

الفصل التاسع

استخدام برامج جديدة

أوردنا في الفصول السابقة اقتراحات عدة لتغيير إجراءات المدرسة لتقليل الفشل المدرسي ، وسنصف في الفصول الثلاثة التالية اجتماعات الفصل التي سبق ذكرها ، كوسيلة لإشراك الطلبة في المناقشات الملائمة ، إذ أنني حين أناقش هذه الأفكار مع مدرسي ومديري المدارس ، كثيرا ما يقال لي ، « إن هذه المقترحات عظيمة ولكننا لا نستطيع ألبتة تطبيقها هنا » فالموقف من تغيير « الأمر الواقع » أقرب ما يكون إلى المستحيل .

ولما كنت أحاول إحداث تغيير ، فأحب أن أبحث سبب انتقال الأفكار في ببطء إلى المدارس ، وقد علق أخيرا الدكتور هـ . توماس جيمس ، عميد مدرسة ستانفورد للتربية على الموقف الذي شغل فيه المشرفون والمتخصصون في الوسائل ، ومستشارو المناهج وغيرهم من الخبراء باقتراحات التغيير بقوله : « ولكن حين يخرج المدرسون من اجتماعاتهم ويغلقون الباب القريب من فصولهم ، تجرى الأمور أقرب ما تكون إلى ما تجرى عليه المدارس منذ عشرات السنن » ، وتؤيد تجربتي المحدودة الملاحظة التي أبدأها العميد جيمس كل التأييد .

وأحب أن أقدم بعض المقترحات على أساس خبرتي في العمل بالمدارس ، يأمل أن ترشد المدارس إلى عمل أكثر من مجرد الخدمة الشفوية ، للحاجة إلى تغيير طرقها التقليدية ، وإحدى هذه العقبات الكبرى في طريق البدء ببرامج جديدة واتخاذ طرق جديدة هي أن التفكير التربوي يجري في مدارس التربية تتبنى للتدريب والبحث مع نظم مدرسية من الدرجة المتوسطة والعليا . ولما كانت هذه النظم تؤدي بوجه عام عملا مرضيا إلى حد ما ، للتربية التقليدية

التي تعتمد على استظهار الحقائق ، فقد ضعف الميل إلى التغيير ، وحيث تكون التربية فاشلة كما هو الحال في المدينة المركزية ، فان محاولة التجديد قليلة ، إذ لا يعمل المحددون في هذه المدارس مدة تكفى لتنفيذ التغيير ، ولأن المدرسين يقاومون التجديد الذي يخشون أن يضاعف من متاعب عملهم ، ويشكو المدرسون من أنهم يعيشون يومهم المدرسي بشق النفس دون أن تزعجهم مقترحات الدخلاء الذين يعتقد المدرسون أنهم لا يعرفون مشكلاتهم بحال من الأحوال ، ومن ثمة ، ففي الضواحي ، حيث يستظهر الأطفال الحقائق ولا يلحون بالشكوى من عدم الملاعبة ، لا يرغب المدرسون في تحريك الزورق ومحاولة طرق جديدة ، وحيث تكون التربية فاشلة يرهق المدرسون بالعمل ولا يتشجعون على محاولة أى شىء جديد ، وإذا كانت التربية كثيفة كما هي في المدينة المركزية ، لحطم الآباء الجدران بشكواهم ، وإذا كانت التربية ناجحة كالترية في الضواحي كما تبدو لنا ، لكان اهتمامنا أقل مما هو الآن ، ولا يشكو الآباء في المدينة المركزية لسببين : لأنهم لا يستطيعون مقارنة فشل أطفالهم بتجربة مدرسية ناجحة مروا هم بها ، ومعظمهم فشل في المدرسة ؛ وليس لهم تنظيم سياسى أو سلطة سياسية .

إن حالة الكتابة التي تغشى التربية في المدينة المركزية ، والتي يعرفها المربون بصورة أوضح مما يعرفها الطلبة والآباء ، منحتنى فرصة العمل في المدارس ، ومنحتنى الفرصة بالمثل لمعرفة المشكلات الخطيرة الخاصة باعادة تأهيل لفتيات للعمل في مدرسة «متورا» إذ أن فرص إظهار الأفكار الجديدة واستخدامها ليست في متناول اليد دائماً ، ومن ثمة فان البقعة اللامعة الوحيدة في فشل التربية بالمدرسة المركزية ، هي أن الحاجة إلى التغيير واضحة أمام المدرسين والمدرين المفكرين ، وكذلك بدأ الآباء والطلبة يرون نفس الحاجة ، فالتقدم التربوى قلما يأتي من الضواحي الراضية ، بل يأتي من المدينة ، أو يحتمل ألا يأتي ألبتة .

