

استخدام إطار التدريس للاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً

يعد استخدام إطار التدريس في دعم الاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً - وهي مرحلة تقييم المعلم التي يتولى فيها المعلمون الخبراء مسؤولية التعلم المهني الذاتي من أقوى استخداماته. ويفترض هذا النظام أن يكون لدى المعلمين الخبراء المهارة في عملهم بالإضافة إلى التزامهم بالتعلم المهني المستمر. أما المعلمون الدائمون فيمكنهم القيام بهذا العمل بشكل نموذجي خلال أوقات عدم انشغالهم بممارسة التقييم الشامل.

ولا يقصد بمرحلة الاستبانة الموجهة ذاتياً في نظام التقييم الإشارة إلى قصور المعلم ولكنها آلية تستخدمها المدرسة لإظهار توقعاتها باشتراك كل معلم في التعليم المهني المتواصل. وعلى الرغم من كون هذه الخطوة جزءاً من نظام تقييم المعلم، إلا أنها تعبر عن التعليم المهني الخالص.

وتشمل الاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً عدة خطوات. وهي باختصار: التقييم الذاتي، وتحديد الهدف، وإعداد الخطط، وتنفيذ الخطة، والتفكير والإغلاق، ومشاركة النتائج مع الزملاء.

(وتشير الأقسام التالية لهذه الخطوات، أما الاستثمارات المقترحة فتوجد في الملحق أ).

ولا يجب الحكم على المعلمين بمدى تحقيقهم لأهدافهم. وإذا أمعنا التفكير سنجد سبب تلك الملاحظة. لأنه إذا تم الحكم على هؤلاء المعلمين بمدى تحقيقهم للأهداف فسيعمدون إلى اختيار الأهداف القريبة التي يمكن تحقيقها. وستسفر النتيجة عن أهداف ضعيفة المستوى، أما القسم الآخر من المعلمين فسيختارون العمل بمنطقة يتمتعون فيها بالقدر الكافي من الكفاءة.

إن الهدف من الاستبانة الموجهة ذاتياً هو أن يشارك المعلمون في تعلم جديد، وأن يختاروا منطقة جديدة تمكنهم من التوسع. لذا يجب ألا تؤثر الإجراءات على ذلك. ولكن إذا تجاهل المعلم تلك الاستبانة أو تعامل معها بإهمال عندها يجب على المدير لفت انتباهه إلى ذلك السلوك.

التقييم الذاتي

يجب أن يؤسس أي مشروع أو أية دراسة موجهة ذاتياً يرغب المعلم في اتخاذها على التقييم الذاتي، كما يجب أن تعكس حاجة المعلم لتحسين التدريس. ويمكن أن تعكس الدراسة أي جانب من جوانب الممارسة، أما التقييم الذاتي فيمكن أن يأخذ مناهج عدة وتشمل التالي :

- استخدام الاستمارة (س) : التقييم الذاتي للممارسة، حيث يستطيع المعلمون قياس ممارستهم في ضوء مستويات الأداء في إطار التدريس. عن طريق تظليل الجمل التي تعكس أداء الفرد، ولن يكون من الصعب تحديد نقاط الضعف أو الجوانب التي يمكن تطويرها بالتركيز عليها.

- يمكن أن يقيم المعلم مدى تطور محتوى المواد التي يقوم بتدريسها، كما يستطيع تحديد مجالات الضعف النسبي التي يود دعمها بالدراسة.

• يمكن أن يبحث المعلمون التطورات الحديثة في البحوث التربوية كما يمكنهم تحديد ما لم يتم بحثه بشكل كافٍ لدفعه بالممارسات اليومية. مثل: التعلم المشترك، أو استخدام وثائق المصادر الأولية في تعليم التاريخ.

• يمكن أن تتبنى المدرسة منهجاً تعليمياً غير مألوف لكثير من المعلمين. على سبيل المثال: قد يمثل برنامجاً لعلم الاستبانة أو منهجاً جديداً لمحو أمية القراءة والكتابة بعض التحديات التي تجعل المعلم في حاجة لاكتساب مهارات جديدة. بالمثل، يمكن أن تشير مبادرات وأهداف المدرسة أو الإدارة المدرسية (مثل الكتابة عبر المناهج التعليمية) إلى المعلمين بالبدء في الاستبانة الموجهة ذاتياً.

