

استخدام إطار التدريس عبر التسلسل المهني

من أهم سمات الإطار المستخدم في التدريس هو فائدته للتربويين على اختلاف أدوارهم معلمين كانوا أم مديرين أم مديرين للمدارس والإدارات المدرسية. وبالإضافة لذلك تشمل فائدة الإطار التدريسي كل مراحل التعليم ابتداءً بالمرحلة التحضيرية مروراً بكل المراحل التالية والتي يتم فيها صقل المهارات والمعرفة التي تؤهل المعلم كأحد أبرز المعلمين. يوضح هذا الفصل الاستخدام الأفضل للإطار لإعداد المعلم، وتعيينه، ومراقبته وتشجيعه، وتدريبه وتنميته المهنية. يحتوي الملحق (أ) على الأشكال المختلفة المشار لها في الفصول التالية.

إعداد المعلم

يواجه المسؤولون عن إعداد المعلمين تحدياً رهيباً وهو محاولة إعداد طلابهم (معلمو المستقبل) من أجل ممارسة مهنة معقدة على أن يتم ذلك في مدة وجيزة، حتى وإن طالت هذه المدة لخمس سنوات أو امتدت لتشمل برنامجاً للماجستير. لذا يجب أن

تكون برامج إعداد المعلمين، مثل "التعليم على جميع المراحل" برامج ذات هدف محدد ومنظمة من حيث جودة المخرجات. فيجب أن يحدد البرنامج بشكل واضح ما يتوقع أن يعرفه الخريجون وما يستطيعون القيام به وكيفية التحقق من إنجاز الأهداف المرجوة. ولقد وجد هؤلاء المسؤولون أن الإطار التدريسي يعد نظام بناء جيد لبرامجهم. فلو أسفر ذلك الإطار عن تعليم جيد فلنا أن نسأل: هل علمنا المرشحين للعمل بالتدريس تلك المهارات الواردة في الإطار؟ هل هم على دراية بتلك الأفكار؟، هل يمكنهم تصميم المواقف التعليمية التي تضمن مشاركة وتفاعل الطلاب في الدرس؟

وبالطبع، يمكن أن يؤثر إطار التدريس على الجوانب العديدة لبرنامج الإعداد بما فيها عروض الفصل التعليمية والخبرات الفعلية للطلاب (تعليم الطلاب، وملاحظاتهم عن مدرسي الفصول وبذلك يمكن أن يساعد الإطار في التأكد من استعداد جميع الخريجين للنجاح كمعلمين مميزين، كما يمكنه المساعدة في توثيق مهاراتهم.

المحتوى المنهجي

يجب أن يتضمن المحتوى المنهجي للبرنامج المقدم للمعلمين تحت التدريب على مجموعة كبيرة من الموضوعات ووجهات النظر. فيجب أن يكون لدى المعلمين حديثي العهد بتلك المهنة دراية ووعي كبير بتاريخ التعليم ورسالته، ورؤيته الواسعة ومكانته في المجتمع الديمقراطي وتطور دور التعليم عبر التاريخ. وعلى الرغم من ذلك توجد العديد من الجوانب التي لم يتطرق إليها الإطار التدريسي مع أنها تشكل أساس ممارسات القرن الحادي والعشرين. فالنظريات والمعرفة المكتسبة من تطبيق النظريات عبر الوقت هي أساس الممارسة الحالية كتلك المقولة الشهيرة "لا شيء يرتقى للواقع العملي أكثر من نظرية جيدة".

وبالإضافة إلى ذلك، فلا بد أن يلتحق المعلمون بمجال التدريس وهم على أهبة الاستعداد لمواجهة التحديات العملية للحياة العملية اليومية داخل الفصل الدراسي والتي تم وصفها بشكل تفصيلي في كتاب " دعم الممارسة المهنية: إطار للتدريس دانيلسون 2006 - Danielson " وربما تبدو تلك التحديات محيرة ومربكة لمن يدخل ذلك المجال لذا فمن الضروري أن تساعد تلك البرامج المعلمين على الأقل في النجاح بمهنتهم، ولذا يجب أن تدمج بالمهارات العملية جنباً إلى جنب مع الجوانب النظرية.

والسؤال التالي هو: كيف يمكن لبرامج الإعداد التأكد من اكتساب الطلاب المعلومات والمهارات اللازمة للنجاح بذلك المجال؟ وهنا تكمن أهمية الإطار حيث يمكن للقائمين على إعداد الطالب المعلم أن يعقدوا عروضاً للتدقيق في فصول البرنامج والتي تتعامل مباشرة مع الممارسة للتأكد من أن المناهج الدراسية للبرامج المختلفة تشمل على الجوانب المذكورة في إطار التدريس. كما يتم التأكد من فهم الطلاب للمعارف الأساسية خلال مرحلة اختيار المقرر المنهجي والعروض العملية.

ومن خلال عقد جلسات الاستماع سوف يتضح أن كل العناصر الموجودة في المناهج الدراسية ذات أهمية كبيرة بالنسبة لذلك الإطار. وبالفعل، فإن الكثير من مناهج ومقررات إدارة الفصل أو طرق التعليم متعددة المستويات والنظم تشمل الموضوعات الموضحة في المجال (١): التخطيط والإعداد، المجال (٢): بيئة الفصل، المجال (٣): التعليمات. ويتضمن برنامج الإعداد أيضاً مهارات التواصل مع أولياء الأمور، وربما تُعد المعلمين أيضاً - على الأقل - لبعض أوجه المجال رقم (٤): المسؤوليات المهنية. وفي كثير من برامج الإعداد يتم تصميم المناهج لمناقشة أحد الجوانب المحددة من إطار التدريس - مثلاً - المحتوى والتقنيات التعليمية في الأنظمة (مكون ١-أ)، وكيفية بناء برامج فرعية ذات إجراءات مرنة (مكون ج-٢) وكيفية خلق اتجاه متمركز حول الطالب هدفه ضبط الطلاب (مكون د-٢).

بالإضافة إلى ذلك، فإن الموضوعات المشتركة والموضحة في الفصل الثالث لـ "دعم الممارسات المهنية: كإطار للتدريس" يمكنها تقديم رؤية أخرى غاية في الأهمية والتي يمكن من خلالها الإطلاع على برامج إعداد المعلم مثل:

- المساواة.

- التوقعات العالية.

- الكفاءات الثقافية.

- الملاءمة التنموية.

- الاهتمام بالطلاب كأفراد - خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة.

- الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا.

- تحمل الطالب للمسؤولية.

