

تطوير المنهج يعني تطوير هيئة التدريس

تحسين المنهج في المدارس ، في النهاية ، يدعو إلى تدريب هيئة التدريس. فالفرق بين ما يتم حاليا وما هو مرغوب يعتمد تماما على المعلمين للقيام بتنفيذه. إن تطوير المعلمين staff development ، الذي يطلق عليه أحيانا التدريب في أثناء الخدمة in-service training ، يربط ما بين المنهج والتدريس.

فكل عمل المنهج في المدرسة موجه نحو تحسين التدريس. فنحن نقوم بتوفير تهئية للمعلمين وأدوات تدريس أفضل ومعرفة جديدة ومهارات ، أو مرافق فصول مدرسية أفضل بحيث يمكنهم أن يكونوا أكثر فعالية في تدريس الطلاب. إنه أمر أساسي أن يكون قادة المنهج على اتصال بجهود تطوير هيئة التدريس في المدرسة أو المنطقة والمساعدة في تحديد نوع تدريب المدرس فيما يتعلق بتحسين المنهج.

المعلمون بوصفهم المكوّن الأساس

عندما يتم تخصيص المعلمين بغرفة مليئة بالطلاب لتدريسهم ، فسوف يكونون فاعلين بقدر فعالية المؤسسة التي تحيط بهم وبقدر التدريب الذي حصلوا عليه. فمكان العمل المزعج ، والمواد غير الكافية ، والمنهج الغامض nebulous ، والعديد من العوامل

الأخرى الكثيرة يمكن أن تفسد التدريس الجيد. ولكن حتى عندما تكون كل هذه المتطلبات متوفرة، يمكن أن يخفق المعلم في أن يكون فاعلا، لأنه لا يفهم خطة المنهج أو لا يمتلك المهارات لتنفيذ المنهج.

مثال جيد على ذلك هو محاولة - منذ سنوات عدة - لتطبيق التعلم التعاوني في الصفوف الدراسية بالولايات المتحدة الأمريكية. التعلم التعاوني مفهوم بسيط يستخدم التعلم الجماعي وتقنيات إدارة الصف الدراسي لتنشيط التعلم. إلا أن الكثير من المعلمين قد حاروا بسبب مفهوم يستخدم مجموعات مختلفة القدرات. (بدلا من مجموعات القدرات المتماثلة) ويسمح بمشاركة أكبر للطلاب، ويتطلب إشرافا مباشرا على الفصل الدراسي وإدارة من قبل المعلم. كان معلمو المدارس الابتدائية مهرة على نحو جيد في إدارة مثل هذه المجموعات الصغيرة، لكن معلمي المدارس الثانوية لم يتعلموا هذه المجموعة من المهارات. في النهاية، فإن المفهوم، الذي يعد بالكثير من الإنجاز، تلاشى في الكثير من المدارس المتوسطة والثانوية.

عندما يقوم مصممو المنهج الدراسي بإعداد برنامج جديد بتنظيم جديد، مواد، تقويم، وسلوكيات تدريس جديدة، يتوجب عليهم أن يضمّنوا تدريب المعلمين في التصميم وفي مراحل التنفيذ. ما لم يكن المعلمون في الصف الدراسي قادرين على القيام بما يدعو إليه تصميم المنهج، فإن مصير الخطة هو الإخفاق. إن الأمر بسيط ومعقد في آن معا.

تظهر في الشكل رقم (٧،١) العلاقة بين تطوير هيئة التدريس وعمل المنهج باعتباره نشاطاً يؤدي إلى وحدة دراسة للطلاب. عقب تطوير الخطة، التي تتضمن دليلا للمعلم للتنفيذ، يتلقى المعلمون تدريباً من خلال برنامج تدريب في أثناء الخدمة. ومزودين بهذا التدريب، يتم اختبار النشاط ميدانيا تحت ظروف متحكم بها قبل أن يتم تعميمه على كل الصفوف الدراسية. وغالبا ما يسفر مثل هذا التدريب عن ثغرات في إعداد المعلم لتقديم المنهج. واستخدام التقنية الجديدة في العديد من المدارس يوفر مثالا مألوفاً لجمال يكون فيه الكثير من المعلمين يتصفون بهذا النقص.

