

تصميم خطة للنمو المهني

• مارسيا إمبيو Marcia B. Imbeau

لا تواجه المدارس مشكلة تُذكر في وضع غاياتها. وفي التركيز الحالي السائد على استعمال الاختبارات المعيارية الموحدة، فإنّ قلة من المدارس يتعدّر عليها توفير معلومات مهمّة عن تقدّم الطلاب وتحصيلهم. ولمّا كان تحصيل الطلاب لا يرقى إلى طموح المعلمين والإداريين، فما الخطوات التي يمكن اتخاذها بعد ذلك؟

ومع أنّ هناك عدّة إجابات لهذا السؤال، فإنّ واحداً من أكثر الإجابات احتمالاً يشمل طبيعة فرص التعلّم المهني، ونوعيتها، وتكرارها. ويبرز سؤال آخر هو: ما الذي يحتاج المدرّسون إلى معرفته للتأكد من مستويات التعلّم المستمرة للطلاب كافة، بمنّ فيهم أولئك الذين لديهم قدرات عالية؟

يحتاج جميع ممارسي هذه المهنة إلى فرص ذات نوعية مهنية عالية المستوى، تكون مرتبطة أو موجودة في صميم خطط التحسين التي تشدها المدرسة. ويمكن للمرء أن يُشبه التطوّر المهني بإحدى الدمى الصغيرة التي تبني عُشّها، المعروفة بالماتريوشكا الروسية (Russian Matryoshka)؛ وهو الفن الروسي الشعبي المحبوب. ففي داخل أكبر دمية توجد دمي مماثلة بأحجام متزايدة في الصغر. فالتحسين المستمر للطلاب الموهوبين والتميّزين كامن داخل التحسين المستمر للطلاب كافة، الذي بدوره قابح داخل خطة التطوير المهني. وفي نهاية المطاف، يسكن الجميع داخل خطة التحسين المدرسية.

يتناول هذا الفصل التنمية المهنية، حيث تأخذنا مارسيا إمبيو في جولة داخل خطة للمساعدة على شرح خبرات مفيدة في تنمية قدرات الهيئة التدريسية، لها علاقة بالحاجات التعليمية للطلاب الموهوبين والتميّزين.

يتصل هذا الفصل اتصالاً وثيقاً بالفصول الآتية:

إيضاح غايات برنامج تربية الموهوبين (الفصل السادس)، وتطوير تعريف للموهبة (الفصل الثالث)، وإجراءات تعرّف الموهوبين (الفصل الخامس)، والأدوار والمسؤوليات والكفاءات المهنية للموظفين الرئيسيين في خدمات تربية الموهوبين (الفصل الثالث عشر)، والتخطيط الاستراتيجي وبرامج الموهوبين

(الفصل الحادي والعشرون). كما يشكّل أيضاً صلة طبيعية بالفصل السادس عشر: ربط تصميم البرنامج بسياسات المقاطعة.

التعريف

تُعرّف خطة التنمية المهنية أنها مجموعة من الأنشطة المصمّمة لزيادة فاعلية المدرّسين والإداريين الذين عهد إليهم تلبية حاجات الطلاب كافة، بمنّ فيهم ذوو القدرات الفائقة. يجب أن تضمّ هذه الأنشطة المعرفة المناسبة، واستراتيجيات أو مهارات فاعلة، ونزعات أو ميول ضرورية تسمح للمعلم بأن يُعزّز ويدخل تحسينات على عمله باستمرار. كما يجب أن تستعمل الخطة أشكالاً متنوعة، وتحوي معلومات مستقاة من طائفة عريضة من المستفيدين.

يرى لاندروم، وكالاهان، وشاكلي، (Landrum, Callahan and Shaklee, 2001) أنّ التنمية المهنية هي عملية مستمرة ومنظمة، (P. 68)، وأنّ معلّمي المدرسة يواظبون على حضور الدورات الطويلة الخاصّة بالتنمية المهنية المبنية على المعرفة والخبرة السابقة، وعلى الحاجة إلى معلومات تخصّ دورهم المهني في تربية الموهوبين (Landrum, et, al. 2001, p. 68).

الأساس المنطقي

أنشأ المجلس القومي لتنمية الموظفين The National Staff Development Council مجموعة من المعايير للتنمية المهنية في عام ١٩٩٤، ثمّ عدّلت عام ٢٠٠٠ كردّ فعل على سوء استخدام التنمية المهنية في الحقول التربوية جميعها (NSDC, 2000). تُقدّم هذه المعايير إرشاداً مهنيّاً في التخطيط لتنمية إمكانات المعلمين الكامنة وإخراجها إلى حيّز الوجود (Roy & Hord, 2003).

