

دعم التعلم المهني

على الرغم من استخدام إطار التدريس في تقييم أداء المعلم ، إلا أن إسهامه الأساسي يكمن في دعم التعلم المهني. وليس إطار التدريس وحده هو الذي يحقق هذا الأثر، ولكن أيضاً الطريقة التي يُستخدم بها. فهو مثله مثل أي أداة يمكن إساءة استخدامها أو استغلالها كأسلوب تأديبي، مما ينتج عنه صرف المعلمين عن المشاركة به. لذا عند استخدام إطار التدريس من الواجب أن ندرك تلك العوامل التي تساعد في الوصول إلى النتائج المرغوب فيها لدعم عملية التعلم المهني.

ثقافة الاستبانة المهنية

تعد ثقافة الاستبانة هي المسؤول الأول والأكثر أهمية في التعلم المهني. فمن الضروري أن يدرك كل التربويين أن العمل بالتعلم المهني لا نهاية له، فهو المهنة التي لا تنتهي مساعيها أبداً. وعندما يصبر القائمون على العمل بالمدارس (سواء المعلمين أو المديرين) على أن مسؤولية المعلم تكمن في مشاركته في التنمية المهنية فهذا لا يعني وجود عيوب وأخطاء في ممارسة المعلمين لمهنتهم. ولكن يعني ذلك أن التدريس مهمة

معقدة جداً لدرجة تحول دون إتمامه على أكمل وجه ، والتزام المعلم بذلك يعد جزءاً أساسياً من عمل التدريس ، فليس الغرض من ذلك الإضافة بقدر أن يكون الهدف هو التكامل بين جوانب العمل ككل.

ويتحمل المديرون مسؤولية بناء ثقافة الاستبانة المهنية والحفاظ عليها وعلى مستوى المدرسة. حيث يعد الوقت والدعم من أهم متطلبات التعلم المهني ، إضافة إلى عقد الاجتماعات الدورية بين المعلمين الذين يعملون معاً مما يعمل على صقل مهاراتهم ، فمن خلال الاهتمام بملاحظة فصول بعضهم بعضاً يكتسب كل منهم خبرات ومهارات مختلفة. على أن يتم ذلك في إطار جدول زمني محدد. مما يجعل التطوير المهني من أهم الأولويات في المدرسة.

لكن اتجاهات المعلمين تعد أكثر أهمية من مسألة الجدول الدراسي ، حيث تؤكد ثقافة الاستبانة على أن التزام المعلمين بالتعلم المستمر من الجوانب الضرورية ، وعليه يجب أن يسفر ذلك عن تفاعلات يومية بين المعلمين والمديرين من جانب وبين المعلمين بعضهم بعضاً من جانب آخر. وعلى التريوين أن ينظر كل منهم لما يواجهه من تحديات على أنها دعوة للتحليل الدقيق للمسببات ، ومحاولة إيجاد حلول مبتكرة ، والتعلم من الآخرين. فتحسين تعلم الطلاب يتطلب أكثر من مجرد برنامج ، فهو يتطلب فهم الطلاب وكيفية تعلمهم وتطبيقهم الحكمة المهنية المتاحة. وهو أيضاً فرصة لتوسيع مجال الخبرة المهنية من خلال الوسائل المتاحة. كما يجب أن تدعو ثقافة الاستبانة إلى غرس وتنمية التطبيقات المدرسية المتعلقة بالتنمية المهنية. كما يجب أن تنعكس تلك الثقافة على الممارسات المدرسية المتعلقة بالإشراف وتقييم المعلم. فإذا نظرنا لتلك الأنشطة بروح التعلم المستمر - فسيكون هناك نبرة مختلفة أفضل من ثقافة " لقد نلت منك ".

