



# محاضرات في مهنة التعليم وأدوار المعلم

لطلاب كلية التربية المرفقة الأولى (عام وأساسي) جميع الشعب

إعداد

د. إيمان عبد الوهاب هاشم

د. جملات محمد أحمد

د. أسماء صلاح محمد

د. غادة فوزي هاشم

للعام الأساسي

٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ هـ



## رؤية كلية التربية : Vision

تسعى كلية التربية إلى اتخاذ موقع القيادة في ترقية المعرفة التربوية وتطبيقاتها لخدمة المجتمع ونظم التعليم ومن ثمَّ فإنها تعمل على تطوير التعليم على كافة مستوياته بما يحقق تنمية بشرية مجتمعية شاملة ومستدامة للمجتمع المصري وتجعله في تواصل مع العالم العربي والأجنبي.

## رسالة كلية التربية :Mission

رسالة كلية التربية بأسيوط هي تيسير عملية التطوير المستمر للتعليم على كافة مستوياته وكذلك التميز في مجالات إعداد المعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتطوير الواجبات والسياسات التعليمية وذلك من خلال الشراكة الفعالة والتعاون مع وزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية والمدارس التابعة لها وكليات الجامعة الأخوى.

## الإطار المفاهيمي لكلية التربية

- التمكن من المعرفة.
- القدرة على الاستقصاء.
- فهم النمو البشري والتعلم.
- الوعي بالفروق الفردية.
- معرفة استراتيجيات التعلم.
- القدرة على التخطيط للتدريس.
- تصميم بيئة التعلم.
- استخدام الاتصال.
- إدراك أهمية التكنولوجيا.
- الإيمان بالتعاون والقدرة القيادية.
- اكتساب مهارات التفكير والتفكير.

- القوة على التطبيق الميداني.
- الاهتمام بالتقويم القائم على الأداء.
- الوعي بأهمية التنمية المهنية.

### أهداف كلية التربية

- ١ - إعداد المعلم قبل الخدمة من خلال وامج ذات جودة عالية في جميع تخصصات التعليم العام من الروضة حتى نهاية التعليم الثانوي وفقاً للنظام التكاملي والنظام التتابعي.
- ٢ - تدريب المعلم في أثناء الخدمة، وبث اتجاهات التنمية المهنية الذاتية لدى الخريجين، ودعم قيم التعليم المستمر مدى الحياة.
- ٣ - الإسهام الفعّال في رسم سياسات التعليم في مصر وتنفيذها من خلال عضوية اللجان على المستوى القومي والمحلي، والوحدات ذات الطابع الخاص، وإعداد القيادات التعليمية وتأهيلها وتدريبها.
- ٤ - القيام بالبحوث التربوية، التي تنتج معرفة تربوية، وتعالج قضايا تربوية ومشكلات حقيقية يواجهها التعليم، وتقديم حلول لها تُصلح التعليم وتُطوره.
- ٥ - تقديم الاستشارات والدراسات التي تسهم في تطوير التعليم وتحديثه، عن طريق شراكة فعّالة مع وزارة التربية والتعليم ومدارسها، بحيث يشمل ذلك كافة مكونات النظام التعليمي، من إدارة ومناهج وطرق تعليم وتعلم، وتقويم وغيرها.
- ٦ - تحديث نظم الدراسات وبرامجها بالكلية في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية، بما ييسر رفع مستوى أداء الكلية. وتقديم نموذجاً للمؤسسات التعليمية الأخرى اللىة وقبل الجامعية،
- ٧ - نشر الفكر التربوي المتقدم والممارسات التعليمية العصرية وفق آليات متطورة داخل البيئة والمجتمع التعليمي والمجتمع كله.
- ٨ - دمج التكنولوجيا في تكوين المعلم والبحوث التربوية، وتقوية استخداماتها في مجالات التعليم العالي والتعليم قبل الجامعي.

٩ - المشاركة في إعداد أعضاء هيئة التدريس في كافة التخصصات بالجامعة ومؤسسات التعليم

العالي، إعداداً تربوياً مستوعباً يمكنهم من أداء دورهم بفاعلية وكفاءة

### رسالة قسم أصول التربية

- تقديم رؤية شاملة وتحليل متكامل للنظريات التربوية وتطبيقاتها في العملية التعليمية ،
- المساهمة بتقديم الدعم الاستشاري التخصصي لصانعي القرار ووضع السياسات التعليمية بالاعتماد على مقررات حديثة وبنية بحثية قوية في مجال الإدارة التعليمية.
- التوعية الثقافية للطلاب والمجتمع المحلي ككل من خلال الاهتمام بالقضايا الاجتماعية والتراث الثقافية التي تروى مسار العملية التعليمية في محافظة أسيوط بصفة خاصة وفي مصر بصفة عامة.
- يتصدى القسم للتحديات التي تواجهها جميع الأنظمة التربوية في البلدان النامية ويحولها إلى فرص للتنمية البشرية.
- توجيه الباحثين للدراسة وتحليل وتفسير التغيرات العالمية التي تطرأ على العملية التربوية في مختلف بقاع المعمورة.
- وضع التصورات والرؤى المستقبلية لمستقبل العملية التعليمية في مصر.

\*\*\*\*\*

## الفصل الأول

### مدخل إلى مهنة التعليم

- مقدمة
- مفهوم المهنة ومقوماتها
- مهنة التعليم والفرق بينها وبين الحرفة
- المهنة من منظور تاريخي
- التعليم كمهنة
- أهمية مهنة التعليم
- أنماط تمهين التعليم والمعلم
- مراحل تطور مهنة التعليم
- تمهين التعليم (النوعي والمبررات)
- أخلاقيات مهنة التعليم
- الرخصة المهنية لزاولة مهنة التعليم

## مدخل إلى مهنة التعليم

### مقدمة:

إن مهنة التعليم من المهن القديمة، الجديدة، قديمة في أصلها ومملستها، جديدة في فنياتها وأساليبها المتطورة، فهي المهنة الوحيدة القادرة على تبليغ رسالة المجتمع. مما جعلها تحافظ على مكانتها المرموقة في المجتمع مقلنة ببقية المهن، لأن مبرودها ونتائجها لا يعود على الفرد نفسه فحسب بل يتعداه لكافة المجتمع. ولمهنة التعليم أهمية كبيرة في حياة الشعوب والمجتمعات فهي من رقى وأسمى المهن وهي قديمة قدم الإنسان على الأرض، فما من حضرة قامت ونشأت إلا بفضل التعليم فهي المهنة التي تعمل على نقل التراث والأفكار والمعلومات وحتى القيم والمبادئ من جيل لآخر. وقد حرص الإسلام على إعلاء قيمة العلم والتعليم وأعطاهما قيمة عظيمة تتضح في الكثير من الدلائل في الكتاب والسنة النبوية الشريفة، وإن دل ذلك فإنه يدل على قيمة التعليم والتعلم وكيف أنه غاية سامية جليلة عظمها الدين الإسلامي وحث عليها وجعلها فريضة على كل مسلم ومسلمة، ليس فقط الدين الإسلامي بل أيضاً كافة الديانات السماوية التي شرعها الله تعالى.

### مفهوم المهنة ومقوماتها :

حاول كثير من الباحثين تعريف المهنة وتحديد خصائصها والتمييز بينها وبين الحرفة أو الوظيفة، وإذا كنا في الغالب نلجأ إلى المعاجم اللغوية لنستخرج منها التعريف، فإنه من الصعب أن نلجأ إلى معجم لغوي لنستخرج تعريفاً محدداً جامعاً ومانعاً للمهنة، فالمشكلة التي نحن بصدد حلها مشكلة اجتماعية وليست لغوية، وسوف نستعرض فيما يلي بعض تعريفات علماء الاجتماع للمهنة ؛ حيث يعرف البعض المهنة على أنها: أعمال تجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة، يحاولون لتحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية ، وفي التعريف تتحدد المهنة كمؤسسة لها وظائف معينة وعاملون ينهضون بها حسب نماذج سلوكية معروفة.

ويعرف البعض الآخر المهن على أنها :أعمال خدمية تطبق مجموعة من المعارف على مشكلات يقترها المجتمع .

ويظهر في هذا التعريف المهنة كعمل للخدمة في المجتمع، بعيد عن النفع الخاص كالأعمال التجارية أو الصناعية، ويتطلب هذا العمل قوة عقلية مرهبة على حل مشكلات محددة .

ويعرف البعض الثالث المهنة على أنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محدده، وفي هذا التعريف تصبح المهنة ميلاً أو استعداداً شخصياً يدفع صاحبه إلى ممارسة عمل خاص مقنع نفسياً وأدبياً.

يتضح مما سبق أن التعريفات السابقة - على الرغم من أهميتها - تركز على نواح جزئية ولا تفصل تماماً بين المهن وغورها من الأعمال التي قد تكون حرفاً أو وظائف أو غير ذلك من مسميات، ولهذا فإن كثيراً من الباحثين يفضلون اعتبار المهنة مجموعة خصائص أو منظومة معايير، وإن كانوا قد اختلفوا حول العدد المطلوب من المعايير أو الخصائص، وحول الأهمية النسبية لكل منها، ففي حين يؤكد البعض على معيارين فقط، يؤكد البعض الآخر على ثمانية معايير للمهنة، ويؤيد ثالث هذه المعايير إلى خمسة عشر معياراً، وهذا الاختلاف في عدد المعايير يرجع إلى الاختلاف حول طبيعة المعايير . وبصفة عامة فإن كثيراً من الباحثين وعلماء الاجتماع قد اتفقوا على عدة معايير يجب أن تتوفر في أية نوعية من الخدمات لكي ترقى هذه الخدمة إلى مستوى المهنة، وهذه المعايير تشمل ما يلي:

#### ١ - الثقافة المهنية ( المعرفة المتخصصة ) :

ويقصد بها مجموعة المعلومات والمهارات الفنية التي لا تتوفر لدى الآخرين من غير أبواب هذه المهنة، بالإضافة إلى أنماط السلوك المهني والقيم والاتجاهات المرتبطة بالمهنة مما يعد أساساً لخزائنها فالمهنة تقوم على مجموعة متكاملة من المعارف والأفكار التي تتطلب تدريباً عقلياً وتقتصر معرفتها على قلة معينة من الناس، وهذا يعني أن المهنة تقوم على علم منظم على درجة عالية من التخصص يمكن من خلاله تحقيق أغراض المهنة وأهدافها فهي تستقي منه الأسس العامة وتبنى عليه التطبيقات والمهارات اللازمة لها وتستند كل مهنة في الغالب إلى واحد أو أكثر من ميادين المعرفة تستقي منه الأسس العامة وتبنى عليها التطبيقات والمهارات اللازمة لها.

#### ٢ - التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من التركيز على الأنشطة الجسمية أو اليدوية :

فالمهنة تختلف عن الحرفة أو الصناعة في أن المهنة تقتضي التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من تركيزها على الأنشطة الجسمية أو اليدوية العملية، بل أن هذه الأنشطة الأخيرة مع ممارستها من جانب رجال المهنة تكون أيضاً موجهة بدرجة عالية من المعرفة العقلية، فجل المهنة في ممارستها لأنشطة المهنة يطبق بصورة عملية معلوماته النظرية والأكاديمية التي درسها في أثناء إعدادها المهني، وفي هذا المجال بالذات يتفوق أفراد المهنة فيما بينهم.

### ٣ - مستوى الإعداد للمهنة:

تتطلب المهنة مدة طويلة من التدريب العالي المتخصص ويتم عادة تخريج المهنيين في الجامعات والمعاهد العليا التي من رجبها، ففي الكليات الجامعية أو المعاهد العليا يلم الطالب بمناهج جامعة منظمة تنظيماً خاصاً يصل بالطالب إلى استيفاء متطلبات المهنة التي يعد لها، وتعتبر مدة الإعداد المهني من أهم العوامل المحددة لأوضاع المهنة ومكانتها الاجتماعية، فكلما طالت مدة الإعداد كلما ساعد ذلك على الارتفاع بمستوى المهنة.

### ٤ - تنظيمات المهنة :

لكل مهنة تنظيم مهني قوى أو نقابة أو رابطة مهنية تكون مسئولة عن كل ما يتعلق بالمهنة مثل: مستوى الإعداد للمهنة - مستوى الإداء المطلوب لفرولة المهنة والاستمرار فيها - وكذلك أخلاقيات المهنة وتأديب المخالفين، وتكون مسئولة عن أعمال أعضائها أمام المجتمع، وكذلك تنظيم الدخول إلى المهنة بحيث لا يقبل فيها إلا الأفراد الذين تتوفر فيهم الصفات والسمات المطلوبة للدخول في المهنة.

### ٥ - ثقة الجمهور بالمهنة وتركزها على الأغراض الاجتماعية:

أى الثقة في الممارسين للمهنة، وهذه الثقة تكون قائمة على قوة المهنة على تأدية خدمات لا يمكن أن تؤدي عن طريق غيرها، واهتمامهم بتحقيق الأغراض الاجتماعية أكثر من اهتمامهم بحقوقهم ومصالحهم الشخصية، فالمهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية، تتوقع عن مستوى الاستغلال والتركيز على تحصيل الكسب الشخصي، ولذلك فالمهن تختلف بنورها عن الأعمال الصناعية التي يشتغل بها الأفراد لمصلحتهم المادية والخاصة.