ما هي المشكلات التي يواجهها أى شخص يحاول حمل المدرسين على

استخدام أفكار جديدة وبرنامج جديد؟ بالرغم من أن المدرسين يواجهون بفشل خطير في المدينة المركزية ، وفشل ضخم في الضواحي ، فانهم يشعرون مع ذلك أنهم مهددون بأى شخص يقترح تغييرات أساسية في طرق التدريس أو في المنهاج المدرسى ؛ ومن الصعب وصف الجو الذى أجده في معظم المدارس أول الأمر ، إنه يبدو جو تسليم « بالأمر الواقع » بالرغم من بعض الامتعاض من التطبيقات الحالية والعداء لأى شخص يدافع عن التغيير . وتمتد كراهية التغيير ، لا إلى التطبيقات التى يوافق عليها القسم وحسب ، بل إلى أولئك الذين لا يوافقون .

ويعبر المديرون عن نفس الموقف بدرجة أقل ، فهم يلومون المدرسين والآباء على عجزهم عن تغيير البرامج ، ويلوم الآباء بالمثل المديرين والمدرسين على عدم بدء التغييرات ، وإذن فنحن أمام دائرة تامة يلوم فيها المديرون المدرسين والآباء ، ويلوم الآباء المدرسين والمديرين .

ويكمن وراء مقاومة التغيير موقف عام يحتمل أنه حدث نتيجة لجو التقديرات والفشل الذى يسيطر على كل من الطلبة والمدرسين . ويشكل هذا الموقف حاجزاً يحول دون التغيير ، وقد ذكرناه في الفصل الثامن بوصفه موقفاً يؤدي إلى ضعف التدريس . ولما كان كل شخص بالمدرسة منشغل البال كثيراً بالفشل والتقديرات ، المدرسون يخشون أن يكتشف أى شيء يفعلونه ثم ينتقد (ويعطى تقدير فاشل) كخطوة غير موفقة اتخذها رئيسهم ، أو نتيجة شكوى أحد الآباء الساخطين إلى الرئيس ، فالمدرسون يتجنبون إحداث تغييرات حتى لا يعتبرهم أى شخص فاشلين إذا لم يكن البرنامج الجديد محكماً .

والخوف من التغيير أقل بين المديرين منه بين المدرسين ، وهو أقل أيضاً بين المدرسين الأكفاء الذين يساعدهم مديرون حاذقون ، وحتى حين توجد رغبة محددة للتغيير لدى كل من المدرسين والمديرين ، تكون العقبة

الأساسية لاستعمال الأفكار الجديدة هي حاجة المدرسين إلى الثقة في التأيد الإداري ، فيجب أن يجعل المديرين مدى التغييرات المقترحة ومضمونها واضحا ، وأن يمنحوا المدرسين المؤازرة القوية المستمرة ، لأن المذكرات والمناقشات القصيرة لا تكفي .

