# طريقة التعيينات:

**السبت**

**4/4/2015**

# تعريفها

- ـ هي طريقة من طرائق التدريس التي تركز على التعليم الذاتي وفيها يقوم المعلم بتحديد التعيين لكل طالب، ويقوم الطالب بدراسته وفق قدراته فإذا أنتهى من دراسة التعيين وفهمه يحدد له المدرس تعيناً آخر ولا يجوز للطالب أن ينتقل من تعيين إلى آخر دون أن يتقنه(عبيدات، 1989، ص 119).
- ـ اوهي مهمات يكلف بها الطالب مرتبطة بالمادة الدراسية ويتطلب إنجازها خارج ساعات الدوام المدرسي وتنفيذها في الدرس( الشمري (2004)
- ـ بأنها الفعالية التعليمية التي توجه الطلاب للقيام بها من قبل المدرسين لمساعدتهم في تعيين الأهداف المراد تحقيقها من الدرس السابق أو اللاحق)( الواصل، 2009، ص5).

# مقدمة

- تعود طريقة التعيينات إلى مكتشفتها (هيلين باركهرست) عام (1920م) في مدينة دالتن في أمريكا، ولهذا أشتهرت بطريقة دالتن(إبراهيم ، 2010، ص 130).
- حيث قامت بتجريب طريقة التعيينات بأحدى المدارس الثانوية وقد نجحت هذه الطريقة نجاحاً منقطع النظير، فانتقلت إلى أنكلترا سنة (1922م) وأنتشرت في مدارسها(الفتلاوي ،2003، ص 140)، كما نقل كتاب هيلين ( التربية على طريقة دالتن) إلى تسع عشر لغة، وقد انتشرت هذه الطريقة بسرعة كبيرة في جميع أنحاء العالم كإنكلترا، فرنسا، روسيا، الهند، اليابان(صالح، 1971، ص 79).

- لقد ألقت طريقة دالتن قدراً عظيماً من تحمل المسؤولية على عاتق الطلبة أنفسهم فهي تحدد لهم القدر المعين من المواد الدراسية التي يمكن دراستها في مدة معينة
- وفي نهاية المدة يكون كل طالب على أتم الأستعداد لأثبات كفاءته وقدراته فيما درسه.
- فعليه يتجلى بروز أهمية المجهود الشخصي وتحمل المسؤولية الذي أتصفت به مدارس (دالتن) تلك الروح التي لم يكن لها أي وجود في نهاية القرن التاسع عشر ومستهل القرن العشرين والتي عمل كل مصلح تربوي على ادخالها في المدارس(صالح، 1971، ص 80 – 82).

# من أهم النشاطات التي تتضمنها التعيينات هي:

- كتابة مقالة أو تقرير حول مسألة جزئية في المادة الدراسية.
- تكوين ملاحظات حول ظاهرة أو تجربة.
- نقد كتاب معين صدر حديثاً.
- تلخيص فصل من مصدر أو مرجع ذي صلة بالمادة الدراسية.
- إنشاء وسيلة تعليمية في موضوع ما.
- إجراء تجربة مختبرية(إبراهيم، 2010، ص130).
- قد يكون التعيين عمل خريطة فيرشدهم المدرس إلى القراءات التي يرجعون إليها في الأجابة(عبيدات، 1989، ص119).

- وتتميز الدراسة بأستخدام طريقة التعيينات بأنها لا تخضع لجدول محدد أو توقيت معين ،
- فالطالب حر في أن يذهب إلى المكان الذي يرغب العمل فيه في وقت تعيينه وله أن يبقى فيه وقتاً طويلاً أو قصيراً حسب مايشاء والقيد الوحيد عليه هو أنه مطالب بأتمام التعيين الأول لكل المواد قبل الأنتقال إلى التعيين الثاني لأية مادة دراسية
- وعليه فإن هذه الطريقة تعطي الطالب قدراً من حرية العمل والدراسة مصحوباً بتحمله مسؤولية إنجاز التعيينات الأولى جميعاً قبل الأنتقال إلى التعيين الثاني لأية مادة دراسية،
- ومن المعروف أن الطلبة يختلفون فيما بينهم من حيث قدراتهم على التحصيل والدراسة إذ منهم البطئ ومنهم السريع، فهذه الطريقة تتيح الفرصة لكل طالب أن يسير وفقاً لأستعداداته وقدراته معتمداً على نفسه في إتمام عمله مما يكسبهُ ثقة بنفسه، إضافة إلى جمعه للمعلومات والأنتقاء من بينها(عارف، 2006، ص18 – 19).