### ٦ - وحدة المهنة :

أى إذا وجدت تخصصات مختلفة داخل المهنة فلا بد من وجود قدر مشقوك، وحد أدنى من الثقافة المهنية بين جميع العاملين بما يضمن وحدة المهنة.

### ٧ - التدريب المستمر أثناء الخدمة:

فالمهنة تتطلب تدريباً مستمراً في أثناء الخدمة وذلك للتغلب على أوجه القصور في عملية الإعداد أو التأهيل ولمساواة التطورات الجديدة في مجال المهنة، وهو ما يتطلب ضرورة أن يلتزم الأفراد الممارسون للمهنة بمستوى الكفاية المطلوبة خلال فترة عملهم بالمهنة، وأن يتميزوا بنوافع قوية للخدمة وبالرغبة في متابعة التطورات العلمية والتطبيقية في مجال المهنة.



## تعريف المهنة والفرق بينها وبين الحرفة :

من الصعب علينا القول بأن جميع الحرف تدخل في مضمار المهن، وذلك لصعوبة تحديد الإطار النظري الذي تفوق بواسطته بين المهن والحرف، وكذلك لأن الحرفة يمكن اكتسابها عن طريق الممارسة دون الالتحاق بمؤسسات تعليمية عالية .

**فالمهنة** هي وظيفة تتطلب اعدادا طويلا نسبيا ومتخصصا على مستوى التعليم العالي ويرتبط أعضاؤها بروابط أخلاقية محددة لمجموعة من الأعمال ذات الواجبات والمهام المختلفة، يملس الأفراد خلالها أولوا محددة لهم، وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلتزمون في أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية التي تحكم سلوكهم المهني عندما يملسون تلك المهنة، وهي " عمل منظم ومثل واستعداد شخصي، يدفع صاحبه إلى ممارسة عمل خاص مقنع له نفسيا وأدبيا "

بينما **الحرفة** فهي عمل يدوي يملسه العامل إما في ورشة يمتلكها هو أو في ورشة يمتلكها شخص آخر أو في مؤسسة أو شركة .

- ومن خلال التعريفات السابقة يمكن التوصل إلى عدة مؤشرات يتم من خلالها التفريق بين المهنة والحرفة: فالحرفة تكتسب من خلال الممارسة ولا تحتاج إلى اعداد خاص أو دراسات متخصصة كما لا يكون للحرفة قانون أو ميثاق أخلاقي خاص بها، بالإضافة إلى أنها لا تحتاج إلى استخدام مهارات معينة، فهي تستند إلى الحكمة والخبرة الشخصية والمسئولية في اتخاذ القرار .

**ولهذا كانت هناك سمات مميزة للمهنة عن غيرها من الأعمال تتمثل في:**

- توافر الأنشطة المفيدة التي تقدم إلى الجمهور بكافة فئاته وذلك من خلال مؤسسات معينة
- توافر قدر من المهارات والخوات الفنية المتخصصة التي تميز المهنة والتي تستلزم الاعداد الفني الملائم للعاملين بها
- توافر الإنتاج الفكري المتخصص الذي يدعم وجود المهنة ويرسخ أصولها.
- وجود قواعد اخلاقية وسلوكية تحكم العلاقات وتنظمها بين الأفراد المهنيين وزملائهم والجمهور
- وجود تجمع للعاملين بالمهنة التي تتحدث باسمها وتدافع عنها .

**العناصر الأساسية في مفهوم المهنة:**

هناك عناصر أساسية في مفهوم المهنة، وهذه العناصر هي:

- الوظيفة occupation

- التعليم education

- القبول الاجتماعي social acceptance.

فكلما كانت الرابطة بين هذه العناصر أقوى، كلما كانت عملية التطبيع المهني أقوى، ومن العناصر الأساسية بالنسبة للمهن نجد الدافعية القوية بين أعضائها نحو مهنتهم والاحتكار الوظيفي occupational monopoly الذي تهدف المهنة لتحقيقه، فمن خلال الأنشطة المهنية تهدف المهن إلى تحقيق القوة المهنية.

### أنماط المهن :

عندما نتتبع مفهوم المهنة نجد أن بعض الوظائف لها سمات مهنية أكثر من غيرها، بينما وظائف أخرى لا يمكن أن تكون مهناً؛ لأنها لا تتمتع بأي من السمات المهنية، وعلى ذلك يمكن أن نميز بين أربعة أنماط من المهن:

**وُلّا: المهن المستقرة established professions** وهي المهن التي تكون الممارسة فيها قائمة على الوراثة النظرية وأعضاؤها يلتزمون بعرف أخلاقي محدد للسلوك، ومن أمثلة هذه المهن مهنة القانون ومهنة الطب.

**ثانياً: المهن الجديدة new professions:** وهي المهن القائمة على الوراثة الأساسية مثل مهن الهندسة والكيمياء والعلوم الطبيعية والاجتماعية.

**ثالثاً: أشباه المهن semi-professions** وهي المهن القائمة على اكتساب مهارات فنية، ومن أمثلة هذه المهن الصيدلة والتعريض.

**رابعاً: المهن الواعدة the would be professions** هي الوظائف التي لا تتطلب الوراثة النظرية ولا اكتساب مهارات فنية مثل مدير المستشفى.

**أى أن الوظيفة تصبح مهنة عندما:**

تتميز بمسؤولية تطوير القاعدة المعرفية المشتركة بين كل أعضائها وتتنقل هذه المعرفة من خلال التعليم للمهنة education professional وإعطاء شهادات ممارسة مع مراجعات مستمرة، ويتم تحقيق هذه الرؤية وفقاً للجهود الدينامكية من جانب المعلمين لرفع مستوى مهنتهم .

### • المهنة من منظور تاريخي:

يخطئ البعض عندما يتصورون أن نشوء المهن ثرة الحضارة المعاصرة، فقد شهد العالم القديم بعض الأعمال المهنية التي مرستها الصفوة الاستقراطية أو المثقفة في المهن، ففي مصر الفرعونية كانت المهن الراقية حكا على طبقة الكهنة والأطباء والمهندسين والكتاب الذين تميزوا بسلطتهم وسطوتهم في المجتمع،

كما كانت المهن والوظائف العليا في أيدي رجال الواهما في الهند، والذين نالوا قسطاً وافراً من التعليم العالي، وبالمثل كان مثقفوا الصين في العهد الأقطاعي يحتلون مناصب الدولة الكبرى التي تتطلب مستوى رفيعاً من الثقافة الأكاديمية.

والواقع أن الاحتراف المهني كما يفهم اليوم لم يكن له وجود في الحضارات القديمة الوسيطة فهؤلاء المهنيون - السابق ذكروهم - لم يكونوا جماعات عمل متميزة، وإنما كانوا أشخاصاً من قوى الكفاية والعلم والخبرة قليلين في عددهم إلى الدرجة التي لا يحسب معها وجودهم، ومرتبطين غالباً بخدمة السلطات العليا في الدولة، في حين كان الحرفيون الذين يقومون بأشغال صناعية وخدمية في كافة المجالات من الكثرة، بحيث كونوا جماعات وروابط حرفية لها خصائص مهنية بقصد الدفاع عن مصالحهم والتحكم في قبول العاملين الجدد (رابطة سباكة المعادن، رابطة الحدادة، النحاسيين وغيرها) وتحكمها لوائح عمل منظمه وتمارس أساليب تقنية على درجة من التعقيد والتخصص والتميز، وقد امتلأت بهؤلاء الحرفيين المدن الكبرى وعواصم الدول القديمة، كما كان مفهوم الحرفة في الغرب المسيحي أو الصنعة في الشرق الإسلامي مستعملاً بوضوح، وشائعاً في العصور الوسطى، وكانت الحرفة عملاً يتعلمه الناس ويتناقلونه بأسلوب التلمذة الصناعية سواء في مجال الأسرة التي تختص بعمل متورث أو في مجال الرابطة الحرفية التي اهتمت بتنظيم العمل وتقنيته، وقد كان مركز الحرفي - مهما علا شأنه - أقل بكثير من مركز المهني المتقن الذي يعمل في الطب أو الهندسة أو القضاء أو التعليم العالي، فقد كان المهنيون صفة الأمة وخالصة الرجال في المجتمع.

والواقع أن بداية ظهور الجماعات المهنية المنظمة ووجودها بصورة بارزة في المجتمع، كان مرتبطاً بعصر النهضة والإصلاح، وظهور الجامعات في أوروبا في القرن الثامن عشر حيث كان خويجو كل جامعة يشكلون وحدة عضوية يحس أفرادها بالاعتراف المهني ويدينون بالولاء لجامعتهم، وقد ساعدت الدولة هذه الجامعات في إصدار تشريعات تحدد فيها مستوى الكفاءة المهنية وشروط القبول، واكتساب عضوية المنظمة المهنية واعتماد الشهادة الجامعية، وتأهيل مراكز المهنيين. ولقد كانت أولى المهن التي نظمت طرائق العمل بها هي المهن التي تعمل في مجال الصحة العامة أو حفظ النظام الاجتماعي مما يمس مباشرة حياة الناس وأمنهم، وقد تحدد مركز الطب كمهنة في أمريكا الشمالية، وفي عام ١٧٨٠ كانت كل الولايات الأمريكية تعترف بكفاءة الأطباء عن طريق منح الدبلوم في الطب كشرط لممارسة المهنة، وفي فرنسا تقننت مهنة الطب بقانون صدر في ١٠ مارس لعام ١٨١٠، كما اعتمدت مهنة القضاء في العاشر من إبريل للعام نفسه. أما عن التمهين في مصر، فيشير المؤرخون إلى أن التمهين بمفهومه الحديث قد

ظهر متأخراً ، بعد فترة الركود الحضري في ظل الحكم العثماني؛ حيث يشير أحد علماء الحملة الفرنسية أن طبقة المهنيين كانت تتمثل في فئة العلماء الذين عملوا كأساتذة للأزهر أو أئمة في المساجد، وكان يوجد بجوارهم جماعات حرفية تشغل بأعمال تقليدية شرقية، أو تملس بعض الحرف الجديدة تعلموها من الأوربيين ولكن في مستوى فني بعيد عن الجودة والإتقان ولقد ظهر المهنيون بصورة أوضح في الربع الأخير من القرن التاسع عشر، حيث تخرجوا في مدرّس محمد علي الحديثة، وأكمل معظمهم التعليم العالي في أوروبا ثم عانوا يعملون في المهن الحرة أو في وظائف الدولة العليا وقد بدأت الحوادث تنشر إعلانات دعائية تحث المواطنين على الانتفاع بخدمات المصوبين من أطباء ومحامين ومهندسين وقد وُايد اتجاه المصوبين نحو العمل بالمهن الحرة بعد أن كانوا ينغرون منها، أو يجنون فيها عرا مفضلين العمل بالإدارة، والمكاتب الحكومية، وقد ساعدت الدولة على تأصيل هذا الاتجاه بامتيازات وإعفاءات ضريبية خصت بها المهنيين وهكذا تكاثرت المهن وتنوعت وأصبحت لها في القرن العشرين جماعات متخصصة تتمتع بذاتية مميزة وتنظيم فعال، ولتبطت بهارموز دالة كالياقة البيضاء، واللهجة العلمية الخاصة والعيادات أو المكاتب المهنية.

### التعليم كمهنة :Teaching as a profession:

التعليم من الوظائف القديمة قدم الإنسان على الأرض، ومن هنا فقد تكثرت بكل مظاهر التطور التي مورت على الحياة الإنسانية وأثر فيها، وبالتالي فالعلاقة العضوية بين التعليم والمجتمع جعلت التعليم يمر بما مورت به الوظائف الأخرى في المجتمع.

هل التعليم مهنة؟ يوجد العديد من المشركين في الحورات المستورة حول جهود إصلاح التعليم العام الأمريكي يتناولون مصطلحات مثل المهنة profession والممتن professional و التمهين professionalism و التطبيع المهني professionalisation، وتتعدد وجهات النظر حول هذه المصطلحات، فالمعلمون والنقابات والجمعيات المهنية يميلون إلى صياغة هذه المصطلحات في ضوء السلطة والمكانة prestige الدخل، أما الإدريون فيميلون إلى صياغة هذه المصطلحات من خلال عدسات بيروقراطية مع التركيز على القضايا الإحوائية، أما الآباء فيميلون إلى النظر لهذه المصطلحات في ضوء الكفاءة وكيفية معاملة الأبناء، وهذا التعدد في تناول هذه المصطلحات يقدم وجهة نظر متنوعة ومتعددة تتكامل ولا تتعارض.

وتبين الدراسات الاجتماعية للمهن أن المهنة تتكون عبر الزمن، وهناك اتفاق عام حول أن المهنة تتميز باعتراف المجتمع ككل والمصلحة العامة قبل الاعتراف الفردي أو المصالح الخاصة لممارسي المهنة،

وهذا يتمثل في نموذج الاستفادة القصوى للقنوات الكامنة للطالب الفرد، ولكي يكون الفرد عضواً فإن هذا يتطلب مؤهلاً رسمياً قبل الالتحاق بالمهنة ودرجة من الذاتية في الممارسة مقولنة في ضوء اعتبارات المسؤولية العامة، وموضوعية في التعامل مع العملاء، وتعتمد المهنة أيضاً على الفكرة القائلة بأن أصحاب المهنة يقولون بأنهم أصحاب معرف معقدة و متميزة تتخطى فهم الفرد غير المترب والاتجاهات والقيم الهامة في المهنة، فالمعرف المتعلقة بالتعليم والتعلم لها جاذبية محدودة، ومع ذلك فبالنسبة للمجتمع ككل فإن التعليم كمهنة له معرف متعلقة بالتخصص ومعرف متعلقة بالعمليات التربوية التي تقوم بنقل هذا التخصص.