لماذا يكره الكثير من المعلمين برامج تطوير هيئة التدريس

هنالك الكثير من الأسباب لوجود انطباعات غير جيدة لدى الكثير من المعلمين عن التدريب الذي يتلقونه أثناء الخدمة. وأكثر تلك الأسباب ذكراً هو عدم وجود علاقة بينها وبين الممارسة. بالنسبة للعديد من المعلمين، هنالك صلة ضعيفة أو لا توجد صلة بين الخبرات الموضوعية على جداول تدريب هيئة التدريس وما يقومون بعمله كل يوم في الصف الدراسي. مع أن هذا الأمر يعتبر مثيراً للدهشة بالنسبة لكثير من قادة المناهج، فإنه يجب أن لا يكون كذلك. فمعظم معلمي الصفوف الدراسية ليست لديهم الصورة الشاملة عن التدريب الذي يقوم به أولئك الأشخاص القائمين بأدوار القيادة. وفوق ذلك، فغالباً ما لا يتم اختيار فرص التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين مع أخذ تطوير المدرسة في الحسبان. وقد وضعت جداول لورش عمل كثيرة فقط بسبب توفر الموارد. وعلى وجه التحديد، إن استخدام المعلمين المجازين من قبل المجلس الوطني وممثلي شركات النشر لـ "ملء" أيام الخدمة يعتبر أمراً مضجراً.

إن عدم توفير مبرر لتطوير أداء المعلمين مثل المعلم الذي يبدأ محاضراته للطلاب دون مقدمة. وفي مثل هذه الظروف، يضطر الطلاب في الصف الدراسي إلى تخمين ما يتحدث عنه المعلم، ويميلون بسرعة من الموضوع. وبالمثل، إن المعلمين الذي يرسلون إلى برامج تطوير الأداء دون أن يبين لهم السبب، فإن ذلك يأتي في الغالب بمجموعة من المواقف السلبية التي تقلل من فعالية التدريب (Wiles & Bondi, 2004). ومع تكرار ذلك تتصلب المواقف: وتصبح برامج تطوير أداء المعلمين مضیعة للوقت.

إلى جانب عدم معرفتهم سبب تدريبهم، فإن المعلمين أيضا يتحدثون عن شعور عام بعدم السعادة مع تجارب التدريب للأسباب التالية :

- أن المدرب هو شخص غريب ليس له معرفة بالظروف المحلية للفصل الدراسي.
- أن المعلمين قد حصلوا على التدريب من قبل
- أن وقت التدريب يتداخل مع أحداث الصف الدراسي الأكثر إلحاحا.
- يبدو المدربون غير منظمين أو ليس لهم معرفة بالمادة.
- أن بيئة أو توقيت التدريب ليسا مناسبين.
- أن التجربة لا تراعي الوقت الشخصي للمعلمين.

وهناك العديد من الأسباب التي تجعل المعلمين لا يجذبون التدريب في أثناء الخدمة، ولكنَّ آيًّا من الأسباب المذكورة أعلاه قد يكون سببا صحيحا لانعدام الحماس. يمكن لقائد المنهج، بالطبع، أن يتغلب على كل ما ذكر أعلاه من خلال الطريقة التي يصمم ويهيكل بها الخبرة أثناء الخدمة. و فوق ذلك كله، إن مساعدة المعلمين في معرفة لماذا يتم تدريبهم وكيف أن مثل هذا التدريب سوف يعمل على تحسين التدريس في الصف الدراسي كما أنه يمثل إحدى الطرق للبدء في بناء اتجاه إيجابي نحو التدريب. ومن المرجح بدرجة عالية ألا يكون تدريب هيئة التدريس ناجحا دون الإجابة عن هذه الأسئلة الأساسية من المعلمين. وتذكر، أن تنفيذ أي خطة منهج تعتمد تماما على التعاون بين المعلمين.

التصاميم المفضلة لبرامج تطوير المعلمين

هناك الكثير من تصاميم برامج تطوير المعلمين، باستخدام مختلف الوسائط، لمشاركة المعلومات بشأن المنهج مع المعلمين. بعض هذه التصاميم أكثر فعالية في إحداث تغيير فعلي أكثر من غيرها. وبشكل عام، فإن البحوث تشير إلى أن أي نط تدريب

المعلمين لبعضهم يتفوق على الأنماط الأخرى الأقل شخصية. يتعلم المعلمون بشكل أفضل من المعلمين الذين هم أندادهم ولكنهم يختلفون على نحو طفيف فيما يعرفون. وتطلق الأدبيات على هذه العملية النظراء القريبين (Rogers, 2003).