وبالرغم من أنه من المستحب أن يأتي التغيير نتيجة حاجة القسم ، فإنا لا نستطيع الاعتماد على أى مجموعة واحدة لمعرفة كل ما يمكن أن تدعو إليه الحاجة . وبرنامج مجموعة القراءة المتجانسة التي نوقشت في الفصل السابق مثال للتغيير الذي اقترحه المدرسون ، وقد تطور النظام نتيجة لسلسلة من مناقشات القسم حول صعوبة تدريس القراءة ، وسرعان ما استخدم المدرسون البرنامج الجديد غير مكتفين ببرنامج القراءة كما وجد ، ومن ناحية أخرى ، فإن اجتماعات الفصل التي نوقشت في الفصول الثلاثة التالية من هذا الكتاب ، كان يصعب أن تبدأ ، لأن المدرسين لا يستطيعون إدراك قيمة هذا البرنامج الجديد قبل أن يحاولوا تطبيقه ؛ ولما كانت تجربتهم الشخصية قليلة في المناقشات العميقة ، فانهم يشعرون أن استعدادهم لقيادة فصولهم غير كاف ، وحوافهم من الفشل يميلون إلى مقاومة بدء مناقشة الفصل . ومما يدعو إلى الدهشة أن المقاومة الكبرى كانت تتجه نحو وضع تلاميذ الفصل على شكل دائرة وهو وضع ضروري للمناقشة الناجحة ، واعترفت المعلمات ، الواحدة تلو الأخرى ، ممن يشتكين من فشل محاولتهن في إدارة اجتماع الفصل ، أنهن لم يرتبن فصولهن في شكل حلقة المناقشة . فالمعلمة تحاول استخدام ترتيب آخر ، أو تحاول الالتزام بالترتيب المؤلف للمقاعد أى في صفوف ، وهذا يشكل عقبة في طريق المناقشة الناجحة يتعذر التغلب عليها تقريبا . ويقاوم المدرسون مقترحاتي برغم تصريحاتي المتكررة بأنني لم أعقد ألبنة اجتماعاً ناجحاً حين لا يكون الفصل على شكل دائرة . وقال لي بعض الرؤساء بصراحة أن بعض المدرسين سوف لا يشكلون فصولهم على شكل دائرة ، ويوضح رفض تنفيذ مثل هذا الإجراء الذي يبدو آليا ، ولا يحتاج

إلى أكثر من ٩٠ ثانية من وقت الفصل في المرة الأولى ، ثم أقل من هذا بعد ذلك ، سبب مقاومة التغيير حين يكون المدرسون غير متأكدين من إجراء تعليمي جديد ؛ وأنا لا أوضح الآن طريقة إدارة الاجتماع وحسب ، بل طريقة وضع الفصل في شكل دائري ، ويرضيني النجاح والارتياح اللذان يلاقهما المدرسون الذين يتبعون هذا وغيره من الاقتراحات في إدارة اجتماعات الفصل .

وإذن ، فعير بداية للتغيير ، أن يكون نتيجة لاجتماع المدرسين معاً لحل المشكلات . ويجب على المدرسين أنفسهم الارتباط بالحاجة إلى التغييرات والرغبة في إيجاد برامج جديدة . ويجب أن يعلموا في صبر ومثابرة كيف يستخدمون أية تغييرات مقترحة ، وبالإضافة إلى مساعدتهم في استخدام أفكارهم الخاصة ، يجب أن ينظموا في مجموعات للمناقشة ، لأن أي نظام جديد يراد له النجاح ، يستلزم من المدرسين أنفسهم ، الاعتقاد بأهميته . وتسبب حاجة المدرسين إلى الملاءمة ، فشل كثير من الطرق الجديدة ، و « الرياضة الحديثة » مثال ممتاز لطريقة جديدة لا يفهمها المدرسون ، ويغلب أن يدرسوها تدریساً ضعيفاً ، لأنهم يرتابون في قيمتها .

يحتاج الأمر هنا إلى توضيح موجز لمستولية بدء التغيير ، فالمدرسون كجموعه يجب أن تكون لديهم الفرصة لحمل مقترحاتهم إلى القسم لمناقشتها ولبدء إجراء التغييرات ، ويجب السماح لهم ، وعلى مسئوليتهم ، بإجراء تغييرات محرومة مثل هجر كتب المطالعة المدرسية ، وبسط منهاج للمطالعة تستخدم فيه مكتبة المنزل ، وثروة المدرسة من المراجع . ويجب عرض نتائج هذه الوسائل على القسم . ومع ذلك فإن المدرسين لا يمكن أن يكونوا مسئولين عن جميع التغييرات ، ولا يلتزمون بالموافقة على كل تغيير تقترحه الإدارة ، فاجتماع الفصل مثلاً يجب ألا تحدث مطلقاً إذا كان إدخالها متروكاً للمدرسين ولحلهم ، وعقد اجتماعات الفصل من اقتراحات المديرين التي

يتعين على المدرسين الموافقة عليها ، ثم يساعدون على استخدامها ، وموافقة المدرسين على مثل هذا التغيير ضرورى ، ولا يستطيع المدير إجبار قسمه على إدارة اجتماعات فصل رغم إرادتهم .