**ومن هنا يمكن أن نتحدث عن التعليم كمهنة، وذلك لأن مهنة التعليم تبين بوضوح علامات الدافعية بين أعضائها كاعتبار التعليم مهنة و يرغبون في تحقيق الاحتكار المهني والسلطة المهنية لمهنتهم، أما الجمعيات المهنية للمعلمين، مثل نقابات المعلمين فقد تم تشكيلها لتعمل على زيادة التطبيع المهني داخل المهنة، وهنا يمكن الاستفادة من مفهوم المهنة والمفاهيم المصاحبة لها في دراسة المعلمين والتعليم، فالمعلمون ينظرون لأنفسهم على أنهم أصحاب مهنة ويتصرفون وفقاً لهذه النظرة، وكذلك ينظر إليهم ويعاملهم الجمهور والدولة على أنهم أصحاب مهنة، وكذلك فإن التطبيع المهني والتنمية المهنية المستثمرين بين المعلمين يجعلنا ننظر إلى التعليم وإلى المعلمين كمهنة وأصحاب مهنة.**

وهناك بعض المعالم التي يمكن الإشارة إليها لتوضيح طبيعة مهنة التعليم في تمازجها عن باقي المهن الأخرى، حيث إن المهن الأخرى تعد الأفراد وفق أنماط معينة ومستويات أدائية في حين أن قوام مهنة التعليم يتعلق بمواضع الأداء والقيم الحاكمة للتفكير وممارسات النشاط، ومن ثم فإن طبيعة هذا الأداء السلوكي له أثر فعال في بناء الفرد مستقبل المجتمع، كما أن الأداء في بقية المهن الأخرى عدا التعليم هو الحالة النهائية للتفاعل واتخاذ القرارات المناسبة، أما بالنسبة للتعليم فإن الأداء هو المقدمة التي في نطاقها تكون هناك تفاعلات تالية من أجل تحقيق غايات تربوية، كما يتعامل المهني في المهن الأخرى مع الموقف كما هو كائن كموضوع علمي أو مشكلة علمية، أما في مهنة التعليم فإن المعلم له دور في تصميم المواقف التعليمية وفي صياغة الأهداف واختيار المواد، ولديه تصور لتوجيه التفاعل في الموقف التعليمي.

**ديناميكية مهنة التعليم:** تتميز مهنة التعليم بالديناميكية وذلك لعوامل منها التزايد المستمر في المهام التي يضطر المعلمون للقيام بها، والتطبيع المهني واختلافات الوظيفة، والحوالك الخرجي في الحياة المهنية للمعلمين، وخصائص الطلاب وجاذبية بيئة التعلم، وتطوير قوة المدرس لتطبيق السياسات، والتغيرات البيئية التي تفرض متطلبات متزايدة على مهام وأداء المعلمين .

## تمهين المعلم : Teacher Professionalism :

توصلت العديد من الدراسات إلى أن المعلم هو المكون الأساسي في أي خطة تصمم لتحسين المنتج الطلابي وزيادة فاعلية المدرسة والارتقاء بجودة التعليم، وينادي الباحثون التربويون بأنه ينبغي أن نعطي اهتماما مؤيدا للدور الحوي الذي يلعبه المعلم وكذلك البيئات التي يؤدي فيها هذا الدور.

وهنا تظهر أهمية مفهوم تمهين المعلمين كمفهوم له أهميته الرئيسية وعلى ذلك تعددت مداخل تناول هذا المفهوم كالمدخل الكلاسيكي الذي يركز على التداخل العاطفي مع العملاء ، ومدخل الموقف التفاعلي الذي يطالب المعلمين بالمشاركة في صياغة أهداف التعليم من خلال التأمل والحوار، وأيضا مدخل ما بعد الحداثة والنشطاء والابتكاريين والمبادئ، وهنا ظهرت موضوعات عامة جديدة مثل تفويض السلطة للمعلم والسلوك التعاوني والشراكة الاستراتيجية مع جماعات خرج مؤسسات التعليم .

### أهمية مهنة التعليم :

أشار العديد من العاملين في مجال التربية الى أهمية مهنة التعليم فهي مهنة تسبق جميع المهن وهي لازمة لهم، فهي تعد العناصر البشرية المؤهلة أخلاقيا واجتماعيا وعلميا وفنيا للمهن الأخرى، فلقد أشار شاندنر إلى مهنة التعليم بقوله أنها **المهنة الأم**، أما فريدريك ماينر فقد وضع مهنة التعليم بقوله أنها المهنة التي من خلالها يحاول المعلمون أن يجدوا وأن يبتكروا وينيروا عقولهم ويوضحوا الغامض ويكشفوا الستار من الخفي ويحاولون ربط الماضي بالحاضر وبين الطبيب والوديء، بهدف توضيح الطريق السوي لطلابهم ويتكون أثرا عميقة واضحة في حياة المجتمعات التي يعملون بها .

فالتجرب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجال للشك أن بداية التقدم الحقيقية الوحيدة هي **التعليم**، فالدول المتقدمة تضع التعليم في أولوية وامجها وسياساتها، ويمثل التعليم الاستراتيجية القومية الكوى لدول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، نظرا لما لمستته تلك الدول من أنوار ملموسة للتعليم في العمليات التنموية والاقتصادية والسياسية. وتؤثر مكانة المعلم في المجتمع واحترامه لذاته وطريقة أدائه لعمله بدرجة كبيرة على وضع التعليم كمهنة، فهي مهنة سامية ورسالة مقدسة لأنها تتطلب من المعلم عملا متواصلا ومهارات خاصة وخلقاً قوياً ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم وأهداف المجتمع، فالمعلم قوة حسنة لتلاميذه في الأخلاق والتحصيل العلمي من خلال ما يملكه من قيم واتجاهات ايجابية نحو هذه المهنة .

### أنماط تمهين التعليم والمعلم:

يتم تعريف التعليم مفاهيميا على أنه عمل وحرفة وفن ومهنة على النحو التالي:

١- **التعليم كعمل Labour** حيث ينفذ المعلم برنامجاً صاغه له الآخرون وبالتالي يكون المعلم كعامل Laborer ينفذ برنامجاً صاغه له الآخرون.

٢- **التعليم كحرفة Craft** حيث يمتلك المعلم تقنيات متخصصة ويفهم القواعد التي تحكم التطبيق، وبالتالي يكون المعلم كحرفي Craftsman

٣- **التعليم كفن** :حيث يمتلك المعلم معرف مهنية ومهارات ومصادر شخصية تمكنه من استخدام هذه المهارات في تطبيقات جديدة وغير تقليدية ولا يمكن التنبؤ بها، وبالتالي يكون المعلم كفنان: Artist حيث يمتلك المعارف والمهارات وله قوالب شخصية تمكنه من استخدام هذه المعارف والمهارات في تطبيقات جديدة غير تقليدية يصعب التنبؤ بها.

٤- **التعليم كمهنة** حيث يمتلك المعلم فنيات متخصصة ويمارس الأحكام المتعلقة بتطبيقها، وبالتالي يكون مقدراً متزايداً من المعارف النظرية ، وبالتالي يكون المعلم كمهني: Professional .

وبناءً على المنطلقات السابقة، يُمكن أن نعد التعليم مهنة؛ لأنه يستند إلى عددٍ من المعايير الأساسية؛ فهو يحتاج لقاعدة معرفية تتمثل في الإلمام بكل ما يخص هذه المهنة من معرف، وإلمام بالقوانين في الجانب التعليمي، ورواية متخصصة، وقوة فكرية فائقة، وبصورة فنية متميزة، فضلاً عن أنه فنٌ يحتاج إلى مهارات، ويتطلب نمواً مستمراً لمواكبة المستجدات بالبحث والاطلاع في مجال العمل، وهذا لا يتأتى إلا بالعمل على تدريب المُعلِّمين تدريباً جيداً قبل الخدمة وفي أثنائها؛ لذلك لُحِدَت الدورات التي تؤيد تمهين التعليم، وربط كليات التربية بمناهج تهتم بإعداد المُعلِّمين، واحتياجات المهنة ومتطلباتها، عبر وامج تشمل المادة التي يقوم المُعلِّمون بتدريسها، وأخرى تهتم بالأصول التربوية المتعلقة بنمو الطفل وتربيته، وطرق التدريس ونظرياتها.

وقد أكدت ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المُعلِّمين وتأهيلهم وتدريبهم والتي أقامها مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بالتعاون مع الجامعة الأردنية- في العام ١٩٩٥م، على ضرورة اعتبار التعليم مهنة؛ إذ يُنتظر من المُعلِّم أن يُقن مادته بشكل مُتعمق، فضلاً عن الإلمام بطرائق التدريس وتوظيف الوسائل التعليمية والتقنية في التعليم.

## مراحل تطور مهنة التعليم :

### - مهنة التعليم في العصور البدائية:

كان التعليم في القبائل البدائية القديمة يقتصر على ما يلقيه الآباء إلى أولادهم، وما يلاحظه الأطفال من أعمال وسلوكيات عند الكبار، ثم لُحِدَت أهمية التعليم لنقل التراث المكتوب عبر الأجيال، وحفظه من

الاندثار، فظهرت المدارس النظامية، ولكن في تلك الفترة كان مقتصوا على صفوة من الخاصة؛ كرجال الدين نتيجة سمو مكانة التعليم، وكان مقصورا على تعلم رموز اللغة و فهم ما سجل في هذه الرموز من تريخ ودين وفلك، ثم انتشر التعليم فيما بعد بين العامة ولم يعد حكوا على الكهنة عند اليونان نتيجة عدم اهتمامهم به .

#### - مهنة التعليم في العصور الوسطى:

في العصور الوسطى أو العصور المسيحية تم الاهتمام بالفلسفة والبيان بشكل أكبر، مما جعل معلمي هذه المواد أحسن حالاً من معلمي مواد القوأة والكتابة، وكان رجال الدين في تلك الفترة يعلمون الناس القوأة والكتابة، وانقسموا إلى نوعين : معلموا المرحلة الأولى وهم من يعلمون الأطفال القوأة والكتابة وفهم آيات الكتاب المقدس، وحفظها، وتعلم بعض ألحان الكنيسة، ومعلموا التعليم العالي وهم على درجة عالية من الفهم والثقافة والمعرفة، فيرسون الراسات اللاهوتية في أمور الدين والعقيدة، وكانت هذه الراسات حكوا على أبناء الملوك والخاصة.

#### - مهنة التعليم في العصور الإسلامية:

كان للعلم في مرحلة العصر الإسلامي أهمية خاصة، فالكلمة الأولى التي تولت من عند الله تعالى لسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم هي: اقوا، وهذا دليل على أهمية القوأة والكتابة على الرغم من أنه عليه الصلاة والسلام كان أميا، لذلك كان سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم هو المعلم الأول، ولم تكن مهنة التعليم حرفة لكسب المال، وإنما خدمة لها معان دينية، وكان المعلمون في تلك المرحلة ينقسمون إلى: معلمو المرحلة الأولى أو الكتائب وهم لديهم معرفة متدنية وقليلة. معلمو المساجد والمدارس وهم الذين يتمتعون بالمكانة المرموقة نتيجة رجبهم العالية في العلم والمعرفة .

#### - مهنة التعليم في عصر النهضة:

تحسنت أوضاع المعلمين في هذه الفترة بشكل واضح من جميع الجهات، سواء المادية أو الاجتماعية، وبقي هناك فوق واضح بين معلمي المرحلة الأولى، ومعلمي المرحلة العالية أو الثانوية.

#### - مهنة التعليم في عصر الإصلاح:

تطورت مهنة التعليم بشكل واضح في عصر الإصلاح، فأصبحت منظمة، ولها أصول ووسائل، وأصبحت المواد تدرس في الكليات والجامعات.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن التعليم قد مر في تطوره كمهنة بثلاث مراحل متميزة هي :

#### ١ - المرحلة قبل المهنية



## ٢ - المرحلة شبه المهنية

## ٣ - المرحلة المهنية .

وفيما يلي عرض لكلا منها:

### أولاً: التعليم في المرحلة قبل المهنية :

وقد دامت هذه المرحلة عصراً طويلة ، حيث ظهرت التربية كنشاط تلقائي مع ظهور الجماعات الإنسانية، حيث ظهرت الحاجة إلى العيش والبقاء وضرورة وجود وسائل لتأمين الحياة ، ومع تراكم الخوات كان من الواجب على كل فرد ناضج أن ينقل إلى الجيل الذي يليه المعارف والخوات التي مر بها واكتسبها أو توارثها ، وكان مثل هذا النوع من التربية يتم في إطار عائلي حيث يقوم الآباء بتربية الأبناء من حيث تعليمهم فنون الصيد وأساليب الزراعة والأنشطة البسيطة لمواجهة صعوبات الحياة، كما قامت الأمهات بدور المعلمات للصغار من حيث تعليمهم اللغة والعادات السائدة آنذاك ، كما تولى الكهنة الجانب الأخلاقي للناشئة .