تقدم ثقافة الاستبانة بُعداً أكبر للممارسة بحيث يختلف عن الممارسة السابقة خاصة في مجال تقييم المعلم. فحتى ذوي الخبرة من المعلمين قد يشعرون بالقلق إزاء دخول أحد المديرين إلى الفصل ، حتى لو اعتبر الملاحظ الخارجي أن هذا القلق لا مبرر له. وربما يرجع هذا الشعور إلى حقيقة أخذ تلك المسألة على محمل عدم الثقة (ستتم مناقشة تلك النقطة بالفصل التالي) ، ولكنه قد يرجع كذلك إلى الاعتقاد السائد لكل من بداخل المدرسة بأن مسألة التقييم تلك ما هي إلا اختبار يجب أن يمر به ، وضرورة من ضروريات الحياة يجب على المرء الوفاء بها بأقصى سرعة ممكنة ودون أي خسائر أو متاعب. فحقيقة أن ذلك التقييم فرصة للتعلم المهني الحقيقي قد تكون أمراً غير مألوف. ولكن إذا تم ذلك التقييم على أسس واضحة ، ومعايير مقبولة للممارسة ، فإنه يقدم فرصة للتربويين لانعكاس ذلك على ممارساتهم داخل الفصل وهذا الانعكاس وحده يدعم عملية التعلم وعلى الثقافة أن تدعم ذلك التعلم: أي يجب أن يحدث من خلال ثقافة الاستبانة.

الثقة

يعزى الإحجام عن بعض الممارسات داخل العديد من المدارس إلى انعدام وجود الثقة. فما معنى ذلك؟

في بعض المدارس مثلها مثل الكثير من المنظمات لا يتم توزيع الصلاحيات داخل المدارس بشكل متساوٍ. فحتى في ثقافة الاستبانة المهني حيث يعرف الجميع أن الأمر كله يرجع للمدير لأنه مسؤول عن المدرسة لذلك فالقرار الأخير يرجع إليه. حتى في المدارس التي يتمتع فيها المعلمون ورؤساء الأقسام ، والمديرون ببعض القوة فالرأي الأخير دائماً لمدير المدرسة.

وبالطبع ، فإن مسألة الثقة تسير في كلا الاتجاهين سواءً للأعلى أو للأسفل. حيث يجب أن تكون العلاقة بين المعلمين والمديرين على أساس الثقة ، فعلى المعلمين

أن يشعروا بالثقة في رؤسائهم وليس خوفاً من استغلال سلطاتهم، وعلى المديرين الوثوق بمعلميهم حرصاً على سمعة المدرسة ورسالتها. مثل هذه الثقة تتطلب الصراحة والانفتاح لمناقشة أي موضوع تتم إثارته. يعتمد بناء الثقة - خاصة من جانب المعلمين تجاه المديرين - على عدة عناصر يتم توضيحها بالفصول التالية.

الكفاءة المهنية

بادئ ذي بدء، يجب أن يدرك المعلمون أن نصائح المديرين مبنية على خبرات واسعة وأساس مهني جيد. فلو تعرض المعلم لإشراف أحد المديرين الذي يؤمن بعدم كفاءته، فلن يحرز ذلك المعلم أي تقدم ملحوظ لأنه ببساطة لا يثق بنصائح ذلك المدير أو الملاحظ. بالطبع لا حاجة للمديرين أن يكونوا خبراء في كل موضوع وعلى كل مستوى كي يكون لهم شهرة بالكفاءة المهنية، لكن يجب أن يعترفوا بمحدودية معرفتهم وأن ينضموا للتعلم مع الآخرين. يجب أن يعتقد المعلمون أن المديرين لديهم خبرة كافية ليعرفوا كيفية التوجيه الصحيح لتطوير الفهم الجماعي لكل فرد في المجموعة.

التناسق

يعتبر التناسق مع المبدأ والثبات عليه من أهم الجوانب التي يجب أن يتحلى بها المديرون في تعاملاتهم مع المعلمين، وأن يكون التعامل فيما بينهم تبعاً لأسس ومبادئ معروفة مسبقاً، فردود الأفعال المتسقة من جانب المديرين تمنح المعلمين الثقة في طرح الأفكار وإبداء الآراء وهم على ثقة أن آراء المديرين ليست نتيجة ضغوط خارجية وإلا سيكون اختيار التوقيت المناسب لعرض الأفكار من جانب المعلمين هو تبعاً للمزاج الشخصي للمدير.

وعلاوة على ذلك، يجب أن يُبنى مبدأ التناسق لدى المسؤول على رؤية المدرسة بأفكارها العريضة. ففي مجال التدريس يتم حصر تلك الأفكار داخل الإطار التدريسي

الذي يقوم على البحث الحالي لتعلم الطلاب الذي يؤكد على أن التعلم هو نتاج المشاركة العقلية الفعالة للطلاب أنفسهم. وهكذا، فعند مناقشة درس ما سيكون المعلم على ثقة بأن ملاحظة الفصل أثناء امتثال الطلاب في مقاعدكم في هدوء وملل، ليس هو ما ينبغي لإصدار الأحكام الجيدة عليه.

