إيجابي سلوكي	
١٧	زيادة الخلافات بين أعضاء المجموعة	%٤٦	مردود سلبي سلوكي اجتماعي	
١٨	زيادة من التكاليف بعض أفراد المجموعة على الأعضاء الآخرين لإكمال العمل	%٥٤	مردود سلبي سلوكي اجتماعي	مرتفع مقبول
١٩	العمل الجماعي لا يشجع على الإبداع	%٥٤	مردود سلبي إجرائي	مقبول
١٨	زيادة المجاملات بين أعضاء المجموعة على حساب العمل	%٥٥	مردود سلبي سلوكي اجتماعي	

١. إن العوامل الخارجية النظرية والتطبيقية على رأس العوامل المؤثرة على العمل الجماعي بتأثير ذات أهمية عالية لأربعة عوامل ومتوسط مرتفع لعاملين، تليها العوامل الداخلية بتأثير ذات أهمية عالية لعامل واحد ومتوسط مرتفع لخمس عوامل.
٢. تحتاج العوامل الداخلية إلى مزيد من الوقت لممارستها وتطبيقها، وخاصة وأن عينة الطلاب المشاركين، هم في المرحلة المتوسطة الجامعية. ولتؤكد أن العملية التعليمية عملية تراكمية، فالعمل الجماعي يحتاج إلى منهجية مدروسة ضمن المواد الدراسية، وخاصة المقررات العملية منها على أن تطبق في أكثر من مرحلة جامعية.
٣. كما تؤكد الدراسة، إن العوامل الخارجية التي تركز على الجوانب النظرية لبناء المفاهيم والأسس لأهمية العمل الجماعي، يعتمد قوة تأثيره على قدرة إدراك الطالب واستيعابه، فكلما كان المفهوم والطرح النظري قريبا من الواقع الملموس والوسط المحيط، كلما كان التأثير أكبر.
٤. المفاهيم والأسس النظرية التي طرحت لتأكيد أهمية العمل الجماعي لتنفيذ المشروع، والقيم الإسلامية التي تحث على العمل الجماعي، هي التي كان لها التأثير المرتفع لتفعيل العمل الجماعي، أما المفاهيم النظرية البعيدة عن الوسط المحيط مثل التوجه العالمي للتكتلات الاقتصادية والسياسية وإدارتها من خلال العمل الجماعي تأثيرها أقل درجة من سابقتها التي بلغت المتوسط المرتفع.
٥. يلي العوامل الخارجية النظرية في التأثير، العوامل الخارجية التي تركز على الجانب التطبيقي الإيحائي للواقع العملي، التي لها علاقة بزرع بالمنافسة بين المجموعات والتصور بأن كل مجموعة مكتب استشاري يناقش الآخر، والعقد المبرم بين أعضاء هيئة التدريس والمجموعات لتنفيذ المشروع بمواصفات ومواعيد تسليم محددة وغرامات التأخير.
٦. كما توصلت الدراسة إلى أن من أهم العوامل الداخلية التي تفعل العمل الجماعي هو زرع الإحساس بالانتماء والهوية للفريق تحت شعار معبر عن روح التكاتف

- والتعاون والتفوق، على الرغم أن هذا المفهوم تجريدي في طبيعته، إلا أن له مفعول قوي لتفعيل العمل الجماعي بلغت أهميته بالمستوى العالي.
٧. العوامل الداخلية المرتبطة بتحفيز الداخلي بين أعضاء المجموعة لمواجهة التحدي المائل أمامهم: مثل كبر حجم المشروع، والتنافس للتفوق على المجموعات الأخرى، بلغ مستوى تأثيره بالمتوسط المرتفع.
٨. إن مهارات التقييم والإدارة الداخلية التي من المفترض أن تساعد على تفعيل العمل الجماعي، بلغ مستوى تأثيره كسابقه المتوسط المرتفع ولكن بنسبة أقل، وهذا يرجع إلى أن هذه المهارات تحتاج إلى وقت لممارستها والتدريب عليها، وخاصة أن هذه المهارات مرتبطة بتغيير سلوك اجتماعي مثل المجاملات وعدم الفصل بين العمل والعلاقة الاجتماعية.
٩. اكتسب الطلاب مجموعة من مهارات التعاون الإيجابي بمستوى متوسط مرتفع مساوي لتأثير العوامل الداخلية على العمل الجماعي، تتقدمها التعاون الذهني من خلال توليد أفكار جديدة أثناء النقاش والعصف الذهني، تلتها التعاون العملي من خلال تبادل خبرات بين أعضاء المجموعة. ثم ترسيخ مفهوم سلوكي وهو الفصل بين العمل والعلاقات الاجتماعية.
١٠. ظهرت مجموعة من السلبيات مع تطبيق العوامل الخارجية والداخلية المحفزة للعمل الجماعي لم يتعد مستواه المقبول والمقبول المرتفع، وهو مستوى منخفض متوقع وغير حرج. يرجع ذلك لأن الطلاب المشاركين لازالوا في مرحلة متوسطة في برنامجهم الأكاديمي، التي يمكن معالجتها في المقررات العملية والنظرية في المراحل المتقدمة، إذا ما طبق فيها برنامج ذات طبيعة منهجية لتفعيل العمل الجماعي.
١١. يتركز المردود السلبي في السلوك الاجتماعي الذي يحتاج إلى تقويم، يتقدمه الخلافات بين أعضاء المجموعة وهذا مرتبط غالباً بمفهوم الأنا والتمسك بالرأي، ثم الإتكالية على الآخرين، التي بعضها إيجابي في حالة التعلم من أعضاء