وفي الواقع، يمكن للعديد من الموضوعات إثراء المناهج التعليمية من خلال التركيز على: التطور العاطفي والمعرفي، تأثير الاختلافات الثقافية على تحديات التخطيط، المفاضلة بين احتياجات الطلاب المختلفة. استخدام التقنية في التدريس والتخطيط. وتوفر تلك الرؤية منظوراً مهماً للدور الفعلي للتدريس في مختلف الأوضاع والبيئات، وتصميم التعليم، ومشاركة الطلاب في التعلم، و تقييم عمل الطالب وما يشابهه... إلخ الشكل (أ): يمثل "جلسات إعداد المعلم" لاختبار البرامج التحضيرية لإعداد المعلم وبيان ما إذا كانت هناك بعض الفجوات في تصميم البرنامج والتي يجب ملؤها بالإضافة أو المراجعة.

الممارسة الإكلينيكية

يكتسب المعلمون تحت التدريب خبراتهم الأولية الأساسية من خلال التدريب والوقت الذي يقضونه في الفصل - مستخدمين المهارات والمعلومات المكتسبة من خلال عملهم بالبرنامج التعليمي. بداية، يلاحظ المعلمون الجدد غيرهم من ذوي الخبرة ويراقبون أفعالهم ثم ينتقلون إلى تطبيق ذلك بأنفسهم بطريقتهم الخاصة.

ملاحظة ذوي الخبرة من المعلمين

حيث تكمن الخبرة الميدانية الأولى للمعلمين تحت التدريب في متابعة غيرهم من ذوي الخبرة من خلال اختلاف وتنوع في الأماكن. ومع ذلك، فإن لم يبذل هؤلاء المعلمون الجهد المطلوب فسببدو ملاحظاتهم الأولى بشكل غير مرتب. ولذا كل ما يطلب منهم هو ملاحظة المعلمين المتمرسين وتلخيص ملاحظاتهم.

ويوفر إطار التدريس هيكلًا لهذه الملاحظات. حيث يوفر الفرصة للمعلمين تحت التدريب لمعرفة مجالات وعناصر ذلك الإطار، الطريقة المثلى لفهمها بشكل أكثر تعمقًا من مجرد الملاحظة للمعلمين ذوي الخبرة. فليس المقصود رؤية مكونات الإطار فحسب، ولكن أيضاً رؤية الدليل الموضح لكيفية إدارة المعلم وتنفيذه تلك الخطوات.

الشكل (ب) تدوين الملاحظات الإكلينيكية: قد يتم اللجوء لتلك الطريقة لتوثيق مثل هذه الملاحظات. حيث يندرج بها جميع المجالات وما تحتويه من مكونات تمت ملاحظتها داخل الفصل مع تلخيص النقاط الأساسية لكل منها. ومن ثم توفير ملاحظات المعلمين تحت التدريب لكل من العناصر التي تمت ملاحظتها داخل الفصل لكل ما يقوله أو يفعله المعلم، وكل ما يقوله أو يفعله الطلاب، أو كيفية تنظيم الحجرة. وبالطبع، قد لا يرى المعلم أي دليل على الإطلاق لذا يجب ترك تلك الخانة فارغة.

وعند العودة للفصول الجامعية، يمكن للمعلمين تحت التدريب مناقشة التقنيات التي لاحظوها أثناء ممارستهم داخل الفصل. ويمكنهم مقارنة الملاحظات، فمثلاً: كيف يؤسس المعلمون على اختلافهم جوانب الاحترام داخل الفصل؟، أو الوسائل المتبعة لتشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في المناقشة؟، وبذلك يستطيع هؤلاء المعلمون من خلال تلك الملاحظات ومناقشتها مع الأساتذة والزملاء تحقيق أقصى استفادة من وقتهم داخل المدرسة لبناء حصيلتهم المهنية الخاصة والتي سيقومون باستخدامها لاحقاً.

المقابلة الشخصية للمعلمين ذوي الخبرة

تعد تلك النقطة مصدراً مهماً آخر للمعلومات بالنسبة للمعلمين في مرحلة التدريب. ف رؤية المعلم المتمرس وملاحظه أفعاله أثناء الأداء تختلف عن مناقشته أو سؤاله عن: كيفية تخطيطه للدروس، وكيفية التأكد من تفاعل جميع الطلاب أو تشجيعهم على تحمل مسؤولية التعليم.

فمهارات التدريس المتقدمة ليست بذات الوضوح للملاحظ غير الخبير. فمن الممكن أن يلاحظ المعلم تحت التدريب استجابة الطلاب الجيدة إذا طلب منهم المعلم تشكيل مجموعات للبدء في نشاط ما، ولكن كيف يعدهم لذلك؟ وكيف يعلمهم ذلك بشكل منظم؟ فذلك ما يبدو للعين غير المتمرسه شبيهاً بالسحر، كما لو كان ذلك الفصل يدير نفسه بمرونة وسلاسة.

ولكن من خلال المقابلة الشخصية مع هذا المعلم يمكن لمن هم تحت التدريب إزاحة الستار للكشف عن طريقة تفكيره والقدرة على فهم كيفية الوصول لمثل ذلك النظام.

الشكل (ج) - تعد مرحلة المقابلة الشخصية للمعلم الخبير: نقطة بداية لتلك الحوارات المهمة لتعلم تقنيات ومناهج المعلم الخبير. في هذه الحوارات يعبر المعلم عن

تفكيره الكامن وراء اتخاذ القرارات بشأن تلك الممارسات وبالرد على الأسئلة يكشف أن التدريس عبارة عن سلسلة من الأحكام الهادفة والمتعمدة التي تتأثر بجوانب عدة للسياق. (انظر الملحق أ حيث يقدم نسختين للشكل ج) حيث تشرح النسخة المفصلة مكونات الإطار، إذ تم تصميم كل سؤال لمساعدة "المعلم تحت التدريب" على التركيز في الحوار أثناء التدريب.

تعليم الطالب

حينما يبدأ المعلمون الجدد ممارسة التدريس للطلاب بأنفسهم، يجد كل منهم أن إطار التدريس بالفعل أداة ذات قيمة كبيرة سواءً للتقييم الذاتي أو للملاحظات غير الرسمية والتي يسجلها أحد الزملاء المتعاونين. وبالنسبة لتقييم المعلم، يعد الشكل (د) أكثر الأشكال مناسبة: حيث يطلب من المعلمين (الطلاب) أن يفكروا في أحد الدروس التي قاموا بتدريسها في ضوء مكونات المجال (١، ٢، ٣) لإطار التدريس. وبالطبع قد لا يوجد دليل على بعض المكونات في هذا الدرس.

