

## الفصل الثامن عشر



### بناء مدرسة ومنطقة تعليمية من المعيار الذهبي

«مدارس المعيار الذهبي هي أمكنة ينمو فيها الأطفال الموهوبون والشباب، وأيضًا الأطفال الآخرون كافة». جوليا روبرتس، وتريسي إنمان.

#### سؤال رئيس

- إذا كنت تبحث عن الوضع النموذجي، فما الخدمات والفرص التي ستكون متاحة للطلاب الموهوبين والناخبين في صفك أو مدرستك؟

معايير برامج الموهوبين للجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين NAGC المخصصة بمرحلة ما قبل الحضانة حتى الصف الثاني عشر في أثناء عملك على تحسين الخدمات المقدمة في مدرستك، تذكر وضع هدفٍ محددٍ لذلك.

إنّ معايير برامج الموهوبين للجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين NAGC المخصصة بمرحلة ما قبل الحضانة حتى الصف الثاني عشر: مخطط لبرامج تعليم الموهوبين عالية الجودة: NAGC Pre-K-Grade 12 Gifted Programming Standards، أنت وزملاءك إلى قياس مدى التّقدّم الذي يُظهره الطلاب، بناءً على النتائج التي يُحرزونها حقيقةً. هذه المعايير، يمكن أن تساعدك على:

- قياس الخطط والبرامج المحليّة، وتقييمها، وتحسينها.
- تخطيط المنهاج الدّراسيّ.
- توفير التّطوير المهنيّ.
- دعم البرامج والدّفاع عنها.
- المشاركة في وضع المعايير الرّسميّة، وتحسينها، وتقييمها.
- إقرار خطط الموهوبين وبرامجهم، ومتابعة مدى الالتزام بالتّعليمات الرّسميّة.

تشمل المعايير السّنة الرّئيسة المشار إليها: التّعلّم، والتّطوير، والتّقييم، وتخطيط المنهاج، والتّدرّيس، وبيئات التّعلّم، ووضع البرنامج، والتّطوير المهنيّ. لتعرّف مزيد عن وثيقة المعايير، انظر الموقع الإلكترونيّ الآتي: <http://www.nagc.org>

### قائمة شطب مدرسة المعيار الذهبّي

هناك مصدر آخر لإرشادك، هو قائمة شطب مدرسة المعيار الذهبّي (Roberts & Inman, 2010، شكل 22). يمكن لهذه القائمة أن تساعدك على التّخطيط لاحتياجات الموهوبين بمشاركة زملائك المرّيين في المدرسة والمنطقة، ولا ريب في أن دورك سيكون أكثر فاعليّة إذا أحسنت العمل مع الآخرين؛ فالتّعاون ضروريّ لتحسين مستوى تعلّم الطّالب. في الجزء اللاحق، تصف الخبيرة ماري إيفانز Mary Evans المعايير والأسس المهمّة للعمل مع المدير، في حين تبرز فيرجينيا بيرني Virginia Burney النّقاط المهمّة التي على المعلّم أن يتذكّرها في أثناء عمله مع زملائه الآخرين.

### أسرار البقاء: تعاملك مع مدير المدرسة

ماري إيفانز\*

إنّ مفتاح التّعامل الفاعل مع المدير هو التّواصل. لذا، ربّ موعداً لمقابلة مديرك، واسأله عن رؤيته إلى تعليم الموهوبين في المدرسة، وشاركه في رؤيتك لما تريد أن يكون عليه تعليم هذه الفئة فيها. بعدئذٍ، ناقشه فيما سيقوم به الطّلاب في المدرسة، وأولياء الأمور، والمعلّمون، والإداريون؛ لتلبية احتياجات الموهوبين.