النظراء القريبون هم أناس مثلك، ولكن، ربما يكون لديهم خبرات تختلف قليلا. إذا ما كنت ترغب في الذهاب لشراء سيارة، مثلا، ربما ترغب في التحدث إلى شخص يملك نفس النوع من السيارات. هم مثلك (مالك السيارة) ولكنهم يختلفون (لأنهم قد اشتروا السيارة فعلا). يشترك المعلمون في الكثير من أوجه الشبه، لكن خبراتهم الخاصة بالتدريس تختلف في الغالب.

أحد التصميمات المجربة في تطوير المعلمين ما يسمى (معلمون يدرّبون معلمين). في هذا التصميم، يتم تدريب المعلم في مكان ما ويعود بعد ذلك إلى مدرسته ليقوم بتدريب المعلمين الآخرين. يثق معلمو الصف الدراسي في هذا المصدر لأن المدرب يقوم بالتدريس في غرفة في نفس المدرسة التي يقومون هم بالتدريس فيها. هذا التصميم بعينه يعتبر فعالا لتعلم المهارة - باستخدام نوع من العرض أو طريقة "اعرض وأخبر".

١ - معلم يقوم بتدريب معلمين

٢ - تدريب مجموعة صغيرة من المعلمين كفريق

٣ - التدريب من أجل مهارات محددة فقط

٤ - التدريب لاستكمال الصورة المرجوة

الشكل رقم (٧، ٢). أكثر أنماط التدريب فعالية.

تصميم آخر ناجح ، هو القيام بتدريب فريق أو مجموعات أخرى من المعلمين معا. في أثناء تعلمهم ، يعطي كل منهم الآخر المساعدة والتغذية الراجعة. وعند العودة إلى مبنى المدرسة ، يكون لديهم جميعا نفس خبرة التدريب لينوا عليها. وهذا النموذج فعال على وجه التحديد في التغلب على المشارك المتردد.

وخيار ثالث أفضل وهو نموذج لنوع من التدريب بالأهداف والذي يكون فيه مهارة ومعارف محددة مطلوبة لتشغيل المنهج. على سبيل المثال إذا ما طلب من المعلمين تشغيل برنامج حاسب جديد لفصل الجغرافيا ، سوف يتم تأهيل المعلمين من خلال التدريب لاستكمال المهمة. ومثل هذا التصميم من السهل إظهار أسبابه المنطقية للمعلمين : نحن بحاجة لهذه المهارة لتشغيل البرنامج.

استراتيجية تدريب ناجحة وأخيرة هي تقديم الصورة المطلوبة للمعلم في برنامج مدرسي ومن ثم ترك المعلمين ليختاروا كل بمفرده المهارات التي يحتاجونها أكثر ليكونوا مثل تلك الصورة. حيث يقوم أفراد المعلمين برسم صورهم ، فإنهم سيفهمون أنهم أفضل في بعض الأشياء من الأخرى. وعلى العكس ، بعض المعلمين الآخرين في المدرسة ربما يكون لديهم مواطن قوة ومواطن ضعف في نواح أخرى. إذا ما تمكن قائد المنهج من مساواة أولئك المعلمين الذي يحتاجون إلى تدريب بمعلمي المدرسة المهرة ، ففي هذه الحالة تصبح برامج تطوير هيئة التدريس مشاركة طبيعية لمهارات التدريس.

والشيء الذي تعلمنا أنه غير فعال في تطوير هيئة التدريس هو جلب مستشار خارجي (حتى لو كان معلما) ، لا يعلم شيئا عن ثقافة المدرسة ، وجعل ذلك الغريب يخبر المعلمين بما يجب عليهم القيام به (Sarason, 1971).

يظهر الشكل رقم (٧،٣) ملخصاً للبحوث حول العوامل التي تزيد من احتمال أن يقبل المعلمون تجديداً خارجياً أو نشاط تطوير مهني.