• أما بالنسبة للمدارس أو الإدارات التعليمية التي تمر بتغيرات سكانية مهمة فيمكنها أن تطلب من المعلمين تعلم ثقافات العالم المختلفة. على سبيل المثال: قد يتسبب نزوح عدد كبير من سكان كمبوديا إلى المنطقة حديثاً، في إلزام المعلمين تعلم الخلفية الثقافية لتلك المجموعة العرقية، والعادات والتقاليد الخاصة بها لمساعدة هؤلاء الطلاب في النجاح في المدرسة.

وضع الهدف

إن أهم خطوة في الاستبانة المهنية الذاتية هي وضع أهداف التطور المهني. فمن الضروري أن ندرك أن تلك الأهداف هي أهداف خاصة بتعلم المعلم وليس تعلم الطالب. كما يكمن الهدف من ذلك في حاجة المعلم إلى تعزيز مهاراته في جانب من جوانب الممارسة والتي تظهر من خلال ضعف أداء الطلاب، لكن الهدف في حد ذاته يكمن في تعلم المدرس. على سبيل المثال: يمكن أن يكون للمدرسة هدف لتحسين أداء الطالب في مهارة حل المسائل الرياضية، في حين يختلف هدف المعلم إزاء تلك المبادرة عن ذلك فقد يسعى إلى تعلم إستراتيجيات تعليمية جديدة لدعم تعلم الطالب في تلك المنطقة.

وهذا لا يعني انفصال هدف المعلم عن تعلم الطالب. نحن نعلم أن تعلم الطالب هو نتاج لكل ما يحدث في المدرسة. وفي الحقيقة، يمكن أن يكون ضعف إنجاز الطالب في منطقة ما دافعاً للمعلم كي يقرر التركيز على هدف معين. لكن مهارات التعليم عامة مثل تعلم كيفية بناء نشاط تعليمي مشترك لن يسهم في تحسن إنجاز الطالب على المدى القصير. لذا يجب أن يضع المعلم هدفه في ضوء تعلمه الخاص.

وهذه بعض الأسئلة التي يجب مراعاتها عند وضع الأهداف:

- كم عدد الأهداف التي يقررها المعلم؟
- ما العلاقة بين أهداف المعلم للتطوير المهني وأهداف المدرسة والإدارة التعليمية؟

• ما سمات أهداف التطوير المهني الجيد؟

وتناقش الأقسام التالية هذه الأسئلة.

عدد الأهداف

عادة ما يضع المعلم من هدف إلى ثلاثة أهداف. فلو حقق أحدها قدرًا مناسبًا من التعلم عندها يكون هذا الهدف كافيًا. ولو تضمن كل منها قدرًا ضئيلاً من التعلم عندها لن يكون من المبالغة الأخذ بهدقين أو ثلاثة أهداف.

الأهداف الفردية مقابل أهداف الإدارة التعليمية

يمكن أن تكون أهداف المدرسة أو الإدارة مناسبة كي يتم إدراجها مع أهداف المعلم الفردية للتطوير المهني، لكن ذلك يعتمد على الموقف. فبعض الأهداف الخاصة بالإدارة التعليمية ترتبط بشكل ما ببعض الجوانب التي لا يسهم فيها المعلم، مثل تكملة مشروع بنائي مثلاً. أما بالنسبة للأهداف التي تتعلق بتعلم الطالب فمن الضروري أن يترجم المعلم تلك الأهداف إلى مجهوده الخاص عندما تسنح الفرصة.

على سبيل المثال: عندما تسعى مدرسة ثانوية لتحسين مهارات الطلاب في الكتابة تستطيع أن تطلب من جميع المعلمين في كل المواد تشجيع الطلاب على دمج الكتابة في مناهجهم. كما يمكن لمعلم العلوم دمج طريقته لتدريس الطلاب كيفية الكتابة العلمية ضمن هدفه للتطوير المهني. ومع ذلك، فربما قام معلم الرياضيات بالتركيز على تلك المنطقة منذ عدة سنوات، لذا لن يمثل تركيزه على كتابة الطلاب في مادة الرياضيات شيئاً جديداً. وربما لا تسنح الفرصة لمعلم التربية الرياضية سؤال الطلاب ذلك مما يحول دون إدراج ذلك الهدف ضمن أهدافه الخاصة. وببساطة، سواءً عكست أهداف المعلم أهداف الإدارة التعليمية أو لا، فإن بناء الأهداف يعتمد على ملاءمتها للأفراد المعنيين.