هناك بعض تغييرات كبرى مثل التخلي عن التقارير المدرسية التي تحمل التقديرات ، فهذه يمكن أن تنشأ وتنفذ بواسطة أمر إدارى على وجه مرض . وقد اشتركت أخيرا فى إزالة أو تعديل تقارير مدرسية فى مدارس عدة ، وفى إحدى المدارس ، حين صدر الأمر من الرئيس بعدم استخدام تقارير مدرسية ، أخذ المدرسون بطريقة جديدة لإبلاغ الآباء ، فاتفق على عقد مؤتمرات مع الآباء ، ومن ناحية أخرى ، حين طلبنا من القسم بمدرسة أخرى أن يقدم توصية بوسيلة أفضل من التقارير المدرسية التي تحمل تقديرات ا ، ب ، ج ، د ، و ، حدث جدل كثير بحيث أصبح من المتعذر استخدام أية وسيلة جديدة للتقدير . وتختلف التقديرات عن بدء اجتماعات الفصل فى أن التقديرات يمكن إزالتها إداريا ؛ ومع أن تعاون القسم مفيد فى تنفيذ كل التغييرات ، فانه أساسى فقط عند إضافة شئ جديد ، أما إزالة عادات تقليدية مثل التقديرات فتنحتاج إلى إدارة قوية وحسب مع إفساح الفرصة للمدرسين لكي يعملوا على إيجاد بديل .

إن بداية التغيير فى معظم المدارس أمر سعب ، لأن أحد مستلزمات التغيير - أن يكون لدى المدرسات الوقت للاجتماع كجموعة - غير مستكمل ، فالمدرسات بحاجة إلى وقت لمناقشة الطرق الجديدة وتطويرها وإقرارها ، والنظر فى الإيضاحات وتلقى التوصيات المتكررة. وبدلا من وجود جماعة قسم متماسكة لحل المشكلات ؛ فان كل الأقسام تتكون من مدرسات يعملن وحدهن فى فصولهن ، وتبذل كل منهن قصارى جهدها ، مع قليل من المعلومات أو الفهم لما تفعله المدرسات الأخريات فى المدرسة . وبالرغم من أن كل مدرسة تعمل لبلوغ هذا الهدف ، الذى هو هدف

غامض - وإن كان الناس يتشككون فيه - وهو رفع تلاميذها إلى مستوى الصف ، فان قليلا من المدرسات يفكرن في طريقة تعليم التلاميذ قبل أن يأتوا إلى كل صف ، أو كيف سيدرسون عندما ينتقلون إلى الصف التالى . إن جميع المدارس بحاجة إلى عقد اجتماعات مستقلة للقسم لإنشاء فلسفة تربوية للمدرسة ، وبمجرد الاتفاق على فلسفة وافية بالغرض ، يجب أن تنفذ باستخدام طرق جديدة ، ووسائل فنية جديدة حيث تعجز الطرق والوسائل القديمة عن أداء عملها . وتختلف المدارس ، لا من حيث معظم أعمالها ، ولكن من حيث جميع القوى التى تعمل على تحسين السلوك البشرى خلال ذلك الوقت القليل ، أو خلال وقت الفراغ المخصص لاجتماعات هيئة المدرسين . وما لم يتمكن المدرسون من الاجتماع معا ، وأن يعملوا كلجنة مع الرئيس ومع رؤساء مجلس الصف الابتدائى لتطوير البرامج لحل المشكلات التربوية ، فلن يحدث هناك جديد ؛ وإننى لأتردد فى كتابة الجملة السابقة لأن عدداً كبيراً جداً من القراء كانت لهم تجارب سيئة مع اللجان التى تضيع الوقت وتنجز القليل ، فما لم تعط اللجان المدرسية أماراسمياً لتنفيذ توصياتها ، فان اللجان أيضا سوف لا تكون ذات معنى .

والاتصال بين المدرسين فى الوقت الحاضر محدود جداً فى المدرسة العادية ، حتى أن عدداً قليلاً منهم من يستطيع فى أى وقت رؤية مدرس آخر وهو يدرس ، والشعور بروح المجموعة قليل ، وكل مدرسة تهتم فى الغالب بمشكلاتها الخاصة وحدها . فكلما استطعنا تحطيم هذا الحائط من العزلة بحيث يستطيع كل منهم رؤية الآخر وهو يدرس ، ويستطيع كل منهم التعلم من الآخر ، فان هذه تكون أحسن طريقة للتربية . وهناك مثال رائع للمدرسة التى يساعد فيها المدرسون بعضهم بعضاً وهى مدرسة « بيرشنج » التى ناقشناها فى الفصل الخامس عشر .