يُذكر توملنسون، وألين (Tomlinson and Allen, 2000) المختصين المهنيين أنّ "قوة التنمية المهنية في دعم المربين لإحداث تغيير قد تكون أكبر ممّا نتوقّع فعلاً. فمثلاً، تفيد الدراسات بأنّ المعلمين الذين يعرفون الكثير عن التعليم والتعلم، ويعملون في بيئات تسمح لهم بمعرفة الطلاب جيداً، يُشكّلون عاملاً مهماً جداً في تعرّف تحصيل الطالب (عامل مُحدّد أكثر تأثيراً من حجم الصفّ) (p. 78). تُزوّد هذه الدراسات القادة بمسوّغ لتطوير مهني قوي ذي جودة عالية؛ لأنّ لديها القدرة على تشكيل تفكيرنا، والتأثير في أعمالنا المرتبطة بتدريس الأفراد الموهوبين والمتفوقين.

وبالمثل، تُقدّم المؤسسة الوطنية لتطوير التربية The National Foundation for the Improvement of Education, 1996 دعماً للتنمية المهنية يتمثّل في الآتي:

"يتطلّب هذا العصر دائم التغيير أن تصبح المدارس مشاريع للتعلّم لكلّ من المعلمين والطلاب. فالطريقة التي يتعلّم بها المعلمون حالياً (العمل الميداني)، كانت مصمّمة لمعلمين في الزمن الماضي، وقبل بدء الاهتمام بالمعايير العليا والأداء المُحسّن للطلاب كافة. أمّا اليوم، فيجب على المعلمين أن يلعبوا أدواراً جديدة داخل المدرسة، وأن يصبحوا قادرين على تعليم النشء من ذوي الخلفيات المتنوعة، اعتماداً على مخزون كبير من المواد العلمية والمهارات التعليمية".

Preface; <http://www.neafoundation.org/publications/charge/preface.htm>

ويرى مرزانو (Marzano, 2003) أنّ هناك حاجة إلى معلّمين نشطين يرغبون في الانخراط في العديد

من الدورات والبرامج المفيدة؛ مما يسهم في تنمية قدراتهم وتطويرها. ومع ذلك، فهو يعتقد بأن الكثير من الدورات المنتظمة والمبرمجة التي تعقدها العديد من المدارس لمعلميها، لا تعود بالنفع عليهم، كما لا تسهم في إثراء تحصيل الطالب. (Marzano, 2003, p. 65) وعليه، فإن تنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، أو توفير خطة لعمل ذلك، قد لا يكون كافياً للتأثير في قدرة المعلم. فالعناصر النوعية يجب أن تراعى أيضاً في حال تطوير خطة شاملة.

المبادئ الإرشادية

يجب على خطة التطوير المهني التي تتناول حاجات الطلاب الموهوبين والتميزين أن:

- تتسق مع الجهود الأخرى في المقاطعة الخاصة بتنمية المعلمين، بحيث تجعل التغيير المنظم ممكناً وسهل الانضباط (Zmuda, Kullis & Kline, 2004, p. 19).
- تكون جزءاً مكملاً لجهود الإصلاح المستمر المتطور ببطء (Zmuda et. al., 2004, p. 5).
- يجري تصميمها وتنفيذها بالاشتراك مع المدرسين، والمختصين بتربية الموهوبين، والإداريين.
- تحوي أهدافاً بعيدة المدى لبرنامج المدرسة أو المقاطعة، وتضع مخططاً مختصراً لعملية تعرف خطوات مؤقتة ومناسبة، قد تكون ضرورية لتحقيق الأهداف.
- تتضمن محتوى يراه المشاركون "وسيلة ضرورية لتحقيق الغاية المرجوة (Zmuda et al, 2004, p. 19).
- تكون متوافقة مع الاستراتيجيات الموصى بها من الخبراء في تربية الموهوبين وتنمية قدرات المعلمين.
- تجعل تنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية متميزة في تناولها الاختلافات المهمة بين المشاركين.
- تحوي خطة لتقييم فاعلية الأهداف الموضوعية لتنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية.

