

לماذا ننصحكم بقراءة هذه المقالة؟

تشكّل هذه المقالة أداة مساعدة لمجتمعات المعلمين في خوض دورات تعلّم. فهي تفصّل وتوضّح مراحل دورة التعلّم وتسلّط الضوء على الجوانب العملية لتنفيذها..

تحسين الممارسة بواسطة خوض دورات تعلّم بشكل متواصل

ترجمة بتصرّف: جال حيروت وطال كرمي

المرجع:

McNiff, J. (2002). Action research for professional development

*<http://www.jeanmcniff.com/ar-booklet.asp>

* تمّت معالجة وملاءمة المحتوى لسياق واحتياجات سيرورة إطلالة. تتناول المقالة الأصلية عدّة مواضيع، من بينها البحث الإجرائي، بينما تتناول هذه المقالة دورات التعلّم.

ما أهمية دورات التعلّم؟

الهدف من وراء التطوير المهني التقليدي هو مساعدة الكوادر المهنية على تطوير وتحسين معرفتهم وخبرتهم، عامةً بمساعدة خبير يوجّه الكوادر المهنية بخصوص سبل العمل المثلى.

أما دورات التعلّم، فهي قائمة على نموذج آخر من التطوير المهني، حيث تتحدّى وتدعم الكوادر المهنية بعضها بعضاً، وذلك في سعيها لإيجاد طرق أحدث وأفضل لتنفيذ عملهم. في دورات التعلّم، يُسلّط الضوء على تحسين المعرفة العملية بواسطة البحث والاستكشاف الذاتي (ماذا أفعل) وليس بالتشاور مع خبير مهني (ماذا يجب أن أفعل حسب رأيك)؟

ما هي دورات التعلّم؟

دورة التعلّم هي طريقة للتعلّم من الممارسة، والتي تساعد على تحسين التدريس والتعلّم بواسطة حوار تربوي واستقصائي في مجتمعات إطلاقة. في إطارها، يختار مجتمع إطلاقة قضية ويتناولها بشكل مهني، وذلك بهدف تحسين ممارسات أفراد المجتمع.

دورات التعلّم المتواصلة تتيح المجال للتطوّر المهني وإثراء المعرفة، وذلك لأنّها:

- تساهم في تحديد التوقّعات والمعايير المهنية.
- توجّهنا للتفكير التأملّي الممنهج في الممارسة، وتقييم الممارسة بناءً على المعايير.
- التشجيع على بلورة حلول للقضايا والتحديات، وتساهم في التحسين المستمر.
- تدعم عملية تطوير لغة مهنية مشتركة.

إحدى إيجابيات دورة التعلّم هي كونها عملية. تنطلق دورة التعلّم من الممارسة المتبعة، وتساهم في طرح أفكار نابغة من الممارسة نفسها، وذلك على يد الكوادر المهنية التي تواجه مواقف حقيقية. خوض دورات التعلّم ينقلنا من موقف اللامبالاة أو تقبّل الوضع القائم إلى حالة من اليقظة، الجاهزية والانفتاح للتعلّم.

ما الذي يميّز دورات التعلّم؟

تحمل المسؤولية تجاه العمل المهني - تنطوي دورات التعلّم على تقييم ذاتي للعمل المهني (خلاقاً للتقييم الخارجي). فهي تتطلب إبداعاً جاهزية لتحسين الممارسة عن طريق الفحص والتقييم الذاتي المتواصل بواسطة طرح أسئلة مثل: هل ما فعله/نفعله يحقق النتائج المرجوة، هل لدينا حقاً تأثير على الوضع الحالي (أو هل نتنازل أو نوهم أنفسنا). هذه الجاهزية تساعدنا على تحمل المسؤولية الشخصية والجماعية تجاه نواتج عملنا، وهي عنصر مركزي في الممارسة المهنية الجيدة. إضافة صيغة رسمية على التعلّم غير الرسمي - تساعدنا دورات التعلّم على خلق إطار لسيرورات التعلّم غير الرسمية التي نخوضها. فهي تحدّد منطلقات واضحة تنظّم عملية التعلّم، ليس كعملية عرضية، إنّما كواحدة من الخصائص القائمة والدائمة للممارسة المهنية.