من أكثر الطرق إزعاجاً لإدارة اجتماع للمربين ، أن تطلب منهم مناقشة فلسفتهم التربوية ، وأن تكتب النقاط التى تعرض على السبورة أثناء سير

المناقشة ، ولقد استعملت هذا الإجراء أخيراً مع مجموعة من مديري المدرس الأولية الذين كشفوا عن قائمة ممتازة من الأهداف التربوية بعد أن لاقوا بعض المشقة في بادئ الأمر ، ومن بينها معظم الأفكار التي قدمناها في الفصول السابقة من هذا الكتاب ، بما في ذلك ما يتعلق بالتفكير والطفل كفرد ، وبالتربية الملائمة ، ونجاح جميع الطلبة . وعندما بلغ عمر المناقشة ساعة ، رفع أحد الرؤساء الذين لم يسبق لهم الكلام يده وقال إن المجموعة قدمت قائمة مدهشة ، وإن كل البنود التي قدمت في القائمة لم تحدث في مدرسة . وبعد ضحكات عصبية كان هناك اتفاق غير واف ولكن صادق ، على أن التربية في مدارسهم كانت تحتوي على استظهار للحقائق ، وحاجة إلى المشاركة ، وفشل أكثر مما تحتوي من الفلسفة المكتوبة على السبورة ، فكان من اليسر آنئذ الوصول إلى اتفاق على أنه يجب علينا أن نكشف لأنفسنا ، أو من الآخرين عيوب برامجنا ، ثم نغطي بعد ذلك الفجوة بين ما نعتقد أنه تربية حسنة ، وبين ما نمارسه بالفعل ، وهذه الثغرة لا تعطي ، لا لأن الرؤساء والمدرسين ليس لديهم الوقت للاجتماع لمناقشة مشكلاتهم التربوية في جو يسوده الاستطلاع الصادق المتحرر من الضغط ، ولكل لأن المدرس أيضاً مجرد أفكار غامضة عما يجب أن يفعلوه .

عندما أتحدث إلى المجتمعين بالمدرسة بل إلى جميع الأنظمة ، بما فيها مجلس الإدارة والرؤساء الكبار ، كما قالت أخيراً فولرتون Fullerton بكاليفورنيا : أجد أنهم يتقبلون الأفكار التي عرضتها هنا ، وحيثما تكون الأنظمة المدرسية راغبة ، كما كانت فولرتون راغبة ، في غلق المدرسة لمدة يوم ، لكي يستطيع كل واحد سماع أفكار جديدة ، ثم يضع بعد ذلك خططاً للتنفيذ والمتابعة ، فانه يمكن عمل الشيء الكثير ، ولكن لا يجب وحسب غلق المدرسة ليوم أو يومين في العام لعرض الأفكار الخارجية ، ولكن التنفيذ يكون ناجحاً كل النجاح حين تكون اجتماعات القسم محددة المواعيد كجزء من الأسبوع المدرسي في وقت الدراسة . ولما كان المدرسون لا يعملون بعد

وقت الدراسة إلى العمل وقتاً إضافياً ، كما لا يميل غيرهم ، فان الكراهية التي تنبئ على عقد اجتماعات بعد وقت الدراسة تجعل نجاح البرامج الجديدة أمراً مستحيلاً ، ويمكن كسب وقت لاجتماعات القسم باستخدام أدنى حد من اليوم المدرسي مرة في الأسبوع (ومعظم الولايات لديها حد أدنى من الوقت وهو عادة أربع ساعات ونصف تقريباً ، ويجب على التلاميذ قضاءها بالمدرسة لكي تستطيع الحصول على اعتماد مالي من الولاية ، يضاف إلى هذا أن معظم المدارس تطلب من المدرسين قضاء سبع ساعات على الأقل بالمدرسة ، فيمكن أن يوفر الفرق وقتاً لاجتماعات القسم ، وحينئذ تكون هناك ساعتان تتيحان للقسم الاجتماع وتطوير جميع الطرق المدرسية لتنفيذ الفلسفة التي يضعونها) . وقد ظهر من خلال الاجتماعات التي عقدتها مع القسم كثير من الطرق التربوية الجديدة التي تستخدم في المدارس التي أعمل فيها مثل خطة مجموعة القراءة المتجانسة المذكورة في الفصل السابق .

