

الجزء الثالث

استمرارية نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل

يعالج الجزء الثالث نظام الدعم الأساسي الذي يبقى نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل ناجحاً؛ ألا وهو التطوير المهني المستمر للمعلمين، والتقييم المستمر للنموذج في أنحاء المدرسة أو المنطقة التعليمية.

إن تدريب المعلمين على العمل بفاعلية مع الطلاب الموهوبين، والقيام في الوقت نفسه بالتأكد من التقدم الأكاديمي لجميع الطلاب، هو محور تركيز الفصل السابع، ومع أن تدريب معلمي مجموعات الموهوبين أمر ضروري، فإن إمداد جميع أعضاء فريق التدريس بالمعلومات حول الموهبة وإستراتيجيات ضغط المنهج وتمايزه سيؤدي إلى التطبيق الأكثر فاعلية للنموذج وللنجاح الأكاديمي الأوسع للطلاب من جميع مستويات القدرة والتحصيل، ويستعرض هذا الفصل ثروة من مواضيع (ورشات) العمل والدراسة، ويصف أفضل الممارسات لمساعدتك على تقديم التطوير المهني ضمن جدولك الخاص وميزانيتك.

وأخيراً، في الفصل الثامن نستعرض بيانات البحوث حول التجمع العنقودي المدرسي الشامل، ونقترح خطة لتطبيق التقييم المستمر، ونقدم معلومات ترشدك لتقرر كيفية تقييمك لأثار نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل في مدرستك أو مديريتك.

تقدم المعلومات في هذا الفصل دعماً أساسياً لبناء إطار تقييم قوي منذ البدء بتطبيق النموذج، وهذا يشمل جمع بيانات خاصة في بداية كل سنة دراسية وتسجيلها خلال السنة، وإعداد تقارير حول النتائج في نهاية السنة لمجلس التعليم أو غيرهم من الأطراف المعنية.

obeyikan.com

الأسئلة التوجيهية :

- ◀ كيف يفيد الطلاب جميعهم، من ضمنهم أصحاب الأداء الأقل من المتوسط، من التطوير المهني الفاعل لنموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل؟
- ◀ ما مواضع التدريب الأساسية للمعلمين في نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل؟
- ◀ ما أفضل الممارسات في تقديم التطوير المهني المستمر؟
- ◀ كيف يمكن دعم المعلمين في الاستمرار باستخدام الإستراتيجيات التي يتعلمونها؟

بالنسبة إلى المعلمين هنالك ثلاثة مجالات عليهم التركيز فيها، وهي ضرورية لنجاح التجميع العنقودي المدرسي الشامل، وهي: فهم ماهية نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل وكيف يعمل، والمعرفة باحتياجات التعلم لدى الطلاب الموهوبين، وتيسير استخدام إستراتيجيات ضغط المنهج وتمايزه مع الطلاب الموهوبين وغيرهم من الطلاب الذين يمكنهم الاستفادة منها. ولما كان معظم المعلمين والمديرين لديهم تدريب قليل في مجال تعرف الموهوبين وتدريبهم، فيجب توفير (ورشات) العمل الخاصة بأساسيات تعليم الموهوبين لجميع أعضاء فريق العمل. وإذ إن استعمال نظام نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل ببساطة (كما هو مبين في الجدول على الصفحة رقم ٣٩) لن يؤدي وحده إلى النتائج المرجوة من التجميع العنقودي المدرسي الشامل، فيحتاج المعلمون إلى أن ينخرطوا في النموذج، ويكونوا مستعدين لتدريس جميع الطلاب- ومن بينهم الموهوبون- في فصولهم، والانهماك في النمو المهني المستمر، وزيادة المعرفة عن الطلاب الموهوبين قد تحفز المعلمين على التطوع ليصبحوا معلمي مجموعات الموهوبين.

إعداد جميع المعلمين للتجميع العنقودي المدرسي الشامل

وثقت دراسة أجريت في المركز الوطني للبحوث حول الموهوبين والناغبين في جامعة كونيتيكت أدلة على الفوائد الواسعة لجميع الطلاب عندما يوفّر التطوير المهني حول استخدام إستراتيجيات تعليم الموهوبين لجميع المعلمين في المدرسة، وقدمت هذه الدراسة التوصيات الآتية*:

١. استخدام أساليب تعليم الموهوبين في فصول التعليم العام يقدم للطلاب خيارات أكثر في المواد والمصادر والمنتجات المتعلقة باهتماماتهم وقدراتهم.
٢. معرفة إستراتيجيات تعليم الموهوبين وممارستها تساعد المعلمين على إدراك اختلاف الطلاب في أنماط التعلم وأساليب التعبير والقدرات.
٣. يساعد التدريب على تعليم الموهوبين جميع المعلمين على النمو الشخصي والمهني، من خلال تغيير ممارساتهم والنظر إلى أساليب تدريسهم بعيون جديدة.
٤. عندما يلاحظ المعلمون ويختبرون الآثار الإيجابية لإستراتيجيات التعليم المتميز التي يتعلمونها، فإنهم على الأرجح سيستمررون في استعمال أفضل الممارسات في فصولهم، على الرغم من ضغوط الجدول المدرسي اليومي والاختبارات، وضيق الوقت.
٥. يشجع علم تدريس الموهوبين المعلمين على رفع مستوى توقعاتهم عن أعمال جميع المتعلمين، والطلاب يستجيبون إيجابياً للتغييرات في الأنشطة الصفية.

إن تيسير فهم احتياجات التعلم لدى الطلاب الموهوبين وإستراتيجيات التدريس التي تحفّزهم على العمل بجد أمر مهم لنجاح المدارس التي تستخدم نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل، ولما كان جميع المعلمين معنيين بالجوانب المختلفة من النموذج، فسيصبح التجميع العنقودي جزءاً من ثقافة المدرسة.

يحتاج جميع العاملين إلى تعريف كامل لنموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل؛ للتأكد من أن فريق التدريس يفهم الطريقة التي يعمل بها النموذج، وكيف يمنح البرامج المستمرة للطلاب الموهوبين، وما خصائص النموذج التي تؤدي إلى زيادة التحصيل في المدرسة

عمومًا، وكذلك فإن التدريب على إستراتيجيات الضغط والتمايز التي يستطيع جميع المعلمين استخدامها أمر أساسي.

مواضيع التطوير المهني لمعلمي نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل

في ما يأتي قائمة بالمواضيع لإدراجها في التطوير المهني لجميع المعلمين، إذ ستساعد هذه المواضيع العاملين على فهم احتياجات التعلم لدى الطلاب الموهوبين، وإدراك قيمة التجميع العنقودي في مدرستهم، ويمكن معالجة هذه المواضيع في المدرسة أو في المنطقة أو بوساطة الإنترنت. وعندما يتعلم المعلمون هذه الإستراتيجيات، سيكونون مستعدين بصورة أفضل لتقديم التعليم المتميز المناسب للطلاب الذين يحتاجونه، وتأدية دور معلمي مجموعات الموهوبين.

مواضيع تساعد معلمي مجموعات الموهوبين بصورة خاصة

يمكن اختيار المعلومات والإستراتيجيات لإدراجها عبر الوقت من هذه القائمة:

- فهم نموذج التجميع العنقودي وتطبيقه المدرسي الشامل.
- تعرف سلوكيات الموهوبين وقدراتهم، من بينها تلك الموجودة في المجموعات الممتلئة تمثيلاً ناقصاً.
- دعم احتياجات الطلاب الموهوبين الاجتماعية والوجدانية، ومن ضمنها التعامل مع مخاوفهم وقلقهم من العمل على المحتوى الأكثر تحدياً.
- التعرف إلى الطلاب الذين يحتاجون إلى ضغط المنهج وتمايزه.
- تقديم فرص ضغط المنهج وتمايزه في المواد الدراسية كافة.
- إنشاء المجموعات المرنة، وإدارتها بحسب الحاجة.
- دمج المهارات الأساسية ومهارات التفكير العالية المستوى في المحتوى لجميع الطلاب؛ من أجل إيصال توقعات التعلم عالية المستوى للجميع.

- تصميم الأعمال التوسيعية التعليمية أو فرص التوسيع، واستخدامها.
- تقديم المهام المفتوحة النهاية التي تسمح بالتعلم المعمق بناءً على اهتمامات الطلاب.
- تعزيز التفكير الإبداعي والإنتاجي.
- تدريس مهارات البحث والاستخدام الفاعل لمصادر الإنترنت.
- استخدام ممارسات التقويم ومنح العلامات المناسبة مع المتعلمين المتقدمين.