مخاطرة أقل	←				مخاطرة أعلى
فكرة مبتكرة ومطورة ومطبقة داخليا	فكرة خارجية معدلة	مطور داخليا بمساعدة	استخدام عميل خارجي	مفروض من الخارج	مصدر التجديد
لا تعدل بشكل كبير القيم والقناعات والبرامج الحالية	تعدل القيم أو البرامج الحالية	تتطلب تغييرا جذريا	تدعو إلى تحول كبير في القيم	تتحدى القناعات المحترمة Sacrosanct	أثر التجديد
مدعوم بحماسة من المسؤولين	يُظهر المسؤولين مساندة التغيير	المسؤولون غير ملتزمين	يعارضها المسؤولون بشكل رسمي on record	يعارضها المسؤولون الرسميون بقوة	الدعم الرسمي
كل التخطيط للتغيير يتم داخليا	غالب التخطيط داخلي	عمليات التخطيط متوازنة	غالب التخطيط خارجي	خارجي بالكامل	تخطيط التجديد
بالإجماع	من غالب المعلمين	من أنشطة ممثلة	من القادة المحليين	من الممولين	وسيلة التبنّي

الشكل رقم (٣، ٧). العوامل التي تؤثر على تلقي التغيير.

تقويم جهود تطوير المعلمين

يمكن فهم تدريب المعلمين على أنه يتكون من ثلاث مستويات أساسية. المستوى الأول ما يعد أساسا لجميع المعلمين في إدارة تعليمية. عندما يتم توظيف المعلمين، على سبيل المثال، فمن المرغوب فيه أن يكونوا قد مروا من خلال برنامج إعداد معلم معتمد مدته أربع سنوات في جامعة، لأن مثل هذه البرامج لها متطلبات معينة تم فحصها. في السنوات الأخيرة قامت العديد من الولايات بإجازة برنامج تدريب قصيرة المدى للمرحلتين المتوسطة والثانوية. مثل هذه البرامج يمكن أن تملأ الفراغ لكنها ليست فعالة إلى حد كبير في تعزيز تعليم ذي نوعية مستقرة في المدارس. ولكن حتى بعد توظيف معلمين مجازين بالكامل، فإنه من المحتمل أن تقوم المدرسة أو المنطقة بتوفير برنامج تدريب تهيئة للمعينين الجدد لأقلمتهم على برامج المنطقة المعينة والإجراءات.

على المستوى الثاني من التدريب، فإن كل مدرسة تمثل تصميمًا فريدًا للتعليم. لكل المدارس أنواع حضور مختلفة للطلاب وبيئات محلية مختلفة. والمنهج في المدرسة قد تم تكيفه وفقا لحاجيات جمهور الطلاب وطموحات مجتمع المدرسة. أيضا يكون للمدارس في الغالب برنامج تعليم خاص ومعدات خاصة. تقوم المدارس بإعطاء المعلمين تدريباً إضافياً في موقع العمل لإعدادهم للعمل في ذلك البرنامج المحدد.

ختاماً، لكل معلم مواطن قوة و ضعف. ولبعضهم خبرات واسعة مع الأطفال، بينما لا تتوفر نفس الخبرة للآخرين. البعض سوف يعرف كيف يتعامل مع التقنية بينما يكون الآخر متردداً. بعض المعلمين يعملون على نحو طبيعي مع المعلمين الآخرين والآباء بينما يظهر الآخرون ميولا للانعزال. على المستوى الثالث من التدريب، يحتاج كل معلم ليتم تقويمه ودعمه في الوقت الذي يكتسبون فيه مهارات جديدة أو تعويضية ولمعرفة تكون فعالة في مدارسهم (Castetter, 2000).

عند تقويم جهود تطوير هيئة التدريس في المدرسة ، يمكننا أن نركز على الخطة نفسها ، البرنامج وخبرات التدريب التي تكون الخطة ، وأثر تطوير هيئة التدريس على المشاركين ، أو كيف يؤثر التدريب على المنهج. ويقوم معظم قادة المناهج بوضع هيكل لنموذج التقويم باستخدام هذه العدسات الأربع لتقويم برنامج تدريب معلمهم (الشكل رقم ٤, ٧).

- ١ - كيف يكون إسهام تطوير هيئة التدريس في خطة المنهج؟
- ٢ - هل برامج التدريب ملائمة لتنفيذ الخطة؟
- ٣ - ما أثر التدريب على المشاركون؟
- ٤ - ما التأثير الذي نتوقعه لهذا التدريب على المنهج؟

الشكل رقم (٤, ٧). تقويم برامج تطوير هيئة التدريس.

سوف تشكل خطة تطوير المعلمين من خلال الموارد المتاحة ، الاحتياجات الواضحة التي تقترحها مختلف أعمال التقويم التي تمت ، ما يقترحه المعلم ، ومتطلبات كل من الولاية والمنطقة. يبين الشكل رقم (٥, ٧) الأسئلة الرئيسة التي على قائد المنهج أن يوجهها.