المجموعة، وبعضها سلبي لها علاقة بالتهاون وضعف الرقابة والمحاسبة الصارمة للأعمال الفردية، وأخيراً المجاملات على حساب العمل والإنجاز.

من أهم التوصيات المقترحة لتفعيل العمل الجماعي والتقليل من مردودها السلبي، التي تم استشفافها من الطلاب المشاركين من خلال المناقشة المباشرة وإجاباتهم المفتوحة في الإستبيانات، وهي التالي:

١. تقليل عدد أفراد المجموعة إلى أربعة أشخاص على حد أعلى. نظراً لأن المجموعة التجريبية لازالت في المرحلة المتوسطة الجامعية، فهذه (التوصية) تتفق مع نصيحة المتخصصون في التعلم التعاوني بتدرج في زيادة حجم المجموعة التعليمية، بالبداية بزواج أو بثلاثة طلاب في المرحلتين الابتدائية والإعدادية، وعندما تتطور مهارات الطلاب يمكن زيادة عدد المجموعة لأكثر من ستة أفراد (أبو حرب، ٢٠٠٤، ص. ١٥١).
٢. تصغير حجم المشروع والتركيز على الأمور الأساسية بشكل مفصل وتقليل من عدد الإستبيانات لكي يسهل تحليلها لأنها تأخذ كثيراً من الوقت.
٣. التأكيد على ترك الحرية للطلاب لاختيار مجموعاتهم، وتوقيع عقد بينهم على عدم التخاذل، والجد والمساعدة من لا يعرف بعض البرامج للتعلم من المجموعة مثل الأتوكاد ونظم المعلومات الجغرافية.
٤. الحرص الدائم من أعضاء هيئة التدريس على تفهيم الطلاب أهمية عمل المجموعة كفريق تعاوني واحد، والتأكيد على دور رئيس المجموعة كمحفز ومراقب لجودة العمل الجماعي، للوصول إلى أفكار تدل على التعاون والعمل المثمر، وبالتالي إلى عمل تخطيطي إبداعي ناجح.
٥. تصنيف المجموعة إلى رئيس ونائب رئيس وأعضاء، وأن لا يكتفي تقييم مستوى أداء المجموعة من الرئيس للأعضاء، بل يشمل التقييم من كل عضو لباقي الأعضاء بما فيهم الرئيس ونائبه. مع تأكيد الصرامة والمتابعة المستمرة من أعضاء هيئة التدريس.

٦. الحد من الإتكالية، بوضع درجات على الأعمال الفردية ومحاسبة كل فرد على ما قام به من عمل، والتركيز على الدرجات ومناقشة الطلاب فيها، مع إعطاء الطلاب المواظبين على الحضور درجات تشجيعية وبالتالي خصم درجات الطلاب كثيري الغياب. وعمل مناقشة علنية يتمكّن من خلالها استاذ المقرر من معرفة صدق كل طالب في القيام بالمهمة التي أوكلت إليه.

وختاماً، يوصي الباحث بضرورة إحداث تغيير في العملية التعليمية، بجعل البيئة التعليمية بيئة ممتعة ومتعاونة، وأن يكون الطالب محوراً للعملية التعليمية، والمعلم ميسر للمعرفة، وخاصة في المراحل الجامعية المتقدمة. وهذا ما يؤكد عليه كثير من التربويين منهم كارل سميث استاذ الهندسة المدنية في جامعة مينيسوتا حيث يقول " إن النظرة التقليدية إلى التعليم استندت إلى وقوف المعلم داخل غرفة الصف يحاضر في الطلاب، وهم مستمعون لما يقول، ويراقبون ما يجري بشكل منفرد، والتعاون غير موجود، والثقة مفقودة، وبهذا سميت هذه الطريقة بالطريقة المتمركزة حول المعلم، وقد تبين أنها غير فاعلة، وإذا أردنا تفعيلها علينا أن نسمح للطلاب العمل معاً في فرق صغيرة لإنجاز معلومات كثيرة ضمن أهدافهم من خلال مهمات مناسبة لفرق العمل يظهر فيها الاعتماد الإيجابي، والمسؤولية الفردية، فإذا نجح الفرد نجح الكل" (Johnson and Others, 2000).