سمات خطة تنمية مهنية عالية الجودة

لا شك في أن لكل معلم إسهامات وجهود خاصة بالتنمية المهنية؛ إلا أن بعضها كانت أقل من مرضية، ولم تُحدث سوى القليل من التغيير في تفكيرهم أو ممارساتهم. وأحياناً، يحضر المعلمون دورات متميزة في التنمية تُسفر عن تعلم دائم. ويُفسر ليتل (Little, 1993) الأسباب التي تحول دون تحقيق بعض الأنشطة النتائج المرجوة في التغيير بالآتي:

"إن الكثير من برامج تنمية قدرات أعضاء الهيئات التدريسية، أو التدريب في أثناء الخدمة يعكس صورة هزيلة - نوعاً ما - عن المعلمين، والتعليم، وتنمية المعلمين. وبالنظر إلى التعقيدات والدقة والشك الموجود في غرفة الدرس، فغالباً ما يكون أثر التنمية المهنية متواضعاً على نحو لافت للنظر. فهي تتطلب القليل من الجهد العقلي، أو الارتباط العاطفي، وتأخذ فقط بيانات خاصة بتاريخ المعلمين وظروفهم. ومقارنة بالتعقيد والغموض الذي يكتنف أكثر الإصلاحات طموحاً، تبدو التنمية المهنية - في كثير من الأحيان - ضعيفة جداً وهامشية؛ لذا، يجب أن تُبنى هذه التنمية بطرائق تعمق المناقشة، وتتيح المجال لعقد المناظرات، وتُثري العديد من الإمكانيات الكبيرة للعمل." (p. 14).

وعليه، يجب على أيّ خطة تنمية مهنية نوعية أن تستجيب للأسئلة الاستقصائية الآتية في مجالات ثمانية مهمّة، هي:

١. الاتّساق

- إلى أيّ مدى تتّسق التجارب التعلّمية المهنية مع نصّ رسالة المقاطعة، ومع التنمية المهنية للتعليم العامّ؟
- إلى أيّ مدى تتّسق التنمية المهنية مع الكفاءات الأساسية للمعلّمين والإداريين في تربية الموهوبين؟
- إلى أيّ مدى تتناول التنمية المهنية الحاجات التعلّمية للمعلّمين والإداريين العاملين في برنامج تربية الموهوبين؟
- إلى أيّ مدى تتّسق دورات التنمية المهنية، وتكون متتابعة مع بعضها بعضاً قصدًا لتعميق التعلّم المهنيّ؟
- إلى أيّ مدى تتّصل الخبرات التعلّمية المهنية بالمسؤولية المهنية؟

٢. المحتوى

- إلى أيّ مدى تركز النتائج التعلّمية المرغوبة على تحليل صادق للمعرفة السابقة للمشاركين وخبراتهم؟ (المجلس الوطني لتنمية الهيئة التدريسية National Staff Development Council).
- إلى أيّ مدى يعكس المحتوى البحث العلمي المعاصر أو أفضل الممارسات؟
- هل المحتوى مبني على نظرية ما؟
- هل للمحتوى صلة وثيقة بالمشاركين؟

٣. الشمولية

- هل تتّسع فرص التعلّم لحاجات الطلاب في تربية الموهوبين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصفّ الثاني عشر؟
- إلى أيّ مدى تُعنى فرص التعلّم المهني بالنموّ العقلي، والتعلّم الاجتماعي والعاطفي، وحاجات الطلاب الموهوبين للإرشاد؟

٤. طبيعة فرص التعلّم المهنية

- إلى أيّ مدى تُزوّد خبرات التعلّم المهني الممارسين بفرص لبناء معنى (أو مغزى) لتعلّمهم الجديد (محادثات حول موضوع ما، أحاديث بين مجموعات صغيرة للتفكير، التلخيص، التدريب الموجّه)؟
- هل تتمايز التنمية المهنية في اهتمامها بالاختلافات المهمّة بين الممارسين؟
- إلى أيّ مدى تُستعمل أشكال مختلفة لتقديم أنشطة التنمية المهنية والاهتمام بالاختلافات العظيمة بين المعلّمين؟ (انظر شكل ١: ١٤).
- إلى أيّ مدى يُعطى المعلّمون خيارًا بخصوص الأساليب التي يستعملونها للحصول على معلومات جديدة، ولتعميق الفهم، والتدرّب على مهارات جديدة في بيئات مساندة؟

- إلى أي مدى يوجد اتّساق بين أهداف المعلّم الفرد من التنمية المهنية وأهداف البرنامج للتنمية المهنية؟

٥. فرص للمتابعة

- إلى أي مدى توجد فرص منظّمة للتأمّل أو التفكير؟
- ما طبيعة متابعة التعلّم ومداه (مجموعات الأصدقاء المهمين، تخصيص وقت للمشاركة في تخطيط الدروس، تحليل نماذج من عمل الطلاب)؟
- إلى أي مدى توجد فرص لإعطاء دروس خصوصية، ودعم عمل المعلّمين؟
- هل هناك إجراءات لتحسين المهارات، والمشاركة في النجاحات، ومعالجة الهموم، وحلّ مشكلات قضايا جديدة؟
- هل هناك فرص للمربين ليُشركوا الآخرين في خبراتهم بصفتهم مُقدّمين، أو معلّمي دروس خصوصية، أو أصدقاء مهمّين، أو ما إلى ذلك؟

