

عادة التأمل

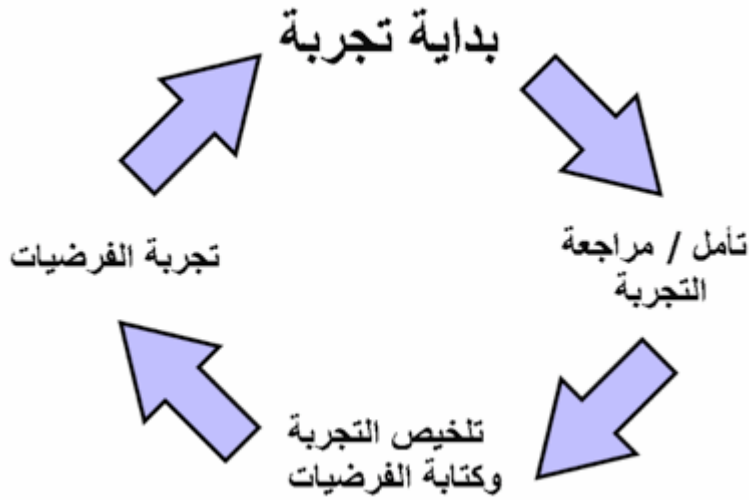
الغرض من هذا الموضوع هو تعريف عادة التأمل ، ومساعدتك على البدء في ممارسة هذه العادة المفيدة.

مقدمة:

عملية التعلم تكون فعّالة عندما نقوم بمراجعة وتأمل الخبرات التي مررنا بها ، حتى نستطيع الاستفادة من الدروس التي مررنا بها في تجاربنا السابقة. وكما نعلم ، أكثر مصدر فعال للمعرفة هو التجربة والخبرة ، ولذلك توجد عبارة شهيرة تقول "تعلم بالعمل". ولكن حتى نستطيع الاستفادة من التجارب ، يجب علينا أن نتأمل ونتفكر في هذه التجارب ، ماذا حدث؟ ولماذا حدث؟ وهل كنت أستطيع أن أقوم بشيء حتى أمنعه من الحدوث أو أغير نتيجة ما حدث للأفضل؟ ، إذا لم نتفكر في هذه التجارب ونتعلم منها ، فإن التجربة لن تكون مفيدة لنا في المستقبل ، وهنا تكمن أهمية عادة التأمل.

ماهي عادة التأمل؟

يمكن الإجابة على هذا السؤال عن طريق دائرة التعلم بالتجربة التي عرفها كولب (Kolb) ، والتي تحتوي على أربعة مراحل:



أولاً: نبدأ بالدخول في تجربة ما. والتي يمكن أن تكون باختيارنا كالعمل أو الدراسة ، أو حدث مفاجئ حصل لنا كحادث سيارة أو غيره.

ثانياً: التأمل والفكر في هذه التجربة. هنا نقوم بطرح بعض الأسئلة على أنفسنا ونحاول الإجابة عليها ، مثل لماذا لم أستطع أن أقوم بعملية على أكمل وجه؟ وهل كنت أستطيع أن أقوم بعمله على أكمل وجه؟ وكيف؟ وغيرها من الأسئلة.

ثالثاً: تلخيص التجربة وكتابة بعض الفرضيات التي تتعلق بها. مثلاً من الممكن أن تكتب فرضية بأنك لم تستطع أن تقوم بعملك على أكمل وجه لأنك لا تتام وقتاً كافياً ، أو لأنك لاتحب أن تعمل مع زميلك في العمل أو غيرها.

رابعاً: اختبار وتجربة الفرضيات التي كتبتها. لو كنت قد كتبت فرضية أن السبب هو أنك لاتتام وقتاً كافياً ، ستقوم الآن بتعديل نظامك اليومي حتى تستطيع أن تتام وقتاً كافياً قبل العمل ، ومن ثم تلاحظ النتيجة ، إذا فعلاً أصبحت

تقوم بعملك على أكمل وجه ستكون النظرية صحيحة وستكون انتهيت من عملية التفكير في هذه التجربة بنجاح ، وإذا لم تنفع هذه النظرية ستحتاج إلى إعادة النظر في التجربة لتبدأ دورة جديدة.