كما يوصي عند تدريس المواد العلمية النظرية والعملية، بأهمية معرفة المهارات الذي يجب أن يتسلح بها الطالب، كمتطلب للمهنة التي سيمارسها مستقبلاً، بهدف تهيئته للحياة العملية لكي يكون منافساً في سوق العمل في ظل العولمة ومفهوم القرية الواحدة. وتأكيد الحاجة إلي مزيد من البحث في التعلم التعاوني ضمن التعليم العمراني وخاصة في مجال تخصص التخطيط الحضري والإقليمي، بهدف إعداد منهجية مدروسة للعمل الجماعي ضمن المقررات الدراسية، وخاصة العملية منها على أن تطبق في أكثر من مرحلة جامعية.

المراجع :

١. أبو حرب، يحيى، علي الموسوي، عطا أبو الجبين، (٢٠٠٤)، الجديد في التعلم التعاوني لمراحل التعليم والتعليم العالي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، دولة الكويت.
٢. البهوشي، السيد عبد العزيز، سعيد بن حمد الربيعي، عبد الله بن علي الشبلي، (٢٠٠٦)، العولة والتعليم الجامعي: المضامين، المستقبل، دراسات حالة، القاهرة، عالم الكتب، القاهرة.
٣. الإبراهيمي، المليي، (١٩٧٩)، "اتجاهات التربية العربية في القرن والواحد والعشرين"، مؤتمر اتجاهات التربية وتحديات المستقبل المنعقد برحاب جامعة السلطان قابوس من (٧- ١٠ ديسمبر، ١٩٧٩م).
٤. صحيح البخاري، كتاب العلم، الباب العاشر، المجلد الأول.
٥. الكسندر، آرنست آر.، ترجمة فيصل عبد العزيز المبارك، (٢٠٠١م)، المدخل إلي التخطيط الحضري: المدخل إلي نظريات التخطيط المتداولة آراء ونتائج، النشر العلمي والمطابع جامعة الملك سعود، الرياض.
٦. الموسوي، على بن شرف. (١٩٩٢م). التعلم التعاوني طرح تربوي حديث. ط١ مسقط: جامعة السلطان قابوس.
٧. مسند أحمد، حديث رقم ١٧٦٤٧، المجلد ٣٧.
٨. العمر، عبد العزيز. (٢٠٠١). أثر استخدام التعلم التعاوني على تحصيل العلوم في المرحلة الجامعية، بحث منشور على شبكة الانترنت، <http://www.abegs.org/trbih/80/2htm>
9. Ballantine, J., (1985), School and Society, A Reader in Education and Learning in Further and Higher Education Connection, Ontario.
10. Johnson, D.W., Maruyama, G., and Nelson, D., (1981), Effects of Cooperative, Competitive and Individualistic Goal Structure and Achievement. A met Analysis Psychological Bulletin. Vol.89.No 1.
11. Johnson, D.W. & Johnson, R.T., (1982), Effects of Cooperative and Competitive Learning Experiences on Interpersonal Attraction between Handicapped and Non handicapped Students, Journal of Social Psychology.
12. Johnson D.W., Johnson R., (2000), Cooperative Learning Methods, <http://www.clcrc.com/Pages/clmethods.html>
13. Kagam,S.,(1985), Cooperative Learning Resources for Teachers Revised, CA: University of California.

14. Slavin, R. E., (1990), Research on Cooperative Learning Consensus and Controversy, Education Leader Ship, Vol. 47, No. 4, Publication of the Association of Supervision and curriculum Development.
 15. Salvin, R. E., (1995), Cooperative Learning Theory, Research and Practice (2nd Ed), Boston MA Ellyn & Bacon.
 16. Terrence H, and Overlock, Sr. (1994), Comparison of Effectiveness Collaborative learning Methods and Traditional Methods in Physics classes at Northern Main Technical College, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
-
-

**Affective Factors Motivating Group Work at Urban Planning
and Design Studios
Case Study : Local Planning Studio at Urban and Regional
Planning Department, King Faisal University**

Jamaludden Yousef Salagoor

College of Architecture and Planning, King Faisal University
Dammam, Saudi Arabia

Abstract:

The research goal is to diagnose and measure the internal and external factors that contribute to the motivation of the group work for Urban and Regional Planning students, by means of cooperative learning, in order to identify their strength and weakness, and to reach practical proposals that strengthen the group work concepts in soul of one team, as professional requirements for their future carrier.

To achieve the goal, an empirical study for a whole semester, was applied on a group of Urban and Regional Planning students, in the third year (intermediate level), College of Architecture and Planning, King Faisal University, in Planning Studios of local area development. The project assigned is about "Development Small City at al-Qatif Sub Region". The empirical measurement has been done at the end of the semester through questionnaires distributed to all the participant students.

The study proves that the theoretical and applied external factors are the most important factors for activating the group work, then the internal factors, which need more time to practice, specially that the participant students sample is from the university intermediate level to accentuate the fact that the educational process is an accumulative process, thus the group work needs to be designed within the curriculum and courses layout. The study ended with some recommendations to activate students group work.
