

# طرائق بسيطة تُمكن مسؤولي الإدارة من دعم المعلمين

دارسي باكيجار

الجدول الزمنيّة. وتبيّن لاحقاً أنّ المنطقة التعليميّة اتّخذت بالفعل قراراً بشأنها، وسؤاله كان بادرة. أحبط الموظفون حينها، وشعروا بخيبة أمل. فإذا اتّخذ قرار بالفعل، أو لم تكونوا في وضع يسمح لكم بتنفيذ الاقتراحات، فلا تُبدّوا وقت المعلمين.

**ما يمكنكم فعله الآن:** خصّصوا للموظفين ساعات عمل مفتوحة، وشجّعوهم على التوقّف قليلاً للتحدّث معكم. أعدّوا Venting Voxer (تطبيق يسمح لمستخدميه بتبادل الرسائل الصوتيّة القصيرة والسريعة، وإرسال النصوص والصور) حتّى يتمكّن فريقكم من ترك تسجيلات صوتيّة بشأن ما يقلقهم. أجروا معهم مقابلات نهاية العام، ومقابلات انتهاء الخدمة. وإذا لم تتمكّنوا من القيام بذلك شخصياً، استخدموا Flip-grid (تطبيق لمقابلات الفيديو عن بعد) أو استمارة Goog-le القصيرة لتجميع الردود. اطرحوا الأسئلة التالية:

- ما الذي نجحنا في فعله حقاً هذا العام؟
- ما هي أهمّ القضايا التي تحوّل دون نجاح الطّلاب؟
- ما المشكلات التي تمنع عن المعلم متعته، وتسبّب له الإرهاق؟

**ماذا ستستفيدون من ذلك؟** معلّمون في أفضل حال لتقديم ملاحظات حول قضايا المدرسة. يمكنكم العمل على تحسين مناخ مدرستكم وثقافتها، من خلال توفير مساحة للتفيس عن

الإحباط بينما تطوّرون أعظم ما لديكم من الموارد التعليميّة، أي فريق عملكم.

## انتبهوا إليهم

سألّني مساعدة مدير المدرسة، بعد تقييم الفصل في منتصف العام: "كيف ستفعلين ذلك؟"، لم يكن لديّ أيّ فكرة عمّا كانت تتحدّث، وحدّقتُ فيها بهدوء، ثمّ تلعثمت: "حسناً، هذا ما أخبرتهم أن يفعلوه اليوم. لذلك هذا ما فعلوه". (في هذه الحالة، كان قصدي من "هذا" هو أنني جعلت الطّلاب ينخرطون في نشاط قصير للعب الأدوار، يتعلّق برواية، بعدها أدير نقاشهم الصّفيّ). ابتسمت وقلت: "أنت تعلمين أنّ هؤلاء الأطفال لا يفعلون ذلك في الفصول الأخرى، أليس كذلك؟ لذا، كيف ستخصّينهم على التجاوب؟".

شكّل ذلك لحظة تحوّل بالنسبة إليّ، إذ لم يكن لديّ أدنى فكرة عمّا إذا كنت أبلّي حسناً، خصوصاً، في أدائي كمعلّمة. وهي لم تجبرني على التفكير في ما فعلته فحسب، بل ساعدتني أيضاً في أن أصبح أكثر استراتيجيّة بشأن ما كنت أفعله دائماً بشكل عفويّ. وعزّزت الإيمان بنفسك كمعلّمة، وبذلك، وضعتني على الطريق لنمذجة هذه الممارسات وتقديمها لمعلّمين آخرين.

بصفتكم مسؤولي إدارة، فأنتم في وضع فريد لتهبوا هذه الأعطية العظيمة. يمكنكم رؤية المعلّمين بعين مختلفة عمّا يمكنهم النظر بها إلى أنفسهم. وخلال زيارتكم الفصول الدراسيّة (جزء حيويّ من التواصل مع موظّفيكم)، شاركوهم هذه الأفكار.