سمات الأهداف الجيدة من أجل التطوير المهني

لا تمثل جميع الأهداف مساعي ثمينة بالنسبة للتعلم المهني للمعلم. وبشكل عام، فالأهداف الفعالة تشترك في بعض السمات. ويقدم الشكل (٥.١) أمثلة لكل من الأهداف الجيدة، والأهداف السيئة.

● يجب أن يتعلق الهدف بمسؤوليات المعلم. مما يظل أي هدف القصد منه الوصول لمنصب إداري أو هدف شخصي - (ليس الهدف منه التعليم) مثل: تعلم رقص الباليه، أو الخبز.

● يجب ألا يكون الهدف جزءاً من مسؤوليات التدريس اليومية. وبهذا لا يعد "تنفيذ برنامج القراءة الجديد" على سبيل المثال هدفاً تنموياً لأنه جزء من مسؤوليات وظيفته. لكن يمكن أن يتطلب تنفيذ أحد البرامج الجديدة في العلوم على سبيل المثال -

تعلم المعلم المهارات الجديدة المهمة مثل: كيفية توجيه الطلاب أثناء البحث العلمي. وقد يمثل تعلم هذه المهارات نوعاً ثميناً من التعلم الجديد.

• يجب أن يكون الهدف ذا أهمية للمعلم. فهذا لا ينكر دور المدير المهم في مساعدة المعلم في توضيح منهج ما أو إيجاد المصادر. لكن إذا فرض المدير الهدف فلن يكون ذلك هدفاً خاصاً بالمعلم. فلو شعر المعلم ببعض النواحي الضعيفة في التدريس فيمكنه عند ذلك أن يختار تقوية تلك المجالات. لكن يقع الاختيار أولاً وأخيراً في يد المعلم. لكن لو اعتقد المدير أن المعلم بحاجة ضرورية لبعض الدعم في بعض الجوانب عندها يجب أن يتبع المسار الثالث (وضع المعلم ضمن خطة التطوير)، وإلا أصبح ذلك خياراً للمعلم.

• يمكن أن يوضع الهدف في شكل مشروع أو بحث عملي. مثل فحص فعالية ممارسة بعينها أو إنشاء مواد مبتكرة جديدة لمساعدة الطلاب مثلاً على فهم توسع المستوطنين الأوروبيين نحو القطاعات الغربية من وجهة نظر السكان الأصليين، حيث يبدو هدفاً ملائماً.

• يجب وضع الأهداف كنواتج وليس كنشاطات. لذا فإن أخذ الطلاب في نزهة للحديقة المائية ليس هدفاً للنمو المهني. لكن تطوير منهج يحوي مصادر الحديقة المائية يعد هدفاً.

• وكجزء من وضع الهدف، يجب أن يتحلى المعلم بالقدرة على اكتشاف ما يمكن أن يكون دليلاً للنجاح. ويجب أن يتم ذلك من خلال عبارات ومصطلحات محددة وليس جملاً عامة مثل: "سوف تتحسن مهارات الطلاب في القراءة".