التعلّم التراكمي - دورات التعلّم تعكس فكرة التعلّم التراكمي (latnem)، حيث نستند إلى التعلّم السابق، نطوّر ونطبق ممارسات قديمة في سياقات جديدة أو بطرق جديدة، بطريقة تعكس المهنية قيد التطوير. بالإضافة إلى ذلك، فإن دورات التعلّم تنطوي على خوض سيرورة متواصلة يؤدي فيها شيء واحد تعلّمناه إلى استكشاف ومعرفة الشيء التالي، والذي يتطلب استيضاحاً وتعلّماً إضافياً.

منظور نقدي مشترك - دورة التعلّم تخلق للزملاء فرصة لإدارة محادثات مهنية نقدية كأقران متساوين. في هذا المفهوم، فإنّ التقييم الشخصي والمهني يكون سياق التعلّم التشاركي في مكان العمل. الهدف من وراء دورة التعلّم هو تشجيعنا على طرح أسئلة نقدية بخصوص ممارساتنا، وإيجاد الإجابات بقوانا الذاتية. حتى إن لم تكن هناك "إجابات صحيحة" أو "إي إجابات"، فإنّ الأهمية تكمن في طرح الأسئلة وفي عملية الاستيضاح الممنهج.

الصياغة المفاهيمية للتحديات كقضايا قابلة للمعالجة بشكل ممنهج. تُعنى دورات التعلّم بقضايا وإشكاليات مرتبطة بالممارسة. هناك قضايا عديدة وواسعة النطاق التي تقض مضجع الأخصائيين المهنيين في هذا المجال. للتعامل مع هذه القضايا، يجب تفكيكها إلى قضايا عينية، يمكننا تناولها بشكل ممنهج.

كيف تبدو دورة التعلّم؟

دورة التعلّم، كما يُفهم من اسمها، هي سيرورة دائرية لولبية، مكوّنة من عدة مراحل دائمة التطوّر. هناك عدة صياغات مفاهيمية لدورات التعلّم. سنستعرض في البنود التالية دورة تعلّم ملائمة للاحتياجات والعناصر المهمة في مجتمعات المعلمين وشركاء آخرين في سيرورة إطلاقة. تجدر الإشارة إلى أنّه قد تكون هناك نقاط انضمام مختلفة إلى دورة التعلّم، وأنّه في بعض الأحيان، بالإمكان إجراء تغيير ما في ترتيب المراحل، أو العودة إلى مراحل سابقة، على ضوء الدروس المستفادة في مراحل متقدّمة.

حلقة تعلّم

إطار تعلّم من الممارسة إلى مجموعات هاشكافا- إطلالة

- ما السؤال / المشكلة؟
- لماذا من الهامّ الانشغال بها؟



بنصّرف عن: تأهيل المعلمين القياديين - كراسة مساق، أيلول 2018، معهد كيرم. حلقات التعلّم: التطور التربوي من خلال السيرورات المنظّورة للاستقصاء حول الممارسة، آذار 2018، مختبر دراسة البيداغوجيا، جامعة بن غوريون في النقب. تمّت المعالجة من قبل د. طالي أدبرت غرمان، مختبر دراسة البيداغوجيا، جامعة بن غوريون في النقب، د. أوريت بار، كلية بيت بيرل، جال حيروت، البحث والتطوير هاشكافا، معهد موفيت ود. ياعيل فولبرمكر، معهد كيرم.