وهكذا يمكن القول إن مثل هذا النوع من التربية قد اعتمد على التلقين المباشر والتقليد، أى أنها تربية أولية بسيطة غير منظمة وغير مرتبطة بأية معايير أو محددات ومع تطور الحياة ونمو مناشطها لم يستطيع الفرد بمفرده القيام بكل شيء وكان من الطبيعي أن يتعاون مع الغير وأن يعتمد على الآخرين لمواجهة متطلبات حياته ونتج عن ذلك مبدأ تقسيم العمل وظهور بعض الحرف التخصصية، وهكذا رايدت أنشطة المجتمع وبالتالي لم يعد التقليد والمحاكاة الوسيلة الوحيدة في التعليم ونقل التراث، فنشأت الكتابة كوسيلة فعالة، وقد وكل أمر تعليمها إلى الكهنة والموظفين البارزين من رجال الدولة والذين ظهروا كمربين. وكان من الطبيعي لراء هذا التغير الذي طرأ على الحياة المجتمعية أن تتخلى الأسرة عن كثير من وظائفها، وإن كان دورها لم يزل له أهميته وقوته في تنشئة الصغار، ومع تقدم الحضرة شهدت المجتمعات ظهور المدرسة كمؤسسة متخصصة في التعليم وما تبع ذلك من ظهور الكتاب كأداة أساسية ورئيسية في التعليم، وهكذا يمكن القول أن نشأة المدرسة جاءت مواكبة لحركة نمو المجتمع وحاجته إليها، غير أن ما يجدر الإشارة إليه أن هذا النمط من المدرس لم يكن ذو أشكال تنظيمية محددة.

كما أنها لم تعمل وفق قواعد أو معايير معينة ، ولم يندمج في صورة بنية أو أشكال أو مستويات متدرجة، كما يمكن القول أن أعضائها لم يقاوفر لديهم وعى بحقيقة المهنة وواجباتها.

وبمرور الزمن تنوعت المدارس واختلفت تخصصاتها، حيث نهضت بتعليم الصغار مدرّس أولية يلقن فيها الصغار مبادئ القراءة والكتابة والحساب وتعليم الدين، وكان معلّمو هذه المدارس ممن تتوافر لديهم هذه المبادئ أو بعضها، فالمعلم ( المؤدّب ) في القريّة اليونانية ملقن فقط لما يعرفه، وفي أوروبا في العصور الوسطى كان المعلمون من رجال الدين (القساوسة) ممن اهتموا بالمعرفة الدينية وإهمال ما عدا ذلك، كما عرف معلّمو الصغار في الشرق العربي أن غالبيتهم لم يكن يعرف سوى بعض ما حفظه من القرآن الكريم، هذا بالإضافة إلى أن معظم هؤلاء المعلمين ينتمون إلى بيئات متواضعة إجتماعيا واقتصاديا مما حدّى بهم أو ببعضهم إلى الإشتغال ببعض الأعمال أو الحرف أو الخدمات التي قد لا تتناسب مع وقار المعلم ، أو اضطرار بعضهم أحيانا إلى الاعتماد على الإعانات أو الهبات - سواء من الحكومة أو الأهالي - لمواجهة مطالب حياتهم

على العكس من ذلك تمتع أساتذة التعليم العالي - حيث كانوا من الصفوة - بمكانة ومثولة محترمة، حيث كونوا جماعات مهنية في شكل روابط جامعية شهدتها أوروبا كهيئات مؤثرة وفعالة في المجتمع، وكان هذا النوع من التعليم أشبه بالمهنة الحرة فلم تكن له رادة موكية تهتم بأمور التعيين والنقل والترقية ، إنما تركز عملها في التأكد من صلاحية الأستاذ للتعليم، وقد راقب سلوكه المهني الذي تحكمه التقاليد، إلا أن أستاذ الجامعة تمتع بحرية كاملة في إختيار الجامعة التي يعمل بها، وصاحب القوار الأول في أمور التعليم وتنظيمه بوجه عام يمكن القول أنه مع نهاية هذه المرحلة قد اتضح لدينا أن الوضع المهني للتعليم كان على نوعين وضع هابط بعيد عن مستوى المهنة وهو الخاص بتعليم الصغار والآخر تعليم الكبار المتميز في وضعه ومستواه.

### ثانياً: التعليم في المرحلة شبه المهنية

وقد دامت هذه المرحلة ما يقرب من قرن، بدأت مع بدايات القرن التاسع عشر ، وفيها استمر التعليم العالي في تطور، ونموه كمهنة لها معاييرها وخصائصها المحكمة خاصة في الدول الأوروبية إلا أن التطور الحقيقي كان بالنسبة للتعليم الشعبي ( الأولى ) حيث بدأ ينتقل في شكل حركة سريعة - يمكن أن يقال أنها ثرة من مستوى الحرفة البسيطة المتواضعة إلى مستوى شبه مهني حيث اتجهت العديد من الدول إلى فرض رقابتها للتأكد من صلاحية الأفراد لدخول المهنة، واشترطت في أعضائها تملك حد مناسب من الكفاءة المهنية . أما في مصر فكانت مدرّس المبتديان - التي أنشأها محمد علي - تحصل على معلميتها من بين خريجي الأزهر أو الأجانب الحاصلين على دبلومات معترف بها ، كما تطلبت الدولة من معلّمى الكتاتيب الأمام بقدر مناسب من المعارف والمعلومات الأساسية، وفي مرحلة تالية كان عليهم أن

يجتازوا امتحان الصلاحية للتدريس وذلك قبل العمل كمعلمين بعبارة أخرى فإن التعليم فى المرحلة الأولى أصبح ذا صبغة شبه مهنية يشترط فيمن يملسه أن يكون على راية بمعرف ومهارات معينة وأن يتقن لهذا العمل.

إلا أن هذا يجب ألا يذهب بنا بعيدا في اتجاه التمهين حيث كانت هذه الحركة بسيطة ومحددة الأثر - إلى حد ما - حيث كان إعداد المعلمين في مستوى غير مرتفع ولا يختلف كثيرا عن مستوى المدارس الأولية ، ولهذا لم يرتفع مستوى التعليم الأولى إلى مستوى المهن المتقدمة

### ثالثاً: التعليم في المرحلة المهنية :

وقد تبلورت هذه المرحلة في أعقاب الحرب العالمية الثانية مع إيمان العديد من قطاعات المجتمع ومفكره بقوة التربية على بناء ما خربته الحرب ، وصنع مستقبل يحقق للناس تطلعاتهم في حياة أفضل ، تبع ذلك قيام العديد من الحكومات بإصلاحات تعليمية واسعة النطاق، وكان في مقدمة هذه الإصلاحات تحسين الأوضاع المهنية للمعلمين وخاصة معلمى التعليم الابتدائى فعلى سبيل المثال صدر في انجلترا قانون بتلر سنة ١٩٤٤ وجاء به ضرورة الارتفاع بمستوى إعداد معلمى التعليم الابتدائى ليرتفع إلى مستوى التعلم الجامعى ومدته ثلاث سنوات بدلا من سنتين، يمنح الخريجون بعدها الليسانس التربوى والذى لا يفوق في الدرجة أو المراتب بين معلمى التعليم العام سواء العاملين فى المرحلة الابتدائية أو المرحلة الثانوية . كما كانت الولايات المتحدة الأمريكية سباقة فى هذا المضمار حيث حولت كثير من مدارس النورمال - وهو التى كانت تصطلح بمسؤولية إعداد معلمى المرحلة الابتدائية - إلى كليات المعلمين مما جعل مستوى إعداد معلمى الابتدائى في مستوى شبه جامعى كما سرت العديد من الدول وخاصة النامية في اتجاه التمهين التربوى ولا سيما في مجال تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية ومن أمثلة هذه المحولات:

١- الارتفاع بمستوى القبول بمعاهد إعداد المعلمين إلى مستوى جامعى أو شبه جامعى بحيث أصبحت شهادة الثانوية العامة شوطاً أساسياً للإلتحاق ، بقصد الارتفاع بمستوى الطلاب المرشحين لمهنة التعليم .

٢- التركيز على وامج الإعداد على المستويين النظرى والعملى مع تنوعها بحيث تشمل النواحي الأكاديمية التخصصية والثقافية العامة والمهنية.

٣- الأخذ بأساليب التربية المستنيرة والتدريب أثناء الخدمة لكل المعلمين، مع الأخذ في الاعتبار محاولة تحسين ظروف العمل وفتح مجالات الترقى أمامهم .

مما سبق يمكن القول أن التعليم يكاد يكون من أقدم الأعمال لكن التعليم كمهنة يكاد يكون من أحدث المهن ، ويرجع البعض سبب ذلك إلى ارتباط التعليم بالدين أحيانا - خاصة في أوروبا - حيث كان التعليم - إلى وقت قريب نسبيا - وظيفة من وظائف رجال الدين، ففي القرون الوسطى لم تكن هناك منظمة معينة أو رابطة خاصة بالمعلمين تشابه مثيلاتها للأطباء أو المحامين ، وظلت العلاقة كما هي حتى بدايات القرن التاسع عشر حيث ازدادت مسئولية الحكومات تجاه مهنة التعليم وخاصة من ناحية التمويل وما صاحب ذلك من نمو الطرق والنظريات التربوية الجديدة ، علاوة على ظهور الروابط بين المعلمين كل ذلك ساعد على ظهور مهنة التعليم ووضع معايير أو مقاييس لها.

### تمهين التعليم : النواحي والمبررات:

يشهد العالم اليوم تطورات سريعة ومتلاحقة في العلوم والتكنولوجيا، أدت هذه التطورات إلى تغورات اجتماعية وثقافية وتعليمية وسياسية . هذه التغورات أدت لمطالبة خواء التربية بإعادة النظر في عمليات تأهيل وتدريب المعلمين قبل الخدمة وفي أثناءها. وبأنه يجب التركيز على إعداد معلم المستقبل المعلم القادر على مواكبة هذه التغورات والقوات الضخمة في الجوانب التعليمية والاجتماعية البشوي، ولذلك فإنه لم يظل كافيا أن يتقن المعلم المادة العلمية فقط أو أن يملس مهنته كملقن للمعرفة فقط ، وإنما دوره اليوم أكبر وأجل وذلك من خلال توجيه الطلاب للبحث عن المعرفة من مصادرها المتنوعة، مما يحتم معه أن يكون معلما شاملا معدا إعدادا جيدا من النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية، فضلاً على أن يكون قادرا على تنمية وتجديد معرفه بصورة مستمرة . ونظرا لهذه الاعتبارات وغيرها، أصبحت في السنوات الأخيرة في معظم الدول المتقدمة عملية اختيار وانتقاء العناصر المرشحة للقبول لكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلمين تمثل أولية وأهمية قصوى ودعت الضرورة إلى الاهتمام بواقع إعداد وتأهيل المعلم ، وأصبح مقولاً ومعروفاً الآن أن فاعلية التعليم تعتمد بنسبة كبيرة على فاعلية المعلمين وكفاءتهم لذا أصبحت نواحي ومبررات تمهين التعليم مقبولة لدى المسؤولين عن تطوير التعليم في معظم دول العالم.

### وأهم نواحي ومبررات تمهين التعليم يمكن تلخيص بعضها في النقاط الآتية:

١. تمهين التعليم يوفر قاعدة معرفية حديثة للمعلمين ومهارات متنوعة لممارسة المهنة، وتجعل المعلم يلتزم بالسلوك المهني والالتزام بالميثاق الأخلاقي للمهنة.
٢. مهنة التعليم من أهم المهن وأطهرها وأشرفها وهي ، والأولى أن يعمل وأخيصة لممارستها لضمان حق الأفراد في توفير معلمين أكفاء لأبنائهم ، معلمين أعدوا إعدادا كافيا نظرا لأن المعلم غير الكفاء يشكل خطراً على حياة الأطفال ومستقبلهم شأنه في ذلك شأن الجراح غير الكفاء .

٣. تمهين التعليم يساعد في استكمال جوانب عملية إعداد المعلم . فلقد لوحظ في السنوات الأخيرة عدم كفاية مهارات المعلمين الجدد ومعاناة برنامج إعدادهم من بعض نواحي القصور التي تكون ناتجة من كثرة أعداد الطلاب المعلمين بكليات التربية ، أو ضعف إعداد البيئة اللائمة، أو عدم مساواة برنامج إعدادهم للتطورات العلمية الحديثة لذا فإن برنامج التنمية المهنية تعد جزءاً مكملًا لبرنامج الإعداد .

٤. تمهين التعليم يساهم بفاعلية في تحديث معلومات المعلم ولأبأول ، فالقربية بصفة عامة والتدريس على وجه الخصوص يشهد في السنوات الأخيرة ظهور نظريات جديدة في المنهج ونماذج التدريس بشكل مستمر ، لذلك فإن التنمية المهنية للمعلم تجعله مواكبا لما يستجد من نظريات ونماذج جديدة في مجال المناهج وطرائق التدريس .

