

بناء شراكة بين الكلية والمدرسة في عملية تأهيل المعلمين

نضال هريش

محاضرة ومرشدة تربوية - كلية داقيد يلين للتربية

تبنت كليات تأهيل المعلمين على مدار السنين مبدأ التحاق الطالب بالمدرسة منذ السنة الدراسية الاولى من خلال مساق التطبيقات العملية، حتى يتسنى للطالب ان يتخرج وقد اكتسب من تجربته ما يؤهله للعمل في الحقل مباشرة، ولكي يتم ردم الهوة بين النظرية والتطبيق. وفي نفس السياق تطورت في السنوات الاخيره العديد من النظريات التربويه والتي تبنت نماذج حديثه وجديده لتطوير مفهوم العلاقه بين المدرسه والكلية. في هذه المقالة سيتم وصف نموذج لشراكة بين الكلية والمدرسة في عملية تأهيل المعلمين حسب نموذج المدرسة للتطور المهني (Professional Development School P.D.S) وهذا معناه ان كلا الطرفين الكلية والمدرسة يطمحان لإقامة شراكة حقيقية يساهم بها كل طرف بإفادة الآخر ويستفيد كل طرف من الآخر، ويحققان أهدافا مشتركة وهي التأهيل الأنسب للطلاب في طريقهم الى مهنة التعليم والتطور المهني للمعلمين في المدرسة، ومساهمة الطرفين معا في عملية تربية التلاميذ.

نماذج في عملية تأهيل المعلمين

هنالك ثلاثة نماذج رئيسية في عملية تأهيل المعلمين:

- (1) النموذج التقليدي: الكلية هي المسؤولة عن عملية تأهيل المعلمين وتوفر معرفه نظريه حيث تكون المدرسة هي الحقل الذي يوفر خدمات حسب إحتياجات الكلية معرفه تطبيقيه. توفر المدرسة للكلية الحقل العملي، معلمين و صفوف للتدريب بينما توفر الكلية تعليم مواضيع في مجالات مختلفة (مواضيع تخصص، تربية، ثقافة عامة). ويتوقع من الطالب أن يقوم بعملية الدمج بين ما توفره الكلية والمدرسة بشكل مستقل (Zuber 2001).
- (2) تدريب بدون معلم متعاون وتطبيق مستقل للطالب في الصف بإرشاد المرشد التربوي: حيث تستغني الكلية عن خدمات المعلم المتعاون وتستبدله بمرشد تربوي يكون مسؤولا عن الدروس المعطاة لتلاميذ هذا الصف. هذا الاسلوب متبع بالأساس في تعليم مواضيع تخصص وهذا يتطلب من الطالب مسؤوليات كبيرة مثل الإلمام بسياسة المدرسة، العمل في طاقم، العمل مع الأهالي (Shapira 1990).
3. التعاون بين المدرسة والكلية في عملية تأهيل المعلمين: حيث يطمح الطرفان وفق هذا

النموذج لإقامة شراكة يساهم بها كل طرف للآخر ويستفيد كل طرف من الآخر، جاءت الشراكة لتخدم اهدافا متفقا عليها قسم منها مشترك وقسم مختلف، يساهم مندوبو المدرسة والكلية في إنتاج جهاز الإرشاد المباشر وعليهم ان يساعدوا في دمج النظرية في العمل التربوي والتدريس من جهة ومن جهة اخرى بين المضامين التربوية التدريسية وبين مضامين التخصص (2001, 112).

المدرسة للتطور المهني P.D.S

تقوم فلسفة المدرسة للتطور المهني P.D.S على رؤيه اساسها التعاون بين الكلية والمدرسة، حيث يساهم كل طرف بتطوير ودعم الآخر من خلال السعي لتحقيق اهداف متفق عليها، قد تكون بعض هذه الاهداف مشتركة بين الطرفين وبعضها الآخر يلبي حاجه كل طرف على حدة والعمل حسب هذا النموذج ينتج شراكة كامله من خلال تبني توجه فيه الطالب يبني لنفسه الثقافة المهنية، المعرفة والفهم المتخصص لعملية التدريس نفسها من خلال تواجده في المدرسة (Robinson&Darling- Hamond, 1994)، لأن مهنة التعليم في أساسها هي علم عملي ارتدادي (Kagan, 1993; Zeichner, 1990) (Teaching as Reflective Practice)

وفق هذا النموذج تتميز مهنة التعليم بكونها تجريبية، خاصة ومميزة، ذات محتوى واضح، مفتوحة لبدايات عملية وتحتاج الى حكم وتقييم المعلم:

- تجريبية: لأن المعلم لا يستطيع العمل حسب وصفات جاهزه من الخارج، انما يطور عمله من خلال التجربة والفعل مدركا التأثير المتغير لتجربته.

- خاصة ومميزة: لأنه لا يوجد معلمان متشابهان في السيرة الذاتية وبالتالي يمكن تقبل وجود فهم مختلف في التفسيرات المعطاة لوضع تعليمي.

- ذات محتوى واضح: لأن مهنة التعليم موجه دائما لطلاب يتميزون بصفات خاصة بهم، تحدث في ظروف وبيئات تعليمية لها ميزاتها الخاصة، وتجاوب على توقعات مفصلة وثقافة مدرسية يشكلها الأهل و الطلاب والمجتمع.

- مفتوحة لبدايات عملية: في عملية التعليم لا يوجد اجابات قاطعة حول الطريقة او الأسلوب أو طريقه حل المشاكل والتي تميز اسلوب تفكير وعمل ذي اتجاه واحد وقاطع ومؤكد، انما يوجد دائما بدائل تربوية مفتوحة للاختيار مع الاخذ بعين الاعتبار حسنات وسيئات كل بديل.

- تحتاج الى حكم وتقييم المعلم: كل تصرف يقوم به المعلم يبني على توجه واسباب مدروسه وواعيه، ويكون جاهزا لاعطاء التفسيرات لاسباب هذه التصرفات، وحتى ردود الافعال التلقائية التي تصدر عن بعض المعلمين تكون مبنية على اسس وواعيه ومنطلقات محدده مسبقا لدى المعلم (2001, 112).