يجب أن ينبثق التطوير المهني عن احتياجات العاملين، وبذلك ستختلف المواضيع المعالجة ومدى عمق التدريب من مدرسة إلى أخرى. شجع على آلية اتخاذ القرارات بناءً على الموقع عند التخطيط للتطوير المهني لمعلمي مجموعات الموهوبين، وتتضمن العوامل التي تؤثر في المواضيع المستهدفة مستويات الخبرة لدى المعلمين، والتدريب المسبق في مجال تعليم الموهوبين، والتنوع في فئات الطلاب، ومصادر المدرسة، والمبادرات في المدرسة أو المنطقة التعليمية.

- تطوير قدرات الطلاب على توجيه أنفسهم، والاحتفاظ بسجلات دقيقة عن أعمالهم، وتقويم أعمالهم المستقلة بأنفسهم.
- تيسير التفاعل الكلي لطلاب الفصل بعضهم مع بعض حتى تعمل مجموعات الطلاب الموهوبين معاً أحياناً، ولكن من دون أن يكونوا منفصلين عن زملائهم طوال الوقت.
- بناء علاقات فاعلة بين المعلمين وأولياء الأمور والمحافظة عليها.

إضاءة خاصة بالإشراف

يمكن لفرص الضغط والتمايز تحفيز جميع الطلاب لزيادة مستويات تحصيلهم، وفرص التعلم التي يحتاج إليها الطلاب الموهوبون تقدم دائماً لجميع الطلاب في الفصل. وبرامج التطوير المهني المصممة لمعلمي مجموعات الموهوبين يجب أن تتوافر أيضاً لجميع المعلمين المهتمين، ولكن إن لم يكن هناك متسع في (ورشة) عمل أو فصل لجميع المعلمين الذين يرغبون في الحضور، فيجب إعطاء الأولوية للمعلمين الذين يدرسون الطلاب الموهوبين في الوقت الراهن، ومع مرور الوقت، سيحصل المزيد من المعلمين على التدريب.

المواضيع التي تساعد المعلمين على تلبية احتياجات التعلم لدى الطلاب كلهم

يمكن أن تتضمن اجتماعات فريق العاملين معلومات تتعلق خصوصاً باحتياجات الطلاب غير الموجودين في مجموعات الموهوبين، ومن ضمنها ما يأتي:

- الطرائق التي تساعد الطلاب كافة على أن يقدر بعضهم مواهب بعض.
- إستراتيجيات التدريس التي تصاحب أنماط التعلم المختلفة.
- إستراتيجيات الربط بين المعايير المطلوبة واهتمامات الطلاب.
- إجراءات التدريس التي تسمح للفصل بالعمل بسلاسة عند تنقل الطلاب من المجموعات المرنة وإليها.

يجب أن ينبثق التطوير المهني عن احتياجات العاملين، وبذلك ستختلف المواضيع المعالجة وترتيبها، ومدى عمق التدريب من مدرسة إلى أخرى. شجع آلية اتخاذ القرارات بناءً على الموقع عند التخطيط للتطوير المهني لمعلمي مجموعات الموهوبين. وتتضمن العوامل التي تؤثر في المواضيع المستهدفة مستويات الخبرة لدى المعلمين، والتدريب المسبق في مجال تعليم الموهوبين، والتنوع في فئات الطلاب، ومصادر المدرسة، والمبادرات في المدرسة أو المنطقة التعليمية.

العثور على روابط لنموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل في جميع مواضيع التطوير المهني للعاملين

جميع مواضيع التطوير المهني التي تركز في ممارسات التدريس تقريباً يمكنها أن تدعم معلمي مجموعات الموهوبين الذين يعملون في نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل، وهذا صحيح حتى لو لم يعالج موضوع معين تعليم الموهوبين بصورة خاصة، فيمكن لمعلمي مجموعات الموهوبين التركيز على طرائق يربطون بها بين الموضوع واحتياجات المتعلمين الموهوبين لديهم؛ فمثلاً عند التعريف بسلسلة جديدة لكتب مادة الرياضيات، سيعمل معلمو مجموعات الموهوبين على إيجاد طرائق يمكنهم بها ضغط هذا المنهج الجديد لطلابهم المتقدمين، والعثور على فرص للتسريع أو التوسيع.

ما الطرائق الفاعلة لتقديم التطوير المهني المستمر؟

من أجل تحقيق أهداف تقديم التطوير المهني المستمر، نقترح استخدام صيغ عديدة مختلفة، وهذا يتضمن (ورشات) العمل خلال السنة الدراسية والعطلة الصيفية، ومجموعات الدراسة المستمرة خلال السنة الدراسية، واجتماعات معلمي مجموعات الموهوبين المنعقدة بانتظام، والتي يمكنها جميعاً أن تقدم الدعم الضروري لمعلمي مجموعات الموهوبين الحاليين والمستقبليين.

(ورشات) العمل للمعلمين

تقدم (ورشات) العمل في الخدمة صيغة مفيدة لتقديم المعلومات الجديدة للعاملين، ويمكن أن تكون خلال يوم واحد أو قد تستمر أياماً عدة في معالجة موضوع ما. يمكن أن تقود (ورشات) العمل إلى إنشاء مجموعات دراسية حيث يمكن للمعلمين مناقشة المواضيع بتفصيل أكثر. ستجد في الصفحة رقم ٣٠٠ بعض الأمثلة على خطط (ورشات) العمل.

القوانين والصلاحيات في تعليم الموهوبين

إذا كان في منطقتك قانون ما يتعلق بتعليم الموهوبين، فيجب الالتزام الكامل به؛ فهذا يقوي القانون ويرفع من معايير المدارس والمديريات كلها، ويجلب الثناء للمديريات التي تلتزم بهذه القوانين. والأموال المتوافرة الخاصة بتعليم الموهوبين مخصصة لتحسين جودة التعليم لدى الطلاب الموهوبين في المنطقة، وتستخدم معظم المديريات التعليمية هذه الأموال لتقديم التطوير المهني للعاملين لديها، وتحسين قدرات المعلمين لفهم احتياجات الطلاب الموهوبين والاستجابة لها، والأموال التي تملكها المنطقة تزيد من احتمالية تقديم التدريب المستمر للمعلمين كلهم، ويمكن أيضاً الاستفادة من أموال البرامج الأخرى، مثل برامج التعليم الخاص واكتساب اللغة، لتلبية احتياجات التعلم للطلاب الموهوبين أصحاب الاحتياجات الخاصة أو الموهوبين متعلمي اللغة الإنجليزية. ولما كانت إستراتيجيات التدريس المستهدفة يمكن أن تقيد الطلاب جميعهم، فإن الأموال المخصصة للتطوير العام للعاملين يمكنها أن تدعم جهود مدرستك في تعليم الموهوبين، ويمكن تعويض المعلمين بمنحهم المال الذي يمكنهم استخدامه لشراء المواد التوسيعية لفصولهم التي تضم مجموعات الموهوبين.

المجموعات الدراسية

يمكن تنظيم المجموعة الدراسية حول موضوع محدد أو يمكنها أن تدرس كتاباً ما حول التعليم؛ إن وجود المجموعات الدراسية القائمة على المدارس يبني مجتمع التعلم المهني في مدرستك، وحين يوجد هذا المجتمع سيقدم هيكلاً يستخدم سنة بعد سنة، ويبقى الهيكل نفسه، ولكن المضمون الذي يدرس سيتغير من سنة إلى أخرى.

توصي البحوث حول الممارسات الفضلى أنه عند اختيار موضوع ما، يجب تخصيص الوقت الكافي لهذا الموضوع؛ حتى يصبح التربويون ميالين أكثر إلى استخدام ما يتعلمونه بصفته جزءاً اعتيادياً من مخزونهم التدريسي، فمثلاً خلال السنة الأولى من التدريب يمكن للمعلمين أن يتعلموا كيفية تدريس الطلاب الموهوبين بفاعلية في الفصول التي تضم مجموعات الموهوبين، وفي السنة التي تليها يمكن أن يتعلم المعلمون كيفية تحسين تقنيات التقويم.

إضاءة خاصة بالإشراف

إذا كانت لدى منطقتك متطلبات للحصول على شهادات معينة لمعلمي مجموعات الموهوبين، فتأكد أن ما تقدمه المنطقة في التطوير المهني يستخدم اللغة والمحتوى الذي تطلبه المنطقة؛ هنالك عادة كلمات خاصة يجب أن تظهر في الدورات التي تؤهل للحصول على شهادات، وستنص قوانين المنطقة بوضوح على ما يجب أن تشتمل عليه المقررات في دورات تعليم الموهوبين.