كما يبين الرسم أعلاه، هناك مراحل ثابتة في دورة التعلم، ومراحل أخرى اختيارية. المراحل الثابتة (في الدائرة الظاهرة في الوسط) هي تلك التي تعنى ببحث القضية استناداً إلى التمثيل الذي يعكس القضية، كركيزة لاستخلاص الاستنتاجات. المراحل الاختيارية تعنى بالتخطيط المشترك وإخراجه حيز التنفيذ. هذه المراحل ملائمة للحالات التي يكون فيها مجتمع التعلم معنياً بالتخطيط لشيء مشترك (على سبيل المثال (وحدة تدريس أو خطة عمل للتعامل مع مشكلة معينة)، ومحاوله إخراجه حيز التنفيذ، ودورة التعلم تساعدنا على تقييم سير التنفيذ وتحسينه.

دورة التعلم تشمل المراحل التالية:

1. تعريف القضية ماذا تريدون أن تتعلموا؟ لماذا؟

عليها. مع ذلك، تجدر الإشارة إن إعادة تأطير الموضوع تمكّننا أحياناً من رؤية مسارات تأثير لم نرها في المرة الأولى.

- لتوضيح الموضوع، صياغته كقضية وتجنيب الآخرين للانضمام إلى السيورة، من المهم الاستعانة بشهادات تساهم في فهم الوضع. قد تكون تلك شهادات من أنواع مختلفة، مثل وصف حالة، معطيات عددية، تسجيلات صوتية وكتابة صوتية.

أولاً، يجب عليكم اختيار موضوع ترغبون بالتركيز عليه. الموضوع يجب أن يكون ضمن مجال يشغلكم ويقع عاليًا في سلم أولوياتكم، وأيضاً أن يكون ضمن قدرتكم على التأثير فيه. في الموضوع المختار يجب تحديد وتعريف مشكلة أو قضية ترغبون بالعمل بشأنها. المبادئ الأساسية في تعريف القضية هي:

طرح سؤال حقيقي حول موضوع يهتمكم، وذلك بغية إيجاد الطرق المناسبة للتجند للدورة والتداخل فيها (engage) وتحقيق تحسن ما، وإن كان بسيطاً، بطريقة تؤثر على نواتج الدورة (تعلم الطلاب، المناخ الصفّي وما إلى ذلك).

دورة التعلم تساهم في توضيح الأمور المهمة لكم في الممارسة ولتوجيه نشاطكم. لذلك، يستحسن أن تسألوا أنفسكم لماذا ترغبون في تناول موضوع معين، وكيف يساهم ذلك في تحقيق الأهداف التي وضعتوها.

المواضيع الملائمة للفحص بواسطة دورات التعلم هي:

- قضايا معاصرة، وهي ليست أحداث من الماضي ولا يتوقع أن تتكرر في المستقبل القريب؛
- قضايا معاصرة، وهي ليست أحداث من الماضي ولا يتوقع أن تتكرر في المستقبل القريب؛
- موضوعية، أي أنها نابعة عن العمل الروتيني، وهي مهمة؛
- مركزة وذات نطاق محدد. إذا كان الموضوع واسعاً، يُستحسن تقسيمه إلى مواضيع وقضايا ثانوية، وتناولها في سلسلة من دورات التعلم المتسلسلة؛

- تُشغل وتقلق مجتمع إطلالة. حقيقة أن الموضوع يشغلكم أو يقلقكم (ليس حتماً بشكل سلبي) يدلّ على أنه ذو أهمية قصوى أو أثر عميق؛
- تمثل أو تعكس نمطاً معيناً. الوقت المتاح أمامكم للتعلم المشترك محدود، ولذلك، يُستحسن اختيار مواضيع ذات استمرارية وليس مواضيع استثنائية أو يتم تناولها لمرة واحدة فقط.
- تقع ضمن نطاق قدرتكم على التأثير. لا داعي لاختيار مواضيع تقع ضمن مسؤولية شخص آخر، أو لا يمكنكم تغييرها أو التأثير