البيان	الهدف	التعليق
أنا في برنامج لرسالة الماجستير وأريد إنهاء رسالتي هذا العام، هذا هو هدي الأول هذا العام.	لا	يجب أن ترتبط الأهداف بتعلم المعلم مهارات أو تقنيات جديدة أو ترتبط بتعلم الطلاب وهذا هدف ملائم لتطور المهني للمعلم لكن لا يصلح للتركيز عليه خلال عام من الاستبانة المهنية.
أريد إنهاء سلسلة القراءة الجديدة	لا	كل معلم في المدرسة ملتزم بإنهاء سلسلة القراءات الجديدة. وهذه أحد متطلبات الوظيفة. لكن إذا احتوت القراءات على منهج غير مألوف لتعليم الأدب، سيكتب الهدف بتلك الطريقة: "أريد تطوير طريقي في تدريس الأدب حتى يستمتع الطلاب ويصبحوا قادرين على التحليل الأدبي."
أنا أعمل مع فريق عمل جديد هذا العام. هدي هو التركيز مع الفريق.	ربما	الجملة غير واضحة فماذا يعني "أركز على" ومن الممكن أن ينتج عن ذلك الهدف حضور المعلم اجتماعات الفريق كما هو موضح بالجدول. إن أفضل طريقة لصياغة هذا الهدف هي: "أنا أعمل مع فريق جديد هذا العام، وسأقوم بتسهيل عقد بعض الاجتماعات. أريد أن أتعلم كيف أساعد المجموعة بطريقة متشحة."
أريد ابتكار تعليمات وقواعد لاستخدامها في فصلي، وبخاصة للمشروعات طويلة الأجل.	نعم	على الرغم من عدم إدراج ذلك الهدف ضمن تعلم المعلم، إلا أن ابتكار التعليمات يشمل تعلماً بقدر كبير. وستوضح خطة العمل العملية التكرارية لتطوير القواعد وتجريبها مع مشروعات الطلاب، ثم مراجعتها على أساس الخبرة. فهذه العملية تمكس التعلم الحقيقي.
أريد إيجاد طريقة أكثر فاعلية لتغطية كل ما يخص المادة في فصول التاريخ حتى يستطيع الطلاب التعمق أكثر فيه.	نعم	سيكون هذا الهدف أفضل إذا صيغ على النحو التالي: "أريد أن أتعلم كيف أدرس فصول التاريخ بشكل يجعل الطلاب يتعمقون بالمادة ويتعلمون المادة المهمة به" وهذا يشمل فهم تعلم الطالب وتشجيعه، وتجربة تقنيات جديدة وتقييم نتائجها.

الشكل (٥.١). تحليل الهدف.

البيان	الهدف	التعليق
أنا أدرس للصف الثالث للمرة الأولى. هدفي هو أن أعتاد على منهج الصف الثالث.	لا	إن تعلم منهج الصف الثالث والاعتماد عليه يعد شيئاً ضرورياً للنجاح في هذه المهمة، لكن اكتساب تلك المهارة يتطلب قيام المعلم بمجهود يسهم بشكل أساسي في تطوير وظيفته دون أن يمثل أي نوع من أنواع التعلم.
أنا جديد على هذا النظام لذا أود التأكد أنني أعرف سياسات النظام جيداً حتى أتبعها في الفصل.	لا	هذا الهدف يمثل الخطوة التي يجب أن يسلكها كل المعلمين الجدد. كما يوضح منحى التعلم الموجود في كل مهمة جديدة. لكنه يتعلق بتنفيذ سياسات المدرسة وليس الاشتراك في نوع جديد من التعلم.
أريد أن أشرك الوالدين أكثر في تعليم الأطفال	ربما	سواء أكان هذا هدفاً أم لا فهو يعتمد على السبب وراء العبارة. فلو قصد المعلم أن يصل فقط للآباء فهذا عمل يجب أن يقوم به (أي للمعلم). أما إذا أراد المعلم إشراك الآباء لكنه أخفق في ذلك، عندها يمثل ذلك المطلب رغبة المعلم في تعلم تقنيات جديدة كي يتصل بالآباء ذوي الثقافات المختلفة كالمهاجرين. لذا يمكن أن يكون هذا التعلم الجديد هو الهدف وأن تدل مشاركة الآباء المتزايدة على نجاح المعلم.

تابع الشكل (٥.١).

لكن وضع الدليل يتطلب جمع المعلم للمعلومات /البيانات المناسبة للهدف والموضوع. فإذا كان الهدف مشروعاً يؤكد فاعلية إستراتيجيات التعلم الجديدة عندها تكون بعض أعمال الطلاب مناسبة. أما إذا ارتبط الهدف باستخدام المعلم لمنهج عام - مثل: التعليم المتميز - فقد يتكون الدليل من توثيق المعلم لكيفية ذلك التمايز بالإضافة للنتائج التي تم إنجازها.

تخطيط العمل

إن خطة التطوير المهني هي وثيقة تلخص الأنشطة التي يود المعلمون مباشرتها عند وضع أهدافهم لتلك الخطة . لكن لا يجب أن تكون هذه الخطط متقنة أو شديدة التفصيل ، حقيقة : كلما كانت بسيطة كان ذلك أفضل . ويجب أن تشمل الخطة على أنشطة ذات تسلسل منطقي يتوقع أن يقوم المعلم على تنفيذها أثناء متابعة أهدافه بالإضافة إلى التواريخ التقديرية لإكمال كل نشاط .