ويجب أن يعي كل من المعلمين الجدد ومعاونيهم، ومشرفيهم التوقعات المتعلقة من تدريب هؤلاء المعلمين. وكما أوضح كتاب "دعم الممارسات المهنية: إطار التدريس" فإن العناوين الرئيسية تعبر عن مستويات الأداء التدريسي وليس مستوى المعلم نفسه. وبالمثل، فإنها تعكس معرفة المعلم وخبرته بالنظم المختلفة والطلاب ذوي الأعمار المتفاوتة. فالأداء غير المرضي يمثل ممارسة ذات مستوى أقل من المطلوب والتي تقتضي "تجنب وقوع الضرر". إلا أن الضرر متحقق والبيئة فوضوية بسبب الأداء الضعيف. في حين يعكس الأداء "الأساسي" الأداء المثالي للمعلمين الجدد بالمهنة أو القائمين فعلياً بعمل كل شيء للمرة الأولى.

لذا فإن المستوى الأساسي للأداء يعكس الأداء المثالي للطلاب المعلمين أو المعلمين الجدد بالسنة الأولى أو الثانية من الممارسة. فالمعلم الذي يحاول اكتساب الخبرة للمرة الأولى ربما يعاني من أن مستوى أدائه غير متناسق. وربما لا يملك خطة بديلة. وربما لا يعرف ما التعديلات المطلوب تنفيذها في بعض جزئيات الدرس أثناء تدريسه. فالتدريس المحترف والمميز من سمات المعلمين ذوي الخبرة، الذين لديهم أسلوبهم المميز، فهم يعملون على مشاركة الطلاب لهم في المستويات التعليمية المتقدمة، وهؤلاء الطلاب قادرون على تحمل مسؤولية نجاح الفصل. وعليه نجد أن الأداء المتميز يعكس المستوى الرفيع للتدريس وهو مستوى نادراً ما يصل إليه المعلم الجديد.

وبينما يتحمل المعلم (الطالب) مسؤولية الفصل، يكون لدى المعلم المساعد الفرصة لملاحظة الأداء بشكل غير رسمي مع كتابة التعليقات اللازمة. أما الشكل (هـ) " الملاحظات غير الرسمية للفصل " فيقدم وسيلة ملائمة لجمع النتائج المتعلقة بالملاحظات المتعددة. وهي تشمل عنصرين بالمجال ١ (أ) الذي يظهر محتوى المعرفة وعلم أصول التعليم، (ب) الذي يوضح معرفة الطلاب). لكن المجال (١) يستخدم بدرجة كبيرة في الفصل بالإضافة للمؤتمرات. كما تم شمول جميع عناصر المجالين (٢، ٣) والتي تم توضيحها بشكل منتظم من خلال ملاحظة قاعة الدرس، ومع ذلك، فمن المحتمل بأي درس وخاصة الدروس الموجزة أن يظهر فقط بعضاً من تلك المكونات.

وأثناء استخدام الشكل (هـ) يقوم المعلم المساعد في كل مرة يلاحظ بها المعلمين الجدد (الطلاب) بتدوين تاريخ اليوم والمفهوم المراد طرحه في الصفحة الأولى. ثم يسجل دليل المكونات المختلفة للتدريس في الخانة الموجودة أسفل المكون المناسب له. وإذا ساعدت الأدلة الموجودة في تحديد مستوى معين من الأداء - عند ذلك يمكنهم إبراز ذلك المستوى بتظليله. ثم تأتي مرحلة التعديل بالإشارة لكل ملاحظة غير رسمية بالتظليل بلون مختلف. بعد ذلك يمكن ملاحظة زيادة مهارة المعلم بشكل واضح على مدى عدة أشهر من الملاحظة غير الرسمية.

ولو نظرنا للواقع العملي لكل البرامج فسنرى قيام المشرفين من الجامعة بزيارة المعلمين الطلاب ومتابعة أحد الدروس بشكل كامل مع تنظيم المؤتمر التخطيطي والمؤتمر التأملي. وفي بعض البرامج يُطلب من المعلمين المساعدين إجراء ملاحظات رسمية للمعلمين (الطلاب) حيث تساهم في تقييمهم. وفي كلتا الحالتين لا بد أن يتم تدريب الملاحظين الجامعيين أو المعلمين المساعدين بشكل كاف من أجل هذا الدور، مما يمكنهم من إبداء آراء وأحكام ثابتة مستندة على دليل الممارسة.

حيث إن إكمال تعليم الطلاب بشكل ناجح هو أمر غاية في الأهمية للطلاب. لذا فمن الضروري أن يكون القائمون على التحكيم والتقييم ذوي كفاءة لإتمامه بشكل جيد. هذه الكفاءة تعتمد على مبدأ التدريب لجوانب متعددة: التدريب على الإطار التدريسي، وعلى مهارات الملاحظة، وجمع وتفسير الأدلة. ويتم تقديم مثل هذا التدريب بشكل نموذجي من خلال برنامج الجامعة، كما يمكن أن تقوم به إحدى الإدارات المدرسية لتدريب مديريها ومشرفيها ومعلميها.

وربما يلجأ المعلمون والمشرفون إلى الاستفادة من قسم الملاحظات الموجود بالشكل (و): "ملاحظات الفصل الرسمية" لتسجيل الملاحظات أثناء الحصة. كما تسهم عملية استخدام العمود الأيسر لتدوين وقت الحدث الذي يسمح بتحليل الدرس لاحقاً من أجل قضايا السرعة والاتزان. ثم بعد انتهاء الدرس، لا بد أن يقوم كل من المشرفين أو المعلمين معاونين بأخذ المواد التي تمت ملاحظتها في الاعتبار، وتحديد عناصر التدريس المذكورة بالإطار والتي تم اعتبارها أثناء إلقاء الدروس. من الدرس ويقرون إطار التدريس الذي يقدمه كل واحد منهم. وتتم كتابة رقم العنصر (مثل ١أ، ٣ب) في العمود الأيمن.

وربما يقوم الملاحظ بعدها بتحليل الملاحظات طبقاً للمكونات الموجودة في إطار التدريس، باستخدام الشكل (ي): خلاصة الملاحظات الرسمية". و كما هو الحال مع الملاحظات غير الرسمية (الشكل هـ). فلا بد أن يكتب الملاحظ دليل كل مكون من مكونات الإطار في الخانة الواقعة أسفل عنوان المكون ومن ثم يحدد مستوى الأداء وقد يعد ذلك تدريباً مكثفاً إذا ما قام المعلم الطالب هو الآخر بتأمل الدرس وذلك باستخدام الشكل (د): "تأمل المعلم الدرس". فعندما يقارن المعلم والمشرف ما لديهما من تصورات متعلقة بالدرس، تصبح المناقشة أكثر ثراءً، كما يمكن عزل سمات التدريس التي تتسم بالضعف ويجب تقويتها. ونجد أن المواد المدرجة في الصفحة الأخيرة من الشكل (ي): "نقاط الضعف والقوة" يمكن إكمالها بشكل أفضل إذا ما تم التعاون بين الطرفين. من هنا نجد أن استمارة الملاحظة توفر هيكلًا للملاحظة والتعليق، وتقييم تقدم المعلم.