التعلم والتخطيط المشتركين

ماذا يمكننا أن نفعل في هذا الشأن؟ ماذا يمكننا أن نفعل للتأثير على هذا المجال؟

في هذه المرحلة، عليكم بدء التفكير في طرق العمل. التفكير يجب أن يستند إلى التجربة المتراكمة وإلى الموارد المتاحة لدى أفراد مجتمع التعلم أو الطاقم، وإلى مصادر معرفة خارجية- خبراء، زملاء، مصادر مكتوبة- وذلك من أجل تعميق فهم الموضوع وطرق العمل الممكنة. القرار بخصوص مسار العمل هو بأيديكم، ويجب اتخاذه بالاستناد إلى تقييمكم للأمور التي يجدر بكم ويمكنكم تحقيقها، مع مراعاة القيود الزمنية والموارد القائمة.

يجري لاحقاً خلال دورة التعلم تقييم لخطة العمل التي وضعتوها. قد ترغبون بعد التخطيط في تعديل وتحسين صياغة الأسئلة من المرحلة السابقة بهدف ملاءمتها لتقييمكم لأثر البرنامج. بهذه الطريقة، يمكنكم أن تستنتجوا ما إذا حقق برنامجكم النجاح المرجو، ولأي درجة. إذا كان استنتاجاتكم بهذا الشأن إيجابية، بإمكانكم خوض دورة تعلم إضافية، أو بضع دورات تعلم، لمتابعة تطورها. وإن لم تكن كذلك، بإمكانكم مغادرة دورة التعلم بشكل جزئي أو كامل، أو التفكير في اتجاه آخر

2. اختيار التمثيلات والدلائل

ما هي الدلائل التي يمكنكم جمعها لتحليل القضية و/أو تقييم التأثير؟

إنها المجموعة الثانية من المعطيات التي تُجمع في إطار دورة التعلم. المجموعة الأولى استخدمت لتحديد المشكلة ونمذجتها؛ المجموعة الحالية من المعطيات ستستخدم للتحليل والتفسير. إذا كنتم تتون فحص وتقييم خطة العمل، اختاروا التمثيلات الملائمة قبل تنفيذها، واجمعوا المعطيات خلال ذلك.

المعطيات قد تكون من نفس النوع الذي استخدم في مرحلة تعريف القضية، أو من أنواع أخرى. الهدف هو مساعدتكم على التوصل إلى فهم أعمق للقضية التي تتناولونها. التمثيلات الناجحة توفر معلومات مفصلة وملائمة للأسئلة التي صغتموها، مما يساعدكم على التوصل إلى استنتاجات. يُستحسن ألا تقتصر هذه التمثيلات على النواتج (تحصيل الطلاب مثلاً)، إنما أن تشمل أيضاً عمليتي التدريس والتعلم اللتين أدتا إليها، وذلك لتفكروا في كيفية تحسينها.

أنواع التمثيلات التي تستخدم غالباً في مجتمعات المعلمين في سيرورة إطلالة تشمل:

- تمثيلات في عملية التدريس- تصوير فيديو أو تسجيل صوتي لعملية التدريس في غرفة الصف
- نواتج الطلاب- وظائف، امتحانات، نواتج المشاريع.
- مهام في عملية التدريس – أسئلة، امتحانات ومهام كما خطّط لها في بعض الأحيان، تستند مجتمعات المعلمين في عملية التعلم إلى سرديات معينة، أي إلى أوصاف حالة أو تجارب تعتبر المعلمين الأعضاء في المجتمع التعليمي ركيزة أساسية للحوار. تتيح المجال لإدارة حوار حول المواقف والتجارب، ولكنها متعلقة أيضاً بوجهة نظر الراوي (المتحدث) وهي لا تشكل القاعدة التحتية الحفانقية الضرورية لدورة التعلم¹.

هناك بالطبع أنواع أخرى من المعطيات والدلائل التي يمكن توظيفها في السيرورة. على سبيل المثال، بإمكان موجّهي المعلمين الرياديين استخدام صور من لقاءات مجتمعات المعلمين أو التفرّغات الصوتية للقاء المرافقة الشخصية، بإمكان المركزين اللوائيين اقتراح مناقشة معطيات حول المواضيع التعليمية في مجتمعات المعلمين في اللواء، مغادرة المعلمين الرياديين للسيرورة وما إلى ذلك.