وهناك عنصر آخر من عناصر التناسق ألا وهو الشفافية، حيث يجب أن تقوم المناقشة بين المعلمين والمديرين على أفكار ومعتقدات معلومة للجميع، أي يجب أن يكون هناك بعض الشفافية، وبالنسبة للمدارس التي تبنت الإطار المستخدم للتدريس كمفهوم مقبول للتدريس الجيد، يجب أن يعرف المعلم مسبقاً ماهية وشروط الممارسة الجيدة وكيفية تقييم أدائه طبقاً للعمل بهذا الإطار. كما يجب عليهم إدراك أن الرؤساء والمديرين تم تدريبهم بشكل مناسب وكاف لتقييم أداء المعلمين بثبات، بناءً على أدلة واقعية، لا عن طريق انطباعاتهم الشخصية.

السرية

يجب أن يعرف المعلمون والمديرون أن ما بينهم من أسرار ستظل بعيداً عن أي حوارات مع الآخرين. فهذا المبدأ يرتبط بالمسائل المهنية والشخصية على حد سواء كما يرتبط بالشخص نفسه أو بالآخرين. ومما لاشك فيه أن المعرفة قوة - وبالطبع فهناك من يتباهى بمعرفته بكل صغيرة وكبيرة لكن ائتمان شخص ما على تلك المعلومات يتوجب أن تظل تلك المعلومات سرية، خاصة إذا كانت شخصية. وكسر هذا المبدأ يهدم مسألة الثقة بأي شيء آخر.

الاعتراف بالخطأ

ربما يبدو ذلك أمراً صغيراً لكن المعلمين يتقنون بالرؤساء الذين يعترفون بعدم معرفتهم لكل الإجابات - أو بالأحرى قدرتهم على الاعتراف بالخطأ. هذا يتطلب

بالتأكيد موهبة معينة للاعتراف بالخطأ. ومن أهم مبادئ الاعتراف بالخطأ، أن القرارات التي يتخذها الفرد تُبنى دائماً على الدليل والتحليل، ولذا إذا ظهر دليل جديد من الممكن أن يتغير القرار (وبالتبعية تتغير النتيجة).

فالتمسك بمنهج ما في مواجهة الدليل يعكس أثراً سيئاً على الفرد وبمحاولة الفرد أن يظهر بمظهر الحزم سيدو الفرد عنيداً أمام الآخرين عند محاولته التمسك برأيه. فمن سمات المهنية الاحترافية أن يظل الفرد مطلعاً على نتائج الأبحاث الحديثة وأن يكون على استعداد لتغيير ممارسته تبعاً لذلك. فظهور أي دليل جديد يعمل على إلغاء أي من الاتجاهات القديمة وقبول المعلم لهذا الدليل الجديد يعني بأنه يستلزم وجود تعديل ما في إطار التدريس وعلينا ألا نخشى الاعتراف بذلك.

حماية الضعفاء

في علاقات القوى غير المتكافئة في المدارس يشعر المعلمون - خاصة العاملون بعقد مؤقت - بعدم الأمان فقد تم تعيينهم على أمل إثبات جدارتهم لكن بعد فترة من تواجد المعلم بالعمل لن يعرف أحد إلى ماذا سينتهي وضع المعلم في المدرسة. فالمدارس بيئات معقدة ذات خلفيات مختلفة ومن الصعب التنبؤ بمدى كفاءة الفرد ومناسبته للعمل في هذا المكان.

يواجه المديرون صراع الدور المتأصل مع المعلم غير الدائم. حيث يود معظم المديرين توجيه النصح والإرشاد لهؤلاء المعلمين وبخاصة الجدد منهم في تلك المهنة لمساعدتهم على تحقيق نقلة جيدة في مجال العمل. لكن المديرين هم أيضاً حديثو العهد للحكم على هؤلاء المعلمين وكلاهما يعرف ذلك. كما يتلهف المعلمون الجدد لسماع التعليقات الإيجابية من رؤسائهم للتأكد من أنهم على الطريق الصحيح. فهم يميلون لمعرفة ذلك حتى بأبسط عبارات المدح كدليل على أدائهم الناجح.