تتبع المجموعات الدراسية الفاعلة نمطاً معيناً، تحدد المجموعة إستراتيجية ما، ويتعلمون تفاصيل استخدامها بصورة عامة، وتخطط لتطبيقها في الفصول، ثم يحاول المعلمون انفرادياً تطبيق الإستراتيجية مع طلابهم، ويعودون للمجموعة الدراسية ليخبروهم عن تجربتهم، ويمكن تخصيص اجتماعات عدة لإستراتيجية واحدة؛ حتى يتمكن معظم أعضاء المجموعة الدراسية من استخدامها بسهولة، وعند تلك المرحلة يكون الشروع في إستراتيجية أخرى، وإعادة العملية مرة أخرى.

يلتقي أعضاء المجموعة الدراسية خلال الفصل الدراسي أو السنة الدراسية، وعند اختيار موضوع أو كتاب يقود المجموعة مرشد تعليم المهويين أو أحد معلمي مجموعات المهويين، ووظيفة هذا القائد هي تذكير المشاركين بالاجتماعات القادمة، وإيصال المعلومات أو الأسئلة حول مواضيع أو وحدات دراسية محددة لكي تناقش في الاجتماعات، ويشجّع أعضاء المجموعة ليؤدوا دوراً نشيطاً في اختيار الموضوع.

إذا لم تقدم المجموعات الدراسية شهادات (الداخلية) في النمو المهني، فيمكن للمعلمين الانضمام للمجموعات بصورة عامة في أي وقت خلال السنة، أما في حالة وجود شهادة أو أجر، فعندئذ سيكون من الضروري الالتزام منذ البداية حتى النهاية، والمعلمون الذين يرغبون في الدراسة بطريقة غير رسمية بإمكانهم الحضور كما يريدون، ولكن لن يتأهلوا للحصول على شهادة رسمية.

يمكن أن تؤخذ المواد المستخدمة في مجموعات الدراسة من (ورشات) العمل المتخصصة في تعليم المهويين التي حضرها بعض المعلمين، أو من محتوى تدريب أكثر رسمية في مجال تعليم المهويين، مثل الدورات التي تؤهل التربويين إلى تدريس الطلاب المهويين، ويمكن أن تركز مجموعات الدراسة أيضاً على برامج أخرى تستخدمها المدرسة، مع الاهتمام الخاص بكيفية تطبيق هذه البرامج لمصلحة الطلاب المهويين.

نموذج عن خطط (ورشات) العمل الداخلية

تدريس الطلاب المهويين في نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل

الوصف: ستساعد هذه الخدمة المعلمين على الدراية بنموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل، وتعلم إستراتيجيات التدريس من أجل تكييف منهاج الصف الاعتيادي وأنشطته لتلبية احتياجات التعلم لدى طلابهم الأكثر قدرة من النواحي الأكاديمية، وتدمج هذه الخدمة إستراتيجيات لضغط المنهج الاعتيادي وتمايزه؛ لتوفير الفرص المستمرة للطلاب المهويين لينخرطوا في التجارب التعليمية التي تتلاءم مع قدراتهم وتحفّزها.

الوقت: يوم كامل أو من يومين إلى ثلاثة خلال ثلاثة شهور.

المشاركون: معلمو مجموعات الموهوبين، سواء الحاليون أو المحتملون.

تعليم الموهوبين: تنظيم فصلك وإدارته لغاية التعليم المتميز.

الوصف: تعلم كيفية تنظيم فصلك وإدارته؛ حتى تندمج فرص التعليم المتميز بسهولة في برنامجك العام للفصل. استمتع بالمشاركة في تبادل الأفكار والإستراتيجيات مع زملائك.

الوقت: ثلاثة اجتماعات مدة كل منها ساعتان بعد الدوام المدرسي.

المشاركون: جميع معلمي الصفوف من الروضة حتى الثامن في المنطقة.

إستراتيجيات طرح الأسئلة لمعلمي مجموعات الموهوبين

الوصف: يستكشف المعلمون إستراتيجيات إبداعية ونقدية لطرح الأسئلة؛ حتى يستعملوها لتحدي قدرات الطلاب ورفع مستوى التعقيد في النقاشات الصفية.

الوقت: يومان، ويمكن فصل اليومين بأربعة أسابيع إلى ستة من التطبيق في الفصول.

المشاركون: معلمو مجموعات الموهوبين والمتخصصون في تعليم الموهوبين.

مجموعات دراسة الكتب

تبني بعض المدارس مجموعاتنا الدراسية حول كتاب معين، وتمثل مجموعات دراسة الكتب نهجاً أقل رسمية للتطوير المهني المستمر، ولكن يمكنها أن تكون فاعلة جداً في مساعدة المعلمين على استخدام إستراتيجيات التدريس الفاعلة باستمرار. في بعض الأحيان يمكن للمدير والعاملين الاتفاق على كتاب مهني لدراسته بالتفصيل، وأي شخص حصل على بعض التدريب في مجال تعليم الموهوبين يمكنه أن يقود مجموعات دراسة الكتب.

يمكن أن تكون الاجتماعات مفتوحة لأي فرد من العاملين مهتم في الموضوع، ويمكن أن تتعدّد هذه الاجتماعات أسبوعياً أو شهرياً أو بصورة نصف شهرية؛ لأنه يجب ألا يكون هنالك أي تكاليف يتحملها المعلم لأي فرصة في التطوير المهني، ونوصي بشدة بشراء الكتب للمعلمين المشاركين، ومنح شهادات في النمو المهني على إكمال الدورة، وأن يختار إداريو المدارس العاملين القادرين على انتقاء الكتب والمواضيع لتلبية الاحتياجات المحددة للمدرسة أو المنطقة. يحوز المعلمون المحتوى عندما يدركون أن المواضيع التي يدرسونها لها علاقة مباشرة بتدريسهم وبطلابهم، وعندما يظهر لهم تقدير المنطقة الواضح لمشاركتهم في هذه المجموعات. عندما يعمل المعلمون معاً من أجل تعلم أساليب تدريس جديدة وتطبيقها، ويدعم بعضهم بعضاً للوصول إلى شعور بالفاعلية مع هذه الأساليب، فعلى الأرجح أنهم سوف يستمرون في استخدام مهاراتهم الجديدة لسنوات عديدة، والمعلم الذي يرغب في تولي مسؤولية ميسر مجموعة الدراسة قد تفيده القائمة الآتية بالمهام:

- اختر كتاباً لتدرسه المجموعة، وقد يساعدك على هذا المدير المضطلع بمهمة بناء النموذج، أو منسق برامج المهوبين، أو خبير تعليم المهوبين، وأعلن عن المجموعة، واسع إلى شراء نسخ عدة بأي طريقة.
- حدد تواريخ الاجتماعات وأوقاتها وأماكنها، وأعلن عنها.
- كن على معرفة بالكتاب بمجمله قبل الاجتماع الأول، احضر الاجتماع مع خطة عن كيفية التعامل مع محتويات الكتاب، ولكن كن منفتحاً على أي أفكار من أعضاء المجموعة حول الإجراءات المستخدمة، وجدول الاجتماعات، ومبادئ النقاش بين أعضاء المجموعة، وأي تفاصيل أخرى مهمة.
- اطلب من الزملاء تأدية الدور القيادي في النقاش للجلسات أو الفصول أو المواضيع القادمة المشمولة في الكتاب المحدد.
- طمئن المشاركين أنهم سوف يكونون مسؤولين عن الإستراتيجيات التي سيحاولون تطبيقها مع طلابهم، وعن الوتيرة التي سيكون بها تطبيق هذه الإستراتيجيات.
- خصص وقتاً في بداية كل اجتماع ليناقدش المشاركون النجاحات والتحديات التي واجهوها فيما حاولوا تطبيقه مع طلابهم.

• اسمح بوقت للمجموعة خلال الاجتماع للتخطيط لتطبيق المضمون الذي نوقش، سواء من قبل المعلمين أفراداً أو من قبل مجموعات معلمي المرحلة الصفية أو الفرق أو الأقسام.

ستجد قائمة بالكتب المقترحة لمجموعات دراسة الكتب على الصفحتين ٣٨٨ و ٣٨٤، ويمكن اختيار نطاق أوسع من الكتب الأخرى لدراستها من المراجع والمصادر على الصفحات ٣٦٣ إلى ٣٦٨.