وبناء على ما ورد سابقا فإن نموذج المدرسة للتطور المهني P.D.S هو الحقل الذي يخوض به الطالب التجربة ويتعلم عن المشاكل الحقيقية للمعلم من خلال مواقف حقيقيه، لها علاقه بأسلوب التدريس وانماط التعليم . وتكون لديه الفرصة في التخطيط والمواجهة لكافة معطيات الحياة الصفية والمدرسية . بالمقابل يستطيع الطالب في الكليه ان يتعمق ويوسع آفاقه ويحسن المعرفة والمعلومات التي اكتسبها في المدرسة ، كذلك يتعلم الاسس النظرية للموضوع ، ويكتسب أساليب ومهارات وقدرات لاجراء ابحاث تطور الأدوات التي تساعد في تطوره المهني .

تعمل برامج تأهيل معلمين بنموذج P.D.S حسب هذا الاسلوب حيث توفر المدرسة الفرصة للتطور الطبيعي والتي هي مقبولة اليوم كأساس في تطوير المعلمين الجدد والتطور المهني لدى المعلمين ذوي الخبرة ، من جهة أخرى توفر الكليات امكانيات الوصول الى النظريات والابحاث ونتاج المعرفة من خلال المساقات المختلفه التي تطرحها الكليه (Robinson & Darling - Hamond, 1990).

الأهداف المشتركة التي توحد الشركاء في برنامج التأهيل حسب هذا النموذج هي تطوير وايصال المعلومات التدريسية بحيث تقود الطالب للتدريس العملي (Practice) من خلال زيادة مسؤوليته الذاتيه (Responsible) التي تركز على توفر معلومات مهنية واسعة . ومن جهة أخرى هي تعليم ذو ردة فعل (Responsive) (حساس لاحتياجات واهتمامات التلاميذ كأفراد) . يتطلب دمج هذين الاساسين في التدريس دعما خاصا وفهما متعمقا من قبل الشريكين ، المدرسة والكليه (Robinson & Darling-Hamond, 1994).

المعنى العملي لخلق هذه الشراكة هو بناء اطار مشترك للمدرسة والكليه لتخطيط برنامج التأهيل ، تطبيقه ومتابعته وتقويمه . بحيث تقوم هذه الشراكة على تقسيم الوقت بشكل مختلف من خلال التواجد في هذين المكانين ، تحديد وتعريف اصحاب الوظائف وتعيين أصحاب وظائف جديدة وتقسيم العبء بين الكليه والمدرسة (2001, 112).

تعود الشراكة الناجمة بالفائدة على الطرفين ولا يوجد إطار يعطي خدمات والآخر يأخذ خدمات ، إنما المدرسة والكليه يشكلان جسما واحدا في تأهيل الطلاب المهنة التدريس وتطوير مهني لمعلمي المدرسة ويدعمان سوية عملية تربية التلاميذ .

فوائد تعود على المدرسة من خلال نموذج الشراكة:

- تطور مهني للمدير الطاقم الاداري وطاقم المدرسة ، حسب احتياجات المدرسة الخاصة .
- تطوير برامج تعليمية وتربوية بمرافقة ارشاد أكاديمي ، منهجي تدريسي في التخصصات المختلفة .
- ارشاد في مواضيع الساعة ، دمج أولاد ذوي احتياجات خاصة في صفوف عادية ، دمج تكنولوجيا في التعلم والتدريس ، العمل الجماهيري . . .
- التعرف إلى ادوات التقويم المدرسي وخوض تجربة ارشادية في التقييم المدرسي .

- تطوير قدرات منهجية البحث واجراء ابحاث اجرائية من قبل معلمي المدرسة ، بهدف تطوير بعض الامور في المدرسة .
- تطوير تفكير ناقد ونظري على سياسات تربوية وأنظمة تربوية .
- دعم في تطبيق سياسة وزارة المعارف وتطبيق مشاريع مدرسية .
- تطوير قدرة المعلمين على التوجيه والارشاد .
- تنمية قدرة التفكير الارتدادي للمعلمين على التعليم والتدريس .
- الحصول على ارشاد تربوي ومواضيع تخصص أخرى تستطيع الكلية توفيرها للمدرسة .
- الحصول على منصب مهني مرموق نتيجة العلاقة بين المدرسة والكلية .

فوائد تعود على الكلية من خلال نموذج الشراكة:

- الامام مرشدي الكليات بما يدور على ارض الواقع في الحياة المدرسية ، مما يساعدهم على الاقتراب مما يدور في الحياة اليومية في المدرسة .
 - تطوير برامج التأهيل النظرية نتيجة للإتصال العملي .
 - تنظيم مجدد للارشاد التربوي وتعديله .
 - تخصص معلمي المعلمين وخصوصا المرشدين التربويين كمستشارين للحقل .
 - الحصول على منصب مرموق نتيجة اتصال الكلية بالحقل .
 - تنمية التفكير الارتدادي في التعليم والتدريس لمعلمي المعلمين .
- تشكل شراكة الكلية مصدرا للعلم التدريسي والتخصصي ومصدرا للأبحاث ، في وقت تكون المدرسة مصدرا للعلم العملي التطبيقي الحالي والذي يدخل في مصطلح حكمة العمل «Wisdom Of Practice» .

هذه الشراكة بين الكلية والمدرسة يمكن أن تحقق مصالح إضافية بالإضافة الى المصلحة المشتركة في تأهيل المعلمين (Goodlad, 1994) . على غرار انشاء الروابط الوثيقة بين البحث للتطبيق وبين التجربة العملية مما قد يساهم في تطوير مؤسسات التربية وتطوير علم التربية (Legeman, 1990)

وقد بينت التجربة نجاحها وتميزها من خلال نماذج لشراكة بين الكلية والمدرسة قائمة في العالم منذ عدة سنوات ، في انجلترا تطبق الشراكة في اكسفورد ، كامبردج ، ساسكس وأماكن أخرى (زيلبرشتاين, 2001)

في الولايات المتحدة تم الاعلان في سنة ١٩٩٤ عن اشتراك ٢٠٠٠ مدرسة للتطور المهني للمعلمين P.D.S وعملوا بشراكة مع كليات لتأهيل المعلمين (Darling- Hamond, 1994) .