ففي هذه البيئة يبقى المعلمون الجدد عُرضة للنقد والهجوم من قبل المديرين وهو ما لا يمكن تجنبه حيث إن أساس تلك العلاقة هو تقييم ذلك المعلم الجديد، كما أن للمديرين الحق في عدم تجديد العقد لأي سبب عارض. لذا، فعلى ذلك المعلم أن يتمتع بالقدر الكافي من الشجاعة أو الثقة الشديدة في الإدارة حتى يطلب مساعدة المدير لتقويم الطلاب مثيري الشغب في الفصل فليس لديه ما يضمن عدم قيام المدير بأخذ هذا الموقف على سبيل ملاحظة لكتابتها في التقرير السنوي "عدم القدرة على التحكم في الفصل". وبالفعل فهذا لن يحدث إلا بعد ترسيخ قدر كبير من الثقة وهذا (لن يحدث بين المديرين والمعلمين الجدد) لذا لن يحاول المعلمون اللجوء إلى مديريهم لحل مثل تلك المواقف. وعلى المديرين استخدام تلك المواقف في التأكيد على ترسيخ مبادئ الثقة بينهم وبين المعلمين وتشجيعهم على طلب المساعدة عند الحاجة إليها والتأكيد على أن تلك الملاحظات لن تظهر في التقرير الخاص به، ولن تُستخدم ضده.

تلك الاعتبارات تفسر أهمية البرامج التوجيهية والإشرافية التي تمد المعلمين الجدد بأفراد يمكنهم اللجوء إليهم واستشارتهم بشكل مهني فطبيعة العلاقة بين المعلم والمُشرف لا تمثل أي نوع من التهديد (إلا فيما ندر) فليس من مهام المُشرف تقييم المعلم فبالإضافة لكونه مصدر ثقة للمعلمين الجدد فهو يلعب كذلك دور المدرب لإعدادهم لتقييمات المُشرفين والرؤساء الرسمية.

أما المعلمين الدائمين ذوي الخبرة فيتمتعون بعلاقة مختلفة مع المديرين فقد أصبح مستوى أدائهم يوافق القياسات المطلوبة على مستوى المنطقة أو ربما يفوقه. ومن ثم فهم يحفظون بموقع آمن (إلا إذا تمت الإشارة لغير ذلك). حيث يتمتعون بمكانة أفضل من المعلمين غير الدائمين مع المديرين لذا ينعكس ذلك على شكل الحوار الدائر بينهم وبين المديرين حيث يتسم بالتعاون والبعد عن أي هجوم.

وعموماً، فالعمل في بيئة يسودها مناخ الثقة يؤدي للشعور بالأمان، والشعور بصدق الآخرين وأنتك في مأمن من أي هجوم ونقض من الرؤساء. إلى جانب أن هذا المناخ الحر يسمح بمناقشة القضايا بمنتهى الوضوح والثقة دون أن يشعر المعلم بأي قدر من التهديد يفوق القدر الضروري.

التقييم الذاتي وانعكاسه على الممارسة

كما يقول الفلاسفة - في العصور القديمة - المعرفة الذاتية هي بداية الحكمة فإدراك المعلم نقاط قوته وضعفه هو بداية الطريق نحو التنمية المهنية. فالتدريس مهمة صعبة و يتطلب المزيد من العمل فممارسته على مدار اليوم بالنسبة للعديد من المعلمين وخاصة للمعلمين الجدد يجعله عمل مضني. لكن الممارسة اليومية ليست كافية لتقويته وعلى الرغم من أننا نتعلم من أفعالنا كما يبدو، إلا أن تلك المقولة لا تعني ذلك تماماً، فنحن لا نتعلم من أفعالنا وإنما من طريقة تفكيرنا بتلك الأفعال. ما يهم في التفكير هو امتلاك القدرة على تطوير أساليب التدريس ولذا يتوجب على المعلمين امتلاك القدرة على تحليل تلك الأفعال لتعكس على أسلوب التدريس ومنها معرفة مجالات الضعف والقوة المتعلقة بهذا الأسلوب.