مجموعات دراسة الكتب على الإنترنت

يشعر كثير من المعلمين بالأسى حيال حقيقة ضيق الوقت المتاح للتطوير المهني، وقد يرغبون بالمشاركة في فرص التطوير المهني ولكن يشعرون بالتعب الجسدي من قضاء ساعات طويلة في الفصول وفي التخطيط، ومن ثم فأحد البدائل المرغوبة لدراسة الكتب شخصياً مع الآخرين هي وضعها على الإنترنت. يقدّر المعلمون كثيراً دراسات الكتب على الإنترنت؛ لأنه ستكون لديهم القدرة على الوصول إلى الدورة كما يناسبهم، والروية في القراءة والاستجابة للمادة؛ لأن بإمكانهم فعل هذا بصورة مريحة من منازلهم في الليل أو في عطلة نهاية الأسبوع، ويمكنهم كذلك استعراض ما كتب سابقاً عندما يريدون البحث في إستراتيجية معينة نوقشت خلال دراسة الكتاب.

يمكن أن تكون دراسات الكتب عن طريق الإنترنت من خلال نظام التواصل عن طريق الإنترنت التابع للمديرية، ويمكنك طلب المساعدة من قسم تكنولوجيا التعليم إن احتجت إلى ذلك، وتوجد أيضاً منتديات إلكترونية مجانية يمكن للمدارس استخدامها من أجل تصميم وتشغيل دراسات الكتب على الإنترنت تابعة لها. ومودل «Moodle» (انظر الصفحة رقم ٢٨٨) هو أحد هذه النظم، وهو مجاني، وسهل الاستخدام، ونظامه شبيه بذلك المستخدم في دورات الكليات الجامعية على الإنترنت، وإذا كان في معظم أنظمة الاتصالات الإلكترونية لدى المسؤولين مندى يمكنهم فيه وضع دراسات للكتب للمعلمين على الإنترنت، ففي هذا النظام يضع المسؤولون رسالة ترحيبية مصحوبة بإرشادات تشرح كيفية الوصول إلى الأسئلة المطروحة في دراسة الكتاب والاستجابة لها.

يمكن لمسؤول مجموعات دراسة الكتب على الإنترنت الاستعانة بالخطوات المقترحة الآتية:

١. اختيار الكتاب للمطالعة.
 ٢. الإعلان عن مجموعة دراسة الكتب على الإنترنت لمعلمي مجموعات الموهوبين، مع ذكر الهيكلية ونبذة مختصرة عن الكتاب والأنشطة التي سوف تستخدم، والمعلومات حول تعويضات المعلمين.
 ٣. البدء بالحلقة الدراسية من خلال نشر رسالة ترحيبية، مع إرشادات للمشاركين.
 ٤. وضع الأسئلة والأنشطة لكل أسبوع، ونشرها على موقع الحلقة الدراسية.
 ٥. إرسال نسخ من الكتاب للمعلمين الذين سجلوا في الحلقة الدراسية.
 ٦. استقبال مشاركات المعلمين، والرد عليها.
 ٧. دعوة المشاركين إلى تبادل المواد التوسيعية التي يصممونها من خلال وضعها على موقع المدرسة أو المنطقة.
 ٨. إنشاء منتدى على الإنترنت يتبادل من خلاله المشاركون أفكارهم وإستراتيجياتهم.
- يرد المدرب أو المسؤول على بعض ما ينشره المعلمون لا على جميعه، ويعطي المعلمين بعض التغذية الراجعة طوال مدة الحلقة الدراسية، ويحتفظ بسجل عن المعلمين الذين أكملوا الأعمال المطلوبة في الحلقة الدراسية، ويرسل لهم شهادات بهذا.

تدريب الأقران؛ ضمان التطبيق الطويل المدى للمحتوى الذي تم تعلمه خلال التطوير المهني

إن سبب الشعور بالإحباط المتكرر لدى الإداريين هو أن الفوائد التي أثمرت عن التطوير المهني تضمحل بمرور الوقت، بل وتخفي من الممارسات الصفية الاعتيادية؛ فالتحدي هنا هو إحضار العاملين الجدد للتسريع في الأساليب التي يتوقع من المعلمين استخدامها. ما أفضل الطرائق لتقديم التدريب للمعلمين؛ حتى يتمكنوا من استقبال الدعم المستمر الذي يحتاجون إليه؛ ليتأكدوا أن عملهم مع الطلاب كلهم يمثل دومًا أفضل الممارسات؟

يوضح الرسم البياني على الصفحة رقم ٣٠٦ البحث الذي أجراه بروس جويس وبيفرلي شاورز، الذي يثبت كيف يزيد دعم الأقران كثيراً من احتمالية التطبيق المستمر لإستراتيجيات التدريس التي تُعلَّم في التدريب الداخلي، أو (ورشات) العمل، أو اجتماعات مجموعات الدراسة، ويبين كذلك الاختلافات المهمة بين الاكتفاء بإخبار المعلمين بما يفعلونه، وتقديم نموذج لتدريب الزملاء بعضهم لبعض لدعم تطبيق الإستراتيجيات المرغوبة، فإن كان تدريب الزملاء بعضهم لبعض يؤدي إلى نتائج هائلة، فسيكون منطقياً وضعه في أي برنامج للتطوير المهني.

يمكن أن يؤثر تدريب الزملاء بعضهم لبعض والقائم على الموقع في الفاعلية طويلة المدى لنموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل، عندما يعمل المعلمون معاً في المدرسة لدعم جهود بعضهم بعضاً في تقديم فرص الضغط والتمايز المناسبة للطلاب الذين يحتاجون إليها، وتيسير المجموعات الدراسية أحد الأساليب الفاعلة للغاية في تدريب الزملاء بعضهم لبعض.

وتؤكد البحوث المؤخرة في التطوير المهني فوائد تدريب الزملاء بعضهم لبعض، وهنالك ممارسة في التطوير المهني تدعى مجتمعات التعلم المهنية، تدعم أفضل العناصر في تدريب الزملاء بعضهم لبعض، وتؤكد نتائج بحث جويس وشاورز. ووفقاً لما قاله دينيس سباركس، مدير المجلس الوطني لتنمية قدرات الموظفين، فإن التطوير المهني ذا الجودة الممتازة يتسم بما يأتي*:

- يركز في تعميق معرفة المعلمين بالمحتوى والقدرات التربوية.
- يشتمل على فرص للممارسات الداخلية والبحوث العملية والتأملات حول العمل.
- متضمن في عمل التربويين، ويحدث خلال اليوم المدرسي الاعتيادي.
- مستمر على طول الزمن.
- قائم على الزمالة والتعاون بين المعلمين والإداريين.

يؤكد بحث سباركس أنه عند وجود هذه الشروط يتمكن العاملون من تقديم العون الهادف والمستمر بعضهم لبعض من أجل تحسين التدريس وتعلم الطلاب.

وقد وثق باحثون عدة فاعلية بناء نظام لتدريب الأقران الداخلي في أي وقت يحاول فيه العاملون تعلم إستراتيجيات جديدة وتطبيقها في التدريس**، ففي أي نظام رسمي لتدريب الأقران يراقب معلمون ذوو خبرة ممتازة المستجدين، وعلى العكس من ذلك، فنظام تدريب الزملاء يجمع أعضاء هيئة التدريس معاً ليبدؤوا جميعاً بفهم منهجيات التدريس الجديدة، ويضع خطة طويلة المدى يدعم من خلالها المعلمون بعضهم بعضاً باتجاه التطبيق الفاعل، وهذا النوع من تدريب الزملاء الجماعي يقوم على الفرضية بأن المعلمين هم أفضل من يحدد المشكلات التعليمية التي تحتاج إلى معالجة، وبإمكانهم مساعدة بعضهم بعضاً في الشعور بالراحة مع أساليب التدريس الجديدة من خلال تعلم هذه الأساليب وتطبيقها معاً.

فوائد تدريب الأقران لدعم تطبيق أساليب التدريس الجديدة

النقل نسبة المعلمين الذين يجعلون المفهوم جزءاً من مخزونهم التدريسي	المهارات نسبة المعلمين الذين يطبّقون المفهوم	المعرفة نسبة المعلمين الذين يستوعبون المفهوم	عنصر التدريب في أثناء الخدمة
٠%	٥%	١٠%	تدريس النظرية
٠%	٢٠%	٣٠%	مع الشرح
٥%	٦٠%	٦٠%	مع التمرين
٩٥%	٩٥%	٩٥%	مع تدريب الأقران

مقتبس من Joyce, Bruce R., and Beverly Showers «Training Components and Attainment of Outcomes in Terms of

Percent of Participants» من (www.ascd.org) Achievement Through Staff Development Student

ونقترح فيما يأتي المراحل في تدريب الزملاء، على أن يقرر الزملاء المدة التي يظنون فيها في كل مرحلة قبل الانتقال إلى المرحلة الأخرى، فليس هنالك وقت محدد متوقع للمراحل، ويتفق الطرفان على عدم مناقشة أي أمر يراه في فصل زميله مع أي شخص آخر.