٦. المصادر

- إلى أي مدى جُعِلت المصادر متاحة لتعزيز التنمية المهنية؟
- هل دُمجت طرائق تعلّم عديدة في خطة التنمية المهنية (وسائل عديدة، مقالات مطبوعة، قراءات إضافية، أشرطة مصوّرة)؟

٧. إعداد جدول زمني

- هل أعدّ جدول زمني للفرص التعلّمية بطريقة ما طوال السنة كي يتعرّز التعلّم المهني إلى أقصى حدّ ممكن؟
- إلى أي مدى يُعفى المدرّسون من واجباتهم في أثناء اليوم الدراسي لحضور أنشطة للتنمية المهنية؟

٨. التقويم

- هل تجرى عمليات تقويم لجودة خبرات التعلّم المهني؟
- إلى أي مدى تُستخدم مدخلات عمليات التقويم في تعزيز ممارسات التنمية المهنية؟

_____	مجموعات البحث والدراسة.
_____	ورشات عمل للمجموعة كلها.
_____	تقديم عرض للمؤتمر.
_____	حضور المؤتمر.
_____	مساقات على شبكة الإنترنت.
_____	جلسات بمشاركة الهيئة التدريسية.
_____	التكنولوجيا.
_____	الخلوات.
_____	خبير اجتماعي.
_____	لقاءات في فسحة الغداء.
_____	تبادل المعلمين الزيارات الصفية.
_____	تقديم عروض صفية.
_____	منتديات يوم الجمعة.
_____	نقد الأقران أو الزملاء.
_____	المرشدون في غرفة الدرس.
_____	لجنة المصادر.
_____	البحث العملي.
_____	استعمال نموذج ما لسنوات عدة.
_____	تحليل أعمال الطلاب.
_____	المدرسون الخصوصيون.
_____	الزيارات المدرسية أو الصفية.
_____	دراسات حرّة.
_____	المعاهد والكليات الأكاديمية.
_____	مساقات التخرج الجامعية.

شكل (١: ١٤): أشكال تصاميم للتربية المهنية.

مثال يحتاج إلى تعديل

مذكرة

إلى: أعضاء الهيئة التدريسية كافة في مدرسة إلين سميث (Ellen B. Smith).
 من: المدير الإداري (أو مدير المبنى).
 الموضوع: الدورة القادمة للتدريب في أثناء الخدمة.
 التاريخ: الأول من شهر مارس.

رغبة في تلبية متطلبات المقاطعة والولاية؛ ستعقد مدرستنا دورتها السنوية لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة، الخاصة بتربية الموهوبين والمتفوقين في الحادي عشر من مارس، من الساعة (٣:٣٠ - ٥:٣٠) مساءً. على جميع أعضاء الهيئة التدريسية والهيئات المساندة الحضور، علماً بأنّ الذي سيقدّم الدورة هو الأستاذ بيكر، مختصّ الإثراء في مدرستنا.

إجراءات للتعديل

لا تُحقّق تنمية المعلّمين أهدافها المرجوة من مجرد محاولة واحدة فقط للتدريب في أثناء الخدمة، تُعقد نهاية اليوم الدراسي، وتتناول موضوعات عشوائية. إنّ هذه الأنواع من الفرص التعليمية المهنية لن تكون بالتأكيد كافية لتناول حاجات الطلاب الموهوبين والمتفوّقين؛ لذا، فإنّ المكوّنات النوعية المختصرة في الجزء الخاصّ بسماّت خطة تنمية مهنية مميّزة، والتمييزات الإضافية المقترحة من جاريت (Garet) وزملائه، تُعدّ مهمّة جدًّا للذين يُخطّطون التنمية المهنية. فقد قام جاريت وزملاؤه (Garet, Porter, Desimone, Birman, and Yoon, 2001) بعمل مسح لأكثر من ألف معلّم، ووجدوا أنّ مبادئ تنمية المدرّسين الآتي تفصيلها - إذا ما التزم بها - ستُسهّم في تغيير السلوك التعليمي لممارسيها من المعلّمين.

تلبّ التنمية المهنية دورًا فاعلاً مؤثّرًا إذا كانت:

- تُقدّم شكلًا جديدًا أكثر من شكل التقليدي.
- تدوم طويلاً.
- تضمّ مجموعات من معلّمي المدرسة نفسها.
- توفر فرصًا للتعلّم النشط.
- مترابطة منطقيًا مع إصلاحات وأنشطة أخرى للمعلّمين.
- تركّز على محتوى واستراتيجيات تعليمية معينة.