ويمكن أن تشمل الخطة أنواعاً مختلفة من الأنشطة مثل : قراءة الكتب والمقالات ، وحضور ورش العمل ، أو البرامج التعليمية ، والتشاور مع الزملاء ، وملاحظة الزملاء المتميزين في المنطقة التي يود المرء الوصول إليها ، وتجربة إستراتيجيات جديدة في فصل المعلم ، أو دعوة الزميل أو المدير للملاحظة والتعليق .

كما يجب أن تشمل الخطة المصادر المطلوبة - إن وجدت . على سبيل المثال ، لو أراد المعلم أن يلاحظ الزملاء أو أراد دعوة أحدهم للملاحظة أو التعليق ، فيجب توفير تغطية للدرس . ولو أراد المعلم قراءة كتاب أو مقال غير موجود في المكتبة المهنية للمدرسة ، فسيكون من الضروري توفيره وإتاحته للجميع . وربما يعمل آخرون بالمدرسة على موضوعات متشابهة ، وفي هذه الحالة يمكنهم العمل معاً في مجموعة دراسة . وربما يعد المدير هو الشخص الوحيد المدرك لاهتماماتهم على اختلافهم كما يمكنه تسهيل تشكيل مثل هذه المجموعات .

الاستمارة (ط) : خطة التنمية المهنية للفرد: التي توفر هيكلًا للهدف ، وخطة

العمل . ويوضح الشكل (٥.٢) عينة للخطة .

تنفيذ الخطة

يجب أن يكرس المعلمون الوقت والمجهود للتعلم المهني الجاد. فلو قام عدد من المعلمين بتحديد أهداف متشابهة، عند ذلك يمكنهم إنجاز الكثير إذا تعاونوا مع بعضهم بعضاً. لكن تنفيذ الأنشطة المدرجة في الخطة يعد تحدياً في بعض الأحيان. فالتدريس عامة مهنة ذات متطلبات متعددة، وعلى المعلمين أخذ التعلم المهني المستمر بشكل جاد، وذلك إذا أدركوا أهميته للأداء الفعال.

وتفرد بعض المدارس والإدارات التعليمية جزءاً من الوقت للمعلمين لمتابعة الخطط التنموية المهنية. فعلى سبيل المثال - يتم تخصيص يوم في نهاية كل أسبوع للاجتماعات بالكلية، وتقرر بعض المدارس تغطية تلك الاجتماعات بمادة مكتوبة بالإضافة إلى توفير الوقت للمعلمين للعمل على خططهم.

تقوم بعض المدارس الأخرى بتخصيص الفترة الصباحية مرة أسبوعياً قبل المدرسة للتعلم المهني. وإذا قام المعلمون بالعمل سوياً فسيصبح الوقت المشترك شيئاً في غاية الأهمية ومن ثم يمكن لهذا الشكل من الجدولة أن يوفر ذلك.

تطالب معظم الولايات الآن المعلمين بتجديد رخصهم للتدريس كل خمس سنوات بدلاً من شهادة إجازة طوال العمر كما تمنح بعض الولايات شهادة بخمس سنوات قابلة للتجديد. وتتم عملية التجديد من خلال المشاركة الواضحة للمعلمين بأنشطة التطوير المهني لعدد معين من الساعات. ولقد قامت معظم المدارس والإدارات التعليمية بالتنسيق بين مطالبها للاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً مع متطلبات الولاية لتجديد الرخصة لإرضاء كلا الطرفين.