وبالطبع، فقد تحتاج آليات الملاحظة إلى بعض التعديلات الطفيفة لتعكس عمل المعلم الطالب، فهو ليس المعلم الأساس وإنما يكمن دوره في الملاحظة وتحمل مسؤولية الفصل الخاص بأحد المعلمين المتدربين (الذي قام بوضع الأسس والنظم الرئيسية ومعايير سلوك الطلاب، وأنماط التفاعل فيما بينهم) بشكل تدريجي. بل قد تمثل نوعية تصميم الدرس أو التعديلات الخاصة ببعض الطلاب العمل المشترك بين المعلم الطالب والمعلم المعاون.

لكن مع تلك التحفظات، نجد أن آليات الملاحظة ذات قيمة كبيرة جداً في تنظيم كل من ملاحظات المشرفين والمعلمين المعاونين عن المعلم الطالب وأنظمة المقابلات التي تكون أساس الحوار قبل وبعد الملاحظة وذلك لزيادة متابعة الممارسة لأقصى حد ممكن. انظر الشكل (٣، ١) لمجموعة من الاستمارات والأشكال المفيدة لبرنامج إعداد المعلم.

- استمارة (أ): فحص إعداد المعلم: تستخدمها المؤسسات في التدريب لفحص البرامج وتقرير الحاجة للإضافة أو المراجعة.
- استمارة (ب): الملاحظات الإكلينيكية يستخدمها المعلمون تحت التدريب عند ملاحظة المعلمين الخبراء.
- استمارة (ج): مقابلة المعلم: تستخدم في المقابلة بين المعلمين الخبراء والمعلمين الطلاب.
- استمارة (د): تأمل درس المعلم: تستخدم في التدريب لتحليل المعلمين ممارستهم .
- استمارة (هـ): ملاحظات الصف غير الرسمية يستخدمها المعلم المتعاون في التعليق.
- استمارة (و): ملاحظة الفصل الرسمية يستخدمها المعلم المتعاون أو مشرفو الجامعة في مؤتمرات التخطيط أو الملاحظة، أو المؤتمرات التأملية. أو عرض الأفكار.
- استمارة (ي): ملخص للملاحظة الرسمية للمعلم المتعاون أو مشرفي الجامعة لاستخدامها في المؤتمرات التأملية لإعطاء التعليق على الملاحظة الرسمية.

الشكل (٣،١). استمارات إعداد المعلم.

التوظيف والتعيين

إن التحدي الذي يواجه المدارس والإدارات التعليمية في تعيين المعلمين الجدد هو حاجتهم للتأكد من أنهم اتخذوا القرار المناسب، وأن المعلم الذي تم تعيينه لن يتفوق فقط داخل الفصل مع الطلاب، ولكنه سيسهم كذلك في المجتمع المهني للمدرسة. ويبدو التحدي كبيراً فليس بالإمكان الاتصال بأصحاب العمل السابقين أو الحصول على لقاءات سابقة مع الطلاب في الفصل لأن المعلمين حديثي العهد بالمهنة، وليس لهم خبرات سابقة. لكن حتى مع تلك التحديات، يمكن أن يقدم إطار التدريس معايير لعملية الاختيار غير الممكنة في حالة عدم استخدامه، كما يؤكد على تطبيق التعريف الثابت للتعليم الجيد على جميع المرشحين لجعل الممارسة أكثر شفافية وأقل محاباة.

المهم أن تركز قرارات التعيين على آراء كل من المعلمين والمديرين على حد سواء. فالمعلمون مدركون للقضايا التي تواجه مدرستهم (من جميع الأقسام والفرق في تلك المدارس). لذا فهم على دراية بالمهارات التي يجب توافرها في الزملاء الجدد المتوقع تعيينهم. لذا نجد أن عملية اختيار معلم جديد يجب أن تشمل مشاركة هؤلاء المعلمين والمديرين على حد سواء أو على الأقل يجب أن يسهموا في المرحلة الأخيرة.

فالتصميم الجيد لعملية التعيين والتوظيف يجعل القرارات قائمة على الأدلة المستمدة من المصادر المختلفة مثل: دليل مأخوذ من عدة مصادر: مراجعة السير الذاتية، المقابلة الشخصية للمرشحين، ملاحظة التدريس الفعلي، فحص شريط فيديو (لمعلم خبير)، ومراجعة الوسائل اليدوية (مثل: وثائق التخطيط، والنشرات الأسبوعية) وسوف تتم مناقشة كل منها على حدة في الأقسام التالية.

مراجعة السير الذاتية

تقدم السير الذاتية الوصف الوظيفي للمناصب الشاغرة مثل معلم ابتدائي أو معلم ثانوي للرياضيات. فهي تلخص المناصب السابقة للمعلم والمسؤوليات المهمة لكل منصب، الفئة الطلابية التي تم التعامل معها، والمميزات المهمة لتلك المجتمعات. بالإضافة إلى ذلك، يضيف معظم المعلمين بعض الأنشطة غير التدريسية التي يشاركون فيها مثل: الخدمة في المدرسة، أو المشاركة في لجان المنطقة، أو الإشراف على النشاط الطلابي، وربما يمتد للتواصل مع الآباء أو العمل ببعض الأنشطة التجارية. وبالطبع لن يكون لدى المرشحين الجدد أماكن تدريس سابقة للعمل لكتابتها في السيرة الذاتية الخاصة بهم. على الرغم من احتمال عملهم في مواقع مثل مدرب سباحة أو مستشار في معسكر. أما المعلمين الذين كانوا جزءاً من برنامج إعداد المعلم التقليدي فيكونون قادرين على تضمين تفاصيل بارزة عن ذلك البرنامج في ملخصاتهم. ويشمل ذلك الدروس التي درسوها. لكن المعلمين الذين يدخلون المهنة من خلال طريق آخر بديل لا تتسنى لهم مثل هذه التفاصيل على أية حال. سيكون المرشحون قادرين على عرض بديل مترابط، ذي خبرة مثل العمل مع الشباب كرئيس كشافة أو مدرب مصارعة، أو معلم في دار عبادة (في التعليم الديني). فالمرشحون البداء أكبر سناً من المرشحين التقليديين. ولهم خبرات حياتية مهمة مثل الأبوة أو العمل في منظمة.

وعند مراجعة تلك الملخصات يجب أن يأخذ التربويون في اعتبارهم المهارات التي يبحثون عنها وكيفية اكتسابها. غالباً ما يكون قراءة تلك الملخصات هو المستوى الأول لفحص المرشحين لكن يجب أن لا يتشبث أصحاب هذا الدور بوجهة نظر صارمة لما هو مقبول.