كيف يستطيع المرء تطوير خطة للنمو المهني؟ قارن فرص التنمية المهنية المتوافرة في مقاطعتك بكلّ من مميّزات التعلّم المهني المثالي الموجودة في الجزء الخاصّ من "سماّت خطة تنمية مهنية عالية الجودة". فمثلاً، إلى أيّ مدى بُنيت خطتك المهنية على البحث المعاصر وأفضل الممارسات؟ أو: إلى أيّ مدى تُوفّر خطتك طرائق عديدة للتعلّم (مطبوعات، أشرطة فيديو، أشكال إلكترونية)؟ فمن ناحية، إذا أظهر تقييمك أنّ تنمية أعضاء هيئتكَ التدريسية نالت تصنيفًا عاليًا على مختلف الصعد، فعليك أن تحافظ على جودة التنمية المهنية الخاصّة بتربية الموهوبين. ومن ناحية أخرى، إذا وجدت أنّ تنمية هذه الهيئة لا ترقى إلى مستوى واحد أو أكثر من معايير الجودة، حدّد جميع المجالات التي تحتاج إلى تعديل، ثمّ أعطِ الأولوية لاهتماماتك. اعمل بانتظام لتعزيز جودة كلّ من العناصر حتى تقتنع بأن لديك برنامجًا فاعلاً لتنمية قدرات المعلّمين والإداريين العاملين في تربية الموهوبين.

المثال المعدّل

فيما يأتي خطة تنمية مهنية جرى تعديلها لدمج مميّزات خطط تنمية المدرّسين عالية الجودة. ولكي تتحقّق من فهمك هذه المميّزات، أظهر عناصر هذه الخطة المعدّلة، ثمّ طبّق هذه المميّزات على خطتك.

مذكّرة*

إلى: أعضاء الهيئة التدريسية كافة في مدرسة ألين سميث (Allen B. Smith).

من: لجنة تحسين المدرسة/ والتنمية المهنية.

الموضوع: مواصلة تعلّمنا.

التاريخ: الخامس والعشرون من شهر فبراير.

* مُرسلة بوساطة البريد الإلكتروني، ونسخة ورقية إلى صناديق بريد أعضاء الهيئة التدريسية.

سواصل هذه السنة تعلمنا المهني حول تطوير طرائق تعلم الطلاب وتحصيلهم. وبالاستجابة إلى التغذية الراجعة المستلمة من المعلمين حول موضوعات التنمية المفضلة لديهم، سنركز على تنوع الطلاب في صفوفنا الدراسية. وسوف يتضمن عملنا المهني الاهتمام ومتابعة الطلاب الذين يعانون صعوبات في أثناء الدراسة، إضافة إلى أولئك الذين يحتاجون إلى تعلم أعلى مستوى. لقد ابتكرنا سلسلة من التجارب المخططة بعناية في التنمية المهنية، المرتكزة على أحدث الأبحاث والممارسات التعليمية. كما ستكون كثير من الجلسات مبنية على أبحاث الدكتورة كارول آن توملنسون (Carol Ann Tomlinson). سنقدم كل شهر عرضاً لأعضاء الهيئة التدريسية كافة يركز على نوع واحد من المتعلمين، علماً بأن هناك نخبة من الاختصاصيين في المدرسة والمقاطعة جاهزون لمساعدتنا على تخطيط الأفكار وتقديمها. يتبع هذا العرض اجتماع لفرق الصفوف أو الدوائر كلها، يُسمح فيه بوقت للمشاركة في نجاحات المعلمين وجهودهم المُصنّية في إشباع حاجات هؤلاء الطلاب. وبعملنا هذا، نأمل أن يستفيد المعلمون من ممارسات بعضهم بعضاً. ودائماً، كما هي العادة، ستكون تعليقاتكم وملاحظاتكم موضع اهتمامنا. كما سنجري عمليات تقييم في نهاية كل جلسة للاستفادة من خبراتكم في تعزيز النتائج السابقة. وفيما يأتي جدول الأعمال الشهري المقترح لاجتماعات التدريب في أثناء الخدمة التي تُعقد هذا الفصل. وكما في السابق، سوف تُنظّم هذه الجلسات في أثناء اليوم الدراسي؛ على أن تُعوض هذه الأيام فيما بعد.

يناير - المتعلمون المتقدمون في دراستهم.

فبراير - الطلاب الذين يعانون صعوبات في التعلم.

مارس - الطلاب من ذوي الإعاقات البسيطة / الحادة.

إبريل - معاينة نماذج من أعمال الطلاب.

مايو - تصميم خطواتنا التالية من أجل المتابعة.