## قائمة شطب مدرسة المعيار الذهبي

### خاصية 1: التشديد على التقدّم المستمر:

- يحدّد بيان رسالة المدرسة بأنّ كلّ طفل سوف يحقّق قدراته، أو أنّ كلّ طفل سوف يحقّق تقدّمًا مستمرًا.
- التّقييم القبليّ تقليد عاديّ لمعرفة الاهتمامات، وطرائق التّعلّم المفضّلة، ومستوى استعداد الطّلاب جميعًا.
- تجميع القدرات للأغراض التّعليميّة؛ ممارسة متّبعة؛ بغية تسهيل تعليم الطّلاب كلهم، (تذكّر أنّ هذا الأمر ينطبق على الموهوبين أيضًا) بمستويات صعوبة مناسبة. تمتاز معظم المجموعات بالمرونة للسّماح بإعادة تجميع الطّلاب عند تغيّر مستوى الاستعداد، أو الموضوعات، أو الاهتمامات.
- التّقييم عملية مستمرة للتّأكد أنّ الطّلاب جميعهم يتعلّمون، ويُعرّف هذا النّوع من التّقييم بالتّقييم التّكوينيّ، وهو أحد أنواع التّقييم المهمّة؛ لأنّه يراقب مدى التّقدّم في المستوى، ويضمن استخدام الطّالب مهاراته بصورة صحيحة، ويتحقّق من مدى فهمه للمحتوى.
- تمايز الدّروس؛ لمواكبة احتياجات الطّلاب (أفرادًا، ومجموعات عنقوديّة) المتعددة، علمًا بأنّ خبرات التّعلّم المتميّز ليست (مجرد مختلفة)، كما لا تعني تقديم مزيد من الموضوعات ذاتها.

### خاصية 2: تنمية المواهب

- البحث عن مجالات الموهبة والإبداع والتّميّز في المحتوى، وتحفيزها.
- تقدير الإنجازات في مجالات المحتوى والموهبة، والاحتفاء بها.

### خاصية 3: سياسات إزالة سقف التّعليم

- مراعاة تطبيق سياسة للتّسريع
- وضع سياسة لتقييم الأداء.
- تبني سياسة للتّحسين التّربويّ.
- السّياسات والممارسات لا تعيق التّقدّم المستمرّ.

### خاصية 4: التّطوير المهنيّ المتواصل

- الحرص على التّطوير المهنيّ في مجال تربية الموهوبين وتطوير المواهب، طوال السّنة المدرسيّة.

الشّكل 22: قائمة شطب مدرسة المعيار الذهبيّ، مأخوذ من قائمة شطب لتوجيه حملة الدّفاع عن مدارس المعيار الذهبيّ "A Checklist to Guide Advocacy for a Gold Standard School," by J. L. Roberts and T. F. Inman, December 2010, p. 23, Parenting for High Potential. Copyright 2010 National Association for Gifted Children. أعيده نشره بإذن.

تطوُّع لعمل تقييم مخصص بالاحتياجات؛ لكي تتَمَكَّن من تحديد أفضل ما يمكن للمدرسة تقديمه بخصوص تعليم هؤلاء. وبمجرّد انتهائك من التقييم، ناقش المدير في النتائج، ثمّ اطلب إليه تكوين لجنة لمراجعة البيانات، وتحديد أهداف طويلة المدى، وأهداف أخرى قصيرة المدى للمدرسة؛ فعندما يتفهّم المدير احتياجات مدارسهم، فإنّهم سيجدون الطرائق المناسبة لتبليتها؛ سواء كان ذلك مكاناً للتخزين، أو مكاناً للتدريس، أو المساعدة في عمل الجداول الزمنية، أو توفير أيّ موارد إضافية. تحدّث إليه عن مبادرات التطوير المهنيّ الحاليّة، وكيف يمكن دمج تعليم الموهوبين في هذه المبادرات.

يُعدّ مُعلِّمٌ مصادر تعليم الموهوبين عضو المدرسة الوحيد الذي يكون جُلّ اهتمامه تعليم الموهوبين. لذا، كن إيجابياً، وابحث دائماً عن أفضل الطرائق لتقديم الخدمة المثلى للطلّاب الموهوبين؛ كأن تشارك في لجان تأليف المنهاج الدّراسيّ، وتُرشّح الطّلاب والزملاء لنيل المكافآت. أيضاً، يمكنك عرض خدماتك المميّزة على نحوٍ مماثل لما يفعله صاحب الدكان الصّغير الذي يبيع الهدايا والحلوى في المهرجانات، أو في الدّعوات المفتوحة للمناسبات العامّة. فأنت بذلك تجذب الأنظار إليك، وتكون ذلك العضو المتفاني في فريق المدرسة. وتذكّر دائماً إظهار رغبتك الشّديدة في تلبية احتياجات الطّلاب كافة، ولا سيّما الموهوبين منهم.