٥. يمثل المعلم المصدر الرئيس - إن لم يكن الوحيد - في نقل المعرفة والقيم والمهارات لطلابه. والمعلم لن يتمكن من أداء هذا الدور الحوى ، إلا إذا كان معدا إعدادا جيدا لمهنة التدريس، وقاوا على التعلم والتدريب الذاتي والمستمر، وباحثا عن المعرفة ومستقصيا عن كل ما هو جديد في مجال تخصصه ، حتى يتمكن من نقل تلك المعارف والمهارات للطلاب في ضوء ذلك فإن برنامج التنمية المهنية مسئولة عن اكسابه لتلك المعارف والقيم والمهارات .

٦. وامج التنمية المهنية للمعلم تساهم في تعديل الخوات السابقة للمعلم وإعادة توجيه الخوات السابقة في ضوء المتطلبات اللائمة لإعداد منتج تعليمي جيد حيث أثبتت الدراسات والبحوث أن عدد سنوات الخبرة قد يكون أحد معوقات تحقيق الأهداف التي يسعى المعلم لتحقيقها إذا لم تتدخل وامج التنمية المهنية في تطوير أداء المعلم .

٧. تمهين التعليم يساهم في تجويد تفاعل المعلم مع عناصر المنظومة التعليمية ويكون أداء المعلم وتفكره وأساليب تنفيذه للمنهج وطرائق تدريسه محصلة للتفاعل بين مهلاته وجوانب شخصيته والبيئة التعليمية التي يوجد فيها وبين ما يشترك فيه من وامج تنمية مهنية بصورة دائمة . لذلك فإن النحو المهني للمعلم يمثل اللبنة الأساسية لتجويد تفاعله مع عناصر المنظومة التعليمية على نحو جيد.

٨. تمهين التعليم يحث المعلم على المشاركة في صنع واتخاذ القرار التعليمي والتربوي وعلى وجه الخصوص في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات التعليمية وبالمناهج وطرائق تدريسيها والبيئة المدرسية والقيادة المدرسية .

٩. تمهين التعليم يضمن للمعلم المهني مرتبا مجزيا وترقية إلى وظيفة أعلى وذلك طبقا لنتائج الاختبارات الدورية التي يمكن تطبيقها على المعلم بشأن هذا الغرض.

يتضح مما سبق أن نواحي ومبررات تطبيق نظام تمهين التعليم كثرة ومتعددة ويصعب حصرها... ولكن المؤكد أن التنمية المهنية تعد عملا حيويا لتطوير التعليم بصفة عامة وتطوير أداء المعلم على وجه الخصوص.

### أخلاقيات مهنة التعليم:

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد وأخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل العاملين في تلك المهنة، لأن ذلك يساعد على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاءة وفاعلية. وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم المؤثرات في سلوك المعلم لأنها تشكل لديره رقبيا داخليا وتزوده بمرجعية ذاتية يستوشد بها في عمله، وتقويم أدائه وعلاقاته مع الآخرين تقويما ذاتيا يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاما وتوافقا مع ذاته ومع مهنته، ومع الآخرين. فالحاجة ماسة إلى العودة إلى الأخلاق واعتبار الغرض الخلقى هو الغرض الحقيقى من التعليم، فالعلم الذي لا يؤدي إلى الفضيلة والكمال لا يستحق أن يسمى علما، وإنه ليس من التعليم الاهتمام بالمعلومات فقط، بل الهدف تهذيب الأخلاق مع العناية بالصحة والتربية البدنية والعقلية والوجدانية وإعداد الأطفال للحياة الاجتماعية.

فلا سبيل أمام المنظومة التربوية للخروج من مأزقها الذي تعيشه سوى تحلي المعلم والمتعلم بالأخلاق والقيم. مما يمكنهما من أداء واجباتهما على أحسن وجه وأكمل صورة بما يصلح العلاقات التربوية فيما بينهما، والمنظومة التربوية عموما، ويوم أن يتم إنجاز الإصلاح التربوي وفق هذه الرؤية فإنه يحق لنا يومئذ أن نتطلع إلى منظومة تعليمية سليمة.

### مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم:

هي الصفات الحميدة، وأنماط السلوك الطيبة التي يجب أن تتوافر في المعلم ويلتزم بها في أداء رسالته السامية، فأخلاقيات مهنة التعليم ميثاق يلتزم به كل معلم في أداء مهمته لمهنته بالطريقة المثلى.

### مبادئ وأسس أخلاقيات مهنة التعليم:

تنبثق أخلاقيات مهنة التعليم من مبادئ وأسس عديدة يمكن الإشارة إليها بما يأتي:

١. الالتزام برسالة التعليم لأنها رسالة سامية تنشر العلم.
٢. الثقة والاحترام المتبادل بين المعلم وبين ولى الأمور.
٣. إنها مهنة ذات بعد إنساني تقوم على احترام حقوق الإنسان.
٤. الإيمان بالعمل المشكور والعمل الجماعي لبناء شخصية المتعلم.

٥. الإيمان بأهمية تعزيز الثقة التي بين المعلم والمتعلم عند تعليمه.

٦. التعليم من أجل بناء الحرية والاستقلال في شخصية المتعلم.

#### مصادر أخلاقيات مهنة التعليم:

١. المصدر الديني

٢. الثقافة العربية الإسلامية

٣. التشريعات والقوانين والأنظمة

٤. العادات والتقاليد والقيم

٥. الأدب التربوي الحديث

#### الخصائص الخلقية الواجب توافرها في المعلم:

- الصدق في القول والعمل: يجب على المعلم الالتزام بهذا الخلق، وأن يتحلى به في معاملته مع المتعلمين، ومع من حوله، وأن يفي بوعده ويلتزم بمواعيده.
- الإخلاص في العمل: تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص الخلقية التي يتوجب على المعلم التحلي بها.

- تأدية المهمات الموكلة إليه بدقة وفي موعدها المحدد.

- الصبر والتحمل: - إن تحلي المعلم بالصبر يمكنه من تحمل المشاق البدنية والنفسية والاجتماعية، ويمنحه الثقة بالنفس وقوة الإرادة، والقوة على مواجهة العقبات والمشكلات.
- الحلم والصفح وبشاشة الوجه: المعلم من أكثر الناس حاجة إلى التحلي بالحلم، وإلى ضبط النفس وسعة الصدر.

- التواضع: تتطلب هذه الخاصية من المعلم عدم التعالي والتفاخر وطلب الشهرة والمباهاة، لأنه قوة صالحة .

- العدل والموضوعية في المعاملة.

#### \*أخلاقيات المهنة في التدريس:

هناك عدد من مهام التدريس وجب الالتزام بها :

- التأكد من إتقان المادة التي يناط به تدريسها أو يؤهل نفسه فيها قبل أن يقبل على تدريسها.
- التحضير الجيد للمادة، والالتزام بمعايير الجودة الرسمية وغير الرسمية في تحديد المستوى العلمي للمادة التي يقوم بتدريسها.

- الالتزام بإيجاد الفرص لتحقيق الطالب أعلى مستوى من الإنجاز.
- أن ينمي في الطالب قنرات التفكير المنطقي، وأن يحترم قدرة الطالب على التفكير، ويشجعه على التفكير المستقل، والمناقشة وفق أصول الحوار البناء.
- أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى حد ممكن، ويوجههم لمصادر المعرفة ولوعية المعلومات ومراجع الدراسة.

**وكما أن لمهنة التعليم أخلاقيات فإن لممارستها حقوق وواجبات هي:**

**ولأواجبات المعلم:**

**واجبات المعلم نحو ربه**

١. مراقبة الله سبحانه وتعالى في السر والعلن .
٢. وعيه بقيمة الرسالة المكلف بها تجاه المجتمع .
٣. اتسامه بالنزاهة والأمانة والصراحة والعفة .
٤. الالتزام بالعهود والمواثيق وتحمله المسؤولية بأمانه وثقه .
٥. تحمله المسؤولية بأمانة وثقة وإخلاص وحكمة .
٦. انشراح صدره وبشاشة وجهه وإقباله على المهنة .

**واجبات المعلم نحو مهنته:**

١. يحافظ على شرف المهنة والتمسك بأخلاقياتها والحرص على سمعتها ويدافع عنها .
٢. يحرص على الارتقاء بالمهنة والسعي إلى تطويرها وتحسين أدائه والإبداع فيه .
٣. يلتزم باستراتيجية النظام التربوي في الدولة وخطته وبرامجه واحترام فلسفته وأهدافه .
٤. يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على خدمة المجتمع الكويتي .
٥. يعد النمو المهني واجبا أساسيا ، والتثقيف الذاتي منهجا في حياته .
٦. يمثل لأخلاقيات المهنة و لا سيما ( الصبر و الحلم و الخزم و العدل و الانضباط و الحفاظ على أسرار المهنة ) .
٧. يعتمد اللغة العربية الفصحى أداة تعبوه ووسيلة عمله المهني وتطبيقها في أقوله وأفعاله .
٨. يتوغل للمهنة ويندرك أهمية العلم في التقدم الحضري للبلاد .
٩. يتخذ قسم المهنة دليل عمل في ممارسة مهنته .
١٠. يسهم بإيجابية و فعالية في الأنشطة التعليمية .



### واجبات المعلم نحو زملائه:

١. يلتزم في منافسته لزملائه بحدود المنافسة الشريفة .
٢. ألا يحاول الفوز على زميله من بين المتقدمين بمركز ما عن طريق قبوله واتباع أقل مما عين لذلك المركز .
٣. ينفذ التوصيات المطلوبة منه .
٤. يقدر زميله المساعدة المهنية التي يقدمها .
٥. يتجنب التشهير بزملائه ولا ينشر الإشاعات عنهم ولا الوشاية بهم .
٦. ألا يتدخل بين زميل ومتعلم إلا إذا طلب منه ذلك .
٧. ألا يتقاضى عما يضر بمصلحة المدرسة أو المهنة وأن يبلغ المسؤولين .

### واجبات المعلم نحو المتعلمين:

١. يؤمن بأن المتعلم هو محور العملية التربوية وغايتها ويحترم كرامته وحقوقه .
٢. يحرص على تنشئة جيل مؤمن بالله ومحب لوطنه ومعتز بثراث المجتمع .
٣. يعمل جاهدا على أن يكون قوة حسنة لمتعلميه ونموذجا أخلاقيا يحتذى به في عمله وسلوكه .
٤. يتسم سلوكه بالعدالة بين المتعلمين في المعاملة بغض النظر عن اختلاف المذهب أو العقيدة أو الجنس .
٥. يبني علاقة روحية بينه وبين متعلميه بعيدة عن المنفعة الشخصية .
٦. واعي الفروق الفردية وتشجيع الفائقين على الإبداع .
٧. يشجع المتعلم في البحث عن المعرفة الصحيحة وإرشاده إلى مصادرها الموثوقة .
٨. يتقبل استفسارات المتعلمين بصدر رحب ويسمح بالحوار والمناقشة وإبداء الآراء بحرية حريصا على الأدب واللباقة .
٩. يسعى لحل المشكلات الراهنة للمتعلم وأن يساهم في حل مشكلاتهم الشخصية إن أمكن .
١٠. يتعاون مع الأسوة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة .
١١. يحرص على توعية المتعلمين ويشجعهم على العمل التعاوني لتحسين البيئة المدرسية والمحلية .
١٢. يرب المتعلمين على السلوك الاجتماعي السليم .
١٣. يشرك المتعلمين في أوجه النشاط المختلفة بالمدرسة .
١٤. يغرس الوعي الوطني في نفوس المتعلمين .

### واجبات المعلم نحو أولياء أمور المتعلمين:

١. التعرف على أولياء أمور المتعلمين وبناء علاقات تهيئة تعاونية تعمل على الارتقاء لصالح المتعلمين
٢. إواز الدور الكبير للأسرة في مشركة المدرسة في التنشئة وتغريز مكانتها لدى المتعلمين .
٣. الإسهام الإيجابي في نشاطات مجالس الآباء والمعلمين .
٤. الحفاظ على أسوار الناس وعدم إفشائها .

### واجبات المعلم نحو المجتمع:

١. تفهم أحوال المجتمع وعادته وتقاليده والمساهمة في حل مشكلاته .
٢. كسب ثقة المجتمع وتعظيم دور المعلم فيه .
٣. المحافظة على مكانة المدرسة الوفيعة ودورها الريادي الفاعل في المجتمع .
٤. تمكين أبناء المجتمع من اكتساب المعرفة وتوظيفها في حياتهم .

### ثانيا: حقوق المعلم:

#### حقوق المعلم على المتعلمين :

١. احترام المعلمين .
٢. طاعة المعلمين والقواضع لهم .
٣. الاعتراف بفضلهم والأخذ بنصائحهم وتوجيهاتهم .
٤. الاقتداء بالمعلمين والالتزام بالسلوك القويم داخل المدرسة وخرجها .
٥. أداء الواجبات التي يكلفون بها بدقة وإتقان .