كلما اقتربت جلسة شهرية، استلمتم رزمة من المعلومات حول كل موضوع. وسوف تكون المختارات التي انتُقيت بعناية؛ إما مطبوعة، وإما إلكترونية، وإما مصوّرة.

خطة استراتيجية لصياغة خطة تطوير مهنية

صُمّمت هذه الخطة على افتراض عدم وجود خطة تنمية مهنية للعاملين في تربية الموهوبين. أما المشاركون الذين لديهم خطط جاهزة، فهم مدعوون لتعرفّ أوجه اهتماماتهم.

الهدف: تطوير خطة تنمية مهنية للعاملين في تربية الموهوبين والتميّزين.

الدليل: خطة شاملة للتنمية المهنية تتسق مع بيان رسالة المدرسة، وخطة التنمية المهنية للتعليم العام، والحاجات التعليمية للمعلمين والإداريين، مع التركيز على الكفاءات المتوقعة من معلمي الموهوبين والناغبين كافة.

المهام والجدول الزمني:

ديسمبر

تشكيل لجنة تكون مسؤولة عن تصميم خطة تنمية مهنية فاعلة، وتنفيذها، وتقييمها. ويجب أن يشمل الأعضاء المدعوون مدرّسين في التعليم العام، ومعلّمي تربية الموهوبين، والمدير الإداري (مدير المبنى)، والعاملين في المكتب الرئيس.

يناير - فبراير

الاجتماع بأعضاء اللجنة بعد العمل لمراجعة الآتي:

- بيان رسالة المدرسة الحالية.
- الخطة الحالية للتنمية المهنية للتعليم العام.
- بيان وضع تربية الموهوبين.
- الغايات الموضوعية لبرنامج تربية الموهوبين.

مارس

تحليل نتائج قياس بسيط للحاجات وتطويرها وإدارتها بغية تقييم الكفاءات. ملحوظة: هناك قائمة بالكفاءات في شكل (١٤:٢).

إبريل

مراعياً أهداف برنامج الموهوبين والتميّزين ونتائجها، وبيان الرسالة، وخطة التنمية المهنية، كوّن هدفاً أو اثنين بعيدي المدى للتنمية المهنية، مثل: سيكون العاملون قادرين على توفير خيارات لمنهج متميزة مبنية على المستويات المطلوبة للطلاب الموهوبين والمتفوقين في كلا البرنامجين: النظامي، والخاص بالموهوبين والمتفوقين.

مايو

كوّن لكل هدف بعيد المدى (٣-٢) أهداف قصيرة يمكن قياسها، مثل: سيتمكن معلّم الموهوبين والتميّزين من تطوير دروس متميزة في الدراسات الاجتماعية، في الصفوف (٨ - ٤)، تُعنى بحاجات الطلاب التعليمية، أو سيتمكن معلّم الموهوبين والتميّزين من تطوير دروس متميزة في الرياضيات، من مرحلة الروضة حتى الصف الثالث للعناية بحاجات الطلاب التعليمية الفريدة.

يونيو - أغسطس

ضع سلسلة متصلة من فرص التعلّم التي ستدعم امتلاك المعرفة والمنهجيات المستهدفة. حدّد من الذي سيقوم بالتدريب، ومكان انعقاده، وتاريخه، ومدته. تأكّد من الحصول على أشكال متنوعة من التعلّم والخيارات التعليمية المتميزة، المبنية على المعارف السابقة للممارسين المشاركين. (انظر شكل ١: ١٤).

وقرّ أية مصادر لازمة لدعم التدريب، مثل: الكتب، والأدوات، والمواد السمعية والبصرية. طور ونفذ تقييماً للفرص التعليمية المهنية المرتبطة بعمل المعلمين الناتج من التعلّم المهني، بحيث يشمل:

قوائم شطب بأنواع مختلفة، مثل: عدد طلبات الحصول على خطط دراسية متميزة من معلّمي الصفوف النظامية. تأملات المدرّسين.

سبتمبر - مايو

نَسَّقَ أنشطة التنمية المهنية، ثم طَبَّقَهَا.

يونيو

صنَّفَ بيانات التقييم، ثم حلَّلَهَا مع إشراك المستفيدين كافة فيها. ضَعُ توصيات، ثم عدَّلَ خطة التنمية المهنية كما هو مطلوب.

تتضمن القائمة الأساسية الآتية الكفاءات التي يجب على المختصين في تربية الموهوبين امتلاكها. لم تُصمَّم هذه القائمة لتكون شاملة، أو لاستعراض التباينات الموجودة في قوانين الولايات وأنظمتها المتعلقة باعتماد الشهادات وتصديقها، بل صُمِّمت لمساعدة القادة التربويين المكلفين بتطوير خطط تنمية مهنية للعاملين في تربية الموهوبين. انظر (Landrum, Callahan, & Shaklee, 2001, National Association for Gifted Children, 1994, NAGC & CEC, 2006) انظر الفصل (الثالث عشر) أيضاً.