وفي حال أنيطت بك رئاسة لجنة الموهوبين، احرص على إخبار مديرِك بمواعيد الاجتماعات، وتوجيه دعوة إليه للحضور، إضافة إلى حصوله على نسخة من جدول الأعمال قبل الاجتماع.

اطلب إلى مديرِك إلقاء خطاب التّرحيب عند عقد مجالس أولياء الأمور، وأخبره بشأن المخاوف التي تراودهم، ثمّ ناقش معه الحلول المناسبة، ولا تتسّس إطلاعه على إنجازات الطّلاب الموهوبين، واطلب إليه المساعدة على توعية الطّلاب بخصوص الفرص المتاحة، مثل: دروس الإثراء في نهاية الأسبوع، والمسابقات، وبرامج المتاحف المحليّة. وفي هذه الأثناء، يمكنك أن تكتب مقالاً للنشرة المدرسيّة تتناول فيه فرص الإثراء المتاحة في المجتمع.

اجمع البيانات الكميّة والنّوعيّة؛ لإقناع المدير بأهميّة تعليم الموهوبين بالنسبة إلى الطّلاب، وأخبره بنسبة الطّلاب المميّزين على مستوى المنطقة، وبما يقوله الطّلاب وأولياء

الأمر عن الخدمات المُقدّمة، واحرص على التقاط الصّور الفوتوجرافية، وتبادلها معهم عن طريق الموقع الإلكترونيّ، وأضف تعليقات الطّلاب واستخدمها مع الصّور.

عليك أن تتواصل... وتتواصل... وتتواصل؛ لتنقل إلى المدير بكلّ طريقة ممكنة الصّورة كاملة عن المهويين في المدرسة، وابتحث عن طرائق تُثبت أنّ النهوض بمستوى تعليم المهويين يُعلي من شأن مستوى التّعليم للطّلاب كافة.

\* د. ماري إيفانز

مديرة مدرسة ابتدائية، ولاية كنتاكي

## أسرار البقاء لمعلمي مصادر الموهوبة عند العمل

### مع زملائهم الآخرين بفاعلية

فيرجينيا بيرني\*

يتمتع مُعلم مصادر الموهوبة بالقدرة اللازمة لتحويل تعليم الطّلاب المهويين، والتأثير في زملائه المعلمين بخصوص فهمهم لخصائص هذه الفئة من الطّلاب واحتياجاتهم. صحيح أنّك ستشارك في حمل مسؤولية تعليم طّلاب معيّنين، ولكنك أيضاً تتبوأ موقفاً يمنحك القدرة على تعرّف ما يدور في صفوف المعلمين الآخرين. إنّ التّحدي الحقيقيّ هو أن تكون علاقات إيجابية واثقة، وآراء واضحة عن بقية زملاء المهنة؛ فأنتى لك فعل ذلك؟

### تحلّ بالوضوح

اطلب الاجتماع بمنسّق المنطقة لتعليم المهويين، وكذلك مديرك المباشر لتوضيح دورك وكيفية تطبيقه. قبل المقابلة، ارسم لنفسك مخطّطاً موجزاً للمهمة القادمة: ما تصوّرك لدورك؟ ما مسؤولياتك تحديداً؟ كيف ستحدّد التّشارك في تدريس المهويين؟ لا شكّ في أنّ ذلك كلّ سوف يساعدك على أن يكون تفكيرك وأسئلتك واضحة. يمكن للمنسّق في أثناء المقابلة أن يوضّح خطة المنطقة المخصصة بالخدمات المقدمة للطّلاب من الحضانة حتى الصّفّ الثّاني عشر، وكذلك تقديم الاقتراحات لتنفيذها. وفي المقابل، يتعيّن على المدير أن يعرف التّحدّيات، والفرص المتاحة أمام هذه النّخبة من الطّلاب وأعضاء هيئة التّدرّس، فضلاً على كيفية تنظيم الجدول الزّمنيّ. اشترك معهم في تطوير خطوط عريضة

مكتوبة لما يمكن أن يكون عليه دورك، وبذلك يتّضح دورك أيضاً لزملائك. سوف تستمتع حقاً بهذا الوقت، وتحظى بالدعم من جانب كل من المدير والمنسق.