**ما يمكنكم فعله الآن:** إذا لم يسنح لكم الوقت لعقد لقاء شخصيّ مع كلّ موظّف، اسألوا الموظّفين والطّلاب عن القصص: ما هو الشيء الذي فعله الموظّف هنا في المدرسة هذا العام وكان رائعاً؟ هل جعل ذلك المدرسة أفضل؟ اعترفوا لهم بالقليل من الفضل على تقديمهم قصصاً غاية في الروعة، ثم تشاركوا معهم هذه القصص، مع كلّ فرد منهم، عبر رسالة لطيفة.

**ماذا ستستفيدون من ذلك؟** كما هو الحال مع الاستماع إلى موظّفيكم، فإنّ الانتباه إلى ما يجعل كلّ واحد منهم فريداً

يتيح لكم الاستفادة ما أمكن من هذا المورد العظيم. يمكنكم تشجيع مسارات التعلّم الاستراتيجيّة، وعقد الاستشارات، وتمكين الموظّفين من تقاسم الاستراتيجيّات، ونمذجة أفضل الممارسات في التطوير المهنيّ واجتماعات الموظّفين.

## ضعوا ثقمتكم فيهم

ربّما يكون العنصر الأصعب، ولكن الأكثر أهميّة أيضاً، هو الثقة في معلّميكم. ثقوا بأنهم يعرفون ما يحتاجه الطّلاب، وسيفعلون ما يلزم لخدمتهم ودعمهم.

اسمحوا لموظّفيكم، كلّما كان ذلك ممكناً، بوضع لمستهم على تطوّرهم المهنيّ. هذا يتجاوز توفير خيارات لموضوع الاجتماع المصغّر. امنحوهم الوقت، دون جدول زمنيّ مقيد، للاشتغال على المشكلات التي تؤثر في الطّلاب، ولصقل المهارات التي يشعرون بأنهم بحاجة إليها لدعم المتعلّمين بشكل أفضل.

**ما يمكنكم القيام به:** بعد مُضيّ عام ونصف العام، قد يُرهق المعلّمون جزءاً الضغوط اليوميّة والمهمّات المُلقاة على عاتقهم، لذلك امنحوهم الوقت للراحة والتعافي.

الجؤوا، في المستقبل، إلى اجتماعات الموظّفين أو أيام الخدمة لحلّ المشكلات. شاركوهم ما توصّلتكم إليه من استطلاعكم لـ"استمعوا إليهم" أعلاه. وقروا لهم إطار عمل لدعم العمل (لوحة المعلم Educator Canvas أو نموذج تصميم محوره الإنسان، أو دليل بحث عمليّ)، ثم تراجعوا وامنحوهم الفرصة للقيام بما يفعله المعلّمون بشكل أفضل: تصميم حلول لتحسين التدريس والتعلّم.

**ماذا ستستفيدون من ذلك؟** ستؤدّي الثقة بموظّفيكم، والثقة بقدرّة المعلّمين على أداء واجباتهم، إلى فريق أكثر سعادة وإنتاجيّة وحماسة. فمعظم المعلّمين يلجون المهنة لأنهم يريدون أن يُحدثوا فرقاً. ولا شيء يقتل هذه الرؤية بشكل أسرع من أن تُساءل، كالأطفال، عن كلّ صغيرة وكبيرة. وكلّما زادت ثقمتكم في موظّفيكم، زادت ثقمتهم بكم.

هذه هي الهدايا التي تلقيتها بوصفي معلّمة. وأنتم، بصفتكم مسؤولي إدارة، لديكم القدرة على تقديم الهدايا عينها لموظّفيكم.

Originally published (May 20, 2021) on Edutopia.org. [Simple Ways Administrators Can Support Teachers] was translated with the permission of Edutopia. While this translation has been prepared with the consent of Edutopia, it has not been approved by Edutopia and may therefore differ from the authentic text. In cases of doubt the authentic text should be consulted and will prevail in the event of conflict.