التعرّف على الموهوبين

١. استخدم أكثر أدوات التقييم استعمالاً في تعرّف هوية الطلاب الموهوبين والمتفوقين، بما فيها تلك الأدوات التي يُحتمل استخدامها في تعرّف هوية المجموعات السكانية المحرومة من الخدمات. تشمل التقييمات الاعتيادية لمجموعات الطلاب كلها: بيانات التقييم المتفرقة لدى الولاية، وتقييمات قياس معامل الذكاء (IQ)، واختبارات القدرات (الشفهية، وغير الشفهية)، والتقييمات المعيارية، واختبارات التحصيل، وتقييمات الصفوف الابتدائية، وتوصيات المعلمين، ومقاييس درجات السلوك، وصفحات البيانات، وترشيحات الزملاء.
٢. اختر أكثر التقييمات ملاءمة للتنوع الديموغرافي السكاني للمجتمع.
٣. حدّد الإجراءات الخاصّة بالتعرّف إلى الطلاب الموهوبين والنابعين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر، ثم طَبَّقَهَا.
٤. افهم سياسات الولاية التي تُنظّم عملية التعرّف إلى الموهوبين، وتقدّم الخدمات لطلاب تربية الموهوبين، ثم أرسلها إلى أية دائرة انتخابية.
٥. اشرح الاتّساق بين تعريف الولاية للموهبة، وطرائق التعرّف إليها، وتعريفها على مستوى المقاطعة، في حال وجود اختلاف بينهما.
٦. استناداً إلى عملية التعرّف، كوّن صفحة بيانات عن تعلّم الطلاب الموهوبين تعطي صورة مركّبة عن اهتماماتهم، وقدراتهم الأكاديمية (القوية منها، والضعيفة)، وطرائق التعلّم المُفضّلة لديهم، وأساليب التعبير المُفضّلة، وحاجاتهم الاجتماعية والعاطفية.

تخطيط البرنامج

٧. ألق نظرة على المنهاج - على مستوى المقاطعة - في المجالات جميعها: المهارات اللغوية، والعلوم، والدراسات الاجتماعية، والرياضيات، واللغة الأجنبية، والفنون المرئية والأدائية.
٨. حدّد أكثر النماذج النظرية والإدارية ملاءمة لتقديم الخدمة للموهوبين.
٩. اكتب غايات البرنامج وأهدافه (انظر الفصل السادس) التي تراعي حاجات الطلاب الموهوبين التعليمية، التي تتسق مع المنهاج على مستوى المقاطعة.

(يتبع)

تتمّة / شكل (٢: ١٤):

١٠. حدّد مجموعة من الوحدات المتسقة الشاملة الموجودة في منهاج طلاب تربية الموهوبين في نموذج مأخوذ من التعليم العام، ثمّ طبّقها وقومها. (انظر الفصل الثامن).
١١. اختر متصل خيارات تسريع وإثراء متسقاً مع الحاجات التعلّمية للطلاب الموهوبين، من مرحلة ما قبل الروضة حتى الصف الثاني عشر، والمنهاج الموضوع للمقاطعة.
١٢. حضّر برنامج التعليم الفردي إذا كان ذلك مطلوباً، بالاتفاق مع الآباء.
١٣. أعدّ ميزانية للبرنامج (انظر إنشاء ميزانية شاملة محكمة لبرنامج تربية الموهوبين وخدماتهم، الفصل العاشر).
١٤. حدّد، ثمّ اشتر مصادراً قيّمة ومهمّة في تربية الموهوبين. (انظر الفصل الحادي عشر).
١٥. خطّط أنشطة متواصلة للطلاب متعلّقة بالتخطيط للتعلّم الجامعي، ثمّ طبّقها. (انظر قائمة المراجع نهاية الفصل التاسع: الخدمات التي تلبي الحاجات العاطفية والاجتماعية للطلاب الموهوبين).

تقويم البرنامج

١٦. خطّط تقويماً للبرنامج ثمّ نفذّه، موزّعاً نتائج التقويم على المستفيدين كافة (انظر الفصل الخامس عشر).

الدفاع عن البرنامج

١٧. نظّم مبادرة للاتصال المستمر. (انظر الفصل الثاني عشر).
١٨. طوّر وادعم حملة تأييد للخطة على المستوى المحلي ومستوى الولاية، متّسقة مع خطة المقاطعة. (انظر الفصل الثامن عشر).