الأمثلة التي ذكرتها مبسطة لغرض الشرح ، ولكن يمكن أن تكون معقدة كتجربة الاستثمار أو الدخول في عمل تجاري ، أو غيرها من التجارب التي سنتكبر عنها فرضيات كثيرة حتى تستفيد من التجربة.

فكرة التأمل في التجربة ليست بالجديدة ، فهي تعود إلى عام 1930 ميلادي عندما تحدث عنها الفيلسوف جون ديوي (John Dewey). وفي العقود الماضية أصبحت هذه العادة مفهوم رئيسي يتم تدريسه في المدارس والجامعات. وظهر لهذا المفهوم ثلاثة توجهات:

1. الأول: تجربة النظريات (**experiential application of received theory**) وصاحبه هو كروكشانك (Cruikshank 1987). وهي تعني أن نأخذ نظرية معينة ونقوم بتجربتها ثم نل نظر إلى النتائج ، هل هي النتائج التي كنت تتوقعها أم لا؟

2. الثاني: التعلّم أثناء العمل (**knowledge-in-action**) وصاحبه هو سكون (Schon 1987). أي أن نكتسب المعرفة عن طريق التأمل في ما قمنا بعمله. وهذا التوجه يفصل بين مفهوم "تأمل الشيء أثناء حدوثه" (reflection-in-action) و مفهوم "تأمل الشيء بعد حدوثه" (reflection-on-action).

3. الثالث: التأمل الشامل (**reflection in a more generic sense**) وصاحبه هو زاينكر (Zeichner 1994). وهو يعني أن نقوم بطرح أسئلة أكثر شمولية ، بمعنى أننا لن نتساءل فقط عن ما لذي حدث ، ولكن سنتساءل أيضا عن الدوافع والقيم والأهداف لهذا الحدث ، بالإضافة إلى تأثيراته المحتملة على البيئة.

الفيلسوف بليتش (Bleach 1999) يعرف عادة التأمل على أنها عبارة عن تحقيق عملي يتم بغرض فهم وتطوير الأعمال الاحترافية ، عن طريق التركيز على القضايا التي ترتبط مباشرة بهذا العمل من أجل تطوير حلول عملية وفهم المشكلات بشكل أفضل.

ماهي فائدة عادة التأمل ؟

عادة التأمل والتفكير هي التي تجعلنا قادرين على التعلم والاستفادة من تجاربنا. فهي تحدد لنا أين كنا وأين نريد أن نصل. وهي عملية تقود إلى زيادة الثقة في قدرتنا على العمل بالإضافة إلى قدرتنا على ملاحظة واستيعاب الذي نعمله في أثناء عمله.

هازان وتوماكيو (Hazzan and Tomakyo) يقولون بأنه يوجد سببين رئيسيين لأهمية عادة التأمل في مجال هندسة البرمجيات:

1. الأول هو صعوبة التعامل مع الأشياء المعقدة – **coping with complexity**.

2. الثاني هو صعوبة التعامل والتواصل مع زملاء العمل – **coping with colleagues**.

ونتيجة لهذه الأسباب ينصح الكاتبين بضرورة تطوير وعينا وانتباهنا لحالتنا وقدراتنا العقلية بالإضافة إلى الحالة والقدرات العقلية للآخرين.

لذلك نحن بحاجة إلى معرفة الأشياء التي لانستطيع أن نقوم بها بالإضافة إلى الأشياء التي نستطيع أن نعملها حيث يكون هدفنا الأساسي هو الوصول إلى حالة عالية من القدرة والوعي. وهذا يكون بزيادة وعينا حول قدرتنا العقلية وقدرتنا على تأملها.