المقابلات

تعد المقابلات الشخصية مع المرشحين شيئاً مهماً من حيث تأسيس العلاقات الشخصية مع المرشحين وتحديد مدى ملاءمة المرشح للمنصب وثقافة المدرسة. وأعتقد أن مفهوم كون التدريس نشاطاً إدراكياً معقداً وكذا مفهوم اتخاذ المعلمين مئات القرارات (تبعاً لحسابات الباحثين) كل يوم أصبحت مقبولة الآن لحد كبير. لذا، فليس من الكافي أن نلاحظ عمل المعلمين، لكن من المهم أيضاً فهم تفكيرهم الكامن وراء القرارات المتخذة. فالمقابلات الشخصية تعتبر نافذة إلى تفكير المعلمين حيث تمكنهم من توضيح تفكيرهم وسبب اتخاذهم القرار. ومن الضروري أيضاً تقنين عملية المقابلة حتى يستطيع المحاور الحصول على ردود وإجابات لنفس الأسئلة الموجهة لجميع المرشحين. وبالطبع سيكون لكل مدرسة أو إدارة تعليمية أسئلتها الخاصة الموضوعية للمرشحين والتي تعكس خلفية معينة. ولكن إذا ما رغب التربويون في الحصول على إجابات للأسئلة التي تتعلق بإطار التدريس، فسوف يجدون ذلك في الاستمارة (ج): "المقابلة الشخصية للمعلمين" فقد صممت هذه الأسئلة للتعرف على مهارة المرشحين وخبرتهم فيما يتعلق بمكونات إطار التدريس. وقد تتم ملاحظة بعض هذه المكونات التي تتعلق بالنظم وإجراءات الملاحظة داخل الفصل أو على شريط فيديو، إلا أن المقابلة الشخصية توضح رؤية المعلم عن تلك النظم، وتمكنه من وصف التقنيات المستخدمة مثلاً في تشجيع مشاركة الطلاب في تأسيسها.

الملاحظة

تعد الملاحظة المباشرة لمهارة المعلم مع الطلاب سمة مهمة لتحديد ملاءمة المرشح للمنصب. يمكن أن يتحدث العديد من المعلمين عن تعليمهم بأسلوب جذاب مثل: الخيال والممارسة المركزة على الطالب لكن الوصف الفعلي قد يختلف تماماً عما يظهره هؤلاء المعلمون عند التفاعل مع الطلاب أو عند تدريس الدرس، فالملاحظة الفعلية فقط هي التي تمكننا من اتخاذ قرار التعيين بناءً على مهارة المرشح الحقيقية. ويمكن التعرف على مهارة المعلم في التعامل مع الطالب في ثلاث طرق:

- أن يُلقي المرشح درساً لمجموعة من الطلاب (طلاب لم يقابلهم المرشحون من قبل) أثناء إحدى الحصص الدراسية الشاغرة.
- إرسال مراقب لمراقبة سلوك المرشح عند إلقاء الدرس على طلابه وداخل فصله الخاص.
- أن يطلب من المرشح تقديم شريط فيديو لطريقة إلقائه أحد الدروس التعليمية على طلابه وداخل فصله الخاص.

وفي الواقع فكلتا الطريقتين الأولى والثانية لها ميزات وعيوب، فإلقاء درس على طلاب لم يشاهدتهم المعلم من قبل هو أمر غير واقعي، فلم يتسن للمعلم أن يكون علاقة مع هؤلاء الطلاب ولم يتسن لهم كذلك إظهار السلوك الحقيقي أمام ذلك المعلم. فربما يستعرضون الأسلوب المثالي لذلك. ومع ذلك، تقدم هذه الطريقة دليلاً حياً دون حاجة المراقب للسفر لمدرسة المرشح. أما بالنسبة للمرشحين غير العاملين (الجدد) قد تكون هذه هي الطريقة الوحيدة لرؤيتهم يعملون. فإرسال المراقب للمكان الذي يعمل فيه المعلم هو خير دليل على مهارته، فعندها يكون الوضع ذا مصداقية عالية المستوى، حيث نرى المعلم مع طلاب يألفونه ويألفون منهجه في العمل. وبالطبع، فإن كل أوجه قصور الملاحظات الرسمية والمستخدمة في التقييم واردة

الحدوث عند استخدام تلك الطريقة أيضاً حيث يمكن للمعلم أن يقدم عرضاً جيداً يظهر مهاراته بشكل مبالغ به، وعلى الجانب الآخر قد يتم إلقاء الدرس بدقة شديدة دون انحراف عن الخطة الموضوعية دون أن تكون هناك فرصة لاختبار رد فعل المعلم على الأحداث غير المتوقعة. وبالنسبة للطريقة الأخيرة وهي تقديم المرشحين شريط فيديو لطريقة تدريسهم فلها أيضاً العديد من المساوئ: أولها، قد تكون جودة الشريط سيئة، خاصة إذا كان المعلم عديم الخبرة بآلة الفيديو. فلو كانت عدسة الكاميرا في مواجهة الشباك مثلاً فلن تكون الصورة ذات جودة مقبولة. ثانيها، لو لم يتخذ المعلم العناية الكافية فلن يظهر صوت الطلاب بوضوح والمعلم أيضاً. أخيراً، يمكن أن يقطع المعلم الأجزاء التي تعطي انطباعاً غير مقبول من الشريط.

لكن على الرغم من مساوئ تلك الطريقة، إلا أنها ذات ميزة مهمة في عملية الاختيار والانتقاء أولاً، يمكن أن يرى العديد ممن يراه كل المراقبين ذلك الشريط أكثر من مرة. ثانياً، قد يستخدم الشريط في المقابلة والتعليق على النقاط المهمة به. حيث يطلب من المعلم توضيح كيفية بناء الدرس على خبرات تعلم سابقة أو توضيح سمات الطلاب الفردية، وبمعنى آخر، فإن ذلك الشريط يعد مادة خام لفهم ممارسة المعلم.

كما يمكن أن يستخدم المحاورون آليات المراقبة، كما توضحه استمارة (و، ي) لتنظيم ملاحظاتهم المتعلقة إما من عينة بأحد الدروس التي قام المرشح بإلقائها وإما بشريط الفيديو المقدم. وتوفر الاستمارة (و): " الملاحظات الرسمية داخل الفصل" نموذجاً لتدوين الملاحظات مع وجود خانة في العمود الأيسر للإشارة إلى وقت الأحداث المختلفة. ثم يقوم المحاور بإعطاء رمز لكل بند في الملاحظات للإشارة إلى كل مكون من مكونات إطار التدريس المختلفة ثم يكتب تلك المكونات في العمود الأيمن. ثم يتعين نقل دليل كل ممارسة لكل من المكونات إلى القسم المناسب لها في الاستمارة (ي) ملخص الملاحظات الرسمية " والذي يُفسر بمستويات الأداء.