طورت في اسرائيل نماذج للشراكة في الكليات كلية ليفينسكي (مروغوليز, 2000) كلية اوهلو (رييكل وحبي, 2001) مكللت اخووه (ملمات شوش, 2001) مكللت كيي (مونغ, 2000) .

عرض تجربة ذاتية في تطبيق هذا النموذج

بعدما قمت بعرض الاسس النظرية لنموذج المدرسة للتطور المهني P.D.S سيتم الحديث عن تجربة ذاتية في الحقل الميداني للارشاد التربوي مع طلاب كلية دافيد يلين في مدرسة للتربية الخاصة .

أمنت من خلال تجريبي في سنوات عملي الاولى في الارشاد التربوي بان المعلم المتعاون يشكل نموذجا للتقليد والارشاد المتوفر للطلاب اثناء تدريبه الميداني ، من خلاله يحصل الطالب على التقويم الذي يساعده في اكتساب مهارات مهنية وبناء فلسفة تربوية ، مع ملاحظه اهميه كون العلاقة المكتفه بين الطالب والمعلم تجعلها علاقه مركزية وهامة للتعاون المثمر بين المرشد والكلية من جهة وبين المعلمين المتعاونين والمدرسة من جهة اخرى توفر اثناء متبادلا وتقلل الفجوة القائمة بين المواد النظرية المتعلمة في الكلية وبين التطبيق الميداني الذي يقوم به الطالب في الحقل .

بالاضافة الى ان هذه العلاقة تفتح مجالاً امام اقامة حوار ثمر بين الجهات الثلاث مما يساعدهم على التحدث بلغة واحدة ، انطلاقاً من هذا التوجه بحثت عن اسلوب عمل يساهم في تحقيق الاهداف التي اسعى لتحقيقها ، وتأتى ذلك من خلال الالتقاء بمديرة المدرسة وتبليغها بالمهام الملقاة على الطلاب في عملية التاهيل ، كذلك التوجه لبعض المعلمين بشكل فردي بالتنسيق مع مديرة المدرسة والتفكير في امكانيات للتعاون مثل جلسات ثلاثية تتألف من مرشد ، معلم متعاون و طالب متدرب للتخطيط للعمل او للتقويم ، اقامة لقاءات جماعية بين المعلمين والطلاب وتخطيط وبناء هذه اللقاءات ، كذلك تشجيع المعلمين للالتحاق بمساق معلم متعاون في الكلية بهدف زيادة التدخل والتعاون من قبل معلمي المدرسة في عملية التاهيل ، اضافة الى حث الطلاب للمبادرة في تخطيط وبناء فعاليات تربوية في المدرسة ، اثناء المدرسة من قبل الطلاب بوسائل تعليمية ، مراكز تعليمية تخطيط وحدات تعليمية ، بناء كراسات عمل . لوظ من خلال هذه التجربة ان اللقاءات لم تكن في اوقات متقاربة اعتمدت على تجربه لم يتم بناؤها على اسس منهجية ولم يعتمد على خطه منهجية محددة وواضحه ولهذا فان التغيير كان بطيئاً . وعندما اطلعت على اساليب العمل وفق نموذج المدرسة للتطور المهني فرايته مناسباً للاهداف التي اسعى الى تحقيقها قررت تبني هذا الاسلوب وباشرت ذلك حسب الخطوات التالية :

أولاً أهداف البرنامج :

- بناء برنامج تأهيل للطلاب بمشاركة الكلية والمدرسة .
- بناء مجتمع متعلم يتفاعل به طلاب ، معلمون ، تلاميذ ويقومون معا ببناء المعرفة .
- تحسين من جودة ارشاد المعلمين المتعاونين .
- تحسين من جودة تأهيل الطلاب .

- تدريب الطالب في اطار المدرسة وليس في اطار الصف بهدف أن يدرك الطالب أن هذا يقوده إلى رؤية شمولية لواقع المدرسة .

- تطوير تجربة الطالب مع طاقم موسع في المدرسة من خلال اطلاقه على أساليب عمل وطرق تفكير مختلفة .

- تطوير مشاركة المعلمين في هذا البرنامج مما يؤدي الى تطورهم المهني ، واستفادتهم واكتساب المعلم من تجربة الطالب الذي يرشده ، في بحث اجراه (Clinard and Ariav, 1998) وجد أن المعلمين المتعاونين الاسرائيليين أقل انفتاحا للتعلم من الطلاب مقارنة مع أقرانهم الامريكان .

- توسيع القدرة على الدمج بين النظرية والتطبيق من خلال الحوار المفتوح بين جميع المشاركين في البرنامج وقياس قدرتهم على تطبيق ما يتم تعلمه نظريا على ارض الواقع .

- الاجابة على الاحتياجات الخاصة للمدرسة من خلال برامج يشارك في تخطيطها جميع المشاركين في البرنامج .

- تطوير الحوار المشترك بين الكلية والمدرسة وتوطيد العلاقة من خلال اطر واشكال وقنوات مختلفه بعضها ثابت وبعضها الآخر يخضع لاحتياجات محددة .

ثانيا : الأعضاء المشاركون في البرنامج :

المعلم المتعاون:

هو من يرافق طالبا أو طالبين اثناء تواجدهم في التطبيقات في المدرسة وهذا يشمل :

(١) مرافقة الطالب في وقت تدريبه والعمل على دمج في العمل الصفّي ، وتقع عليه مسؤولية متابعة الطالب وتطوره والمشاركة في تقييمه .