#### حقوق المعلم على مسئوليته :

١. توفير المناخ المناسب للمعلمين الذي يتيح لهم استثمار قوااتهم ويشجعهم على الإبداع .
٢. العدالة في التقويم الشامل والمستمر لجهود العاملين وتوفير التقدير المادي المناسب
٣. المشركة في اتخاذ القرار في المؤسسة التربوية وإبداء الرأي .
٤. توفير وسائل التعليم المختلفة والتقنيات الحديثة .
٥. تشجيعهم على الإسهام في أي عملية تربوية تجديدية .
٦. تعميق الإحساس بالانتماء المهني للمعلمين وتغريز الروح المعنوية بينهم .
٧. معالجة مشكلات المعلمين بما واعي ظروفهم ويشعوهم بالأمن والاستقرار الوظيفي
٨. تحقيق العدالة في التعامل مع المعلمين وعدم التمييز بينهم في الحقوق والواجبات .

## حقوق المعلم على المجتمع :

١. استصدار القوانين التي تحمي المعلم ضد أي اعتداء عليه .
  ٢. الارتقاء بمكانة المعلم وشموله بنظرة ممزوجة .
  ٣. توعية العاملين في المؤسسات الأخرى بأهمية المدرسة ودور العاملين فيها للنهوض بالمجتمع
  ٤. تحسين الصورة الإعلامية للمعلم والعمل على إظهار دوره المؤثر في المجتمع .
- إنَّ إقرار أخلاقيات مهنة التعليم ضرورة أُوجبته قيمة المهنة؛ فوجودها مطلب أساسي وحتمي فرضته قدسية المهنة؛ لما للمعلمين من دور مهم في تربية الأجيال وإعدادهم للمستقبل؛ فلم يُعد الهدف من التعليم تنظيم المعارف ونقلها من المُعلِّم إلى المتعلِّم، بل أصبحت مهنة التعليم تتطلب نشاطات أكثر من ذلك. وبناء على ذلك، تمَّت المناداة والتأكيد على حتمية تمهين التعليم؛ باعتباره الركيزة والأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح. وفي ضوء ذلك، ظهر مفهوم "إجزة التدريس" أو "الترخيص لممارسة مهنة التدريس"؛ كتعبير عن الاهتمام المتزايد من قبل المسؤولين والمتخصصين بأمور التعليم.

## **الرخصة المهنية لغزولة مهنة التعليم :**

الرخصة عبء عن إجراء تنظيمي لضمان أن المعلم قادر على التدريس و يمتلك الحد الأدنى من المقومات، أي أن الرخصة عبء عن أداة الفصل بين المعلم المسوح له بالتدريس و المعلم الذي لا يمكن أن يمتحن التدريس من خلال تعرف معارفهم ومهارتهم و تنبأ نجاح المعلم في هذه المهنة، وهي تختلف عن الشهادة التي تعتبر وسيلة لضمان أن الشخص لديه تحصيل من المعارف اللازمة للتدريس و الأساس المعرفي الذي يمكن أن يعتمد عليه ويحتاجه في سياقات تعليمية تربوية مختلفة .

كما يشير مفهوم الترخيص المهني professional license إلى: الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين الحد الأدنى من المهارات و المعارف و المواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم .

**و عرف الترخيص للتدريس بأنه أيضا:** " الشهادة الرسمية الصادرة بواسطة الدولة أو أى جهة أخرى مخصصة لإصدار شهادات التدريس لتكون دليل إثبات لغزولة مهنة التعليم".

فالترخيص يعد من الضمانات التي يستند إليها في إلحاق المعلم بمهنة التعليم وتأكيدا على أمانته ورعايته للمتعلمين وتطوره الدائم في مجال تخصصه. إذا فهي " وثيقة عمل تتبناها جهة رسمية. زاول بموجبها المعلم مهنة التدريس لمدة محددة. يتم فيها احتساب النقاط المكتسبة عن طريق الأنشطة التربوية التي مارسها المعلم ذاتيا أو من خلال التنسيق مع المشرف التربوي.

كما أن الترخيص المهني للمعلمين هي العملية التي يسمح بمقتضاها للفرد المتخرج من النظام التعليمي وحاصل على مؤهل ترأسى بممارسة العمل بمهنة التعليم في تخصص تعليمي محدد والاستقرار فيها .

وهو فى ذلك ينطوي على بعد قانوني ومضمون أخلاقي يتمثل في حماية المواطن المتعلم من المعلمين غير الأكفاء وحماية المهنة من الدخلاء ما يجعله أعم وأشمل من إجراء التدريس.

### **التطور التاريخي للتدريس لغزولة مهنة التعليم : (نشأة التدريس لغزولة مهنة التعليم)**

إن مفهوم التدريس هو فى الأصل صناعة عربية يعود تاريخها إلى القرن التاسع الميلادى، وذلك عندما كان طالب العلم فى الجزيرة العربية متجولا وكانت الرواسة المتحركة إحدى قواعد تحصيل العلم عند العرب القدامى وقد أسست الهجرة المستورة عند طلبة العلم إلى بلوغ الإجره أو الإذن بالتعليم، وكانت هذه الإجره هي الشهادة التي يمنحها الأستاذ للطالب الذي أنهى وامج الرواسة التي بدأها معه، وكانت هذه الإجره تعطى الحق لحاملها بأن يعلم المواد التي درسها على يد الأستاذ مانح الإجره .

وكان الغرض فى **المقام الأول** المعرفة التربوية وفى **المقام الثانى** من نظام التدريس المهني للمعلمين وهو ضمان توافر الحد الأدنى من الجوده و الكفاءة لدى المعلمين الجدد وكان المبرر وراء ظهور هذه الفكرة فى المجتمع الأمريكى الاعتقاد السائد أن المعلمين مثلهم مثل الأطباء والمحامين يتحتم عليهم الحصول على تراخيص لغزولة المهنة من أجل ضمان جودة المنتجات التي يقدمونها والتي تتمثل فى أولئك الطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم .

ففكرة التدريس المهني للمعلمين لم تكن حديثة فى المجتمع الأمريكى ولكنها فكرة قديمة ترجع جذورها إلى الحقبة الاستعمارية وكان شائعا انذاك ضرورة أن يحصل كل من يرغب فى العمل بالتدريس على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين، ولم يعط الاهتمام فى البداية لحجم المعلومات والمهارات والخوات التي يمتلكها الفرد للنجاح فى التدريس وإنما أنصب التركيز على كونه شخصية سوية مستقيمة وعندما انتقلت سلطات التدريس المهني من الكنيسة إلى السلطات المدنية فى القرن التاسع عشر توسعت معايير التدريس لتشمل المعرفة الأكاديمية.

وفى إطار تنامي الاهتمام بقضية تمهين التعليم والتدريس المهني للمعلمين تأسس عام ١٩٨٧م، المجلس الوطنى للمعلمين لمعايير مهنة التدريس **National board for professional teaching standards** كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية وغير حكومية، بهدف النهوض بجودة ونوعية التعليم من خلال وضع معايير مهنية للتدريس الفعال وإنشاء نظام تطوعى للتدريس المهني للمعلمين الذين

سيوفون شروط ومعايير الترخيص و الاستفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الجهود التطوعية للإصلاح التعليمي.

وقد أكدت حركة الإصلاح في التعليم واعداد المعلم التي بدأت في الثمانينات بمختلف دول العالم على أن منح رخصة مؤولة مهنة التدريس قد تطور وفقا لثلاثة مراحل:

- **الأولى:** وأكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مؤولة المهنة وقد تكون اختبارات قومية على مستوى الدولة وعالمية في حالة الاعتماد الوطني national accreditation حيث يقوم المجلس القومي لاعتماد المعلمين بمهمة اعتماد المعلمين national council for accreditation of teacher education

- ثم في **المرحلة الثانية:** بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقييم أدائه وتحديد الكفايات اللازمة له لممارسة المهنة وتضمنت هذه الأدوات اختبار منح شهادة التدريس، بحيث تتضمن ثلاثة مجالات **الأول:** اطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهلتهم مع تحليل الأداء التدريسي وتحديد **درجته والثاني:** يتضمن المهارات الأكاديمية الأساسية، و **الثالث:** يقيس المعلومات عن المادة التي يدرسها المعلم

- وفي **المرحلة الثالثة:** برزت حركة تقييم الأداء اعتمادا على المعايير. performance based standards

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي طبقت تمهين التعليم عام ١٩٨٧م، وطبقت نظام الاعتماد المهني للمعلم في جميع ولاياتها وأصبحت رخصة التعليم شوطا لازما لكل معلم للسماح له بممارسة مهنة التعليم ويعتقد الكثير من المربين أن هذا الإجراء أسهم بفاعلية في تعزيز مكانة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية وجعلها تحافظ على هويتها التنظيمية والتعليمية و الاجتماعية والثقافية و العسكرية .

#### فوائد الرخصة المهنية للمعلمين:

١- الارتقاء بمستوى تعليم الطلبة في ضوء الممارسات الحديثة والعالمية.

٢ - التركيز على التطوير المستمر للمعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية

٣- تسليط الضوء على الكفاءات المتميزة في مجال التعليم .

٤- الوصول إلى المعايير العالمية في التعليم المتقدم

٥- حصر القدرات المختلفة للمعلمين.

٦ - استثمار الكادر المتميز للتطوير في دعم العملية التعليمية.

٧- دفع المختصين للإبداع في مجال اختصاصهم

٨- الارتقاء بمخرجات مهنة التعليم

٩- التّزام منسوبي مهنة التعليم بكل المعايير الخاصة بها .

١٠ - وضع وامج تدريبية ذات جودة عالية قبل و أثناء الخدمة .

١١- التقييم المستمر و المفاضلة بين المتقدمين لزاولة مهنة التعليم قبل الخدمة .

١٢- التخلص من العوائق والبعد عن الروتين والحوص على مواجهة واقع مختلف وتوفير الأجواء المناسبة لتحقيق الأهداف.

١٣- التوعية الاعلامية بمكانة المعلم والحث على تصدوه ورفع مكانته ادبيا ومعنويا.

١٤ - اختيار أفضل الكوادر لهذه المهنة وليس فقط لسد العجز .

وأثبتت الدراسات والبحوث التي طبقت في الولايات المتحدة الأمريكية أن جودة أداء المعلم تمثل أكثر المتغيرات تأثيرا في تحسين مستوى الطالب . فالطالب يتأثر أدؤه بكثافة الفصل الذي يدرس فيه ، وبالمسوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمدرسة والبيئة المدرسية وبيئة الفصل ، ولكن التأثير الأكبر والأقوى يأتي من جودة أو عدم جودة أداء المعلم .

لذلك نجد أن معظم البحوث التي أجريت في السنوات الأخيرة أصبحت تركز على أهمية تحسين أداء المعلم عن طريق اتباع نظم وموجهات محددة، وكما أشير سابقا أن يتم تدريب وتطوير المعلم في ضوء هذه الموجهات تدريباً جيداً قبل الخدمة وفي أثناءها ثم بعد ذلك محاسبته ومساءلته في ضوء نتائج أداء طلابه.

ولقد استحوذ نظام المحاسبية والمساءلة القائمة على أداء المعلم في الأونة الأخيرة على اهتمام الباحثين فنظام المحاسبة يقدم المعرفة البنائية التي يتم على أساسها تحسين جودة أداء المعلم في وامج كليات التربية ثم بعد ذلك يتم اختبار المعلم ولا يعطى رخصة لزاولة مهنة التعليم إلا إذا نجح في هذا الاختبار ، هذا يعني أن درجة البكالوريوس لا تعطى للمعلم إلا إذا نجح بمسوى يمكنه من ممارسة مهنة التدريس ، أيضا أن كليات التربية تخرج مهنيين وليس حرفيين ، وحتى بعد نجاح الطالب وحصوله على رخصة ممارسة التعليم ومزاولته للمهنة ، عليه تجديد وتحديث هذا الاختبار كل فترة زمنية ، هذه الفترة يحددها النظام التعليمي للدولة وتقوم بتطبيقها مؤسسة خاصة تابعة لوزارة التربية والتعليم . وتسمى اختبارات قياس كفاءة المعلم في المادة التي يقوم بتدريسها وطرق وأساليب تعليمها باختبارات ترخيص مزاولة المهنة.

وتنقسم اختبارات ترخيص المعلم لمزاولة مهنة التدريس إلى قسمين ، يتناول القسم الأول قياس الجانب المعرفي لمعايير الاعتماد المهني للمعلم أو المعايير الجودة ، وتحاول معظم الأنظمة التعليمية جاهدة تطبيق هذا النوع من الاختبارات على المعلمين الجدد قبل مملستهم للمهنة وعلى مدار حياتهم المهنية كل فترة زمنية تتراوح من ٣ إلى ٥ سنوات لضمان استمرارية جودة الأداء التي تنعكس فعاليتها على جودة أداء الطالب، في حين يتناول القسم الثاني من اختبارات الترخيص اختبارات متخصصة طبقا لمتطلبات المهنة، كمهارات إدارة الفصل والكفاءة اللغوية والتحدث والاستماع واستخدام الكمبيوتر في التدريس وتقويم الطلاب

**وقد أجريت دراسة لتعرف أثر ثلاثة عوامل في جودة أداء المعلم هي :**

١ المؤهلات العلمية للمعلم

٢ سنوات الخبرة في التدريس.

٣ اجتياز الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

ولقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين الذين تم اختيارهم باستخدام اختبارات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس أفضل من المعلمين الذين تم اختيارهم بالمؤهلات العلمية أو بعدد سنوات الخبرة. وفي ضوء ما سبق ، يتضح عدم دقة ما كان المتخصصون في التربية يعتقدونه حول أثر سنوات الخبرة والمؤهلات العلمية في التحصيل الدراسي للطلاب ويتضح أيضا أهمية مسألة ومحاسبة المعلم في أداء واجباته التدريسية التي توف باجتيازه لاختبار مزاولة مهنة التدريس.