إن التجديد الأساسي الذي أدخلته في المدارس العامة والذي يقوم على أساس عملي بمدرسة «فتورا» هو اجتماع الفصل ، ولم يفكر المدرسون في بادئ الأمر في أن اجتماعات الفصل تختلف اختلافاً كبيراً عما كان يقوم به فعلاً عدد كبير منهم ؛ وقد اقتضى الأمر عدة اجتماعات وتوضيحات لأبين الفروق الهامة بين طريقتي وطريقة المدرسة القياسية لكل فصل (سنتين الفروق بين اجتماعات الفصل واجتماعات الفصل العادية في الفصول الثلاثة التالية) . ولقد مكنتني الشروح المتكررة للأقسام برمتها ، وللمجموعات المدرسين على السواء في داخل المدرسة من إقناع المدرسين بقيمة اجتماعات الفصل ، وما لم يكن المدرسون قد استطاعوا أن يتلقوا معي لما بدأنا مطلقاً ، فاذا ما بدأ المدرسون في استخدام اجتماعات الفصل ، فلا بد لهم من التعزيز المتكرر من خلال مناقشة نجاحهم في هذه الوسيلة الفنية الجديدة . وبعد أن يبدأ عدد قليل من المدرسين عقد اجتماعات للفصل تقوم على أساس ما تعلموه من المناقشات والشروح ، يتشجع مدرسون آخرون على البدء لكي تصبح

الاجتماعات هي الطريقة المدرسية الكلية تقريبا ، ويكون لدى الأطفال حينئذ فرصة للإسهام في اجتماعات الفصل خلال سنوات الدراسة . ويقدر المدرسون اجتماعات الفصل عندما يرون الأطفال يتعلمون التفكير والإصغاء إلى الآخرين وحل المشكلات ويتأملون المسائل العقلية .

لا يكفي وحسب أن تعطى المدرسين الوقت ليتقابلوا معاً ، فالم تكن الاجتماعات محكمة التخطيط ، فسيحدث رد فعل عام ضد اجتماع المدرسين في وقت الدراسة ، وما لم تشاهد نتائج إيجابية ، تظهر كنتيجة للاجتماعات ، فان المدرسين سيتعرضون للمهاجمة بتهمة تبديد الوقت . ويمكن أن تكون فصول الكلية التي تدار في المدرسة العامة ، نوعاً من الاجتماع المنتج للمدرسين ؛ وتشرك هذه الفصول المدرسين في عمل مباشر مع التلاميذ في دراستهم . ويحمل كثير من المدرسين شهادات مؤقتة ويحتاجون إلى مقررات من الكلية للحصول على اعتماد قانوني ، ويأخذ معظمهم دراسات في كلية محلية ذات صلة ضعيفة بحاجتهم الحقيقية لرفع مستوى تدريسهم في حجرة الدراسة عن طريق تحسينهم للطرق الفنية القديمة ، وتعلم طرق جديدة . والمدرسون الذين يحضرون فصولاً بالمدارس ويحتاجون إلى وحدات من برنامج الكلية ، يحصلون على نقاط تؤدي إلى زيادة في المرتب ، وهو إجراء معمول به في مدارس لوس انجلس (ونظم مدرسية أخرى كثيرة) ، وأقوم أنا بتدريس مقرر ، بعد وقت المدرسة ، بمدرسة الشارع الخامس والسبعين التي ترعاها كلية «مونت سانت ماري» . وكانت قائمة تسجيل المدرسين كبيرة (نحو نصف هيئة القسم) لأن المدرسين مهتمون بالموضوع ومناقشات الفصل ، وإذا عقد الفصل في وقت الدراسة كختام للحد الأدنى لليوم المدرسي فلربما يقرب عدد الذين يسجلون أنفسهم قريباً من مائة في المائة . ولم أكن أكلف المدرسة شيئاً ، لأن مرتبي تدفعه مونت سانت ماري . وتستفيد الكلية بارسالها إلى الفصل ، طلبة منتظمين يتعلمون من مزاياهم الشخصية في المدرسة بمدرسين مدربين ، فاجتماعات القسم وفصول الكلية بالمدارس يمكن أن تؤدي إلى مساعدة حقيقية لتحسين مدارسنا .