فالمعايير الواضحة للممارسة تساعد في عملية التقييم الذاتي. فعندما يبدأ المعلمون أولى مراحلهم في استخدام الإطار التدريسي فإنهم يبحثون في معاييرهم ليحددوا مستوى أدائهم بين مستويات الإطار، مما يساعدهم على الصراحة والأمانة في أداء التقييم الذاتي. ومن ثم يحاول العديد منهم الوصول إلى المستويات المتقدمة في الأداء - فمعظم المعلمين يؤكدون أنه من السهل تقييم أنفسهم من خلال تلك المعايير. وهنا نجد أن إطار التدريس هو أيضاً أداة لاختبار ممارسة الفرد وتغيير أدائه في المستقبل.

حتى ينعكس أثر استخدام الإطار التدريسي على الممارسة نفسها يتطلب ذلك المهارة والانضباط سوياً. فعندما يصدر المعلم المبتدئ - والذي لم يكتسب بعد مهارة التفكير والتأمل - حكمه على أحد الدروس يشير بأنه "سيء أو جيد" ومن الواضح أنها أحكام عامة لا تعبر عن الفروق الدقيقة الموجودة بهذا الدرس، ولكن مع اكتساب الخبرة وبفضل مساعدة ودعم المشرفين، والمدرسين أو حتى المديرين يستطيع المعلمون الجدد إمعان النظر فيما وراء الظواهر والكشف عن المسائل التدريسية الأكثر تعقيداً وإصدار أحكام أكثر موضوعية. عندئذ يستطيع هؤلاء المعلمون إدراك مدى ملاءمة الأهداف التعليمية التي وضعوها للطلاب ومدى مشاركة الطلاب في التعلم البناء، وهل يجب تكوين مجموعات الطلاب بشكل مختلف؟ ومدى كون الأنشطة التعليمية مثمرة. ويحدث تلك التجارب مراراً وتكراراً نجد أن السمات التحليلية لدى المعلمين قد ارتفعت وتحليل عنصر من عناصر الدرس في كل مرة نجدهم أكثر تحليلية، وأكثر تأملية، وأكثر اعتماداً على الدليل في التفكير. ومن ثم يصبح هذا التفكير عادة من عادات العقل التي يقوم بها المعلمين بشكل مستقل وعلى نحو منتظم.

ومع ذلك، حتى بعد الوصول إلى هذا المستوى الجيد، نجد انعكاسه على الممارسة يتطلب بعض الوقت والانضباط. حيث تعد أفضل فترة يمكن التفكير فيها لكيفية تحسين الأداء بعد انقضاء الدرس مباشرة، ولكن في الواقع يضطر معظم المعلمين إلى الانتقال من درس لآخر مباشرة، حتى في نهاية اليوم يكون الهدف هو التحضير لليوم التالي. ولذا بعد الانتهاء من الدرس يحتاج المعلمون إلى تقييم الممارسة للتعرف على النظام الأمثل لتطبيقه فيما بعد وكلما اكتسب المعلمون خبرة التقييم الذاتي وتأمل الممارسة سيكون من السهل بعدها فعل ذلك في وقت أقل. حيث يمكن للمعلم أن يفكر ويلقي نظرة سريعة على العناصر المختلفة للدرس... الأهداف التعليمية، والأنشطة، والطريقة التي يتم بها تكوين

المجموعات الطلابية، وربما خاطب نفسه قائلاً: «إذا أتيت لي الفرصة لإلقاء هذا الدرس مرة ثانية، فما الذي يمكنني فعله بشكل مختلف؟» وإذا ما اتضحت الإجابة في ذهنه فيمكنه تدوين ذلك لمراجعته قبل تدريسه في المرة المقبلة.

والجدير بالذكر أنه تم تصميم الآليات والإجراءات في هذا الكتاب لدعم التقييم الذاتي للمعلم وانعكاسه على الممارسة. فهي تدعو المعلمين للتفكير في الدرس في ضوء مجالات ومكونات إطار التدريس و أيضاً تحديد الدليل المناسب لهذه المكونات. ومن ثم، يصبح التقييم الذاتي وانعكاسه على الممارسة أساساً للحوار مع التربين و خطوة نحو تقوية الممارسة.