المرحلة الأولى: الملاحظة الأولية المتبادلة. يلتقي معلمان ليقررا الأمور التي سوف يراقباها كل واحد منهما في فصول الآخر، ويتفقان على أن الذي سيقوم بالملاحظة سوف يحرص ملاحظاته وتعليقاته فيما كان يحدث للطلاب خلال الدرس موضع الملاحظة، ويتفقان مقدماً على نوع النموذج المستخدم لجمع هذه البيانات، وفي هذه المرحلة، لا يكون المعلم هو ما تركز عليه الملاحظة، بل تأثير الدرس في الطلاب، وهذا يريح المعلمين من القلق وخاصة أولئك الذين لا يكونون مرتاحين بوجود معلم أو تربوي آخر في الفصل؛ فمثلاً يستخدم المعلم القائم بالملاحظة نموذج رسم بياني يوضح المقاعد في الفصل الدراسي؛ حتى يراقب عدد الطلاب الذين يشاركون في النقاشات، ويترك هذا النموذج بعد إكماله في الفصل مع المعلم الذي خضع للملاحظة، فلا يأخذ المعلم صاحب الملاحظة معه، ولا يكون النقاش بعد هذه الحصة إلا بدعوة من المعلم الذي خضع للملاحظة.

إضاءة خاصة بالإشراف

ننصح بوجود معلمين بدليلين متوافرين بغرض تيسير الزيارات واللقاءات الفصلية بين معلمي مجموعات الموهوبين، وإذا لم يستطع المعلمون أن يزور بعضهم فصول بعض فعلياً، فيمكنهم بدلاً من ذلك مشاهدة الدروس التي سجلت تسجيلاً مرئياً.

المرحلة الثانية: الملاحظة مع نقاشات المتابعة. في الاجتماعات التي تسبق الملاحظة، يقرر المعلمون الأمور التي يجب ملاحظتها في كل فصل، ويختارون أو يصممون النموذج الخاص بجمع الملاحظات، ويقررون أيضاً موعد اللقاء لإجراء نقاشات المتابعة، ويقرر المعلم الذي سيخضع للملاحظة الأشخاص الذين يرغب في ملاحظتهم، إن كان المعلم أو الطلاب.

تترك الأدوات جميعها التي استخدمت في الملاحظة في فصل المعلم الذي خضع للملاحظة، وبعد أن ينتهي كلا المعلمين من ملاحظة بعضهما بعضاً مرة، يعقد لقاء بينهما، وإن سأل أحدهما الآخر عن كيفية تحسين الدرس، فيمكنه أن يقدم له اقتراحاً ملموساً واحداً.

المرحلة الثالثة: تدريب الزملاء. تتعدّد اللقاءات بين زملاء معلمي مجموعات المهوبين كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ويكون هنالك تبادل حر للأفكار والاقتراحات والنصائح بين الزملاء، وفي مرحلة ما، يمكن للزملاء التعاون حتى في التخطيط للدروس، أو أن يقدم بعضهم لبعض التغذية الراجعة فيما يتعلق بخطط الدروس.

تشرح قائمة الشطب القابلة للنسخ على الصفحات ٣١٦-٣١٨ عديداً من مهارات التدريس المرغوبة والسلوكيات التي يرغب المعلمون في غرسها، وقد صممت هذه القائمة ليستخدمها معلم مجموعة المهوبين بصورة شخصية، فلا يقصد بها أن تستخدم بوصفها أداة لقيّم شخص آخر أداء المعلم تبعاً لها. (للحصول على نهج رسمي لتقويم المعلمين، انظر قوائم الشطب للملاحظة الخاصة بالإداريين على الصفحات ٣٢٠ - ٣٢٢).

الاجتماعات المستمرة للعاملين في نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل

يمكن (لورشات) العمل والمجموعات الدراسية وتدريب الزملاء الخاصة بالتطوير المهني أن تعقد بوصفها جزءاً من الاجتماعات الشهرية المنتظمة للعاملين في نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل.

اجتماعات معلمي التجميع العنقودي المدرسي الشامل

يؤدي عقد الاجتماعات بانتظام لمعلمي مجموعات المهوبين إلى بناء نظام في كل مدرسة يعتمد عليه المعلمون، وتوفر هذه الاجتماعات فرصاً لتبادل إستراتيجيات التدريس وخطط الدروس، والتفكير في حلول للتحديات التي يواجهها المعلمون، وكذلك فإن المعلمين يجدون

الأمر مفيداً عندما يدمجون دراسة الكتب في هذه الاجتماعات. والاجتماع معاً بانتظام لتبادل المعلومات حول الأفكار الناجحة والمشكلات، وغيرها من المعلومات ذات الصلة، يساعد معلمي مجموعات الموهوبين، ويحافظ على مصداقية نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل، ووجود مواعيد محددة للقيام بالتخطيط والتعلم معاً يساعد على إعداد معلمين جدد لمجموعات الموهوبين؛ فهؤلاء سيشعرون بالثقة أكثر لمعرفةهم بوجود معلمين في مدرستهم يستطيعون استشارتهم عندما يتعاملون مع الطلاب الموهوبين.

والبحوث حول مجتمعات التعلم المهنية التي يجربها مختبر التطوير التربوي الجنوب غربي (Southwest Educational Development Laboratory) وغيرها من المؤسسات تسلط الضوء على الحاجة إلى التطوير المهني المرتبط بالعمل الذي يقوم به المعلمون في فصولهم يومياً، وتؤكد هذه البحوث أن تدريب الأقران عنصر فاعل في مجتمعات التعلم المهنية، والشراكات بين المعلمين يمكن أن تكون فاعلة للغاية، وتتيح تغييرات طويلة المدى في الممارسات، وتسمح للتدريب في تعليم الموهوبين بالاستفادة أكثر من المعلمين في المدرسة، وتساعد هذه الشراكات المعلمين على الشعور بإيجابية تجاه التدريس في فصل يضم مجموعات الموهوبين*.

الوظائف الرئيسية للعاملين في نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل

كما هو مذكور في الفصل الرابع، هنالك ثلاث وظائف رئيسة للعاملين في نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل؛ وهي:

معلمو مجموعات الموهوبين: وهم المعلمون المعيّنون لتدريس الفصول التي تضم مجموعات الموهوبين في كل مرحلة صفية.

خبير تعليم الموهوبين أو مرشد تعليم الموهوبين: وهو معلم لمجموعات الموهوبين أو المعلم المختص أو الذي يطرح المحتوى البديل أو غيرهم من أعضاء التدريس، والذي حظي بتدريب حول تعليم الموهوبين، ويدعم معلمي مجموعات الموهوبين في المدرسة.

منسق تعليم الموهوبين: وهو إداري على مستوى المنطقة يشرف على برنامج تعليم الموهوبين.

شجع معلمي مجموعات المهوبين على أن يصبحوا (خبراء) في إستراتيجيات تدريس معينة، فبعضهم قد يكون ماهراً في إستراتيجية ما، وشجع المعرفة وتبادلها من خلال تشجيع تدريب الأقران غير الرسمي بين معلمي مجموعات المهوبين، أو من خلال جعل المعلمين يقودون النقاشات في الإستراتيجيات التي يتقنونها في اجتماعات معلمي المهوبين.

عادة ما يكون خبير تعليم المهوبين أو مرشد تعليم المهوبين هو الذي يقود اجتماعات معلمي المهوبين في المدرسة التي تعقد- مثاليًا- كل شهر، فيعلن الخبير عن مواعيد الاجتماعات، ويرسل رسائل التذكير بشأنها، ويجلب المواد الضرورية، ويضع جدول الأعمال بناءً على احتياجات المجموعة. وإذا لم يكن هنالك أي خبير، فيمكن للمدير الذي يضطلع بمهمة البناء، أو معلم من معلمي مجموعات المهوبين، قيادة هذه الاجتماعات، ويجب على مدير المدرسة حضور هذه الاجتماعات كلما كان ذلك ممكناً.