التطبيق العملي والتوثيق

هل يعتبر ذلك أيضاً تطويراً مهنيّاً؟

مرحلة التطبيق العملي هي جزء لا يتجزأ من عملية التعلم. دورة التعلم تلمس الفروق بين "التطوير المهني" و "العملية التدريسية في الصف". وتربط بينهما في عملية موحدة ومتواصلة، وتوضح بذلك العلاقة المتبادلة بينهما. التطبيق العملي هو المرحلة الذي تطبق فيها الأفكار المطروحة في المجتمع التعليمي في عملية التدريس، والتوثيق يتيح المجال لعرض دلائل تستخدم لتقييم الحوار الدائر في مجتمع التعلم. بذلك، فإن التطبيق العملي يسلط ضوءاً جديداً على مرحلة التخطيط، يكشف عن عوامل واعتبارات لم تتم مراعاتها، ويضع (بواسطة التوثيق) قاعدة حقائقية مشتركة للتحليل. لذلك، عليكم الحرص أثناء التطبيق العملي على إجراء التوثيق الذي اخترتموه، واتباع معايير فحص وتقييم سبل توثيق واضحة.

3. تحليل التمثيلات والدلائل

كيف نحلل ونشرح الدلائل؟

طريقة تحليل التمثيلات والدلائل مرتبطة بالقضية التي يتم تناولها في دورة التعلم وبنوع التمثيل، لذلك، يصعب إعطاء "وصفة" لذلك. مع ذلك، بالإمكان الإشارة إلى بضعة مبادئ عامة لتحليل التمثيلات:

- **الحفاظ على توجه فضولي واستقصائي-** هذا التوجه ضروري لإتاحة المجال للتعلم المؤدي للتغيير ولتحسين الممارسة. يتميز هذا التوجه بالمواظبة على طرح الأسئلة، عدم الاكتفاء بالإجابات القائمة والسعي للتوصل إلى إجابات أفضل. يثير التفكير من جديد حول عادات وأنماط روتينية، خاصة الأنماط التي تبدو أحياناً "طبيعية" أو أنماط "لطالما كانت قائمة وستظل قائمة"، فحصها وتقييمها. هذا التوجه مهم أيضاً في كلّ ما يتعلق بالدلائل ذاتها. إنه يتيح المجال لإعادة تأمل الدلائل مرة تلو الأخرى، التعلم منها، استخلاص معلومات جديدة منها، ولم نكن قد انتبهنا إليها في المرة الأولى، اقتراح تفسير مُجدد للدلائل والتوصل إلى استنتاجات استثنائية تخرج عن حدود المؤلف واليديهي.
- **تأمل الدلائل –** للحفاظ على انفتاح في سيرورة التحليل، يجب تأمل الدلائل بشكل خالٍ من التأويل (الميل للتفسير) قدر الإمكان، سعياً لإيجاد معلومات مهمة. قد يكون ذلك شيئاً مفاجئاً أو معاكساً لتوجهاتنا المسبقة، موقف نمطي يمثل مشكلة متكررة، نقص معين (على سبيل المثال، طالب لا يتكلم في الدرس حتى إذا كان جميع

1 لقراءة المزيد عن أهمية استخدام التمثيلات اضغطوا هنا أو ابحثوا عن "ייצוג הולם: על תפקידם של ייצוגים בלמידה מהפרקטיקה" באתר השקפה. ("التمثيل اللانق: دور التمثيلات في سيرورة التعلم من الممارسة" على موقع إطلالة).