#### اعرض المساعدة، وراعِ المصداقية

إذا كنت على معرفة وإطلاع سابقين، فأدرِ نقاشاً عن كتاب ما، أو تقديم درس لمجموعة معلّمين عن بعض الجوانب ذات العلاقة بتعليم الموهوبين. قد تشمل الموضوعات المقترحة خصائص هذه الفئة من الطّلاب، أو الاحتياجات الاجتماعيّة والعاطفيّة لهذه المجموعة، أو مراعاة التّمايز لتوفير التّحدي المطلوب. وفي حال لم تكن واثقاً بعد من إحاطتك بموضوع تعليم الموهوبين، أو أنّك تحتاج إلى تطوير قدراتك، اطلب إلى المدير أن يساعدك على تطوير مهاراتك لتمتثل مهارات زملائك المميّزين في تعليم الموهوبين. اطلب أيضاً المشاركة في المهام المنوطة بمعلمي غير الموهوبين، مثل: الإشراف على حافلة المدرسة، أو متابعة الطّلاب في أثناء الاستراحة أو في المقصف، أو أيّ مسؤوليات أخرى قد تُظهر كفايتك الإداريّة. إنّ مثل هذه المهام هي التي تمكّنك من العمل ضمن فريق مع الزّملاء، وتتيح لك فرصة ملاحظة الموهوبين داخل وسط اجتماعي أكبر.

#### ضع أساساً للثقة

فكّر في العمل مع زملائك بالطريقة نفسها التي تفكّر فيها في العمل مع الأطفال الموهوبين. اجتهد لكي تفهم احتياجات زملائك الوجدانيّة والمعرفيّة؛ كي تكون فاعلاً. وحثّ جهودك معهم، لتُحدث التأثير الفاعل في رفع الحدّ الأعلى من تنامي قدرة الأطفال على الإنجاز؛ إذ من شأن ذلك أن يجعل الأهداف واحدة، وكذلك المكاسب. في المقابل، تذكّر أنّ معرفتك لما يدور داخل صفوف الزّملاء الآخرين قد يمثّل تهديداً لهم. لذا، راعِ هذا الموقف، وتفهم بإيجابيّة مقاومتهم، وشاركهم في الفرح والصّعاب في تعرّف الطّلاب المشتركين.

إنّ بناء رؤية واضحة لما قد يكون عليه دورك، وكذلك الدعم المنتظر من إدارتك؛ سوف يمكنك من الحصول على مساندة صمّك، والاستفادة من هذه المساندة إلى الحدّ الأقصى. حاول أن تكون المرجع الذي يلجأ إليه الزّملاء والطّلاب؛ لتتمكّن من كسب عضويّة الفريق وقيادته.

\* فيرجينيا بيرني

مستشار وزارة التعليم بولاية إنديانا،

مُعلّمة موهوبين، جامعة بول الرّسميّة



## التأثير في التغيير

إنّ معايير برامج الموهوبين للجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين NAGC المخصصة بمرحلة ما قبل الحضانة حتى الصفّ الثاني عشر: مخطّط لبرامج تعليم الموهوبين عالية الجودة، وقائمة شطب مدارس المعيار الذهبي، التي ذُكرت آنفًا - يمكن أن تزودك ببعض التوجيهات الرئيسة لما قد تشتمل عليه البرامج الجيدة لتعليم الموهوبين، وأيضًا لكيفية إجراء تغيير في البرنامج أو المدرسة؛ لعلّك تجد الإجابة الشافية عن هذا السؤال في المقالة الآتية للخبيرة أنيتا ديفيز Anita Davis، التي تمدّك بالتوجيهات اللازمة لرفع مستوى الخدمات المقدّمة من منطقتك التعليمية للموهوبين الصغار، وهي توجيهات مستقاة من خبرتها الشخصية في إحداث التغييرات في سياسة تعليم الموهوبين في منطقتها.