شجع على الاهتمام بالتطوير المهني في مجال تعليم المهوبين، وذلك بدعوة المعلمين جميعهم إلى حضور الاجتماعات الشهرية لمعلمي مجموعات المهوبين النشطة؛ فهذه الاجتماعات قد تحفز على اكتساب الاهتمامات والمهارات لدى معلمي مجموعات المهوبين المحتملين، فهذا التدريب غير الرسمي المستمر يبني خدمات قوية في تعليم المهوبين في كل مدرسة، وكذلك يبني ثقافة مدرسية تتقبل نموذج التجميع العنقودي المدرسي الشامل، وتدعمه.

إجراء مسح غير رسمي لمعلمي مجموعات المهوبين قد يساعد على اختيار الإستراتيجيات التي سوف تعالج أولاً، وقد تتغير المواضيع لكل اجتماع، أو قد يناقش موضوع ما خلال اجتماعات عدة عندما تستدعي الحاجة إلى ذلك.

إضاءة خاصة بالإشراف

احتفظ بسجلات دقيقة عن الحضور في اجتماعات معلمي مجموعات المهوبين في المدرسة والمنطقة؛ لتوثيق حضور المعلمين للتدريب الذي يحتاجون إليه؛ ليكونوا فاعلين في أدوار التدريس هذه. يقدم المعلمون تقاريرهم عن هذه الإستراتيجيات في الاجتماعات المقبلة.

- يمكن اختيار بنود جداول أعمال اجتماعات معلمي مجموعات المهوبين من القائمة الآتية:
- نقاشات حول إستراتيجيات محددة من مجموعة دراسة الكتب.
- مراجعة الإستراتيجيات التي نوقشت وطُبقت سابقًا.
- تقديم إستراتيجيات الضغط والتمايز الجديدة.
- تبادل المصادر، وهي: الدروس والمواد والمواقع الإلكترونية وعقود التعلم وقوائم الأعمال التوسيعية وغيرها.
- مناقشة القضايا المتعلقة بترشيح الطلاب الجدد واختبارهم لوضعهم في مجموعات المهوبين.
- حل المشكلات المتعلقة بطلاب محددين، أو المشكلات الصفية، أو مخاوف قائمة.
- بيانات حول استحداث فصول جديدة تضم مجموعات المهوبين للسنة الدراسية القادمة.

اجتماعات على مستوى المنطقة لمعلمي مجموعات المهوبين وخبراء تعليم المهوبين

عندما تكون هنالك العديد من المدارس في المنطقة التي تستخدم نموذج التجمع العنقودي المدرسي الشامل، فإن اجتماعات معلمي مجموعات المهوبين وخبراء تعليم المهوبين على مستوى المنطقة سوف توفر المنتدى الذي يتبادلون فيه المعلومات ذات الصلة والمفيدة في فصول مجموعات المهوبين، وخلال هذه الاجتماعات التي يجب أن تعقد مرات عدة في السنة، يلتقي معلمو مجموعات المهوبين، ويخططون للمنهاج مع الآخرين الذين يدرسون المرحلة الصفية نفسها، ويمكن تيسير هذه الاجتماعات من قبل منسق تعليم المهوبين أو خبراء أو مرشدي تعليم المهوبين.

والصورة المقترحة لهذه الاجتماعات على مستوى المنطقة هي البدء بعرض قصير من قبل قائد المجموعة حول موضوع محدد سلفًا، ويتبع هذا العرض التقاء معلمي مجموعات المهوبين بحسب المراحل الصفية؛ من أجل وضع إستراتيجيات المنهج أو التدريس، وتبادلها، وسيجد المعلمون الذين يعملون مع الطلاب المهوبين هذه الاجتماعات مفيدة ومثمرة، ويستمتعون خصوصًا بالتبادل بين الزملاء الذي يتيح المجال لتحسين مهارات الضغط والتمايز التي

يستعملونها مع طلابهم وتطويرها، والمديريات التي تعقد اجتماعات منتظمة لمعلمي مجموعات الموهوبين على مستوى المدارس والمنطقة تمتلك على الأرجح برامج ناجحة في التجميع العنقودي.

اجتماعات خبراء تعليم الموهوبين

يعمد منسق تعليم الموهوبين، أو الشخص الذي يشرف على تعليم الموهوبين في المنطقة إلى تسويق اجتماعات شهرية لخبراء أو مرشدي تعليم الموهوبين على مستوى المنطقة، وجدولة هذه الاجتماعات قبل بدء العام الدراسي تقلل من الاختلافات التي ستحدث حول الأوقات، ويجب أن تتضمن جدولة الاجتماعات بنوداً عن المعلومات الإدارية، وكذلك التطوير المهني، ومن بين ذلك مواضيع مثل ما يأتي:

- جدولة مواعيد الاختبارات والإعداد لها.
- معالجة إجراءات وضع الطلاب في المجموعات.
- إعداد الخطط التعليمية للتعليم المتميز، واستخدامها. (انظر الفصل الثامن الصفحة رقم 334).
- تحليل تحصيل الطلاب.
- التخطيط للتطوير المهني.
- جدولة اجتماعات معلمي مجموعات الموهوبين في المدارس، والتخطيط لها.
- تبادل المعلومات حول الفرص اللامنهجية للطلاب.
- التخطيط للعروض التقديمية التي تستهدف أولياء الأمور.
- التعامل مع مخاوف أولياء الأمور.

الحصول على اعتمادات أو شهادات في تعليم الموهوبين

على الرغم من أن الوضع سيكون مثاليًا، ولكن من غير المنطقي أن نتوقع أن يحصل كل معلم لمجموعات الموهوبين على شهادة أو اعتماد في تعليم الموهوبين، ومع ذلك فمن المهم جدًا أن يحصل جميع المعلمين الذين سيُدرسون مجموعات الموهوبين على دورة أو صف واحد على

الأقل في تعليم الموهوبين، يمكن لمعلمي مجموعات الموهوبين حضور الدروس التربوية المستمرة أو (ورشات) العمل لكونهم عملوا مع مجموعات الموهوبين. وفي عديد من المناطق، فإن ساعات (ورشات) العمل تسدُّ جزءاً من متطلبات الاعتماد في تعليم الموهوبين. فكر في إنشاء مجموعة تعليمية مع جامعة أو كلية محلية تتكون من عدد من المعلمين من مديرية تعليمية أو مديريات عدة، الذين يسجّلون معاً لحضور سلسلة من المحاضرات الجامعية. تطلب الكليات عادة خمسة عشر معلماً لتكوين مجموعة تعليمية واحدة، وإذا كنت في منطقة لا يتوافر فيها مساق جامعي ففكر في تنظيم مساق على الإنترنت، ويمكن القيام بهذا داخلياً أو بالانضمام إلى مساق قائم تقدمه الجامعة أو الكلية على الإنترنت. والمعرفة والخبرات التي حصل عليها المعلمون في هذه الدورات أو المساقات تتبادلها الهيئة التدريسية ولمصلحة المدرسة كلها، وبصورة عامة تدعم المجموعات التعليمية التابعة للجامعات المعلمين الذين يعملون في البحوث العملية التي تمكّنهم من دراسة إستراتيجيات محددة يستخدمونها مع طلابهم.

المساقات الجامعية العامة المقترحة لمعلمي مجموعات الموهوبين تتضمن عناوين كالتالي:

- الطفل الموهوب: النظرية والتطوير.
- الأطفال الموهوبين في المراحل الابتدائية.
- تعليم الموهوبين في الطفولة المبكرة.
- المراهقون الموهوبون.
- الاحتياجات الاجتماعية والوجدانية للموهوبين.
- الإبداع لدى المتعلم الموهوب.
- المتعلمون الموهوبون أصحاب الاحتياجات الخاصة.
- المنهج المتميز للمتعلمين الموهوبين.
- تدريس الطلاب الموهوبين في الفصول الاعتيادية.
- منهجية التدريس والإستراتيجيات للموهوبين.
- دعم المتعلمين الموهوبين.
- التكنولوجيا للطلاب الموهوبين.
- الاختبارات والقياس في تعليم الموهوبين.
- الطلاب الموهوبون متعلمو اللغة الإنجليزية.

إضاءة خاصة بالإشراف

حاول أن تعثر في منطقتك على متطلبات الحصول على شهادات أو اعتمادات في تعليم الموهوبين، فإن كان هذا موجوداً، فشجع معلمي مجموعات الموهوبين على العمل للحصول عليها؛ فتشجيع المساقات الجامعية، وتقديم التطوير المهني المدرسي الشامل أو المنطقة، لن يمنح المعلمين التدريب الذي يحتاجون إليه للتدريس ضمن النموذج فحسب، بل سيبنّي أيضاً اهتماماً لدى المعلمين الآخرين للبدء بالعمل للحصول على اعتمادات في تعليم الموهوبين.