التعاون والحوار

التقييم الذاتي والتفكير في الممارسة جوانب يمكن للمعلم أن يؤديها بنفسه عن طريق التفكير بالدروس التي تم تدريسها أو عن طريق اجتماعات مجالس الآباء التي عقدت للوصول إلى أداء أفضل. ويعتمد مفهوم التقييم الذاتي وتأمل الممارسة على الأنشطة المستقلة بشكل مبدئي. ومع ذلك، فهناك حدود لما يمكن أن يكتشفه المرء بنفسه لذا قد يثير تساؤل أحد المعلمين مفهوماً مختلفاً يؤدي لاكتشافات جديدة.

علاوة على ذلك نجد أن الاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً (الموضحة بالفصل الخامس) تشمل العمليات التي يتفاعل من خلالها المعلم مع الزملاء - في مجموعات دراسة لو أمكن - لاكتشاف جانب جديد للممارسة أو المشاركة في بحث. ويعد هذا الجانب التعاوني مهماً في هذا المشروع. حيث تؤدي زيادة عدد المشاركين إلى عرض وجهات نظر مختلفة، كما يركز التربينون - على اختلافهم - على نواح مختلفة لنفس الموقف ويخضعون تجاربهم الخاصة للتطبيق وهذا يثري النتائج المتوقعة.

فعند مشاهدة شريط فيديو لأحد الفصول على سبيل المثال أو حتى مشاهدته مباشرة يلاحظ المراقبون أشياء لم يلاحظها المعلم وقت التدريس، مما يسهم في توعية المعلم. كما يساعد كل فرد في المجموعة على التعلم من تجارب الآخرين. فلو عرض المعلم موقفاً تدريسياً معيناً على مجموعة من الزملاء لمناقشته فسيستفيد هو من الاتجاهات المختلفة للمشاركين، وسيستفيد الزملاء من معرفتهم لمواقف مهنية جديدة وسماع آراء ووجهات نظر الآخرين، وهكذا يستفيد كل فرد في المجموعة من تلك المناقشات المشتركة.

ومن البديهي أن يتم ذلك النوع من التعليم من خلال الحوار والمحادثة سواءً في شكل مجموعة الدراسة أو الحوار الشخصي مع المدرب أو المشرف. فالحوار هو الطريقة التي تعبر بها عن أفكارك، وحتى اللغة الإنجليزية تشير مصطلحاتها إلى الارتباط الوثيق بين المفهوم والكلام مثل "أنا أفكر بصوت عالٍ" أو "كيف لي أن أعرف ما أفكر به دون سماع نفسي وهي تحدثني بذلك". فالحوار هو توصيل للمفهوم. والحوار والتعاون طريقتان رئيسان للارتقاء بالعملية التعليمية نظراً لضرورة بحث التربويين عن أفكارهم الخاصة ونقلها للآخرين وكذا التعلم من التجارب ووجهات النظر المختلفة.

فالقيمة الأساسية لإطار التدريس هي تعزيز التعلم المهني على أيدي المعلمين وغيرهم من التربويين. كما يعد ذلك الإطار وسيلة للوصول أولاً لإجماع حول ماهية التدريس الجيد ومن ثم، يمكن للتربويين من خلاله استخدامه في مختلف الأغراض مثل: إعداد المعلم، والتوجيه والإرشاد، والتدريب والتنمية المهنية، وتقييم المعلم: يستطيع التربويون اتخاذ الإجراءات لتوضيح الجانب التعليمي لهذه الأنشطة. ويمكن لأي إطار للتدريس أن يقدم مثل تلك الفوائد.

* * * * *

فالأداة في حد ذاتها ليست بقدر أهمية ارتكازها على بحث قوييم. فالأساس في دعم التعلم المهني يكمن في الإجراءات المتبعة والثقافة المستخدم فيها الإطار. ففي البيئات التي تقوم على مبدأ العقاب والتأديب لن يستطيع أي إطار للتدريس مهما كانت مزاياه ضمان التطور المهني داخل تلك البيئة. ومع ذلك ، فباستخدام هذا الإطار مدعوماً بثقافة الاستبانة نجد أن الحوارات المبنية على إطار التدريس تقدم فرصاً غنية للتعلم المهني. فلذا نجد أن الآليات والأدوات المستخدمة في هذا الكتاب صممت لدعم هذا التعلم.