ويسمح استخدام مثل هذه الآليات بثبات واتساق الملاحظات المختلفة للعديد من الأفراد، كما يسمح ببناء القرارات المتخذة تبعاً على دلائل دقيقة من الممارسة، وبالطبع، إذا تم إلقاء الدرس أمام مجموعة جديدة من الطلاب بالنسبة للمرشح، فلا بد أن يتم وضع ذلك في الاعتبار عند قياس مستويات الأداء.

فحص المواد التعليمية

إن من أكثر الوسائل توضيحاً لمهارة المعلم هو بالطبع عمله مع الطلاب داخل الفصل. لكن التعليم يتضمن أشياء أخرى وراء كواليس ذلك الفصل مثل: إعداد الدرس، والوحدات التعليمية بالإضافة إلى مناقشة ومحاوره المعلم خاصة مع وجود عينات لأعمال الطلاب التي تثير العديد من موضوعات المناقشة وتكشف لنا الكثير عن طريقة تفكير هذا المعلم. بالإضافة إلى أنشطة المعلم الأخرى التي لا تتم من خلال الفصل (مثل التواصل مع أولياء الأمور، والعمل مع الزملاء). وحتى يتمكن التربويون من اتخاذ القرارات الحكيمة بشأن مهارات المعلم المستقبلية، لا بد من رؤية الدليل على تلك المهام التي لا تتم داخل الفصل.

ويمكن أن يكون مفهوم تكوين وجمع المذكرات المهنية تجربة ثمينة للمعلمين الجدد. ولتقرير ما يمكن إضافته لتلك المذكرات فلا بد من جمع الوسائل اليدوية، ومقارنة المداخل المحتملة، واختيار أفضل الممارسات. فهذه عملية مهمة بالنسبة للشخص الذي يؤديها حيث تتطلب المزيد من التفكير والتركيز ومهارة اتخاذ القرارات بالإضافة للملكة الحكم على الجودة. أما بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة المتقدمين للوظيفة الجديدة فقد يسهم توثيقهم لممارستهم خارج حدود الفصل في تأمل تلك الممارسات وإيجاد أفكار جديدة للتدريس.

وقد لا يكون مفهوم تجميع المواد التعليمية تجربة جديدة للمعلمين، فأثناء برامج إعداد المعلم يقوم الطلاب بجمع وتصنيف العديد من المذكرات الموسعة الخاصة بمدخلهم التدريسية بجانب استخدامها في تقديم أنفسهم لأصحاب العمل، وتشمل صور الطلاب في قاعات الدروس وشهادات تقدير من الطلاب والمعلمين الزملاء. وعند التفكير في مرشح لمهنة التدريس يجب أن يكون للمدرسة أو الإدارة التعليمية هدف محدد. فالكثرة لا تدل على الأفضلية وقد تمثل المذكرات التي يتم تجميعها كجزء من برنامج إعداد المعلم أكثر مما هو مطلوب (وأحياناً أكثر مما هو مرغوب به) من قبل مسؤولي إجراء المقابلات الشخصية، ومنها ما قد يصل لحد الإسراف. لكن من الممكن أن يضع ذلك الفريق بعض الخطوط الإرشادية لمساعدة المرشحين عند تقديم طلبات الالتحاق بتلك الوظيفة. فعند سؤال المعلمين الجدد عما يودون تقديمه يجب أن يكون القرار محكوماً بثلاثة مبادئ: ١ / يجب ألا يكون الطلب مبالغ فيه أو يتطلب الكثير من الوقت لتحضيره. ٢ / يجب أن تكون المواد التعليمية معقولة، فلا هي مبالغ فيها بحيث يتوقع أن من أعدها معلم ذو خبرة جيدة أو ضعيفة فيكون من أعدها مازال طالباً. ٣ / أن يتم اختيار المواد التعليمية لتقديمها للجنة الاختيار كدليل على ممارسة المعلم.

لذا يجب أن تتضمن تلك المواد التعليمية التي تطلب من المعلم الجديد و المرشح للوظيفة ما يلي :

- خطة لوحدة كاملة مع تقييمها.
- خطة لدرس مع أسئلة عن أنظمة التخطيط المستمدة من الاستمارة (و) مع إجاباتها بالكتابة .
- المواد التعليمية وتشمل عمل الطالب إذا تم استخدامها فعلاً من قبل الطلاب .

أما المرشحون ذوو الخبرة في مدارس أو إدارات مدرسية أخرى يمكنهم جمع تلك المواد التعليمية بناءً على التدريس الفعلي حيث يعكس اختيارهم للوثائق مدى خبرتهم ويمكن أن تشمل على الوسائل الموضحة لما يلي:

- تحليل عمل الطالب باستخدام الوسائل التعليمية.
- التواصل مع أولياء الأمور.
- المشاركة في المجتمع المهني.
- المشاركة في تطور المهنة.

ومن الضروري أن ندرك أنه على الرغم من الأهمية الكبيرة للمواد التعليمية في عملية التعيين والتوظيف، حيث تمكن المرشح من إبراز مهارته في مكونات عدة من الإطار، إلا أن المناقشات التي تدور حول هذه الوسائل تعد جزءاً مهماً من عملية التعيين تلك. فالأسئلة وموضوعات المناقشة تحث المعلم على التأمل وتمده بأساس الحوار الذي يكشف طبيعة تفكيره بشأن ممارساته. (يحتوي الملحق ب على إرشادات لإعداد تلك الوسائل).

إشارة إلى المعلم حديث التعيين

تزود بعض المدارس المعلمين حديثي التعيين بكتيبات دعم الممارسات المهنية في إطار التدريس. وتعد هذه البادرة إعلاناً عن تقييم هذه المدارس والإدارات التعليمية للتدريس الجيد. فمثل هذا الفعل يعلن للموظفين الجدد أن التدريس الجيد هو الأولوية العليا وأن الإدارة المدرسية قد كرست له فكرياً عميقاً.

وتشير عملية استخدام هذا الإطار في عمليات تعيين المعلمين الجدد إلى وضوح تعريف الإدارة المدرسية للتدريس الجيد كما تشكل أساس العناصر الأخرى في سياسة الموارد البشرية التابعة لتلك الإدارات مثل الرقابة والاستقراء، والتنمية المهنية، وتقييم المعلم.

انظر الشكل (٣،٢) الموضح لقائمة من الاستثمارات التي يمكن الاعتماد عليها.

استمارة (ج)	المقابلة الشخصية للمعلمين: تعيين مسؤول لإجراء مقابلة مع المرشحين.
استمارة (و)	ملاحظات الفصل الرسمية: يستخدمها القائمون على التعيين في مراقبة الدروس المؤدات بشكل مباشر أو المسجلة على شريط فيديو.
استمارة (ي)	ملخص الملاحظة الرسمية: يستخدمها القائمون على التعيين في تحليل نقاط قوة الدرس لدى المرشح.