التنمية المهنية

١٩. صمّم، ثمّ طبّق خطة تنمية مهنية للمعلّمين في برنامج تربية الموهوبين، بحيث تتسق مع خطة المقاطعة للتنمية المهنية.
٢٠. طوّر برنامج تنمية مهنية لمعلّمي الصفوف النظامية حول الحاجات التعلّمية لطلاب تربية الموهوبين، ثمّ نفذّه.
٢١. تعاون مع معلّمي الصفوف النظامية لدعم منهاج متمايز للطلاب.

شكل (٢: ١٤): الكفاءات المطلوبة للمختصين في تربية الموهوبين.

نموذج لتخطيط التنمية المهنية

صمّم النموذج التالي لمساعدة المعلّمين على بدء التفكير بتخطيطهم للتنمية المهنية. توجد على الجانب الأيمن منه المهمات المطلوبة لإتمام خطة تنمية مهنية شاملة ودائمة وفاعلة. كما يحوي هذا النموذج أعمدة يمكن استعمالها من أجل إضافة تفصيلات للمهام، وبيان الشخص المسؤول، وتوفير جدول زمني لإتمام المهمة.

نموذج التخطيط للتنمية المهنية.

المهمة	موجز للمهام التي ستنفذ	الشخص المسؤول	جدول الزمني
اعقد اجتماعاً للجنة.			
راجع الوثائق كلّها ذات العلاقة.			
طوّر، ثمّ نفذ قياساً للحاجات.			
كوّن (٢ - ٣) أهداف بعيدة المدى للتنمية المهنية، وأهدافها ذات الصلة.			
ضع سلسلة مستمرة من الفرص المتصلة مهنيّاً.			
وفّر المصادر اللازمة.			
طوّر تقويماً لخطة التنمية المهنية، ثمّ طبّقه.			
عدّل خطة التنمية المهنية.			

نصيحة للممارس المنفرد

تقع مسؤولية تصميم برنامج مميّز للتنمية المهنية على عاتق عدّة أشخاص ضمن نظام المدرسة. أمّا الشخص المسؤول وحده عن البرنامج، فسيجد أنّ الاشتراك مع آخرين مفيد. وسوف يكون البحث عمّن يساعده على تصميم خطة للتنمية المهنية وتطبيقها مفيداً في تعزيز نجاح جهود من هذا النوع. كما سيزيد هذا التعاون من احتمال أن تكون تلك الجهود جزءاً من خطة تنمية مهنية كاملة للمدرسة، وربما التماس المساعدة في تنفيذ هذا العمل.

MUST-READ RESOURCES

- Landrum, M. S., Callahan, C. M., & Shaklee, B. D. (Eds.). (2001). *Aiming for excellence: Gifted program standards*. Washington, DC: National Association for Gifted Children.
- Tomlinson, C. A., & Man, S. D. (2000). *Leadership for differentiating schools and classrooms*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Zmuda, A., Kuklis, R., & Kline, E. (2004). *Transforming schools: Creating a culture of continuous improvement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

WEB RESOURCES

- Schlechty Center for Leadership in School Reform: www.schlechtycenter.org/
- National Staff Development Council. Retrieved August 12, 2005, from www.nsd.org/standards/strategies.cfm.

REFERENCES

- Caret, M., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Education Research Association Journal*, 38(4), 115—145.
- Landrum, M. S., Callahan, C. M., & Shaklee, B. D. (Eds.). (2001). *Aiming for excellence: Gifted program standards*. Washington, DC: National Association for Gifted Children.
- Little, J. W. (1993). Teachers' professional development in a climate of educational reform. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 15(2), 129-151.
- Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- National Association for Gifted Children (1994). *Competencies needed by teachers of gifted and talented students* [position paper]. Washington, DC: Author.
- National Association for Gifted Children & Council for Exceptional Children (2006). *Initial NCATE standards for teacher preparation programs in gifted education*. Washington, DC: Author.

- National Foundation for the Improvement of Education. (1996). *Teachers take charge of their learning: Transforming professional development for student success*. Washington, DC: Author.
- NSDC. (2000). *National Staff Development Council standards: Designs and strategies*. Retrieved August, 12, 2005 from National Staff Development Council Web site: <http://www.nsd.org/standards/strategies.cfm>
- Roy, P., & Hord, S. (2003). *Moving NSDC's staff development standards into practice: Innovation configurations*. Oxford, OH: National Staff Development Council.
- Tomlinson, C. A., & Allan, S. D. (2000). *Leadership for differentiating schools and classrooms*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Zmuda, A., Kuklis, R., & Kline, E. (2004). *Transforming schools: Creating a culture of continuous improvement*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.