## أسرار البقاء لجعل المنطقة التعليمية مُميّزة في تربية الموهوبين

أنيتا ديفيز\*

بدأت رحلتنا لإحداث التغيير في نظام تعليم الموهوبين المخصوص بمنطقتنا، بالرغبة في معرفة الحقائق (المرّة) المقدّمة من أولياء الأمور والمعلّمين والطلاب. ولا جدال في أنّ قانون الحياة المخصوص بالدكتور فل<sup>(\*)</sup>: «لا تستطيع تغيير ما لا تقرّ وتعترف به» "You can't change what you don't acknowledge" هو قانون حقيقي. وحتى يعترف القادة في مدارسنا أو مناطقنا التعليمية بأننا لا نقدّم الخدمات التعليمية التي يحتاج إليها أبناؤنا، لن يحدث أيّ تغيير. لذا، لا بدّ من أن يسلّط شخص ما الضوء على ما يحدث، وطرح بعض الأسئلة الدّقيقة في هذا المجال. ولحسن الحظ، فقد حباننا الله تعالى بمدير أخذ على عاتقه عمل ذلك في منطقتنا؛ فإذا لم يعترف هؤلاء المتربّعون على القمّة أنّ لديهم تلك المشكلة، وبضرورة منحها الأولوية، لكان من المستحيل إحداث ثورة تغيير جذريّة تقريبًا

\* د. فل ماكجرو Dr. Phil McGraw عالم نفس أمريكي، ومؤلف وصاحب برنامج تلفزيوني اجتماعي شهير، يحمل اسمه، لحلّ المشكلات الاجتماعية والنفسية - المراجع

(هذه الثورة ضرورية جداً في جوانب عدّة من مرحلة الحضّانة إلى الصّفّ الثّاني عشر، لا سيّما تعليم الموهوبين).

لكنّ مجرد الاعتراف بالمشكلة ليس كافياً، فالتغيير يأتي فقط حين يُشَمَّر المعنويون عن سواعدهم ليفعلوا شيئاً ما، وقد ارتأينا إنشاء قوة داعمة لتنفيذ المهمة، تقوم على تحليل واقعنا الحاليّ، ودراسة البحوث وأفضل الخبرات، والخروج بتوصيات لما نحتاج إليه حقاً، ويختلف عمّا هو مُستوطن في صفوفنا، ومدارسنا، ومناطقنا التّعليميّة. تألّفت قوة تنفيذ المهمة من ممثّلين لمختلف أطراف القضيّة، وأدلى كلّ طرف برأيه في العمليّة، وكان أول مهام فريق العمل وضع تصوّر للحالة المستقبلية والأهداف، والمؤشرات ذات العلاقة بتعليم الموهوبين في منطقتنا التّعليميّة، وقد خُصّ الفريق إلى تقسيم التّوصيات التي خرجت بها إلى خمسة جوانب رئيسية، هي:

التّظيم، وتحديد المشكلة، والخدمات، والتّواصل، والتّطوير المهنيّ. تبنّى مجلس التّعليم هذا التّقرير، واتخذة أساساً لخطة عمل تستمرّ سنوات عدّة. وأصبح لدينا الآن الخطة اللازمة لبناء النّموذج الذي تصورناه لخدمات تعليم الموهوبين.