المعلم _____ المدرسة _____	
المستوى الدراسي /المستويات _____ المواد _____ التاريخ _____	
بناءً على تقييمك الذاتي، ومعلومات المدير، ومبادرات المدرسة والإدارة التعليمية، ما الأهداف التي قمت بتحديدتها؟ والمهارة أو مجال المعرفة الذي تود العمل على تقويته؟ أريد أن أدهم مهاراتي في التعلم المشترك واستخدام العمل الجماعي عند التدريس.	
صف العلاقة بين هذا الهدف ومهنتك التدريسية. أنا أدرس مادة الدراسات الاجتماعية للمرحلة المتوسطة. تعتمد الكثير من الموضوعات على العمل الجماعي، لكنني لا أملك الثقة في مهاراتي لإبراز تلك الموضوعات في الفصل.	
كيف سيكون النجاح في هذا الهدف؟ كيف تعرف أنك حققت هذا الهدف؟ ما الدليل على ذلك النجاح؟	
١- يمكن أن يقوم الطلاب بأدوار مختلفة في العمل الجماعي. ٢- يمكن أن يلاحظ المراقب عمل الطلاب معاً بشكل مثير بعد مساهمة كل الطلاب. ٣- يقدم الطلاب أنفسهم تقارير عن أهمية الإستراتيجيات الجماعية للتعليم المتم.	
صف الأنشطة التي تقوم بها للوصول لهدفك، والجداول الزمنية المناسبة.	
الجدول الزمنية: سوف يتم إكمال تلك الأنشطة بتاريخ	النشاط: التخطيط ل:
٣٠ سبتمبر	١- قراءة مقالين وكتاب عن التعلم التعاوني.
٣١ أكتوبر	٢- التسجيل في فصل دراسي في نهاية الأسبوع عن التعلم التعاوني.
٣٠ نوفمبر	٣- ملاحظة اثنين من المعلمين في المدرسة يستخدمان التعلم التعاوني ومناقشة التقنيات معهم.
١٥ ديسمبر	٤- تعليم الطلاب مهارات العمل الجماعي والأدوار المختلفة في العمل الجماعي.
١٥ فبراير	٥- إدخال العمل الجماعي للفصل إذا أتاحت الفرصة.
٣١ مارس	٦- دعوة زميل لملاحظة الفصل عند اشتراك الطلاب في العمل الجماعي للتعليق.
٣٠ مايو	٧- عمل عرض أمام أعضاء هيئة التدريس لما تعلمته ومشاركته مع الآخرين.
ما المصادر المطلوبة لإنجاز هدفك بشكل أفضل؟	
١- كتب وصحف من المكتبة المهنية بالمدرسة. ٢- التدريس في عطلة نهاية الأسبوع. ٣- تغطية الفصل لأنمكن من زيارة فصول زملائي، إذا كان ذلك غير ممكن أثناء وقت الإعداد	

الشكل (٥،٢). خطة التنمية المهنية للفرد.

يُجري التريويون داخل بعض المدارس اجتماعاً مع المديرين في منتصف العام لمناقشة التطورات الجديدة مع بحث العقبات غير المتوقعة أو أية أمور أخرى ذات صلة. ويمكن أن يساعد هذا الاجتماع في التأكد من استمرار العمل في الخطة وأنها ما زالت في قائمة أعمال المعلم. يمكن أن يستخدم المعلمون الاستمارة (ع): سجل الأنشطة التنموية المهنية للفرد - حتى يتابعوا مدى تقدمهم بالخطة.

التأمل والإغلاق

إن أهم وآخر خطوة في الاستبانة المهنية الذاتية هي التأمل والإغلاق. لأن التأمل في ممارسة الفصل هي أهم خطوة في العملية كلها. ويؤكد النظام المؤسس الموصى به لهذا التأمل - على التناسق بين المعلمين وعلى قدرتهم على الإعداد المناسب لمؤتمر التأمل. ونؤكد للمرة الثانية أن هدف المؤتمر ليس خداع المعلمين أو محاولة لإحراجهم. ولكنه نوع من المساعدة على المشاركة في التأمل المنظم لعملية التعلم المهني الثمينة - كما نأمل. ويمكن استخدام الاستمارة (ف): تأمل خطة التنمية المهنية الفردية (IPDP) - لهذا الغرض.

يجب أن يخطط المديرون والمعلمون لتكريس (٣٠) دقيقة على الأقل لمؤتمر التأمل. ومع ذلك، يمكن أن يجتمع العديد من المعلمين بالمدير أو المسؤول بشكل مشترك من أجل هذا الهدف، وفي هذه الحالة يمكن أن يتطلب الوقت أكثر من (٣٠) دقيقة لكنه لن يستغرق وقتاً أكثر كما يحدث عند الاجتماع بشكل فردي. ويشكل مثل هذا الإجراء فائدة كبيرة في تمكين المعلمين من التعلم من مشاريع بعضهم بعضاً.

