

الملحق آ

مبادئ العمل في المدرسة بوصفها نظاماً كفوئاً

- ◀ ليكون عمل تطوير المعلمين نافذاً وقويأ يجب أن يكون جزءأ لا يتجزأ من جهد متطور هادف للتحسين المستمر.
- ◀ يؤمن أعضاء الهيئة التعليمية في نظام كفاء أن الذي اتفقوا على فعله جماعة يحمل التحدي وهو ممكن وجدير بالمحاولة.
- ◀ كل مدرسة هي كائن حي معقد له هدف وغاية.
- ◀ النظام الكفاء يحركه التفكير من خلال النظام.
- ◀ كل فرد في الهيئة التعليمية يجب أن ينظر إليه على أنه زميل موثوق في دراسة الافتراضات والممارسات الاعتيادية.
- ◀ الرؤية المشتركة تعطي صورة واضحة وبينة التفاصيل لما ستبدو عليه المدرسة عندما توضع المعتقدات الأساسية في التطبيق العملي.
- ◀ تعتمد مشروعية الرؤية المشتركة على جودة تمثيلها لوجهات النظر كافة في المجتمع المدرسي.
- ◀ حالما يعرب أفراد الهيئة التعليمية عن التزامهم بالرؤية المشتركة يتعين عليهم أن يتفهموا جيداً مسؤوليتهم عن تحقيق تلك الرؤية.
- ◀ عندما يرى أعضاء الهيئة التعليمية أن البيانات صحيحة لا تشوبها شائبة وهي موثوقة من حيث جمعها وتحليلها فإن هذه البيانات تؤكد ما تطبيقه ناجح وفي الوقت نفسه تبين الثغرات الموجودة بين الواقع الراهن والرؤية المشتركة بطريقة تستلهم الفعل الجماعي.
- ◀ يتعين على الأفراد العاملين في الهيئة التعليمية كافة أن يروا أن مضمون تطوير المعلمين وعملية التطوير هذه هي الوسيلة الضرورية لتحقيق الغاية المرجوة.
- ◀ ليس عدد برامج التغيير التي تتناولها خطة تطوير المعلمين بل هو الربط الهادف فيما بينها هو الذي يجعل التغيير في النظام ممكناً وسهل الإدارة.
- ◀ يجب على برنامج تطوير المعلمين أن يشجع ويعزز الاستقلالية الجماعية من خلال اعتبار التعليم جودة متوزعة للمدرسة.
- ◀ يجب أن يقدم التخطيط اتجاهاً واضحاً وملموساً يكون ضرورياً للتغيير في النظام وفي الوقت نفسه يتسم بالمرونة الكافية لاستيعاب الحياة «اللاعقلانية» في المدارس.
- ◀ يجب أن يعكس تطوير المعلمين المراحل التي يمكن التنبؤ بها من مخاوف المعلمين إزاء تعقيدات الانتقال من التعلم الجديد إلى نتائج وتبعات النظام.
- ◀ النظام الكفاء يثبت نفسه عندما يصبح أداء كل واحد في هذا النظام أفضل مما كان نتيجة الجهود الجماعية المشتركة ويقبل بالمحاسبة والمسؤولية عن ذلك التحسين.