(٢) لقاء اسبوعي في إحدى ساعات الفراغ بين الطالب/ ان والمعلم المتعاون الذين يشكلون فريق عمل يناقش مواضيع عديدة يحافظ كل واحد على مكائته ، شخصيته ، وآرائه حول طبيعة الصف وتركيبته ، الاحتياجات الفردية لكل تلميذ وتلميذة في الصف ، البرنامج التعليمي الصفّي والفردى تخطيط العمل المشترك ، جلسات تخطيط وتقويم ، تخطيط وحدة تعليمية ، تخطيط مشروع ، نقاش مشاكل سلوكية ، تحليل او دراسة حالة ، تخطيط برامج وفعاليات صفية ، نقاش أساليب عمل وتعليم ، متابعة وتقييم ومتابعة تقدم وتطور الطالب .

(٣) تلتقي مجموعة مكونة من معلمين أو ثلاثة معلمين متعاونين مع الطلاب الذين يرافقونهم كل اسبوعين مرة حيث يتم طرح مواضيع تثير اهتمام هذه المجموعة ويتم مناقشتها مثلا : مواجهة مشكلة في الصف أو عند طالب معين ، تخطيط وتطوير بعض البرامج التربوية المدرسية . . . وهذا يكون بعدما يبدي المعلم المتعاون استعداداه لأن يكون جزءا من عملية تعلم مشترك والتعلم من الزملاء ، وهذا يضمن ان يعبر ويحافظ كل عضو في هذه المجموعة على مكائته ، شخصيته ، وافكاره .

الطالب المتدرب:

- يتواجد في المدرسة يومين في الاسبوع بمرافقة المرشد التربوي .
- يتدرب في صف مع مرافقة معلم متعاون .
- يشارك في برامج مدرسية متنوعة وهذا يساعده للتعرف على عدد كبير من تلاميذ المدرسة والتعرف على احتياجاتهم .
- يتعامل الطالب مع فريق متعدد من المعلمين من خلال الجلسات المختلفة وهذا يساعد على اطلاعه على اساليب تعليم وتفكير مختلفة ومتنوعة .
- يشارك الطالب في جزء من جلسات الطاقم المدرسي .
- يشارك الطالب في اعداد وحدات تعليمية مع المعلمين .
- يشارك الطالب في البرامج الجماهيرية للمدرسة .

المرشد التربوي:

- يرافق المرشد التربوي طلاب الكلية اثناء تواجدهم في المدرسة ويعمل على :
 - تخطيط برنامج تأهيل الطلاب في المدرسة بمشاركة المدير وهذا يضم توزيع الطلاب على المعلمين المتعاونين ، تنظيم برنامج الفعاليات السنوي .
 - اقامة حوار دائم مع مدير المدرسة والذي يعتبر شخصية مركزية في بناء الشراكة ، ومن خلال هذا الحوار يتم تحديد سياسة العمل للمدى القصير والطويل والتنسيق .
 - مسؤول عن المجال الثقافي التربوي للطلاب ويرافق ويتابع تطورهم الشخصي والمهني .
 - الاهتمام بعلاج مشاكل شخصية ذاتية للطلاب .
 - إخبار طاقم المعلمين في المدرسة عن المهام الملقاة على الطلاب والاستماع لاقتراحاتهم والمشاكل التي يعرضونها .
 - يبادر المرشد التربوي بالتعاون مع المدير لاقامة لقاءات وفعاليات تساعد على دمج الطلاب في فعاليات وبرامج المدرسة كمؤسسة تربوية من خلال دمج الطلاب في فعاليات تحصل خارج اطار الصف الذي يطبق فيه الطالب مثل : المشاركة في جلسات الطاقم ، تخطيط برامج مدرسية ، والمشاركة في برامج مدرسية ، لقاءات مع الأهل . . .
 - المرشد مسؤول عن تقديم وتقييم ومتابعة الطلاب بالتعاون مع المعلمين المتعاونين .
 - يلتقي مرة كل ثلاثة أشهر مع المعلم المتعاون والطالب المتدرب للمتابعة والتقييم .
 - المرشد شريك وموجه لقسم من لقاءات طواقم العمل المشتركة بين المعلمين والطلاب .
 - يدير المرشد والمدير اللقاء المشترك لجميع المشاركين في البرنامج من معلمين وطلاب .
 - يقوم بارشاد طاقم المعلمين المتعاونين من خلال محاضرات وورشات عمل لمشاكل من الحقل يتم الربط فيها بين الجانب النظري والعملية ولبناء برنامج عمل أو وحدة عمل في مجال معين .

طاقم المدرسة:

1) يشكل طاقم المدرسة بجميع معلميه والمهنيين الذين يعملون في المدرسة شركاء حقيقيين في هذا البرنامج حيث يكون لهم دور هام في عملية التأهيل وفق نموذج P.D.S انطلاقاً من الافتراض ان الطالب يتدرب باطار المدرسة وليس فقط في اطار الصف، وهذا يؤدي الى رؤية شمولية للجهاز التربوي ويؤدي الى ثقافة ارشاد (Culture Of Mentoring) يحظى الطلاب فيها بارشاد فردي وجماعي من قبل طاقم المدرسة واقامة تفاعل مكثف بين الطلاب وطاقم المدرسة . (Steven, 1999)

مثال على ذلك :

- أن يوفر كل معلم متعاون توجيهها وارشادها لكل طالب يحتاجه في المدرسة وليس فقط للطلاب الذي يرافقه . وبهذا يكون قد وضع نفسه في مكانة معلم مدرسة وليس معلم صف (ارشاد فردي) .

- يكون المعلم المتعاون على استعداد لادارة لقاء نقاش مع الطلاب أو مع الطلاب والمعلمين في أحد المواضيع التي يعمل حسبها أو على تطويرها في المدرسة مثل العمل مع الاهل .

ولهذا فإن مشاركة افراد الطاقم المختلفين في البرامج يزيد من التعاون القائم بين المدرسة والطلاب ويساهم في تحقيق الأهداف المرجوة (ارشاد جماعي) .

- تلتقي مجموعة من طاقم المدرسة مكونة من عدة معلمين ، مرة في الاسبوع لبناء وحدة تعليمية في موضوع معين في مجال التربية الخاصة وهذه المجموعة لا ترافق طالباً بشكل مباشر وإنما تساهم من خلال تطوير ثقافة الارشاد والرؤية الشمولية .