- ١ - ما الهدف من تطوير هيئة التدريس لدينا؟
- ٢ - كيف نخدم خطة تطوير هيئة التدريس هذه منهجنا؟
- ٣ - ما الذي يقول معلمونا إنهم بحاجة إليه؟
- ٤ - هل تتوافق الخطة مع متطلبات المنطقة والولاية؟

الشكل رقم (٥, ٧). أسئلة رئيسة حول تطوير هيئة التدريس.

يجب أن تحوز مختلف ورش العمل خبرات التدريب المقدمة ضمن برنامج تطوير هيئة التدريس على موضوعات ، وهذه الموضوعات يجب أن تعمل على تنظيم كافة الأنشطة. يجب على قائد المنهج عدم التخطيط لورشة عمل فقط بسبب وجود مشرف

زائر أو لأن مدرباً عرض القيام بتقديم ورشة عمل مجاًناً. مثل هذه التجارب من المؤكد أنها سوف تثير أسئلة "لماذا؟" من قبل المعلمين، وفي نهاية الأمر، يكون الامتناع لدى المعلمين بسبب إضاعة وقتهم.

يمكن قياس الأثر على المشاركين، في العادة المعلمين، مع تقويمات ورش العمل وبأنماط المشاركة. من خلال تجربتي فإن المعلمين سوف يتمسكون بأي تدريب يدركون أنه مفيد. إنها لممارسة جيدة القيام بنشر تقويمات المعلم سريعاً بمجرد الفراغ منها. لقادة المناهج الاعتماد على حقيقة أن المعلمين سوف يشاركون الأفكار مع بعضهم حول التدريب، مع مثل هذه الملخصات أو بدونها.

في الختام، والأكثر أهمية، يمكن لقادة المنهج إدارة تقويم مابين كيف يؤثر التدريب على المنهج. قياسات الوعي، الاستخدام، إنجاز الطالب، ورغبة المعلم في المزيد من التدريب يمكنها كلها أن تعمل مقاييس للتقويم. يجب على البرنامج أن يحسن درجة استعداد المعلمين، وأن مثل هذا الإعداد يمكن أن يتم تحديد مقداره ومشاركته مع الآخرين.

كلمة عن المتعلمين الكبار Adult Learners

يختلف المتعلمون الكبار في العديد من الطرق ذات الدلالة عن أطفال المدارس وحتى طلبة الكلية في كيفية مدخلهم إلى التدريب. إن تخطيط أنشطة التدريب لمعلمي الصفوف الدراسية سوف يتطلب حساسية لهذه الاختلافات (Knowles, 1973). انظر الشكل رقم (٧، ٦) لقائمة هذه الاختلافات.

- ١ - يؤسس الكبار التعلم على المعرفة السابقة والتجربة.
- ٢ - يحب الكبار التواصل من شخص كبير إلى شخص كبير.
- ٣ - بسبب خبرتهم يتطلب الكبار المزيد من الوقت لفهم ما يتلقونه.
- ٤ - يحب الكبار أن يكونوا قادرين على مشاركة ما يعرفونه عن المادة.
- ٥ - للكبار الكثير من الأحداث التي تتجاذب أوقاتهم واهتمامهم.
- ٦ - يرغب الكبار دائما في معرفة استخدام المعلومات.
- ٧ - للكبار معوقات تعلم ودوافع مختلفة.
- ٨ - يمكن أن يكون الكبار عرضة للقلق، وأحيانا يخشون الإخفاق أو فقدان احترام الذات.

الشكل رقم (٦، ٧). أسئلة رئيسية حول تطوير المعلمين.

في أثناء نمونا، نمر بالتجارب ونتعلم. في الوقت الذي نصبح فيه مرهقين، فإن معظمنا يكون قد استقر على أنماط من التفكير وقاعدة من المعرفة حيث تشكل واقعنا. على خلاف أطفال المدارس، الذي يكونون في الغالب لوحة خالية، يقوم المتعلمون الكبار بوضع المعلومات الجديدة في ملفات المعرفة. إذا لم تكن المعلومة ملائمة سوف تطرد في العادة. وفي حالات نادرة، يتم تعديل الملفات الذهنية لتستوعب معلومات جديدة عن مواضيع قديمة.