عملية التأمل والتفكير:

من المفيد أن نضع حدود زمنية لعملية التفكير بحيث نقسمها إلى ثلاثة أقسام:

1. **التأمل قبل التجربة - reflection before action**: في حال كانت التجربة من نوع الغير مفاجئ ، من المفيد أن نطرح بعض التساؤلات قبل الخوض في التجربة. مثل لماذا سنقوم بهذا الشيء؟ ماهي المهارات المطلوبة التي نتوقع بأن نحتاجها لعمله؟ كيف سنقوم بعمله؟ مالذي نطمح بأن نحصل عليه كنتيجة لما سنقوم به؟ ماهو الوقت المتوقع والموارد التي نتوقع بأننا نحتاج إليها لعمله؟
2. **التأمل أثناء التجربة - reflection-in-action**: سيكون من الصعب في هذا الوقت التأمل فعلياً في التجربة بسبب الضغوطات الأخرى ، ولكن ضميرنا اللاواعي سيعمل بدون أن ندرك نتيجة للتأمل الذي قمنا به قبل التجربة ، ونتيجة لهذا ستظهر لنا العديد من الأفكار المفيدة في أثناء التجربة.
3. **التأمل بعد التجربة - reflection-on-action**: من المفيد أن نطرح بعض التساؤلات بعد انتهاء التجربة ، مثل هل نتيجة التجربة بالكفاءة التي توقعناها؟ مالذي سار كما خططنا له ولماذا؟ مالذي لم يسر كما خططنا له ولماذا؟ هل كان الوقت والموارد المستهلكة في التجربة مثل ماتوقعنا؟ ومالذي نتمنى أن نفعله في حال أعدنا التجربة مرة أخرى؟

الحاجة إلى إثبات:

التأمل الفعّال والناجح يكون مبنياً على بيانات نوعية وكمية ، فالكلام والفرضيات الغير مستندة على إثباتات لاتكون مفيدة في عملية التأمل. وهنا تظهر لنا فائدة سجل المشروع الذي تحدثنا عنه في موضوع آخر. حيث من المفترض أن نكون قد سجلنا فيه جميع البيانات والملاحظات التي تتعلق بالمشروع والتجربة التي نعمل عليها ، وعن طريق هذه البيانات نستطيع أن نتأمل ونتفكر في هذه التجربة بشكل علمي وفعال.

التعلم من الأخطاء:

يقول أوسكار ويلد (Oscar Wiled) بأن الخبرة هي الاسم الذي نطلقه على أخطائنا. فيجب علينا أن لانخاف من الوقوع في الخطأ لأنك من المفترض أن تتعلم منه. وفي الواقع ، عادةً نحن نتعلم ونستفيد عندما نخطئ أكثر مما إذا سارت الأمور بدون مشاكل. لأنه عندما تكون الأمور على مايرام فإننا نادراً ما نتأمل فيها ، ولكن إذا لم تسر على مايرام فإننا مجبرون على التفكير في الموضوع والتعرف على سبب ماحدث. وعندما نتفكر في ماحدث فإننا غالباً سنستطيع التعرف على الأسباب وربما نرا أيضاً نسق ثابت لأخطائنا ، وبالتالي سنستفيد من هذا في تطوير أنفسنا في المستقبل.

الكاتب هودجز (Hodges 1996) قام بكتابة عدة مقالات تحليلية بعنوان "My Biggest Mistakes" أو أكبر أخطائي. وقام بالتعرف فيها على أربعة أسباب أساسية للفشل:

1. عدم وضع أهداف واضحة. أو وضع العديد من الأهداف التي من شأنها تشتيت التركيز.
2. عدم التعامل مع المعلومات المتاحة بشكل مناسب ، وتجاهل المعلومات التي لا تتوافق مع تصوراتهم وتطلعاتهم. وهذا هو السبب الأكثر شيوعاً.
3. العمل وفقاً للأحاسيس والمشاعر بدلاً من العمل وفقاً للتفكير والتأمل.
4. عدم ملاحظة ومراقبة التصرفات الشخصية بشكل كافي ، بمعنى أنهم لا يتأكدون من أن ماكانوا يتوقعون حدوثه قد حدث بالفعل أم لا.