- **تحليل أنشطة المعلمة** - فحص معمق لمقطع مسجل من درس. تمييز الأنشطة (الجسدية والكلامية) التي يقوم بها المعلم لفهم الدوافع وراء تنفيذها، تأثيرها على الطلاب، ونجاحها أو عدم نجاحها في تحقيق أهداف شخصية.
- **تحليل نواتج الطلاب** - تأمل نواتج الطلاب بهدف الاستعانة بها للتوصل إلى استنتاجات، تمييز عناصر يفهمها الطلاب جيداً وتلك التي يواجهون فيها فجوات في الفهم، وتخطيط ممارسات تدريسية توفر حلاً يسد هذه الفجوات.
- تمييز وتحليل المواقف التي يجوز فيها توظيف السلطة التقديرية (discretionary spaces) المواقف التي تتيح المجال لتوظيف السلطة التقديرية هي المواقف التي تحدث في عملية التدريس، ويجوز للمعلمة خلالها اتباع مختلف سبل الرد. في كثير من الأحيان، تكون عملية التدريس الاعتيادية مليئة بالأحداث، وفي كثير من الأحيان، يصعب تمييز هذه المواقف وتخصيص وقت للتفكير في الردود المحتملة وعواقبها. هذا التحليل يوجه الانتباه إلى تمييز هذه المواقف، التفكير في سبل العمل المحتملة وتقييم تأثيرها على الطلاب وعلى عملية التعلم.

تجدر الإشارة إلى أن دورة التعلم غير معدة "لإثبات" شيء ما، وتحليل التمثيلات غالباً لا يسمح بإنشاء علاقة سببية. إنها تساعدنا على بلورة استنتاجات كالتالي: "نرى أنه حصلت تغييرات معينة وظهرت نتائج معينة بعد أن غيرنا ممارستنا بشكل معين". إنها تساعدنا أيضاً على تحديد المعايير التي يمكننا بواسطتها تمييز التحسن وعرض دلائل منطقية (وليس فقط مشاعر) التي تدعم ادعاءاتنا.

مرحلة التحليل هي ربما الأكثر تركيزاً في دورة التعلم، وهي تتطلب منا التمرن. إحدى ميزات مجتمعات المعلمين تكمن في قدرتها على طرح وجهات نظر مختلفة واعتبارات مختلفة في مرحلة تحليل التمثيل. وظيفة مجتمع المعلمين هي تناول الادعاءات المطروحة في مرحلة التحليل بشكل نقدي والمساهمة في إثبات صحتها (أو طرح تفسير بديل أو دحضها). بهذه الطريقة، يتحدى المجتمع أفرادهم ويشجعهم على إقناع بعضهم بعضاً بتفسيراتهم وتطوير مهاراتهم التحليلية.

طلاب الصف يشاركون) وما إلى ذلك. بشكل عام، هذا النوع من التفكير التأملي يحدث في بداية سيرورة التحليل، أحياناً قبل مرحلة التركيز على جزء من المعطيات. ولكنه يساهم بالطبع أيضاً في مرحلة متقدمة أكثر. على سبيل المثال، بعد طرح ادعاء معين، من المهم إعادة النظر في المعطيات ومحاولة تمييز جوانب جديدة من شأنها دعم الادعاء أو دحضها.

- **التمييز بين الحقائق والتأويلات (التفسيرات)** - الجزء الأكبر من سيرورة التحليل هو تفسير المعطيات. للقيام بذلك، يحب التمييز بينها: التوضيح أي من المعطيات هي حقائق وأيها هي أفكارنا وأرواها بخصوص هذه الحقائق. التمييز بين الحقائق والتفسيرات يساهم في تعزيز الحوار المشترك حول الحقائق والتوضيح كيف تؤدي بنا بعض الحقائق إلى استنتاج معين أو آخر.
- **صياغة حجة معقدة، مقنعة وقيمة** - لكي نشرح كيفية تفسيرنا للحقائق التي ميزناها، علينا صياغة حجتنا: عرض تفسيرنا وكيف أن الحقائق التي نميزها تدعم حجتنا هذه. علينا أن نشرح بشكل مقنع المنطق الذي يؤدي بنا إلى التفسير الذي اخترناه. بالإضافة إلى ذلك، فإن التفسير يجب أن يكون ذي قيمة، أي أنه يمكن أفراد مجتمع المعلمين من التوصل إلى استنتاجات جديدة أو تحسين استنتاجات سابقة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك "مواشير" للتحليل، تمكّننا من توجيه الانتباه إلى جوانب معينة في التمثيل. على سبيل المثال:

- **عمل فكري أصيل (AIW)** - تحليل التمثيلات في إطار عمل فكري حقيقي يتمحور حول تدريجها وفقاً لثلاثة معايير: بناء المعرفة، بحث معمق في المجال المعرفي والقيمة المضافة خارج حدود المدرسة. معايير التدريج تساهم في تركيز التحليل وخلق لغة مشتركة لمناقشة التمثيلات.
- **التركيز على ممارسة تدريسية معينة** - اختيار ممارسة والتعمق في طريقة تطبيقها في الدرس أو في عدة دروس، وفقاً لمعايير ملائمة لفحص وتقييم الممارسة. في تحليل كهذا، يوصى بإثراء سيرورة التفكير والتأمل بواسطة مصادر معلومات خارجية عينية. على سبيل المثال، بالإمكان تقييم طريقة طرح الأسئلة وفقاً لمعايير مختلفة، مثل استخدام أسئلة مفتوحة ومغلقة أو وقت الانتظار بعد طرح كل سؤال.

2 לקריאה נוספת לחצו כאן או חפשו "מבוא לעבודת דעת אותנטית" באתר השקפה. 3 לקריאה נוספת ראו: בוזו-שוורץ מ' (2013). שאלות שאלות בכיתה. ירושלים: אבני ראשה. 4 asp.askingquestions/Pages/resourcecenter/il.org.avneyrosha://http לקריאה נוספת לחצו כאן או חפשו "ההזדמנות שבמרחבי שיקול הדעת: גישתה של דברה בול לחיזוק השפעת ההוראה ביום-יום" באתר השקפה. לקראת מידע מפורט יותר על המידע הזה או אבחנו את "מבוא לעבודת דעת אותנטית" (מדخل إلى العمل الفكري الحقيقي) على موقع إطلالة.

3 לקראת מידע מפורט יותר، ראו: בוזו-שוורץ מ' (2013). שאלות שאלות בכיתה. (طرح أسئلة في الصف). يروشלים: ابني ראשה. <http://avneyrosha.org.il/resourcecenter/Pages/askingquestions.aspx>

4 לקראת מידע מפורט יותר על "ההזדמנות שבמרחבי שיקול הדעת: גישתה של דברה בול לחיזוק השפעת ההוראה ביום-יום" (الفرص المتاحة في المواقف التي تسمح بممارسة السلطة التقديرية: نهج دفورا بول لزيادة أثر عملية التدريس في الحياة اليومية) على موقع إطلالة.

4 استخلاص الاستنتاجات وإعادة التخطيط كيف نغير الممارسة على ضوء السيورة؟

- هل بذلتم جهداً لتحسين ممارساتكم في اتجاهات تعتقدون أنها مهمة؟ هل يمكنكم إثبات ادعاءاتكم بخصوص أهميتها؟
- هل نجحتم في تغيير الممارسة؟
- هل وثقتم كيف تغير تفكيركم وممارستكم؟
- هل يمكنكم إعطاء مثال عن كيفية تأثير هذه التغييرات؟