مراقبة النمو المهني للمعلمين

تسمح الملاحظة الصفية للإداريين بتقويم مدى فاعلية المعلمين في دمج الممارسات الرئيسة عند التعامل مع الطلاب الموهوبين، وتساعدهم على تحديد أنواع التطوير المهني الإضافي الذي سيجلب الفائدة الكبرى، ولما كان قلة من الإداريين حصلوا على تدريب في كيفية ملاحظة ودعم الممارسات الصفية الفاعلة لتدريس الطلاب الموهوبين، فمن المفيد لهم أن يتعرفوا بدقة الأمور التي يجب البحث عنها عندما سيعمدون إلى ملاحظة الفصول التي يقوم المعلمون فيها بتمايز التدريس. وستجد على الصفحتين ٣٢٢ - ٣٢٣ دليلي ملاحظة مفيدين لهذا الغرض؛ يركز الأول منهما على ملاحظة الظروف التي يختبرها الطلاب الموهوبون في الفصول التي تضم مجموعات الموهوبين، ويقدم الثاني إرشادات حول الظروف الأساسية التي يجب توافرها لجميع الطلاب في أي فصل كانوا.

استخدم قوائم الشطب أو عدل عليها لدعم الاحتياجات والمهارات المتغيرة للمعلمين الذين تلاحظ أداءهم، والهدف ليس تقويم كل بند في القائمة في جلسة ملاحظة واحدة، وهو ما قد يكون أمراً مخيفاً نوعاً ما، وخصوصاً لمعلمي مجموعات الموهوبين الجدد، بل يمكن أن تكون هذه القائمة بمنزلة لائحة في اللقاءات التي تسبق الملاحظة، حتى يستطيع المعلمون اختيار بند

أو اثنين من القائمة يشعرون بالراحة في استخدامها، ومع مرور الوقت تحدث ملاحظة البنود الأخرى كذلك.

يمكن استخدام قائمة الشطب الأولى أيضاً لكي تشرح للمعلمين المحتملين لمجموعات المهوبين العناصر التي يتوقع منهم إدراجها في نهاية المطاف في فصولهم. أكد للمعلمين دائماً أن العناصر على قوائم الشطب يمكن النظر إلى أحدها في كل مرة حتى يتعلم المعلمون في النهاية كيفية تقديم بعض الخدمات في مختلف الجوانب على قوائم الشطب، ومن المنطقي أن تتوقع أن هذه العملية ستستغرق وقتاً كبيراً، بل ربما سنوات عدة، وستجد إرشادات إضافية حول كيفية استخدام قائمتي الشطب على النماذج نفسها.

الخلاصة

شرح هذا الفصل طرائق تقديم خدمات التطوير المهني حتى يحصل معلمو مجموعات المهوبين على الدعم والتشجيع الذي يحتاجون إليه ليصبحوا فاعلين جداً في عملهم مع الطلاب المهوبين، وقدّم الفصل أمثلة ونماذج وأفكاراً عملية حتى يصبح التخطيط والتطبيق للتطوير المهني في المدارس أو المديرية فاعلاً قدر الإمكان، وعرض معلومات حول ما يأتي:

- تدريب العاملين ليصبحوا معلمين فاعلين في فصول مجموعات المهوبين.
- تيسير الدعم المستمر لمعلمي مجموعات المهوبين الحاليين والمستقبليين.
- التأكيد أن الأساليب الفاعلة مع الطلاب المهوبين فاعلة أيضاً مع الطلاب الآخرين.

قائمة التقويم الذاتي للمعلم

ما مدى كفاءتي في تحدي الطلاب الموهوبين في فصلي؟

ملاحظة للمعلمين: ستدرك سريعاً أن هذه قائمة شاملة جداً لممارسات التدريس. تعد قائمة الشطب بمنزلة أداة للإرشاد والتقويم الذاتي، فليس من المتوقع أن يظهر أي معلم جميع الممارسات المدرجة، وربما ترغب في استخدام قائمة الشطب مرات عديدة خلال السنة الدراسية لرصد نموك الشخصي بوصفك معلماً لمجموعة الموهوبين.

توجيهات: ضع دائرة على الرقم في نهاية كل بند يشير إلى الدرجة التي تستطيع فيها أن تدرج ذلك الشرط المحدد في تدريسك في ذلك الوقت المحدد، وفي كل مرة تستعمل فيها التقويم، استعمل قلم حبر ذا لون مختلف أو قلم رصاص لتدوّن الدرجة التي عدلت تدريسك إليها لتوافق احتياجات الطلاب في فصلك الذي يضم مجموعة الموهوبين. عندما تضع دائرة حول الرقم 1 فهذا يعني أنك لم تحاول بعد إدراج ذلك الشرط المحدد، وحول الرقم 2 يعني أنك تحاول تقديمه في الوقت الحالي، وحول الرقم 3 يعني أنك مرتاح جداً في تقديم ذلك الشرط؛ بحيث إنك تستطيع تدريب معلم آخر على استخدامه. تذكر أن هذا مسح خاص بك! فليس من المقصود أن تشارك النتائج مع أي أحد، إلا إن كنت ترغب بفعل بذلك.

مقياس المسح:

1 = لم أحاول بعد. 2 = أحاول في الوقت الحاضر. 3 = مرتاح مع هذا الأسلوب.

محتوى المنهج:

هل أقدم فرصاً في أسلوب ضغط المنهج بانتظام؟	٣	٢	١
هل أحدد أو أعد أنشطة توسيعية عندما أضع خطط الدروس؟	٣	٢	١
هل أقدم وقتاً وثيراً للطلاب الموهوبين ليعملوا على الأنشطة التوسيعية في الصف؟	٣	٢	١
هل أقدم فرصاً لتسريع المحتوى لطالب يستطيع التعلم في مستويات متقدمة؟	٣	٢	١
هل أقدم إستراتيجيات وأسئلة في التفكير الناقد والإبداعي بانتظام؟	٣	٢	١

- ٣ ٢ ١ هل أقدم خبرات تعلم ترتبط باهتمامات الطلاب؟
- ٣ ٢ ١ هل أسمح للطلاب بالاختيار من أنشطة متنوعة لتعلم المعايير نفسها؟
- ٣ ٢ ١ هل أشجع الطلاب وأساعدهم على ابتكار أنشطتهم التوسيعية؟

عمليات التعليم:

- ٣ ٢ ١ هل أستعين بالاختبارات القبليّة لأكتشف ما يعلمه الطلاب سابقاً؟
- ٣ ٢ ١ هل أسمح لبعض الطلاب أحياناً أن يحددوا عدد المهام التي يحتاجونها لتعلم المحتوى؟
- ٣ ٢ ١ هل أسمح للطلاب الذين أكملوا مبكراً الأعمال التي تدرج تحت الأساليب المضغوطة بالقيام بأنشطة أخرى؟
- ٣ ٢ ١ هل أستعين بالاختبارات الختامية لأحدد متى أتقن الطالب المعايير المطلوبة؟
- ٣ ٢ ١ استناداً إلى نتائج الاختبارات القبليّة أو الختامية، هل أسمح للطلاب بالعمل على أنواع مختلفة من الأنشطة التوسيعية؟
- ٣ ٢ ١ هل وضعت الطلاب في مجموعات مرنة بناءً على ما يحتاجون إلى تعلمه أو على اهتماماتهم؟
- ٣ ٢ ١ هل الأنشطة التي وضعها الطلاب هي في مستويات تعكس مهارات التحليل والتقييم والتركيّب والعمق والتعقيد والتجدد؟
- ٣ ٢ ١ هل يمتلك الطلاب الأدوات لتقييم تقدمهم خلال أوقات التعلم المستقلة، وعندما يقومون بالأنشطة التوسيعية؟

منتجات التعلم:

- ٣ ٢ ١ هل أتحت الوصول إلى منتجات متنوعة يمكن أن يختار الطلاب من بينها لعرض ما تعلموه؟
- ٣ ٢ ١ هل توجد نماذج تقييم متاحة لهذه المنتجات لتساعد الطلاب على إنتاج أعمال ذات جودة عالية؟