- لذلك يجب على مدرس المادة عند توزيع التعيينات أن يراعي ما يلي:
- أن يتناسب التعيين مع قدرات المتعلم.
- أن يكون التعيين نابعاً من صميم المادة وأن يكون ذا معنى للطالب ومرتبطاً بحياته وخبراته.
- أن يكون التعيين مكتوباً وليس شفهياً ولا سيما إذا شمل واجبات مختلفة (الفتلاوي، 2003، ص177).
- تقسيم موضوعات الكتاب إلى عدة تعيينات وفق المخطط الزمني لتوزيع المقرر(إبراهيم، 2010، ص (6)،
- كما يتم تقسيم التعيين الصعب إلى أقسام جزئية ليسهل على الطالب إنجاز الواجبات حتى نهايتها(الفتلاوي، 2003، ص177).
- إعداد المعلم لمجموعة من الأنشطة لكل موضوع تكون الإجابة لها من المادة العلمية للموضوع وتكتب كدليل للمتعلم( دليل العمل) لدراسة وإجراء المطلوب (إبراهيم، 1995، ص6).

- يجب أن يتضمن التعيين الهدف والمحتوى التعليمي والأسئلة الجيدة مع ذكر المراجع والخرائط والأطلس،
- يمكن أن يستعين بها المتعلم في دراسته التعيينات مراعياً الربط بين مواضيع التعيين في المادة الواحدة(ريان، 1984، ص248).

- وان أبرز وسائل إنجاح التعليم بهذه الطريقة هو إعداد المعلم الكفء
- فمن الضروري البدء بإعداد المدرس القادر على المشاركة في إعداد مواد تعليمية فردية ترتبط بأهداف تعليمية ذات صلة بالكتاب المدرسي والمهام السلوكية المراد تنميتها عند المتعلمين
- مع مراعاة أن تكون مضامينها مثيرة لأهتمامهم وممتعة لهم وتسمح بتنمية مهارات التفكير لديهم وملائمة لمستوياتهم (بلقيس، 1991، ص 217).

# الأسس العامة لطريقة التعيينات (دالتن)

- **الحرية:** يظهر في إختيار التعيين للمادة العلمية والعمل وفق قدرات وأستعداد التلاميذ(جامل، 2002، ص152)،
- كما أن وقت العمل غير محدد لساعات الدرس، بل أن الطالب حر يبقى مع المعلم حتى ينتهي، فالطالب يعمل في الوقت الذي يريده ويناسبه لأنجاز التعيينات المطلوبة(فرج، 2009، ص 178).
- **التعاون:** ويظهر ذلك بين الطلبة بعضهم ببعض وبين الطلبة والمدرسين(جامل، 2002، ص152).
- **تحمل المسؤولية :** جعلت هذه الطريقة كل طالباً مسؤولاً عن فهم وإنجاز دروسه وأستيعابها والتقدم فيها(فرج، 2009، ص 179).

# مزايا طريقة التعيينات:

- إنها تلبي حاجات وميول الطلبة وتستجيب لهواياتهم.
- تنمي لدى الطلبة اصول البحث العلمي في الملاحظة ووضع الفروض واجراء التجارب.
- تعلم الطلبة التنظيم في العمل والدقة في المواعيد وأستغلال الزمن بما هو نافع.
- انها تنسجم مع رغبة الطالب في التعلم الفردي عندما يؤدي المهمة الموكلة إليه أنفرادياً(إبراهيم، 2010، ص 132).

- الأستقلال الفكري للطالب حيث ان هذه الطريقة تنمي ثقة الطالب في ذاته
- تركيز أهتمام الطالب على عمله الذي أخذ على عاتقه مسؤولية إنجازه برضاه وتنظيم أوقاته لأنجازه وفق طبيعة مادة تعييناته(فرج، 2009، ص180).
- تمنح الطالب حرية الحركة، حيث يختار بنفسه الوقت الذي يلائمه في الدراسة.
- تراعي الفروق الفردية بين الطلبة، حيث يتعلمون وفق قدراتهم(عبيدات، 1989، ص 120).
- تتيح هذه الطريقة فرصة الأطلاع والقراءة و تساعد على عدم الأضطراب في العمل.
- التقويم مستمر في هذه الطريقة منذ البداية، ويقوم المعلم بالأرشاد والتوجيه طوال فترة العمل، إضافة إلى أعداده التعيينات بصورة محكمة(جامل، 2002، ص153).

# شروط أستخدام التعيينات

- وضوح التعيين وأهدافه وطريقة تنفيذه وعرضه.
- إتاحة الوقت الكافي لتنفيذ التصنيف المطلوب مع مراعاة الفروق الفردية.
- عدم المبالغة في مطالبة الطلبة بجهد ذاتي خارج المدرسة.
- التنويع في اشكال التعيينات التي يكلف بها الطالب.
- الأشراف المستمر من قبل المدرس ومتابعة تقدم الطلبة في أداء التعيينات المطلوبة.
- مبادرة المدرس بالمساعدة والتوجيه للطلبة الذين يحتاجون لذلك(عارف، 2006، ص 21 – 22).
- تزويد الطلبة بطرق أستخدام المصادر وشرح النقاط التي تحتاج إلى شرح وخاصةً عندما يكونوا بحاجة إلى المساعدة مع محاولة التدريسي الكشف عن نواحي القوة والضعف عند كل طالب وتقديم ما يحتاج إليه الطالب من أرشاد(فرج، 2009، ص 181).