ويرى العربون أن الاعتماد المهني للمعلم واجتيازه ترخيص مزاولة المهنة يضمن جودة الأداء لكل من المعلم والطالب ، لهذا لا بد لأي دولة من إقامة نظام محاسبة المعلم قائم على أدائه ويمكن لهذا النظام أن تراه الدولة أو اتحاد/نقابة المعلمين أو أي هيئة عامة موثوق بها أبعاد اختبارات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .

وتختلف اختبارات الترخيص من دولة إلى أخرى ، ولكن بالرغم من الاختلافات بين الدول في تعميمها فإنها تتفق في الهدف الذي تطبق من أجله وهو الحكم على جودة أداء المعلم وتحديد ما ينبغي أن يعرفه ويكون قادرا على أدائه كمعلم، وبهدف تحديد نقاط القوة لدى المعلم والإطمئنان إليها وتشخيص نقاط الضعف لديه ومحاولة تدريبه للتغلب عليها.

- ومعايير الاعتماد المهني للمعلم ترتبط بالمجتمع الذي يعمل فيه المعلم : فمعايير معلم يعمل في السودان تختلف عن المعايير معلم آخر يعمل في الصين أو في الدول الأوروبية وبالرغم من الاختلافات الواسعة في

وضع معايير المعلم الجيد من مجتمع لآخر إلا أن هنالك إتفاق بين معظم الدول والمجتمعات أن المعايير الآتية تمثل الحد الأدنى المطلوب في أداء المعلم الجيد:

- أن يكون المعلم متقنا للبنية المعرفية لمادة تخصصه ويفهم طبيعتها .
  - أن يخطط المعلم في عملية التدريس على سياسة التعليم والأهداف بعيدة المدى المجتمع .
  - أن يطبق المعلم استراتيجيات وطرائق وأساليب التدريس بكفاءة .
  - أن يوفر المعلم بيئة تعليمية إيجابية .
  - أن يفهم المعلم كيفية نمو وتعلم الطلاب .
  - أن يستخدم المعلم مهارات الاتصال وتكنولوجيا التعلم بكفاءة .
  - أن يحرص المعلم على التنمية المهنية المستمرة .
  - أن يقوم أداء الطلاب و يراقب تطور أدائهم بمهلة .
  - أن يكون عالما بمهارات القيادة وأن يملسها بكفاءة عالية.
  - أن يكون المعلم عضوا متعاوننا في المجتمع المدرسي المحلي .
  - أن يؤدي المعلم عمله كصاحب مهنة وليس كصاحب حرفة .
  - وأن يؤدي مهامه بثقة ومعرفة وبنون مساعدة من الآخرين .
- وتتفق الأبعاد العالمية لغزولة مهنة التدريس في الأبعاد الآتية:**

- ضرورة معرفة المعلم واستيعابه للبنية المعرفية لمحوى المنهج القائم على تدريسه، وضرورة تطوير معرفه وتحديثها حتى يكسب ثقة طلابه واحترامهم .
- الكفاءة التربوية : معرفة المعلم لمبادئ ونظريات التعلم والتعليم وأن يكون عالما بالاتجاهات التربوية الحديثة ومعرفته لخصائص طلابه ونواتجهم وأنماطهم السلوكية.
- مهارات التتور المعلوماتي : ويستهدف هذا البعد قياس المهارات الأساسية لدى المعلم ، والتي من بينها مهارات التفكير الاستدلالي والتفكير الناقد والتفكير الابتكاري ومهارات الاتصال والفهم القوائي.

**معوقات واشكاليات تطبيق الترخيص المهني لغزولة مهنة التعليم بالتعليم العام في مصر :**

إن الاشكاليات و المعوقات التي قد تواجه عمليات تطبيق الترخيص لممارسة مهنة التعليم يمكن تقسيمها إلى:



## (١) الاشكاليات والمعوقات المتعلقة بالمعلمين أنفسهم :

هناك بعض الاشكاليات التي تواجه تطبيق الترخيص والتي تتعلق بالمعلمين أنفسهم وتلك الاشكاليات تتمثل في الآتي:

- ١- عدم ارتياح بعض المعلمين والقيادات التعليمية لنظام الترخيص المؤقت لأنه سوف يجبرهم على بذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير مهاراتهم وأدائهم. بالإضافة إلى خوفهم على استقوالهم الوظيفي
- ٢- افتقار المعلمين لثقافة الجودة أو ثقافة الاعتماد، فغالبية أفراد المجتمع يفضلون العمل المريح وتميل إلى الكسب السريع بأقل مجهود
- ٣- رفض بعض المعلمين لهذا النظام لتشككهم بأن الهدف منه التخلص من عدد من المعلمين وإحلالهم بمعلمين صغار السن ،نظرا لانخفاض مرتباتهم كأحد الوسائل المتبعة في تخفيض نفقات التعليم على صالح وجود أنواع متعددة بين المعلمين :

١- عام و فنى

٢- علمى و نظرى

٣- خاص وحكومى

٤- مؤهلين تربويا وغير مؤهلين تربويا.

٥- الاعتماد على الأقدمية والخبرة الطويلة.

٦- ضعف قناعات المعلمين البحثية والنقدية في تقديم التقرير وإجراء البحوث.

## (٢) الاشكاليات والمعوقات المتعلقة بنظام التطبيق :

يواجه تطبيق نظام الترخيص لممارسة مهنة التعليم اشكاليات تتعلق بنظام التطبيق ذاته وقد ترجع تلك الاشكاليات لحدائث هذا النظام في مصر ويمكن إيضاح تلك الاشكاليات فيما يلى :

- ١- نوة الخبرة العملية بنظام الترخيص وتعدد الجهات المتوقع اشتراكها في عملية التنفيذ . وما قد يحدث بينها من تضارب واختلاف في وجهات النظر.
- ٢- صعوبة تحديد وتوصيف منظومة الترخيص للمعلم بما في ذلك صعوبة التحديد الدقيق لنوعية وطبيعة المستويات المعرفية والمهنية التي يتعين على المعلمين تحقيقها لنيل الترخيص أو تجديده حيث يوجد جوانب معنوية وكيفية متعددة يصعب تقنينها

- ٣- تعدد وتشابك المتغيرات ذات الصلة بهذا الموضوع . فهناك المعلمون القدامى والمعلمون حديثي التخرج، وهناك المؤهلون تربوياً وغير المؤهلين. وهناك أصحاب المؤهلات العليا وأصحاب المؤهلات المتوسطة، وهناك من يملسون المهنة بشكل غير رسمي من خلال الدروس الخصوصية.
- ٤- غياب الهياكل الوظيفية والتنظيمية التي يتعين عليها فهم واستيعاب هذه الأفكار الجديدة والمشركة في تطبيقها على مستوى المدارس والإدارات والمحافظات
- ٥- تطبيق هذا النظام قد يقلل من فرص الحصول على معلمين في بعض التخصصات التي تحتاجها المدارس الفنية والصناعية القادمين من قطاع الأعمال والصناعة، ويعملون بنوام جزئي لبعض الوقت للاستفادة من خوتهم في هذا المجال.
- ٦- يرى البعض أن زيادة وتعقيد متطلبات الحصول على ترخيص بزاولة مهنة التعليم أمر غير مستحب لأنه يقلل من عدد راغبي الانضمام لمهنة التعليم. مما يقلل من فرصة الاختيار للمعلم الأفضل ، وأن مدبري المدارس أقدر على تحديد جودة وكفاءة المعلم من خلال نتائج طلابه الأمر الذي يمكن قياسه من خلال اختبارات الحصول على رخصة التدريس.
- ٧- التشكك في مدى موضوعية وشفافية الجهة التي تقوم بمنح الترخيص وتدخل الوساطة والمحسوبية.

## الفصل الثاني

### إتجاهات معاصرة فى إعداد المعلم

- مقدمة
- مفهوم إعداد المعلم
- نواعي إعداد الطالب المعلم
- أهداف إعداد المعلم
- أهمية إعداد المعلمين
- نظم إعداد المعلم
- جوانب إعداد المعلم
- بعض الاتجاهات المعاصرة فى إعداد المعلم

## إتجاهات معاصرة فى إعداد المعلم

### مقدمة:

تولي الأنظمة التربوية في شتى البلدان اهتماماً خاصاً بمهنة التعليم وعمليات إعداد المعلمين وتدريبهم ورعايتهم مع اختلاف المستوى والفاعلية لرفع مستوى أداء العاملين بالقطاع التربوي وزيادة فاعليتهم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وذلك كاستراتيجية لإصلاح الأنظمة التعليمية؛ فالمعلم يلعب دوراً كبيراً في بناء الحضرات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، وأصبح دور المعلم اليوم ليس فقط نقل المعرفة من الكتب الوراسية المقررة إلى أذهان المتعلمين، وإنما أصبح المعلم مسؤولاً عن العديد من الأنوار التي يجب أن يقوم بها في سبيل إتاحة خدمات تعليمية ثرية للهؤلاء المتعلمين في أي مستوى وراسي. ومن أكثر هذه الأنوار وضوحاً وتمزاً دوره كمصدر رئيسي للثقافة العامة والعملية وبناء على ذلك يجب على المعلم أن يمتلك حداً مناسباً من المعرفة والوعي بأمر علمية عامة تتعلق بشتى مجالات الحياة وجوانبها، والتي كثراً ما تشغل فكر أي إنسان يمتلك قوا من التفتح والتتوير العقلي، بل والتي كثراً ما تغرض نفسها على عقول الأبناء، ويستشعرون حاجاتهم إلى إجابات وافية شافية ومقنعة سواء من خلال معلم قادر على إشباع حاجاتهم إلى هذه الإجابات، أو قادر على توجيههم إلى مصادر المعرفة اللازمة، على الأقل إعطاء بدايات للتفكير تعمل للوصول إلى الإجابات المطلوبة.

### ولاً: مفهوم إعداد المعلم:

يعرف بأنه "مجموعة المعارف والمفاهيم والخوات المتنوعة التي تقدمها مؤسسة ما لمجموعة من المعلمين بقصد احتكاكهم بها وتفاعلهم معها بشكل يؤدي تعلمهم، أي تعديل سلوكهم، وتحقيق الأهداف التربوية التي ينشدها من وراء ذلك بطريقة شاملة متكاملة".

كما عرف بأنها ذلك النسق والنظم من الخوات الثقافية والأكاديمية والمهنية التي تقدمها الكليات إلى طلابهم بقصد إعدادهم لمهنة التعليم.

ويعرف بأنه: مجوع الخوات المعرفية والمهنية والوجدانية المتنوعة التي توفرها كليات التربية لطلبتها خلال المقررات المتخصصة والتربوية ومقررات الثقافة العامة، وفعاليات الجانب التطبيقي، بما يمكنهم من القيام بتدريس في مراحل التعليم العام.

كما يُقصد به إعداد المعلم ليكون ملماً بفروع من فروع المعرفة، وهذا لا يتم إلا في الكليات الجامعية. فالمعلم لا يمكن أن يؤدي دوره التعليمي بالشكل المطلوب ما لم يتمكن من العلم الذي سيقوم بتعليمه في المستقبل.

ويمكن تعريف إعداد المعلم قبل الخدمة بأنه نظام تعليمي يتألف من مدخلات وعمليات ومخرجات، ومن مدخلاته: أهداف تسعى إلى تكوين الطالب المعلم ليصبح معلماً في المستقبل - وخطة دراسية تحوي على مكونات أربعة هي: الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العملية. ومن عمليات هذا النظام: الطرائق والتقنيات وأساليب التقويم المستخدمة لتحقيق أهداف النظام. أما مخرجات هذا النظام فهي المعلم المتمون الذي يبدأ الخدمة في أحد المراحل التعليمية حسب ما أُعدَّ له.

### ثانياً: نواحي إعداد الطالب المعلم:

تتمثل نواحي إعداد الطالب المعلم بما يلي:

#### ١ - تزايد أعداد المتعلمين:

إن تربية وتعليم الأعداد الكبيرة والمزايدة من المتعلمين؛ مع الاهتمام بالنمو المتكامل لكل متعلم، ومراعاة استعداد هذا المتعلم وخصائصه، وما يكون بينه وبين أقرانه من فروق فردية، من أهم نواحي إعداد المعلم لهذا العمل العظيم.

#### ٢ - التقدم العلمي الكبير:

يمتاز العصر الحديث بتقدمه العلمي الكبير في جميع الميادين. وهنا تظهر الحاجة إلى تمكين المعلمين قبل الخدمة إلى مواكبة هذا التقدم العلمي وذلك من خلال إعدادهم لمتابعته بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة.

#### ٣ - تقدم وسائل المعرفة:

لم يعد الكتاب مصدر المعرفة الوحيد في عصونا الحديث، فبجوره وسائل معرفة حديثة ومتطورة تزيد قوة الإنسان على التعلم، ومنها الإناعة والتلفاز والفضائيات، وصولاً إلى الحواسيب والأقمار الصناعية وشبكات المعلومات والانترنت. والمعلم بحاجة إلى أن يتقن توظيفها في عمله التربوي والتعليمي ولا بد لذلك من إعداده مسبقاً للتعامل بشكل ناجح مع هذه التقنيات الحديثة.