علاوة على ذلك، لو تبنيت إحدى الإدارات التعليمية دورة تقييم لمدة ثلاث أو أربع سنوات فمن الممكن أن يؤدي مؤتمر التأمل والإغلاق في نهاية العام الواحد دور مؤتمر تحديد الهدف للعام المقبل. فبدلاً من جدول سبتمبر: مايو، يمكن أن يعمل المعلمون جدول مايو: مايو.

فهذا التعديل يجعل العملية كلها أكثر كفاءة ويسمح للمعلمين بالتسجيل في الفصول الصيفية التي تسهم في التنمية المهنية المحددة في الخطة.

مشاركة النتائج مع الزملاء

على الرغم من عدم كونها جزءاً رسمياً في الاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً إلا أن الخطوة الأخيرة وهي مشاركة النتائج مع الزملاء هي خطوة ينصح باتخاذها، وإذا اشترك المعلمون في فريق عمل أو مجموعة دراسية في الاستبانة المهنية، فإن ذلك يعد نشاطاً قوياً. وتستحق هذه الخطوة الاهتمام لسببين:

أولاً: أن وضع الوقت الأساسي للمشاركة بين الزملاء جانباً يعزز مفهوم امتلاك كل مدرسة مجموعة من التربويين المهنيين الذين يعرفون الكثير عن ممارساتهم ومنهم يكتسب الآخرون المهارة والخبرة. بمعنى أنه ليس من الضروري حضور الاجتماعات الخارجية أو ورش العمل لتحسين المهارات المهنية للفرد، فالمصادر المطلوبة للتعلم المهني أصبحت متاحة في كل مدرسة. وعلاوة على ذلك، فإن المشاركة المهنية تطور وتحسن من ثقافة الاستبانة المهنية - كجزء مهم من الثقافة المدرسية بشكل عام.

ثانياً: عندما يدرك المعلمون أنه سيطلب منهم وصف الأنشطة المهنية لأقرانهم بالإضافة إلى أخيار الآخرين بما تعلموه من الاستبانة الذاتية - عندها سيكرسون جهداً أكبر لهذا النشاط، فالعديد من المعلمين داخل بعض المدارس لا يأخذون ذلك النشاط على محمل الجد وذلك عند سؤالهم لتطوير خططهم للنمو المهني فيسألون "ماذا أكتب هذا العام"؟

وإذا لم تخاطب خطة التنمية المهنية القضايا المهنية الفعلية بشكل جاد فمن السهل أن تتحول إلى تمرين لا معنى له في الرضوخ والإذعان للأوامر. لكن إذا أدرك المعلمون أنهم سيسألون عن عملهم في نهاية العام ويطالبون بعرضه أمام زملائهم، فسيعبرون اهتماماً أكبر للموضوع. وقد يهتم بعض المعلمين بدون ذلك الدافع الخارجي، في حين يحتاج البعض الآخر لمفهوم المشاركة كحافز.

وتبتكر المدارس والإدارات التعليمية العديد من الإجراءات لمشاركة النتائج. فقد يدعوا بعضهم المعلمين إلى مشاركة ما تعلموه وما قاموا به من خلال اجتماعات أعضاء هيئة التدريس المجدولة بشكل منتظم داخل المدرسة.

في حين يخصص البعض الآخر يوماً للتنمية المهنية يجتمع فيه معلمو المدارس المختلفة ويسمعون لزملائهم طبقاً للجدول الذي سبق إعداده. وتُذكر تلك المشاركة المعلمين بأنهم يخدمون نفس المجموعة من الطلاب، كما تذكّرهم بأن لديهم القدرة على تقوية ممارستهم إذا تعلموا من بعضهم بعضاً.

* * * * *

وهكذا فالاستبانة المهنية الموجهة ذاتياً تُعد وسيلة قوية يمكن لإطار التدريس أن يدعم من خلالها تطوير المعلم. ويمكن للمعلمين استخدام الإطار لإدارة تقييم ممارستهم ولابتكار خطة عمل بناءً على هذا التقييم. ويدعم مثل هذه الاستبانة مفهوم أن التدريس مهنة مهمة يتم تعلمها بشكل مستمر طوال فترة العمل.