بعض القضايا التي تتعلق بالتأمل بحالة العمل الجماعي

يقول الكاتب ديفد جيكس (David Jaques 2000) المتخصص في تحليل سلوك الجماعات:

"إذا لم يواجه فريقك أي مشكلة ، تأكد بأن هناك شيء خاطئ! ... الفريق الفعّال والمنتج هو الذي يعرف بأنه سيواجه العديد من المشاكل وهو على استعداد على تقييم تقدمه أثناء التعامل مع هذه المشاكل بفعالية." ويضيف: "التقييم يقدم فرصة ليس فقط لقياس جودة الفريق ، وإنما هو يعطي أفراد الفريق أيضاً فرصة للتأمل في سلوكهم الفردي في الفريق."

ويقترح ديفد جيكس بأننا عندما نريد أن نقيم ونقيس مدى نجاح الفريق ، سنحتاج أن نجيب على عدة أسئلة مثل:

- كيف ترى فائدة الفريق بالنسبة لك؟
- ماذا عن دورك في الفريق؟
- هل يوجد شيء يخص وجودك في الفريق وترغب في تغييره؟
- ماهي الأشياء التي تعلمتها عن فرق العمل؟
- هل يوجد شيء يخص الفريق وترغب في تغييره؟ كيف ستقوم بهذا التغيير إذا أردت؟
- هل ترى بأنك تتعلم بفعالية وبفائدة كبيرة؟
- ماهي العقبات التي تتواجد أمامك وكيف ستتعامل معها؟
- ماهو أكثر شيء أعجبك في العمل الجماعي؟
- ماهو أقل شيء أعجبك في العمل مع الجماعي؟
- ماهي نوعية الأشياء التي تعتقد بأنك تعلمتها من هذه التجربة (بغض النظر عن محتوى المنهج) ؟
- كيف ستصف الأجواء في الفريق؟
- كيف ستصف هذا الفريق مقارنة مع الفرق الأخرى التي سبق أن عملت معها؟
- كيف ترغب بأن تقوم بتغيير طريقة عمل الفريق في المستقبل؟
- هل توجد عقبات أخرى؟
- بعدما تجمع إجاباتك للأسئلة السابقة ، ماذا تنوي أن تفعل ومتى وكيف؟

وأيضاً يؤكد ديفد بشدة على أن تكون عملية التقييم مرتكزة فقط على نجاح (أو فشل) الفريق ، من حيث النقاط التالية:

- السلوك الفردي للأعضاء. (متسلط ، سلبي ، اجتماعي ، الخ)
- الأدوار التي يقوم بها كل فرد. (قائد ، سكرتير ، الخ)
- التزام أعضاء الفريق.
- مدة وعدد مرات مشاركة كل عضو في الفريق.
- تقييم انسجام أو عدم انسجام الأعضاء مع بعضهم البعض.
- القوانين التي تبنها وعمل عليها الفريق.

التأمل في التأمل:

على المدى الطويل ، من المفيد أن ننظر إلى الخلف وتأمل وتتفكر في كيف ساعدتك عادة التأمل على تطوير مهاراتك وكفاءة عملك. هذه الخطوة تسمى مرحلة التأمل في التأمل (meta-reflection level) ، وستساعدك في تطوير أساليب لتحسين وتطوير عادة التفكير التي تعودت عليها. والهدف الرئيسي من هذه المرحلة هو إيجاد الهيكل والطرق للتأمل الأكثر كفاءة وفعالية لك خصوصاً وفريقك عموماً.