- يلتقي جميع المشاركين في هذا البرنامج مرة في الشهر للبحث في مواضيع متفق عليها . يلتقي جميع المشاركين في هذا البرنامج المعلمين المتعاونين طاقم المدرسة الطلاب والمرشد مرة في الشهر للبحث في مواضيع مختلفة مثل تعارف ، تخطيط ، بناء وحدات تعليمية ، متابعة ، تقويم .

ثالثاً: ترتيبات ادارية في المدرسة لتحقيق البرنامج:

- يحصل المعلم المتعاون على ساعة فراغ في برنامجه الاسبوعي في اليوم الذي يتواجد به الطالب المتدرب في المدرسة . لكي يتم استخدام هذه الساعة لتحقيق العمل المشترك .

- اجتماع معلمين في نهاية اليوم الدراسي الذي يتواجد فيه الطلاب المتدربون في المدرسة ليخدم:

أ) لقاءات لطواقم العمل المختلفة للطلاب والمعلمين لنقاش مواضيع مختلفة أو تطوير وحدات تعليمية .

ب) لقاء لجميع المشاركين في البرنامج للعمل المشترك .

- (ج) مشاركة المعلمين في نقاش مواضيع تربوية مختلفة تدار من قبل المرشد أو آخر . (إثراء المعلمين بمواضيع مختلفة من قبل طاقم المحاضرين في الكلية في مواضيع تخصصهم).
- (د) يحصل جميع افراد طاقم المدرسة المشاركين في هذا البرنامج على نقاط استحقاق من قبل الكلية .

تطبيق البرنامج:

بدأ العمل حسب ما تم التخطيط له مع إجراء بعض التغييرات بناء على التقويمات المختلفة ، والتفكير الارتدادي الذي قام به جميع المشاركين في هذا البرنامج بمن فيهم المرشد التربوي . بعدما تم الحديث مع مديرة المدرسة عن موضوع P.D.S وإبداء اهتمامها بالموضوع توجهنا الى الطاقم المدرسي وشرحنا عن هذا البرنامج فأبدى الطاقم استعدادة لخوض هذه التجربة فتم تحديد الاهداف وتخطيط برنامج العمل . وحصل كل هذا بعدما تم الحصول علىموافقة الكلية على دعم العمل حسب هذا الاسلوب .

في بداية السنة التعليمية الاكاديمية تم إبلاغ الطلاب بإسلوب العمل الجديد والذي وفقه سيخوضون تجربتهم العملية في حقل التطبيقات ، مع الاستماع لآرائهم المختلفة والاهتمام بمشاعرهم نحو هذا البرنامج .

تم استقبال الطلاب في اليوم الاول في المدرسة بطريقة مميزة حيث كتبت الشعارات المختلفة في اماكن معينة في المدرسة وخصوصا غرفة المعلمين ترحب بالطلاب وكان في استقبالهم مندوبون عن طاقم المدرسة ورحبوا بهم اجمل ترحيب مما أضفى جوا مريحا للبدء في العمل ، وفي خلال اسبوعين تم توزيع الطلاب على الصفوف والمعلمين المتعاونين في ازواج لكي يشكلوا فريق عمل متعدد وهكذا استمر العمل في المدرسة وفق البرنامج المخطط من حيث اللقاءات الاسبوعية مع المعلم المتعاون واللقاءات لمجموعة من المعلمين المتعاونين والطلاب مرة في الاسبوعين واللقاء الجماعي لجميع المشاركين في البرنامج مرة في الشهر ، مما اتاح المجال امام جميع المشاركين في هذا البرنامج للتعرف على بعضهم البعض وملاءمة التوقعات من خلال تخطيط لقاء يفي بهذا الهدف في بداية السنة بالاضافة الى التقائهم في المدرسة من خلال الفعاليات المختلفة وتم التخطيط للعمل المشترك وتقاسم الادوار والمهام على المشاركين مع متابعة وتقويم العمل بشكل مستمر على مدار السنة . وتم التمحور بالاساس حول موضوعين رئيسيين وهما اولاً بناء وحدات تعليمية للتربية الخاصة تناسب احتياجات تلاميذ المدرسة ومن المواضيع والوحدات التي تم العمل عليها الحواس ، البيت ، القراءة ، الحساب ، الحيوانات ، القصة ، التاهيل المهني ، الزراعة ، التغذية والتربية الجنسية . وثانياً القيام بفعاليات تربوية في المدرسة للتلاميذ مثل الاحتفال بشهر رمضان وعيد الام وغيرها . وفعاليات اجتماعية تربوية بين المعلمين والطلاب مثل زيارة لمدرسة تربية خاصة قام بها جميع المشاركين في هذا البرنامج . وكانت هذه التجربة مثيرة وغنية لجميع من شارك فيها .

نقاش وتلخيص:

