

التعلم

عن طريق العمل

(الطبعة الثانية)

دليل للمجتمعات

التعلمية المهنية

أثناء العمل

تأليف: ريتشارد دوفور، ريبكا دوفور، روبرت إيكر،
ثوماس ماني.

ترجمة ونشر: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع

مأمون تركي

"يقدم هذا الباب لمحةً عامّةً عن كتاب "التعلم عن طريق العمل: دليل للمجتمعات التعليمية المهنية أثناء العمل"، وهو مؤلّف في فصول تناول عرضها على الترتيب.

الفصل الأوّل: دليل المجتمع التعليمي المهني

يعرّف هذا الفصل المجتمع التعليمي المهني بكونه عمليةً مستمرةً يعمل فيها المعلمون بصورة تآزرية في دورات متكرّرة من البحث الإجرائي لتحقيق نتائج أفضل للطلاب. وتعمل المجتمعات المهنية التعليمية طبقاً لافتراض مفاده أنّ مفتاح تحسين تعلّم الطلاب هو التعلّم المستمرّ للمربين من صلب ممارساتهم. ويتناول هذا الفصل أيضاً شرحاً لعناصر عملية المجتمع المهني التعليمي، وهي: التركيز على التعلّم، والثقافة التآزرية، والتقاضي الجماعي عن أفضل الممارسات والواقع الحالي، والتعلّم عن طريق العمل، والتزام بالتحسين المستمرّ، والتركيز على النتائج.

الفصل الثاني: غرض واضح مقنع

يتحدّث هذا الفصل عن الاستراتيجيات التي من الممكن أن يتبناها قائد المدرسة والموظفون لتحسين مدرستهم، ومنها: إنشاء أنظمة تساهم في تعزيز الجودة والوصول إلى سمات المتعلّم التي تطمح لها المدرسة، وإنشاء عمليات لرصد ومتابعة الأهداف المهمة

ترجمة الطبعة الثانية

التعلم عن طريق العمل

دليل للمجتمعات المهنية التعليمية
أثناء العمل

ريتشارد دوفور
ريبكا دوفور
روبرت إيكر
ثوماس ماني

ومواجهة التحديات والظروف الحرجة، وإعادة توزيع الموارد لدعم الأولويات المتفق عليها، وطرح الأسئلة الموجهة، ونمذجة ما له قيمة، والاحتفاء بالتقدم، ومواجهة انتهاكات الالتزامات.

ثم يتناول الكتاب تقويم رحلة إنشاء المجتمع التعليمي المهني التي تتكوّن من المراحل التالية: ما قبل التأسيس، والتأسيس، والتنفيذ، والتطوير، والاستدامة.

الفصل الثالث: حثّ التركيز على التعلّم

أحد التوقعات التي ينبغي على المدرسة أن تضعها، هو دعوة كلّ معلّم إلى العمل بتأزر مع زملائه لمعالجة السؤاليين الآتيين: ما الذي نريد من طلابنا أن يتعلّموه؟ وكيف سنأكد من تعلّم الطلبة؟

يعدّ المؤلّفون أنّ التقصي الجماعي المستمرّ لهذين السؤاليين هو مسؤوليّة مهنيّة لكلّ فرد من أفراد الهيئة التعليميّة، ولا يمكن أن يتحمّل المعلّم مسؤوليّة هذا التقصي فرديًا. يتطرّق المؤلّفون في هذا الفصل أيضًا إلى فكرة أنّ التقصي الجماعي يتناول المنهج والتقويمات التكوينيّة المشتركة، والمصادر التي يمكن لقادة المدرسة أن توفرها لمساعدة المعلّمين، ويشيرون أيضًا إلى الاستراتيجيات الفعّالة لتفقد تعلّم الطلاب.

الفصل الرابع: كيف سنستجيب إذا لم يتعلّم بعض الطلاب؟

يؤكد المؤلّفون في هذا الفصل على ضرورة إنشاء نظام للتدخل لضمان توفير الوقت، والدعم المطلوبين للطلاب من أجل التعلّم عندما يواجهون الصعوبات. يجب أن تكون هذه التدخلات: منظّمة، عمليّة، فاعلة، أساسيّة، إلزاميّة. يقدّم الفصل إرشادات لكيفيّة تصميم مثل هذه التدخلات.

الفصل الخامس: بناء ثقافة التأزر

يركّز المؤلّفون في هذا الفصل على كيفيّة بناء ثقافة تأزرية داخل المدرسة، ويوضّحون أنّ الفرق المتأزرة هي مجموعة من الأشخاص يعملون بصورة مترابطة فيما بينهم لتحقيق هدف مشترك يكون الأعضاء مسؤولين عنه.

يتناول المؤلّفون كيفيّة تنظيم الفرق في مجموعات تأزرية، وكيفيّة تخصيص وقت للتأزر. كذلك يؤكّد المؤلّفون على أنّ الفرق تزداد فاعليّتها عندما تتوضّح توقعاتها فيما يتعلّق بالإجراءات، والمسؤوليات، والعلاقات.