- ٣ ٢ ١ هل يمتلك الطلاب الفرصة لوضع نماذجهم الخاصة لتقويم تعليمهم؟
- ٣ ٢ ١ هل وفّرت عينات على منتجات ممتازة قام بها الطلاب، تعكس تعقيداً وعمقاً وسعة مناسبة؟
- ٣ ٢ ١ هل أشجع المشاركة النشطة والتجريب والتعلم العملي بالاكشاف؟
- ٣ ٢ ١ هل ابتكرت أساليب للطلاب ليعملوا بطرائق ذاتية التوجيه؟
- ٣ ٢ ١ هل يمكن لطلابي استخدام إستراتيجيات فاعلة منظمة للوقت؟
- ٣ ٢ ١ هل أتحت للطلاب وقتاً يتبادلون فيه الأفكار معاً لتطوير خططهم الخاصة بالمنتجات؟

البيئة التعليمية:

- ٣ ٢ ١ هل أتحت للطلاب الفرص ليعملوا خارج غرفة الصف أو على الإنترنت إذا كان ذلك يسهل تنفيذهم للمشاريع؟
- ٣ ٢ ١ هل علّمت الطلاب المهارات المتقنة التي يحتاجونها للعمل باستقلالية بطريقة ناجحة؟
- ٣ ٢ ١ هل أشجع الطلاب على التفاعل معاً عند التعلم؟
- ٣ ٢ ١ هل من السهل على الطلاب أن يحددوا أماكن أنشطة توسيعية ملائمة ويستخدموها؟
- ٣ ٢ ١ هل أجعل التكنولوجيا المناسبة متاحة لأربط الطلاب بمواقع إلكترونية مفيدة أو بمرشدين؟
- ٣ ٢ ١ هل يسرت من أوقات تعلم الطلاب مع المرشدين؟
- ٣ ٢ ١ هل يتاح للطلاب الوصول إلى المواد من دون مساعدة مني؟ هل علّمت الطلاب كيفية استخدام المواد والوصول إليها بطريقة لا تجلب انتباه الآخرين؟

التقويم:

- ١ ٢ ٣ هل تقدّم معايير التعلم المطلوبة بوضوح في بداية كل وحدة دراسية وتستوعب؟
- ١ ٢ ٣ هل توجد نماذج تقويم تساعد الطلاب على فهم توقعاتي منهم؟
- ١ ٢ ٣ هل أستخدم أساليب التقويم المناسبة البديلة لتقويم أعمال الطلاب المضغوطة والتمايزة؟
- ١ ٢ ٣ هل أعطي أهدافاً واضحة وأمثلة صحيحة لإرشاد تعلم الطلاب؟
- ١ ٢ ٣ هل أقيم تقدم الطالب بناءً على نموّه الفردي؟
- ١ ٢ ٣ هل أستخدم التقويم التكويني والمستمر كنقاط فحص لاستيعاب الطلاب؟
- ١ ٢ ٣ هل أستخدم أدوات التقويم القبلي والختامي المتطابقة؟

نموذج الملاحظة الخاص بالإداريين

للفصول التي تضم مجموعات المهوبين

ملحوظة للإداريين: يصف العمود الأيمن شروطاً محددة يحتاج إليها الطلاب المهوبون في صفوفهم للتفوق والتعلم، فعندما تلاحظ أن العنصر المطلوب متاح للطلاب المهوبين، فاستخدم العمود الأوسط لتصف كيف حدث، أما إن لم يكن الشرط موجوداً، فضع علامة في العمود الأيسر.

في أثناء اللقاء الذي يسبق جلسة الملاحظة، اطلب من المعلم أن يعين واحداً أو اثنين من العناصر التي يقدمها حالياً، واجعل ملاحظتك محصورة فيها، وفي جلسات الملاحظة اللاحقة، اسمح للمعلمين بإضافة عناصر أخرى واحداً في كل مرة، في الوقت نفسه الذي تتوقع منهم متابعة تيسير وجود الشروط التي قدموها سابقاً، وبهذه الطريقة سيتمكن المعلم من أن يكون مخزوناً من الإستراتيجيات سهلة الاستعمال للغاية لأجل الطلاب المهوبين.

العنصر المرغوب	موجود (اذكر الدليل)	مفقود (ضع علامة)
تستخدم الاختبارات القبلية متى ما أمكن لتوثيق الإتقان المسبق للمحتوى.		
يعكف الطلاب الذين يظهرون إتقانهم في الاختبارات القبلية على الأنشطة البديلة، في حين يعمل بقية الصف مع المعلم.		
يمضي المعلم الوقت مع الطلاب الذين يعملون على الأنشطة البديلة.		

العنصر المرغوب	موجود (اذكر الدليل)	مفقود (ضع علامة)
يشجع المعلم الطلاب على المجازفة وارتكاب الأخطاء وهم يتعلمون بدلاً من توقع النتائج الممتازة.		
يعمل الطلاب الذين يحتاجون إلى وتيرة أسرع في المحتوى الجديد في مشاريع دراسة مستقلة في الوقت نفسه الذي يعمل فيه بقية الطلاب مباشرة مع المعلم.		
تدمج اهتمامات الطلاب في أعمال مشاريعهم، والخيارات متاحة لهم.		
يحظى بالتشجيع عديد من أنواع المنتجات، بالإضافة إلى التقارير الرسمية؛ كي يعرض الطلاب ما تعلموه سابقاً.		
يضع الطالب والمعلم معاً معايير تقويم المشاريع.		
في التعلم التعاوني، يعمل الطلاب الموهوبون أحياناً معاً على أنشطة متميزة ملائمة.		
لا تستخدم علامات المجموعة في التعلم التعاوني.		
يكون تمايز الوظائف المنزلية عندما تتمايز الأعمال اليومية في الصف.		

نموذج الملاحظة الخاص بالإداريين

للفصول كلها

ملحوظة للإداريين: يصف العمود الأيمن شروطاً محددة يجب أن تكون موجودة في الفصول التي يحدث فيها التعليم المتميز الفاعل، فعندما تلاحظ أن العنصر المطلوب متاح للطلاب الموهوبين فاستخدم العمود الأوسط لتصف كيف حدث، أما إن لم يكن الشرط موجوداً فضع علامة في العمود الأيسر.

في أثناء اللقاء الذي يسبق جلسة الملاحظة، اطلب من المعلم أن يعين واحداً أو اثنين من العناصر التي يقدمها حالياً، واجعل ملاحظتك محصورة فيها، وفي جلسات الملاحظة اللاحقة، اسمح للمعلمين بإضافة عناصر أخرى؛ واحداً في كل مرة، في الوقت نفسه الذي تتوقع منهم متابعة تيسير وجود الشروط التي قدموها سابقاً، وبهذه الطريقة سيتمكن المعلم من أن يكون مخزوناً من الإستراتيجيات التي تقدم التعليم المتميز الفاعل لمن يحتاجه من الطلاب.

مفقود (ضع علامة)	موجود (اذكر الدليل)	العنصر المرغوب
		يحترم الطلاب الاختلافات الفردية، ويقدر التنوع، ويتقبلون فكرة عمل الطلاب المختلفين على أنشطة مختلفة.
		تتاح الفرص لتحديد الأهداف الصفية والفردية.
		ينقسم وقت المعلم بين تدريس الفصل كله والعمل مع المجموعات الصغيرة أو الطلاب الفرادى.
		من الواضح وجود انبهاه إلى أساليب التعلم المتنوعة.

العنصر المرغوب	موجود (اذكر الدليل)	مفقود (ضع علامة)
يعمل الطلاب غالباً على مهمات متميزة واضحة.		
توجد الاختبارات القبلية وغيرها من أساليب المنهج المضغوط الأخرى.		
تتاح الأنشطة التوسيعية المحفزة للقدرات من أجل الطلاب الذين يحتاجون إلى تجاوز المؤشرات النابعة من المعايير المطلوبة.		
يتاح للطلاب ذوي التحصيل المرتفع مقدار مناسب من وقت المعلم، بدلاً من التوقع الدائم أن يعملوا وحدهم.		
تدمج اهتمامات الطلاب في خبرات التعلم.		
تتاح خيارات للتقويم البديل للطلاب الذين قد يظهرون نتائج تعلم أفضل بطرائق غير اعتيادية.		
يعمل الطلاب الموهوبون أحياناً معاً، وأحياناً منفردين، وأحياناً مع طلاب آخرين في الفصل.		
لا يقوم الطلاب ذوو التحصيل المرتفع بمهمة المدرسين لأقرانهم إلا في الحالات النادرة.		
إذا تمايزت أنشطة التعلم، فالوظائف المنزلية تتمايز أيضاً.		