الشكل(٣.٢). أشكال استمارات تعيين المعلمين الجدد.

نظام المراقبة والاستقراء

يدرك معظم التربويين أن تعلم كيفية التدريس يمتد للعديد من الأعوام وبصرف النظر عن نوع برنامج إعداد المعلم ومدى جودته، فلا يمكن تعلم المهارات المهمة حتى يتحول المعلم من معلم مبتدئ إلى معلم متميز. علاوة على ذلك فمهارات التدريس تتحسن شيئاً فشيئاً من خلال الممارسة والاعتیاد على الجو المدرسي. فالتدريس هو المهنة الوحيدة التي لا تبنى على الحرفية. ففي مجال الطب يوجد هذا المبدأ أثناء فترة الامتياز أو التخصص، وملاحو الخطوط الجوية لا يسمح لهم بالإقلاع بشكل منفرد إلا بعد إقلاعهم مع آخرين ذوي خبرة ومهارة عالية، كذا المهندسون والمحاسبون وجميع المهن الأخرى فلا يسمح لأحد منهم أن يبدأ العمل إلا تحت إشراف ومعاونة أفراد ذوي خبرة جيدة في هذا العمل، فلا يمكن أن يترك الفرد المستجد لينجح أو ليفرق، فلا بد من التأكد من إجادته لعمله قبل البدء فيه بمفرده. وبعبارة أخرى، يحظى الأفراد في المهن الأخرى غير التعليمية بقدر كاف من التدريب لتأكيد نجاحهم في المهنة وبخاصة إذا كانوا مستجدين.

ولكن للأسف، فقد ظلت مهنة التدريس كما هي، يقوم الخبير بها بنفس مهام المستجد، إلا أن الأمر يتطلب الكثير من الجهد والمثابرة من المستجد. فبدلاً من أن يُدرس لصف واحد، نجده ملزماً بالعديد من التحضيرات الكثيرة للدرس. كما أنه يقابل أكثر الطلاب تحدياً في المدرسة. وعلاوة على ذلك، فالمعلمون الجدد يقومون بكل شيء لأول مرة كما أنه نادراً ما تتم الأحداث داخل الفصل بشكل كامل وفقاً للخطة

الموضوعة حتى بالنسبة لذوي الخبرة ولكنه بينما يمتلك المعلمون الخبراء ذلك المخزون الوفير والوعي الشديد بما يمكن توقعه، نجد المستجدين بحاجة في كثير من الأحيان لعمل تعديلات على الرغم من عدم إعدادهم لخطة بديلة. وبالطبع، فكل هذا يضيف إلى حاجة تعلم كيفية التدريس الصحيح، مما يجعل توفير المراقبين شيئاً ثميناً.

ومن العجيب لحد ما رؤية ارتفاع معدلات الإنهاك والتعب التي يصل إليها المعلم مما يؤدي إلى إصابته بخيبة أمل بالإضافة إلى عدم الاستقرار داخل المدرسة.

لذا يجب أن ندرك أن مراقبة المعلم هي إحدى المسؤوليات المهمة التي تقع على كاهل المدرسة والمنطقة والإدارة التعليمية. فنتيجة البرامج المصممة جيداً تبدو فعالة مثل وصول معدل الحفاظ على المعلمين الجدد الذين تدعمهم مراكز المعلم الجديد New Teacher في مدينة سانتا كروز Santa Cruz بولاية كاليفورنيا وصل إلى ٩٥٪، حيث تعمل مثل هذه البرامج على الدمج بين الدعم العملي (كيفية إيجاد المواد والإمدادات، وكيفية عقد مؤتمر لأولياء الأمور) و التقييم الشكلي للمعلمين الجدد بواسطة المراقبين والتعليقات الخاصة بالتدريس كما تشرك تلك البرامج المعلمين الجدد في التقييم الذاتي، وتأمل الممارسة، والحوارات المهنية، وغيرها من الأنشطة التي تساهم في التعلم المهني.

وتتملك الكثير من المدارس برامج المراقبة لبعض الوقت كما أنها تلجأ للاستعانة بالمعلمين المتمرسين لمساعدة المعلمين الجدد في التعرف على الأنظمة الجديدة والتجول فيما بينها لطلب الإمدادات والوصول إلى المصادر المهنية...إلخ. كما أنهم يساعدون المعلمين الجدد على فهم ثقافة المدرسة وبعض الأشياء الأخرى مثل: المدرسة الليلية، ومؤتمرات الآباء.

لكن بالرغم من احتواء تلك البرامج الرقابية التقليدية على الدعم العاطفي المطلوب للمعلمين الجدد إلا أنه نادراً ما تتخطى المسألة علاقة الزمالة، فهم ليسوا سوى رفقاء في المهنة. ويقدر أهمية ذلك الدعم، إلا أنه غير كافٍ: فالاطلاع على ثقافة المدرسة، ونظام المدرسة الليلية، ومؤتمر الآباء يُعد شيئاً هاماً، ولكن المهارات

المطلوبة لبناء مثل هذه المجالات لا يقل عنها أهمية، لذا فالمعلمين الجدد بحاجة لبعض الإرشادات حول كيفية إدارة مؤتمر الآباء بصرف النظر عن ثقافة مدرسة بعينها. فالمعلمون الجدد مازالوا بصدد تحسين مهاراتهم مما يتطلب تدريباً مبنياً على التعليم. استفادة المعلمين الجدد من المعلمين الخبراء

من بين الأنشطة المهمة للمعلمين المبتدئين مقابلتهم المعلمين الأكثر خبرة بشكل شخصي، حيث يمكنهم إلقاء نظرة أعمق داخل عقليات هؤلاء المتمرسين والإطلاع على طريقة تفكيرهم التي تسهم في تشكيل الفصول الخاصة بهم. يمكن استخدام أسئلة الاستمارة "ج"، المقابلة الشخصية للمعلمين لبناء مثل هذه الحوارات والتي تدار بشكل أفضل بعد المدرسة، بحيث لا يشغل المعلم بالإجابة عن أسئلة الطلاب أو يشغل بجمع المواد الخاصة بالفصل الذي أو شك على البدء.

كما يمكن أن يستفيد المعلمون الجدد من مشاهدة المعلمين الخبراء، وبعد ذلك، يكمن الدليل على تخطيط المعلمين وإعدادهم في كيفية استخدام مهاراتهم في العمل مع الطلاب. فملاحظات المعلمين الخبراء هي ملاحظات منتجة إذا تم تركيزها في نواحي محددة من الممارسة مثل تنظيم الفصل وإدارة المناقشات التي يشارك فيها الطلاب بشكل كبير. وقد تكون الاستمارة (ب) "الملاحظة الإكلينيكية" ذات فائدة في إدارة الملاحظات، كما يمكن ألا تأخذ الحوارات شكلاً محدداً. لكن أخذ الملاحظات على الحوارات ينصح به الخبراء حيث من السهل نسيان المرء ما قد قيل، وسيكون من المفيد للمعلم المبتدئ الإطلاع على التعليقات لاحقاً.