إن الكبار، وعلى الأخص معلمو الصفوف الدراسية، لا يرغبون في أن يصبحوا طلابا مرة أخرى. يفضل المعلمون أن يكونوا الكبار الذي يتعلم من كبير آخر بطرق الكبار. هذه وحدها تجعل من المحاضرة طريقة ضعيفة لكافة أنشطة تطوير هيئة التدريس بالمدرسة. سيجد قائد المنهج أن المعلمين قد يستغرقون وقتا أطول لاستيعاب المعلومات من الوقت المستغرق من قبل القارئ. بخلاف المتعلم في سن المدرسة أو حتى طالب الكلية، يكون لدى الكبار مخزوننا ضخما من المعلومات من تجربة الحياة. في أثناء قيام المعلم باستيعاب، ووزن، وتقويم تدريب هيئة التدريس، فإن الأمر قد يستغرق وقتا أطول لإجابة عميقة التفكير أو سؤال. عملية الاختبار هذه مهمة وعلى القادة السماح بالوقت لمثل هذا التأمل في حلقات التدريب.

ولأن المعلمين قد تعودوا على التدريس ، فإنهم في العادة يرغبون في مشاركة ما يعرفونه فعلا عن أي موضوع في حلقات تطوير هيئة التدريس. وبدلا من محاولة كبت مثل هذا المدخل العام ، على قائد تطوير هيئة التدريس أن يضع جدولا دائما للأسئلة ، الملاحظات ، والمناقشات.

كما أن المعلمين في ورش العمل قد يكونون مهتمين أحيانا بأشياء أخرى. ومن الطبيعي لديهم أن يفكروا في مسؤوليات الصف الدراسي ، أو شؤون المنزل ، أو حتى أشياء حياتية يتوجب عليهم القيام بها ذلك اليوم بعد التدريب. وهذه اهتمامات حقيقة ويجب أن لا ينظر إليها على أنها عدم انتباه أو عدم احترام. أي واحد يعمل في مدرسة يعرف كيف يكون كل يوم مقلقا لمعلم الصف الدراسي.

على مخططي تطوير المعلمين أن يعولوا على أسئلة المستمعين الأولى حول علاقة أي تدريب بعملهم. والسؤال الأول لأي شخص في تجربة تدريب هو "ما قيمة هذه المعرفة الجديدة؟" انت مستعدا بإجابة لهذا السؤال؟

لجميع الأشخاص إعاقات تعلم ، ويمكن أن تتضح جليا لدى بعض الكبار. الاستماع ، مثلا ، يمكن أن يكون في الغالب انتقائيا في عالم مليء بالكثير من الضجيج. إن فهم ما يحفز الكبار يمكن أيضا أن يكون صعبا. بعض المعلمين يحبون أن يتعلموا ، بينما يتمنى آخرون أن يلبوا بعض الاحتياجات من خلال حضور حلقة التدريب. على القائد أن يتقبل كلا من هاتين الحالتين مصدرا ممكنا للمعلومات.

ختاماً ، يخشى الكبار الفشل ، أو الإذلال ، أو أي عمل آخر قد يهاجم احترام ذواتهم. عند طرح أسئلة على المستمعين ، على قائد المنهج أن يوفر مخارج للتعبير أو لمجرد البقاء هادئا.

المنهج باعتباره أساساً منطقياً لتطوير المعلمين

يحدد تخطيط المنهج ما يمر به الطلاب من تجارب في الصفوف الدراسية. كذلك مثل هذا التخطيط يخبر قادة المدرسة ما يجب على المعلمين أن يعرفوه، أو يكونوا قادرين على القيام به، من أجل تنشيط مثل هذه الخطط في فصولهم الدراسية. إن تطوير هيئة التدريس هو الارتباط المباشر ما بين المنهج والتعليم.

إذا كان القارئ ينظر إلى التدريس على أنه جهاز تابع للمنهج، وأن تطوير هيئة التدريس جهاز تابع للتدريس، ففي هذه الحالة يكون تدريب المعلم موجوداً دائماً لتنفيذ المنهج في الصف الدراسي. حتى تدريب المعلم لإثراء الذات يمكن أن يستخدم في توسعة خلفية المعلم بحيث يمكنها أن تعمل على إيجاد المزيد من المراجع التدريسية وارتباطات للطلاب.

في بعض المدارس، لا يوجد رابط واضح ما بين التدريس في الصف الدراسي، وورش العمل، وتصميم المنهج المقدم للمعلمين. مثل هذه المدارس، بدون توجيه أو إعداد نادراً ما تكون فعالة في العمل مع الطالب.