دورات التعلم وسيورة إطلالة

دورات التعلم كسيورة تعلمية مهنية تعكس جيداً المنطلقات العميقة لسيورة إطلالة. يُفترض أن الكوادر المهنية تعرف الكثير، وحتى إن كانت معرفتها هذه فطرية أو مطورة بشكل جزئي فقط، إلا أنها تظل قيمة جداً. ما يحتاجونه لتحسين ممارستهم هو مجموعة زملاء نقدية يتأملون الدلائل معاً، يستمعون إلى الأفكار، يتحدون هذه الأفكار ويساهمون في إيجاد بدائل. هذا النموذج من التعلم المهني يعني أن الوجه (المعلم الريادي) يتعلم أيضاً؛ لا يتوقع منه توفير جميع الحلول للإشكاليات القائمة في ممارستكم، بل يخوض معكم سيورة تعلم مشترك وفعال. من الواضح أن الدعم الفعال يتطلب مهارات اجتماعية متطورة، حساسية وحكمة، وجميعها تتطور مع مرور الوقت، جراء خوض مختلف سيورات التعلم المشترك.

استخلاص الاستنتاجات هو المرحلة الأخيرة في دورة التعلم. الاستنتاجات نابعة من الربط بين الادعاءات المختلفة أو بين الادعاءات ومعرفة سابقة. الاستنتاج قد يكون عبارة عن تعميم، صياغة نمط متكرر، أو أنه قد يتبلور مع ربط الادعاءات بالاستنتاجات التي استخلصت من تحليلات سابقة أو مصطلحات نظرية. الاستنتاجات يجب أن تؤدي إلى مقترحات وقرارات عملية لتحسين الممارسة، أي إعادة التخطيط. إعادة التخطيط قد تكون أرضاً خصبة لخوض دورة تعلم جديدة، تتمحور حول فحص وتقييم الاستنتاجات وتقييمها. في بعض الحالات، قد تتراكم خلال دورة (دورات) التعلم دلائل على تأثير إيجابي، تؤدي إلى متابعة استخدام الممارسة التي تمت بلورتها. ولكن السيورة لا تنتهي بذلك. معالجة قضية معينة قد تثير قضايا أخرى، وهذه القضايا قد تثير أسئلة. هذا هو جوهر دورة التعلم والممارسة المهنية: فهي لا تسعى لإنهاء السيورة، بل للتحسين المستمر. هذا تحدياً ما يجعل من دورة التعلم منهجية مؤثرة لتحسين الممارسة- فهي تحثنا على التفكير، طرح الأسئلة وفحص وتقييم عملنا طوال الوقت. دورة التعلم توضح السؤال حول الجوانب المهمة لنا في الممارسة التي نطبقها في عملنا، وما هي دوافعنا. في نهاية دورة التعلم، يجدر بنا التفكير بعمق في الأسئلة التالية:

كلمة للمديرين

فكرة التعلم والتدخل الجماعي في سيورات التحسين قد تشكل تحدياً للمديرين. فهي قد تضطربهم لتغيير تصوّرهم بخصوص الأمور التي يديرونها، وكيف يديرونها. في نماذج تقليدية، يدير المديرون أشخاصاً آخرين. الطريقة التي يتبعونها للقيام بذلك مرتبطة بأسلوب شخصي.

عندما يعمل المديرون في إطار دورات تعلم، فإنهم ينظمون جميع الظروف المطلوبة لعملية التعلم. يدعم المديرون البنى التنظيمية، السيورات والموارد التي تشجع على التعلم. عندما يصبح التعلم الفردي في المؤسسة تعلمًا تشاركيًا، تكون عملية التعلم في الواقع تنظيمية.

الطريقة التي يتبعها المديرون لتحقيق ذلك مهمة. يتوقع من المديرين، تقليدياً، تحديد مسافة فاصلة بينهم وبين الموظفين، وتوجيه النشاط عن بعد. إنهم ينظمون عملية التعلم التي يخوضها الآخرون. في دورات التعلم، يدير المديرون جزءاً من المشاركين في عملية التعلم. إنهم يتعلمون مع الأشخاص الذين يدعمونهم، مع أن الجوانب التي يختارون تسليط الضوء عليها قد تكون مختلفة وتعكس مسؤولياتهم المختلفة. المديرون غير المستعدين لتعريف أنفسهم كشركاء في عملية التعلم قد يفقدون المبادئ نفسها التي يتبنونها، حسبما يزعمون.