وبينما كانت قوة تنفيذ المهمة تقوم بعملها، حُجّدت لقاءات بين الفريق الإداري لبناء تصوّر مشترك عن تعليم الموهوبين، وطلب إلى الإداريين جميعهم القيام بثلاثة أمور تعلق بدراستنا عن تربية الموهوبين، هي: 1- الاستعداد لتقبّل بعض الإزعاج. 2- الاستعداد للاعتراف بتحيزهم. 3- الشّعور بأهميّة المشكلة. لقد قرأنا كثيراً من المقالات، وتحقّقنا من كثير من الأكاذيب والحقائق المغلوطة عن الطّلاب الموهوبين، ونظرنا إلى المدرسة بعيون أكثر الطّلاب امتلاكاً للقدرات، وواجهتنا بعض الحقائق القاسية بخصوص بعض الممارسات والفكر. ولا يخفى على أحد أنّ عملية تطوير هذا الفهم لدى قيادة المدرسة والمنطقة التّعليميّة استغرقت وقتاً ليس بالقصير، وهو الأمر الذي كان لزاماً وضرورياً للتّأسيس لهذا التغيير الذي أتى أكله بعد ذلك. بعدئذٍ، استطاعوا فهم الرؤية والخطة ساعة قدّمت إليهم من قوة تنفيذ المهمة، وكانوا أكثر قدرة على تنفيذ التّوصيات، كلٌّ ضمن اختصاصه، خلال تلك العمليّة.

إنّ العامل المهمّ الذي أدى إلى فهم المشكلة والإحساس بوجودها، هو تصميمنا على رؤية الأشياء بعين الطّفل الموهوب، وكان لوضع الخيارات أمام المجموعة وتمكينهم من رؤية

الخبرات التي يمرّ بها الطالب في الصّف والحياة أكبر الأثر، فقد علمنا يقيناً أنّ الإقناع يكون عن طريق البحوث، وأنّ أفضل الخبرات تلك التي تُلامس العقل، لكننا حرصنا أيضاً على استمالة القلب... فهذا القلب الذي يسكن بين جوانبنا هو ما قادنا إلى أن نصبح معلمين.

\*أنيتا ديفيز

مدير مساعد لشؤون التدريس والمناهج

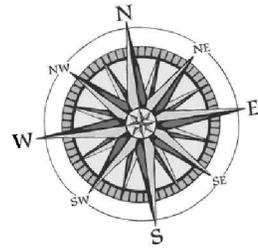
مدينة بكنر، ولاية كنتاكي

## الخلاصة

إنّ التّحرّك في اتجاه تطبيق معايير برنامج وخدمات تتصف بأفضل الممارسات للطلاب كافة - ومنهم الموهوبون والتّابغون -، سيكون عملاً سهلاً إذا كان هدفك واضحاً، وسانديك في تنفيذه المرّبون وأولياء الأمور. لذا، استخدم المعلومات الواردة في هذا الفصل مخطّطاً رئيساً لما تنوي تنفيذه، وكيفية تحقيق أهدافك.

## نصائح من أجل البقاء:

- زد معرفتك بمعايير (NAGC) المخصصة ببرامج تعليم الموهوبين من مرحلة الرّوضة حتى الصّفّ الثّاني عشر، إضافة إلى خصائص مدارس المعيار الذهبي؛ لتحديد التّغييرات اللاّزمة لبرامج الموهوبين خاصتك.
- أطلع أولياء الأمور على السّياسات والممارسات التي يمكن أن تُطبّق في المدرسة التي تساعد الطلاب على التّموّ والتّقدّم، بمن فيهم الموهوبون والتّابغون، فمثل هذه المعرفة تدعم جهود أولياء الأمور في الدّفاع عن برامج هذه الفئة.



### حقيبة أدوات المعلم للبقاء في الميدان

- معايير (NAGC) : تحتوي هذه الصفحة على رابط لكتيب يمكن تنزيله من شبكة التواصل (الإنترنت) يتضمّن مخطّطاً موجزاً للمعايير الحديثة التي وضعتها الجمعية الوطنية الأمريكية للأطفال الموهوبين وجمعية الموهوبين.  
<http://www.nagc.org/index.aspx?id=564>
- جي. إل. روبرتس، وتي. إف. إنمان (Dec,2010) Roberts, J. L., & Inman, T. F. قائمة التّوجيه والدّعم لمدارس المعيار الذهبّي، رعاية القدرات الفائقة.