كانت ترافق تطبيق البرنامج عملية تقويم مستمرة من قبل جميع المشاركين في البرنامج وكان هذا من خلال جلسات الطواقم المختلفة، مذكرات الطلاب، متابعة العمل المشترك والتقويم الذاتي. بحيث تم التمركز حول الهدف الرئيسي من هذا العمل وهو بناء شراكة بين المدرسة والكلية في عملية تأهيل المعلمين وهذا للأيمان ان هذا الاسلوب يطور ويحسن عملية تأهيل المعلمين وهذا يتفق مع ما ذكره Robinson & Darling- Hamond (1994) ان الطالب يبني لنفسه الثقافة المهنية، المعرفة والفهم المتخصص في عملية التدريس نفسها وفي تواجده في المدرسة وهذا لأن مهنة التعليم في اساسها علم عملي ارتدادي. سأعرض بعض الأمثلة التي تدعم هذا القول. « تحدثت طالبة عن تجربتها وقالت: في الجلسة الأسبوعية مع المعلمة المتعاونة شعرت بمرونة في التعامل حيث استطعت ابداء رأيي والمعلمة تعطيني بعض الملاحظات والارشاد وتترك لي حرية الاختيار سواء في اختيار المواضيع او طريقة التعامل مع الطلاب وبهذا استطعت ان اجرب بنفسي واتعلم من اخطائي حتى وصلت الى الاسلوب المناسب سواء في التعامل مع تلميذ معين او من خلال اختيار مواضيع وفعاليات مناسبة لتلاميذ الصف». وهذا يتفق مع ما ذكر سابقا ان مهنة التعليم في اساسها علم عملي ارتدادي تتميز بكونها تجريبية فالمعلم يطور عمله من خلال التجربة والفعل مدركا للتأثير المتغير لتجربته بالاضافة الى كونها مفتوحة لبدائل عملية مع الاخذ بعين الاعتبار حسنات وسيئات كل بديل. وتحدثت طالبة اخرى عن تجربتها وقالت: « اثناء تواجدي في الصف الذي اطبق فيه تعرفت على اساليب عمل مختلفة من قبل معلمين مختلفين، ففي البداية كنت احكم على اسلوب هذا المعلم او ذاك لكن مع مرور الوقت ومن خلال نقاش هذا الموضوع في جلسات الطواقم ادركت ان لكل معلم اسلوبه في التعامل مع المواقف المختلفة». وهذا يتفق مع ما ذكر سابقا ان مهنة التعليم خاصة ومميزة بحيث لا يوجد معلمان متشابهان في السيرة الذاتية وبالتالي كل معلم يعطي تفسيراً مختلفاً لوضع تعليمي، بالاضافة الى ان مهنة التعليم تحتاج الى حكم وتقويم المعلم بحيث ان كل تصرف يقوم به المعلم يبني على توجه واسباب مدروسة وواعية، ويكون جاهزا لاعطاء التفسيرات لأسباب هذه التصرفات. وهكذا نرى من خلال المثال الثاني اهمية تعامل الطالب مع فريق متعدد من المعلمين وتعرضه لاساليب تعليم وتفكير مختلفة ومتنوعة بحيث يقوده الى رؤية شمولية لواقع المدرسة، والمساهمة في بناء مجتمع مدرسي متعلم يتفاعل فيه طلاب، معلمون، مرشد وتلاميذ بحيث يقومون معا ببناء المعرفة. من النجاحات هذا التفاعل كان بناء وحدات تعليمية تجاوب على الاحتياجات الخاصة للتلاميذ، بالاضافة الى البرامج التربوية التي قام بها جميع المشاركين في البرنامج. فهذه البرامج ساعدت في تعرف المشاركين على بعض بشكل متعمق وزادت نسبة التعاون وتحمل المسؤولية من قبل كل فرد لانجاح العمل المشترك والذي يعود بالفائدة على كل من

شارك بهذا العمل وعلى رأسهم التلاميذ . تحدثت معلمة عن تجربتها وقالت : « البرامج التربوية المشتركة كانت مثيرة وناجحة جدا وهذا يعود الى التعاون وشعور المشاركين بالمسؤولية وادراكهم لمدى اهمية نجاح هذه البرامج لما تعود عليه بالفائدة على التلاميذ . و اضافت طالبة بقولها : « البرامج التربوية التي قمنا بها في المدرسة ساعدتني في التعرف والتقرب من عدد كبير من التلاميذ وهذا عزز من انتمائي وشعوري بالثقة في المدرسة خاصة عندما كان يتوجه الي احد التلاميذ لطلب المساعدة او لغرض آخر » .

ضمان نجاح الشراكة بين الكلية والمدرسة مهمة مركزية ومعقدة .
تحدث (1994) Robinson & Darling- Hamond عن بعض العوامل المهمة التي تساهم في نجاح الشراكة بين الكلية والمدرسة .

اود عرض هذه العوامل وفحص أي من هذه العوامل تم تحقيقه في تجربتي الذاتية مع الأخذ بعين الاعتبار ان برنامج كهذا هو لعدة سنوات ويتم بناؤه من خلال تفعيله ، متابعتة ، تطبيقه وتقويمه .

وهذه العوامل هي :

- الى جانب الاحساس بالاكتماء من المصلحة المشتركة يجب ان يكون اجساس بالاكتماء من المصالح الاخرى لكل طرف وذلك حسب الأهداف الخاصة لكل فريق : تخطيط وحدات تعليمية مدرسية تجيب عن مصلحة المدرسة وخصوصا انها اعطت الامكانية للمعلمين غير المتعاونين المشاركة في البرنامج وكتابة وحدات تعليمية بالاضافة الى المشاركة في الاستكمالات المختلفة .

- خلق ثقة واحترام متبادل : مشاركة الطلاب في تخطيط برامج مدرسية والعمل المشترك مع الطاقم ساهم في بناء الثقة والاحترام والاحساس بالانتماء ، تحدثت طالبة عن تجربتها في هذا السياق « الاحتكاك مع المعلمين المختلفين في المدرسة اعطاني الامان والثقة انني قادرة على التوجه للمعلمين ومحادثتهم ومناقشتهم في مواضيع مختلفة واشعر ان لدي مكانا آمنا في غرفة المعلمين » . كذلك تحدث معلم متعاون عن تجربته بقوله : « اشعر بانتماء الطلاب للمدرسة وهذا كان واضحا من خلال تنظيمهم وتخطيطهم للعمل مع تلاميذ الصف والمدرسة » .

- تعاون حقيقي في اتخاذ القرارات : مشاركة حقيقية في اتخاذ القرارات بالنسبة للبرامج التربوية التي اقيمت خلال السنة ، تعاون واخذ بعين الاعتبار اقتراحات وتوصيات المشاركين ، وهذا كان من خلال الحوار الدائم بين جميع المشاركين في البرنامج .

- تخطيط برنامج عملي واقعي ممكن تطبيقه : التمحور في العمل حول مواضيع معينة ومتفق عليها مثل : تخطيط وحدات تعليمية ، تنظيم فعاليات تربوية وتحقيق الاهداف الخاصة . تحدثت المديره عن هذه التجربة وقالت : « هذا البرنامج زاد الدافعية للعمل المشترك في المجموعات وقاد لتعاون بين المعلمين والطلاب بحيث لا يمكن التمييز بين معلم وطالب » .