ملاحظة المراقبين للمعلمين المبتدئين

يمثل المراقبون فائدة كبيرة للمعلمين المبتدئين من خلال ملاحظتهم داخل الفصل مع التعليق على الأداء. وقد تتم الملاحظة بشكل غير رسمي لتوفير المادة الخام لإثارة الحوار أو بشكل رسمي لتساعد المعلم على الاستعداد للملاحظات الرسمية المستخدمة في تقييمه.

وتبعاً للموقف المتخذ، يمكن لهؤلاء المراقبين استخدام الاستمارة (هـ): الملاحظات غير الرسمية للفصل، والاستمارة (و): الملاحظات الرسمية للفصل، والاستمارة (ي): ملخص الملاحظات الرسمية لتنظيم العمل.

من الضروري لهؤلاء المراقبين التدرّب على مهارات الملاحظة والتعليق وإدارة الحوار وهي مهام يكتسبها المعلم خلال فترة الإعداد، حتى المعلمين ذوي المهارة والخبرة يحتاجون لفترة من الإعداد. ومن الضروري أن يتم تدريب المراقبين على دورهم من الملاحظة، وتنظيم التعليقات، وإجراء المحادثات التأملية، حيث لا تشتمل برامج إعداد معظم المعلمين على مثل تلك المهارات، حتى المتدربين منهم فهم بحاجة أيضاً للتدرّب على دورهم من مساعدة المعلمين الجدد. كما يجب أن تشتمل تلك البرامج على فهم معايير الممارسة (إطار التدريس) بالإضافة إلى مهارات التدريب المصممة لتحسين مستوى المعلمين الجدد، وبالطبع، لا تنحصر قيمة هذا التدريب وبرنامج المراقبة في حد ذاته على هؤلاء المعلمين، فقد ورد في تقرير العديد من المراقبين تحسن مستوى تدريسهم نتيجة لمهارات الملاحظة، وجمع وتحليل الدليل في مقابل معايير التدريس المباشر، بالإضافة إلى تقديم التعليقات وإشراك المعلمين الجدد في التقييم الذاتي. انظر الشكل (٣،٣) قائمة من الاستمارات المفيدة لبرنامج الرقابة والاستقراء.

- الاستمارة ب - ملاحظات المراقبة الإكلينيكية للمعلمين الجدد لتسجيل ملاحظاتهم عن المعلمين الخبراء.
- الاستمارة ج - المقابلة الشخصية للمعلم. للمعلمين الجدد لاستخدامها وقت مقابلة المعلمين الخبراء.
- الاستمارة د - تأمل المعلم للدرس. تستخدم للمعلم الجديد لأجل التقييم الذاتي.
- الاستمارة هـ - ملاحظات الفصل غير الرسمية. لملاحظات المراقب الدورية والمختصرة عن التدريس.
- الاستمارة و - ملاحظة الفصل الرسمية، الاستمارة ي - ملخص الملاحظات الرسمية: للملاحظات الرسمية وتشمل مؤتمر التخطيط ومؤتمرات التأمل التي يديرها المراقب أو المدرب للمساعدة في إعداد المعلم المبتدئ لمزيد من عمليات التقييم الرسمية.

الشكل (٣،٣). أشكال لبرنامج المراقبة.

التدريب والتنمية المهنية

تنظم معظم المدارس والإدارات التعليمية جهودها المكرسة للتنمية المهنية حول احتياجات المعلمين أو المشرفين المحددة بوضوح. ويمكن للإطار التدريسي توفير البنية التنظيمية لمثل تلك الجهود. فبدلاً من تقديم التدريب كشيء حديث مبتكر، يمكن أن تتخذ المدرسة قرارات لاستثمار مصادر التنمية المهنية المحدودة القائمة على الدليل. فعندما يدير المعلمون التقييم الذاتي لتدريسهم باستخدام الاستمارة (ع) " التقييم الذاتي للممارسة " يمكنهم تحديد مجالات الممارسة التي يرغبون في تقويتها. فعندما يقوم المديرون والمشرفون بالتقييم الرسمي لأساليب التدريس باستخدام استمارة " (و) ملاحظة الفصل الرسمي " أو استمارة (ي) ملخص الملاحظات الرسمية" عند ذلك يمكنهم إدراك جوانب التدريس (لكل من الأفراد، والمدرسة، والإدارة المدرسية بأكملها) التي يمكن تطويرها من خلال هذا الاهتمام المركز.

على سبيل المثال يمكن أن يقرر المعلم أن يكون أكثر مهارة في مجال طرح الأسئلة ومهارات النقاش أو في مجال ملاءمة الاحتياجات الفردية داخل الفصل. ويمكن أن يجد المديرون أن هناك عدداً من المعلمين قام بتحديد نفس النقاط للعمل عليها. فمعرفة تلك النقاط يمكن أن تؤدي بشكل تلقائي إلى إيجاد طريقة لسد تلك الاحتياجات التي تم الكشف عنها من خلال مجموعات الدراسة، أو ورش العمل، أو حضور المؤتمرات.

إضافة إلى ذلك، فلقد توصل التربويون ومتخصصو التنمية المهنية إلى أن التنمية المهنية تصبح أكثر فاعلية عند تضمينها ودمجها في الممارسات اليومية. بمعنى: أنه عندما يعمل المعلمون معاً، سواء بأنفسهم، أو بتسهيلات من المدرب التعليمي لفحص عمل الطالب ومناقشة المناهج البديلة للتدريس، نجد مدى أهميتهم وفائدتهم لبعضهم بعضاً. انظر الشكل (٣.٤) لقائمة الاستثمارات التي توفر المعلومات المتعلقة بأساس التنمية المهنية المستمرة.

استمارة (١). التقييم الذاتي لممارسة المعلمين لاستخدامها في تحليل تدريسهم مقابل معايير الممارسة المقبولة

الشكل (٣.٤) استمارات التنمية المهنية المستمرة

* * * * *

يُعد إطار التدريس مصدراً ثميناً للإعداد في مرحلة ما قبل الخدمة، كما أنه مصدر للتنمية المهنية المستمرة للمعلمين أثناء الخدمة. إضافة إلى أنه يوفر هيكلًا لتعيين وتوظيف المعلمين الجدد في المدرسة أو الإدارة المدرسية؛ حيث يوفر ذلك الإطار لغة مشتركة للحوارات حول الممارسة، كما أنه يمكن القائمين على إعداد المعلمين الجدد ومن يعمل على دعم دخولهم إلى المهنة من إنهاء هذه الرحلة بنجاح.