ملخص

إن المعلمين هم العناصر الحاسمة في عملية التعلم. يعتمد تنفيذ خطط المنهج على مستوى الصفوف الدراسية بالكامل على المعلمين. يقوم تطوير هيئة التدريس بربط المنهج والتدريس في المدرسة.

يكره العديد من المعلمين التدريب في أثناء الخدمة عندما لا يمكنهم رؤية علاقة التدريب بالصفوف المدرسية، ويشعرون أن زمنهم مهدر، أو أنه تم تدريبهم من قبل أشخاص لا يعرفون احتياجاتهم.

إن التدريب الأفضل، وفقا للبحوث، هو نماذج معلم - إلى - معلم، التي يكون فيها شخص ما بخلفية مشابهة يقدم شيئا جديدا إلى زميل قريب. الأنماط مثل معلم يدرّب معلما، تدريب الفريق، التدريب بأهداف البرنامج، ونماذج نمو الفرد والتي تعمل جميعها من أجل المعلمين.

يمكن أن يقوم تدريب المعلمين من خلال تصميمه، أو من خلال تقويم ورش العمل أو الخبرات، أو من خلال الأثر على المعلمين، أو من خلال السؤال كيف لمثل هذا التدريب أن يؤثر على برنامج في الصف الدراسي.

يعمل تطوير المنهج فقط على خدمة القواعد الحقيقية لتقويم تدريب هيئة التدريس في المدرسة. المدارس التي لا تقوم بالربط ما بين المنهج والتدريس من جهة وما بين برامج تطوير هيئة التدريس من الجهة الأخرى فإنها نادرا ما تحقق نجاحا في تدريس الطلاب.

نموذج لمشكلات وإجراءات القائد

تنمية المعلمين: خطط التدريب

النشاط	الإجراء
لا تستثمر التربية في الولايات المتحدة بشكل كبير في التدريب عندما تقارن بمؤسسات أخرى تجارية أو طبية أو عسكرية. في بعض إدارات التعليم يعد تدريب المعلمين ترفا.	اكتب مقالا لبث فكرة ربط التدريب والتدريس بتعلم الطلاب. (مصدر ١ - ر ١)
نشاط تنمية المعلمين صعب التخطيط بسبب الاحتياجات المختلفة للمعلمين والروابط غير الواضحة بين المنهج والتدريس.	حدد كيف ستختلف حاجات المعلم في سنة وخمس سنوات وعشرين سنة. اعمل خطة وظيفية لكل معلم.
سيكون مبرر خطة نمو المعلمين مهما للحصول على مشاركتهم وحماسهم. ما التصميم العام لهذا التدريب في مدرستك؟	قم بعمل تحديد احتياج للتدريب الحالي والتدريب المرغوب من المعلمين. ما الأمور المشتركة؟ مصدر ١ - ر ١٠)

سوف تؤثر الظروف التي يقام فيها التدريب على فعاليتها. يجب أن يعطى اهتماما خاصا لكيفية رؤية المعلمين لهذه الظروف.	راجع ماذا تقول عقود المعلمين عن متى وكيف يتم التدريب.
تدل البحوث على أكثر التدريب فعالية هو تدريب المعلم للمعلم. عندما يؤتى بشخص خارجي فنادرا ما يكون ذا مصداقية أو ينظر إليه على أنه عارف بالظروف الداخلية.	اختر نموذجا للتدريب من تلك النماذج التي تقدر تدريب المعلم للمعلم.
يقلق المعلمون كثيرا بشأن الوقت. فهم غالبا يرون التدريب ينافس على الوقت الذي يحتاجونه لأنشطة أخرى.	اعمل جدول تدريب رئيساً لمدرستك، واربط مواعيد التدريب بتغيرات المنهج.

ملاحظات ختامية

Castetter, W. (2000). The human resources function in educational administration. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Knowles, M. (1973). The adult learner: A neglected species. Houston: GulfPublishing.

Parkay,F.,& Stanford,B.Becoming a teacher: Breaking the mold.New York: McGraw-Hill.

Rogers, E. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). New York: Free Press.

Sarason, S. (1971).The culture of the school and the problem of change. Boston:Allyn & Bacon.

Wiles,J.,& Bondi, J.(2004).Supervision: A guide to practice (6th ed.).Upper SaddleRiver, NJ: Prentice Hall.