الفصل السادس: أهميّة التوجّه نحو النتائج

يتناول هذا الفصل فكرة التوجّه نحو النتائج بوصفها واحدة من سمات المجتمع التعليمي المهني، ويشير المؤلّفون إلى أنّ التوجّه نحو النتائج هو التركيز على المخرجات بدلاً من النيّات، ليكون الأعضاء ملتزمين بتحقيق النتائج، متعطّشين لإثبات أنّ جهودهم تنتج المخرجات المرجّوة. وحتى تكون الفرق المتأزرة موجهة بالنتائج، لا بدّ لها من وضع أهداف ذكيّة. في هذا الفصل يوضّح المؤلّفون ماهيّة الأهداف الذكيّة، ويقدمون نصائح حول استخدام الأهداف الذكيّة للتركيز على النتائج المرجّوة.

الفصل السابع: استخدام المعلومات ذات الصلة لتحسين النتائج

يشير هذا الفصل إلى أنّ السبب الرئيس للانخراط في المجتمع التعليمي المهني هو تحسين النتائج، ويؤكدون على أنّ المدارس تتحسّن بصورة مستمرة إذا حوّلت تركيزها من مدخلات التعليم إلى مخرجات التعليم، ويشيرون إلى أنّه عندما تعمل الفرق معًا لوضع أهداف ذكيّة، وتجمع البيانات حول مدى التقدّم في تحقيقها وتحللها، وتتابع أفعالها بناءً عليها وتعديلها، فإنّها على الأرجح سوف تحقّق النتائج المرجّوة.

الفصل الثامن: تطبيق عمليّة المجتمع المهني التعليمي على مستوى منطقة تعليميّة

يوضّح المؤلّفون هنا أنّ على هؤلاء، الذين يأملون بقيادة تطبيق عمليّة المجتمع التعليمي المهني على مستوى منطقة تعليميّة، أن يكونوا مستعدّين لمعالجة الأسئلة التالية: ما هي أولوياتنا؟ ما هي الظروف المحدّدة التي نتوقّع رؤيتها في كلّ مدرسة؟ ما الذي يجب أن نفعله لبناء قدرة الناس في جميع أنحاء المنطقة لإيجاد تلك الظروف؟ ما هي مؤشّرات النجاح التي سنتابعها؟ ما هي الممارسات والسلوكيات القياديّة غير الموائمة للهدف والأولويات التي تبينها؟

ويقدم المؤلّفون توصيات لتطبيق المجتمع التعليمي المهني على مستوى المنطقة: الحاجة لقيادة المكتب المركزي، والحاجة إلى إيجاد لغة مشتركة، وتحديد ما يتمّ متابعته وتنفيذه، والحاجة إلى تطوير قدرة مديري المدارس على قيادة المجتمع التعليمي المهني، ويشيرون إلى أنّ التنسيق بين مكتب المنطقة التعليميّة والمدارس عنصر أساسي.

الفصل التاسع: التوافق والنزاع في المجتمع التعليمي المهني

يتحدّث المؤلّفون عن إدارة الخلافات، كما يشرحون استراتيجيات مختلفة للتغيير في وجهات نظر الأشخاص الآخرين وسلوكياتهم، ويقدمون توصيات في مجالات ثلاثة: شخصيّة، واجتماعيّة، وتنظيميّة. يوضّح هذا الفصل أنّه يجب على أولئك الذين يقودون عمليّة المجتمع المهني التعليمي على أيّ مستوى أن يدركوا أنّ الخلاف هو منتج ثانوي حتمي لعمليّة التغيير الحقيقيّة.

الفصل العاشر: التحديات المعقّدة لخلق مجتمع مهني تعلّمي

يشير المؤلّفون إلى أنّ تطبيق عمليّة المجتمع التعليمي المهني ينطوي على تحديات كثيرة، وأنّه من الصعب مواجهة تلك التحديات بدون تأييد قادة فعّالين واهتمامهم. من هنا، فإنّه من المهمّ البحث عن استراتيجيات القيادة الواعدة التي يمكن أن يكون لها تأثير واضح، وهي: ربط مبادرة التغيير بالممارسات الحاليّة والفرضيات إن أمكن، والتركيز أوّلاً على "لماذا" الكامنة وراء الرغبة في التغيير، ومن ثمّ التركيز على "كيف" يتمّ التغيير، ومواءمة الأفعال مع الأقوال، والاتّسام بالمرونة في التطبيق مع الحزم فيما يخصّ روح المبادرة، ونشر القيادة، وتبنيّ مسلمة "استعدّ، أطلق، إهدف"، وتوقّع ارتكاب الأخطاء والتعلّم منها، والتعلّم عن طريق العمل، وإبقاء الأمل حيًا.

مأمون تركي
مدير دار الكتاب التربوي
مدارس الظهران الأهلية
المملكة العربيّة السعوديّة