- التزام وتدخل قيادة كل من الطرفين : مشاركة المدير /ة في تطبيق البرنامج واستعداد الكلية لدعم البرنامج ومنح نقاط استحقاق للمعلمين المشاركين في البرنامج .
- توضيح الاهداف وتحديد المهام : لقد حددت الاهداف كما ذكر سابقا وتم التمحور حول موضوعين رئيسيين الوحدات التعليمية والفعاليات التربوية .
- مصادر تمويل مناسبة لاحتياجات البرنامج المشترك .
- التزام لتعاون وشراكة لفترة طويلة (كتابة اتفاقية عمل) .
- ايجاد طرق اتصال ذات فائدة بين المؤسسات وداخل المؤسسات .
- الامثلة التي تم طرحها تطرقت للنقاط الاساسيه في البرنامج مع مراعاة ان النقاط الاخرى سيتم الاهتمام بها على مدار السنوات القادمة .
- من خلال تجربتي اعتقد انه ليس بإمكان كل المدارس تبني هذا النموذج ، فقط المدارس القادرة على عمل التوازن بين الاحساس بالأمن وبين الاحساس بالتحدي وبين علاج احتياجاتها واحتياجات ومصالح الطلاب تستطيع أن تكون مدرسة للتطور المهني P.D.S .
- وهناك شروط لا بد من توفرها بين المدرسه والكلية لانجاح هذه الشراكة، ومن ضمن هذه الشروط ان توفر الكلية ميزات مناسبة لتطبيق البرنامج ، كذلك متابعة وتطبيق البرنامج من قبل طاقم من الكلية من خلال مساهمة الطاقم المهني المتعدد التخصصات في الكلية في اعطاء دورات ومحاضرات . نقطه اخرى مهمة تكمن في مساهمة وزارة المعارف في تشجيع الكليات والمدارس للخوض بتجارب كهذه مع توفير الميزات المناسبة . فكما يذكر (2011ش6ش7ش8ش9ش10ش11ش12ش13ش14ش15ش16ش17ش18ش19ش20ش21ش22ش23ش24ش25ش26ش27ش28ش29ش30ش31ش32ش33ش34ش35ش36ش37ش38ش39ش40ش41ش42ش43ش44ش45ش46ش47ش48ش49ش50ش51ش52ش53ش54ش55ش56ش57ش58ش59ش60ش61ش62ش63ش64ش65ش66ش67ش68ش69ش70ش71ش72ش73ش74ش75ش76ش77ش78ش79ش80ش81ش82ش83ش84ش85ش86ش87ش88ش89ش90ش91ش92ش93ش94ش95ش96ش97ش98ش99ش100ش101ش102ش103ش104ش105ش106ش107ش108ش109ش110ش111ش112ش113ش114ش115ش116ش117ش118ش119ش120ش121ش122ش123ش124ش125ش126ش127ش128ش129ش130ش131ش132ش133ش134ش135ش136ش137ش138ش139ش140ش141ش142ش143ش144ش145ش146ش147ش148ش149ش150ش151ش152ش153ش154ش155ش156ش157ش158ش159ش160ش161ش162ش163ش164ش165ش166ش167ش168ش169ش170ش171ش172ش173ش174ش175ش176ش177ش178ش179ش180ش181ش182ش183ش184ش185ش186ش187ش188ش189ش190ش191ش192ش193ش194ش195ش196ش197ش198ش199ش200ش201ش202ش203ش204ش205ش206ش207ش208ش209ش210ش211ش212ش213ش214ش215ش216ش217ش218ش219ش220ش221ش222ش223ش224ش225ش226ش227ش228ش229ش230ش231ش232ش233ش234ش235ش236ش237ش238ش239ش240ش241ش242ش243ش244ش245ش246ش247ش248ش249ش250ش251ش252ش253ش254ش255ش256ش257ش258ش259ش260ش261ش262ش263ش264ش265ش266ش267ش268ش269ش270ش271ش272ش273ش274ش275ش276ش277ش278ش279ش280ش281ش282ش283ش284ش285ش286ش287ش288ش289ش290ش291ش292ش293ش294ش295ش296ش297ش298ش299ش300ش301ش302ش303ش304ش305ش306ش307ش308ش309ش310ش311ش312ش313ش314ش315ش316ش317ش318ش319ش320ش321ش322ش323ش324ش325ش326ش327ش328ش329ش330ش331ش332ش333ش334ش335ش336ش337ش338ش339ش340ش341ش342ش343ش344ش345ش346ش347ش348ش349ش350ش351ش352ش353ش354ش355ش356ش357ش358ش359ش360ش361ش362ش363ش364ش365ش366ش367ش368ش369ش370ش371ش372ش373ش374ش375ش376ش377ش378ش379ش380ش381ش382ش383ش384ش385ش386ش387ش388ش389ش390ش391ش392ش393ش394ش395ش396ش397ش398ش399ش400ش401ش402ش403ش404ش405ش406ش407ش408ش409ش410ش411ش412ش413ش414ش415ش416ش417ش418ش419ش420ش421ش422ش423ش424ش425ش426ش427ش428ش429ش430ش431ش432ش433ش434ش435ش436ش437ش438ش439ش440ش441ش442ش443ش444ش445ش446ش447ش448ش449ش450ش451ش452ش453ش454ش455ش456ش457ش458ش459ش460ش461ش462ش463ش464ش465ش466ش467ش468ش469ش470ش471ش472ش473ش474ش475ش476ش477ش478ش479ش480ش481ش482ش483ش484ش485ش486ش487ش488ش489ش490ش491ش492ش493ش494ش495ش496ش497ش498ش499ش500ش501ش502ش503ش504ش505ش506ش507ش508ش509ش510ش511ش512ش513ش514ش515ش516ش517ش518ش519ش520ش521ش522ش523ش524ش525ش526ش527ش528ش529ش530ش531ش532ش533ش534ش535ش536ش537ش538ش539ش540ش541ش542ش543ش544ش545ش546ش547ش548ش549ش550ش551ش552ش553ش554ش555ش556ش557ش558ش559ش560ش561ش562ش563ش564ش565ش566ش567ش568ش569ش570ش571ش572ش573ش574ش575ش576ش577ش578ش579ش580ش581ش582ش583ش584ش585ش586ش587ش588ش589ش590ش591ش592ش593ش594ش595ش596ش597ش598ش599ش600ش601ش602ش603ش604ش605ش606ش607ش608ش609ش610ش611ش612ش613ش614ش615ش616ش617ش618ش619ش620ش621ش622ش623ش624ش625ش626ش627ش628ش629ش630ش631ش632ش633ش634ش635ش636ش637ش638ش639ش640ش641ش642ش643ش644ش645ش646ش647ش648ش649ش650ش651ش652ش653ش654ش655ش656ش657ش658ش659ش660ش661ش662ش663ش664ش665ش666ش667ش668ش669ش670ش671ش672ش673ش674ش675ش676ش677ش678ش679ش680ش681ش682ش683ش684ش685ش686ش687ش688ش689ش690ش691ش692ش693ش694ش695ش696ش697ش698ش699ش700ش701ش702ش703ش704ش705ش706ش707ش708ش709ش710ش711ش712ش713ش714ش715ش716ش717ش718ش719ش720ش721ش722ش723ش724ش725ش726ش727ش728ش729ش730ش731ش732ش733ش734ش735ش736ش737ش738ش739ش740ش741ش742ش743ش744ش745ش746ش747ش748ش749ش750ش751ش752ش753ش754ش755ش756ش757ش758ش759ش760ش761ش762ش763ش764ش765ش766ش767ش768ش769ش770ش771ش772ش773ش774ش775ش776ش777ش778ش779ش780ش781ش782ش783ش784ش785ش786ش787ش788ش789ش790ش791ش792ش793ش794ش795ش796ش797ش798ش799ش800ش801ش802ش803ش804ش805ش806ش807ش808ش809ش810ش811ش812ش813ش814ش815ش816ش817ش818ش819ش820ش821ش822ش823ش824ش825ش826ش827ش828ش829ش830ش831ش832ش833ش834ش835ش836ش837ش838ش839ش840ش841ش842ش843ش844ش845ش846ش847ش848ش849ش850ش851ش852ش853ش854ش855ش856ش857ش858ش859ش860ش861ش862ش863ش864ش865ش866ش867ش868ش869ش870ش871ش872ش873ش874ش875ش876ش877ش878ش879ش880ش881ش882ش883ش884ش885ش886ش887ش888ش889ش890ش891ش892ش893ش894ش895ش896ش897ش898ش899ش900ش901ش902ش903ش904ش905ش906ش907ش908ش909ش910ش911ش912ش913ش914ش915ش916ش917ش918ش919ش920ش921ش922ش923ش924ش925ش926ش927ش928ش929ش930ش931ش932ش933ش934ش935ش936ش937ش938ش939ش940ش941ش942ش943ش944ش945ش946ش947ش948ش949ش950ش951ش952ش953ش954ش955ش956ش957ش958ش959ش960ش961ش962ش963ش964ش965ش966ش967ش968ش969ش970ش971ش972ش973ش974ش975ش976ش977ش978ش979ش980ش981ش982ش983ش984ش985ش986ش987ش988ش989ش990ش991ش992ش993ش994ش995ش996ش997ش998ش999ش1000

- זיו, ש (1990). "ההתנסות המעשית בהכשרה להוראה בעיות וגישות". דפים, 10, מכון מופ"ת.
- זילברשטיין מ' (תשס"א). "המכללות למורים ובתי-ספר: מערכת יחסים אחרת". חוברת מס 6 בסדרת ניירות דיון, מכון מופ"ת.
- זילברשטיין מ' (תשנ"ח). "ההוראה כעיסוק פרקטי- רפלקטיבי: קווים לתכניות הכשרה והשתלמויות חלופיות". חוברת מס 1 בסדרת ניירות דיון, מכון מופ"ת.
- מונק, מ. (2000). בתי-ספר עמיתים- סיפור של שותפות, תשנ"ז - תש"ס. המכללה לחינוך ע"ש קיי, המסלול לחינוך יסודי.
- מלאך, ש', זילברשטיין, מ. (2000). שותפות מכללה בית ספר להתפתחות פרופסיונלית מודל ייחודי בתוכניות מצויינים. המכללה האקדמית אחווה.
- מרגולין, א., עזר, ת. (2000). "עמיתות בין בית ספר למכללה כקהילה לומדת". ספר התקצירים כנס איל"ה.
- רייכל, נ. (2000). "התנסות בבית ספר ניסויי". ספר התקצירים כנס איל"ה.

Clinard L. M. and Ariav, T. (1998). "What mentoring does for mentors: Across -culture perspective". **European journal of Teacher Education**, 21 (1),91-108.

Darling- Hammond, L. (1994). Developing PDS: early lessons , challenge and promise , in: L. Darling- Hammond (Ed.) **professional Development schools: schools for Developing a profession** , N.Y., Teacher College Press, pp. 1-27.

Goodlad, J. (1999). "Whither schools of education?". **Journal of Teacher Education**, vol. 50 (5) pp. 325-338.

Kagan, M.D. (1993). "Contexts for the use of classroom cases". **American Education Research journal** , (4) , 703-723.

Lageman , E.C. (1999). "Whither schools of education? Whither education research?" **Journal of Teacher education** , 50(5) pp. 373-376.

Robinson, S.P., Darling -Hammond , L. (1994). Change for collaboration and collaboration for change: transforming teaching through school- university partnership, in: L. Darling- Hammond (Ed.) **professional Development schools ; Schools for developing a Profession**. New -york: Teachers College Press, PP. 203-220.

Stevens D.D. (1999)." The ideal , real and surreal in school- university partnerships: Reflection of a boundary spanner". **Teaching and Teacher Education**, 15, pp. 287-299.

Zeichner , K.M. (1990). "Changing direction in the practicum: looking ahead to the 1990s" . **journal of Education for teaching**, 16 , 105-132.