#### ٤ - الأخذ بالمنهج العلمي في التعليم:

اذ يقوم التعليم حالياً على أسس علمية، عن طريق تحديد الأهداف وتوظيف الوسائل ومتابعة التقويم لكل من الهدف والوسيلة حتى نصل إلى النتائج المرجوة. ولأبد للمعلم من اكتساب مهارات للتعامل مع هذه المستجدات وبخاصة في مرحلة الإعداد قبل الخدمة.

## ٥ - تطور العلوم النفسية والتربوية:

حيث أكدت هذه العلوم على ضرورة جعل المتعلم محور العملية التعليمية التعلمية، والعمل على تنمية شخصيته المتكاملة جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا.

## ٦ - تغير أنوار المعلم:

فلم يعد المعلم مجرد ملقن للمعرفة، بل أصبح عليه أن يكون موجها ومنسقا ومشجعا ومحورا لتعلم المتعلمين، وعلى توجيههم وإرشادهم وتأمين الأجواء المناسبة لتيسير مشركتهم الفعالة، وتعلمهم الذاتي، وتنمية ميولهم وقواتهم، وإعدادهم لمواجهة مطالب الحياة في عصر سريع التغير.

## ٧ - توفير المعلم الكفاء:

أوصى العديد من المؤتمرات والنوبات واللقاءات التربوية والإقليمية والوطنية بضرورة الاهتمام بإعداد المعلمين، واعتبار هذا الإعداد أساسا ضروريا ومنطلقا للتعليم المستمر والنمو المهني للمعلم خلال حياته المهنية بكاملها.

## ٨ - تمهين التعليم:

وذلك بتطوير التعليم وتحويله إلى مهنة راقية تضاهي المهن الراقية السائدة في المجتمع، وهذا لا يتأتى إلا من خلال رفع مستوى إعداد المعلم لرفع كفاياته بحيث تتلاءم مع متطلبات العصر وقيمه الاجتماعية.

## ٩ - تطبيق شعار ديمقراطية التعليم (التعليم للجميع):

لا بد من الإعداد الجيد المسبق للمعلم لكي يكون قادراً على فهم الديمقراطية وممارستها في التعليم، وتطبيق هذا الفهم في غرفة الصف، ليس بواسطة المحاضرات والتلقين، بل من خلال الممارسة الصفية وإفساح المجال أمام المتعلمين للمشاركة في إتخاذ القرارات في جميع المواقف الصفية والمدرسية.

## ١٠ - ضرورة إشراك المعلم في تطوير المناهج:

وذلك بإعداده مسبقا وإفساح المجال أمامه للمشاركة في السياسات التعليمية وإعداد المناهج وتطويرها وتنفيذها ومناقشة المشكلات التربوية واتخاذ القرارات بشأنها.

## ١١ - التعاون مع المجتمع المحلي:

يحتاج المعلم إلى المهارات والاتجاهات التي تمكنه من إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الاختصاصيين الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى التعاون مع أولياء الأمور والانفتاح على المجتمع المحلي والإسهام في حياته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.

## ثالثاً: أهداف إعداد المعلم:

### (أ) الأهداف الفردية:

- ١ - تعرف الطالب المعلم قيمته كإنسان جدير بالإحترام وكمواطن يؤمن بأهداف أمته ومجتمعه ويعمل على تحقيقها.
- ٢ - أن يكتسب العادات والاتجاهات والمعلومات والمهارات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الايجابية في تلبية احتياجات طلبته، والمجتمع من الخدمات التربوية.
- ٣ - أن يتبع في سلوكه الشخصي السلوك المهني الذي يتفق مع كرامته الشخصية ومع كرامة مهنته وأخلاقياتها.
- ٤ - أن يكتسب الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التعليم.
- ٥ - أن يتمتع بالصحة الجسدية والعقلية والنفسية وأن ينعكس ذلك في سلوكه مع الآخرين.
- ٦ - أن يعبر عن حبه للمتعلمين وتقبله لهم بصورة مستورة.
- ٧ - أن تتكون لديه اهتمامات واسعة بالاتجاهات العلمية المعاصرة، وتطبيقاتها التكنولوجية في مهنة التعليم.
- ٨ - أن يجسد مبدأ الديمقراطية في سلوكه الشخصي ويعمل على مملسة المتعلمين لهذا المبدأ.

### (ب) الأهداف الاجتماعية:

- ١ - أن يكتسب الطالب مهارة الاتصال مع الآخرين والقوة على النفاذ في المحيط الاجتماعي.
- ٢ - أن يتعرف على طوائق وأساليب خدمة المجتمع وتنميته.
- ٣ - أن يفهم مشكلات المجتمع المحلي والوطني ويسهم في حلها.
- ٤ - أن يلعب دور القائد الاجتماعي على مستوى المدرسة والمجتمع المحلي.
- ٥ - أن يمتلك مهارة العلاقات الإنسانية مع المتعلمين ومع الزملاء والإدارة المدرسية.

### (ج) الأهداف المعرفية:

- ١ - أن يكتسب الطالب المعلم اتجاهات التفكير العلمي بكل أنماطه، والمعرف والمهارات العلمية التي تساعد على التمكن من تخصصه.
- ٢ - أن يفهم عملية الاتصال ومهاراتها ووسائلها، وطبيعة عملية التعلم وطبيعة المتعلم.
- ٣ - أن يكتسب مهارات التعلم الذاتي لمتابعة المستجدات التربوية والمهنية والمعرفية، بالإضافة لمهارات البحث التربوي الإحوائي.

٤ - أن يتمكن من استخدام المبادئ والمفاهيم الأساسية في القياس والتقييم.

٥ - أن يتعرف على طرائق تنظيم المنهج وتطوره.

#### (د) الأهداف المهنية:

١ - أن يتمكن الطالب المعلم من صياغة نشاطاته التعليمية صياغة سلوكية.

٢ - أن يتعرف على طرائق التدريس واستراتيجياته ويتمكن من توظيفها في التعليم الصفّي توظيفاً فعالاً.

٣ - أن يختار وينظم المحتوى المطلوب لأي موقف تعليمي داخل الصفّ مراعيّاً في ذلك الفروق الفردية بين المتعلمين.

٤ - أن يتمكن من توظيف الاستراتيجيات الحديثة في التعليم بالإضافة لتوظيف التقنيات والوسائل التعليمية في التعلم الصفّي.

#### رابعاً: أهمية إعداد المعلمين :

تعد عملية إعداد المعلمين إحدى الموضوعات التي تشغل المتخصصين المهتمين بشؤون التربية والتعليم، حيث يعتبر المعلم من أهم العوامل المساهمة في تحقيق أهداف التعليم، وقد استثمرت أموال كثيرة في العديد من البلدان في محاولة للكشف عن خصائص وأنشطة المعلم الفعال، وأصبح العربون أكثر اقتناعاً أن التحسين الجذري لنوعية تربوية يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفّه المعلمون وعلى فاعليتهم، ومهلاتهم في خلق المناخ المناسب لنجاح عمليتي التعلم والتعليم الفعالتين.

إن إعداد المعلمين ضرورة لا غنى عنها حتى بالنسبة لأصحاب المواهب والاستعدادات الجيدة للتعليم، كما أنه أحد معايير الحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به، كما أن إعداد وتدريب المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها، ومن ثم يمكن تحليل أهمية إعداد المعلمين فيما يلي :

#### أ- أهمية الإعداد في تدعيم المواهب والاستعدادات للمعلمين:

حيث يـ ساعد إعداد المعلمين وتدريبهم على تعزيز وزيادة الكفاية المهنية لأصحاب القدرات العلمية والمواهب الخاصة، وبدون الإعداد تكون هذه المواهب قاصرة عند حدود معينة، كما أن أصحاب المواهب والعبقريات أحرص من غيهم على الاستفادة من وامج تكوين المعلم كما أنهم أقدر على التعليم والنمو من خلالها، وإذا كان التدريس في جانب منه فن، فإن الفن له قواعد وأصول وممارسات أصبحت مستقاة، وتتطلب قرات مصقولة، ومهلات مربة، ومعرفة متخصصة. وهذا كله نتاج تعليم وثمار تعلم.



ب- الإعداد للمعلمين أحد معايير الحكم على كفاءتهم والثقة فيهم :

فهناك العديد من المعايير للحكم على كفاية المعلم منها :

(١) تحصيله للمعرفة وهو أقدم معيار، وعليه يحصل المعلم على شهادة كفاية أو صلاحية لنقل المعرفة وتعليمها.

(٢) معيار القوة على التدريس الجيد وتمكنه من طوائفه.

(٣) معيار السمعة الطيبة، وهو يركز على الجانب الأخلاقي.

(٤) معيار تقدم التلاميذ في الدراسة، فالمعلم القادر على تحقيق تغورات مرغوبة في سلوك تلاميذه يُعد معلماً ناجحاً.

(٥) معيار التفاعل في الموقف التعليمي مع التلاميذ، ويتم التحقق من ذلك بواسطة عدة طرق مثل : ملاحظة المعلم، وتقويم التلاميذ لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسي في الفصل.

(٦) معيار الكفايات، ويركز هذا المعيار على توافر القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم، في المرشحين للمهنة.

(٧) معيار الإعداد والتأهيل التربوي.

(٨) المعيار المركب، في ضوء هذا المعيار يكون النجاح التعليمي متعدد الجوانب كثير الم سالك، ومن الظلم أن تقتصر على معيار واحد. فهو باختصار يأخذ في اعتباره كل المعايير السابقة.

والذي يهمنا من المعايير الـ سابقة معيار الإعداد والتأهيل التربوي، ويؤكد هذا المعيار على أن النجاح التعليمي يرتبط بالإعداد والتأهيل التربوي، وكلما ارتفع مستوى الإعداد وزادت مستوياته وتحسنت وواجهت زادت الثقة في خريجيه، وفي التنبؤ بمدى نجاحهم في مهنة التدريس.

ج- الإعداد للمعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل:

هناك العديد من التحديات التي تواجه التربية وعمل المعلم خاصة، بعض هذه التحديات يرتبط بالسنوات الماضية، وما يحدث حالياً من تغورات علمية وتكنولوجية واجتماعية واقتصادية وقيمية وتربوية، ويرتبط البعض الآخر بالمـ ستقبل القريب أو البعيد وما قد يحدث فيه من تغورات في المجالات المختلفة؛ وهكذا يـ صبح المعلمون في حاجة إلى إعداد وتدريب مـ ستمر ليتروا بمعرف وخوات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغورات الحادثة والمتوقعة في المستقبل.

وهكذا نستطيع أن نؤكد أن إعداد المعلم ضرورة للوفاء بعدة مطالب تتمثل فيما يلي:

## ١ - مطالب التغير العلمي والتقني :

لقد شهدت المجتمعات الإندسانية في العصر الحديث تطورا عظيما في المجالات المعرفية والتقنية، وقد أنتج هذا التطور فيضا معرفيا وتكنولوجيا هائلا ومن مؤشرات ذلك :

- النمو المتضاعف للمعرفة، فأكثر من ٩٠٪ من المعارف العلمية الحالية تم اكتشافها بعد سنة ١٩٤٠م.
- التخصص الدقيق للمعرفة، فقد أصبح العالم اليوم علما لأكثر من (٦٠٠) تخصص في مختلف العلوم بعد أن كان مقصورا على (٥٤) تخصصا في الخمسينات والستينات.
- شهد العالم ثورة عظيمة في تطبيق المعرفة، والدليل على ذلك انتقال الإنسان في حوالي (٥٠) سنة من مستوى العربة والحصان إلى مستوى سفن الفضاء.

• يشهد العالم الآن ثورات علمية وتكنولوجية في علوم الصناعة والفضاء والبيولوجيا والإنترنت... الخ. وهذه المعرفة العلمية والتقنيات العلمية المتسارعة تخلق أمام التربية بوجه عام، وإعداد المعلم العصوي بوجه خاص، مطالب عليه أن يتركها، ويتحصن بها، ويستعد باستمرار لها لمواجهةها وتحقيقها، والمعلم في حاجة إلى إعداد من نوع خاص ؛ حتى يستوعب ويتكيف مع صائص هذا العصر وسماته وتحدياته ومطالبه، ومطالب التغير فيه. وهو في حاجة إلى إعداد علمي لاكتساب مهارات البحث العلمي والتعلم الذاتي المستمر حتى يستطيع أن يلاحق هذه التغيرات والتحديات.

وفي ضوء التغير التقني بصفة خاصة لم يعد من السهل أن تستقل المدرسة وحدها بالوظيفة المعرفية، خاصة في ضوء ما تبديه وسائل الاتصال من منافسة فيما يتصل بحشو عقول الناشئة بالمعرفة ؛ ففي الماضي كان النموذج التربوي ممثلا في الآباء والمعلمين، أما الآن فالمثل أمام الصغار يتمثل في جماعات الرفاق وأبطال التليفزيون ونجوم الفن والرياضة " وسلاحف النينجا وأبطال الروايات " فلا بد إذن من تطوير وامج إعداد المعلم وتربيته، لكي يستوعب المتغيرات الجديدة في تكنولوجيا التعليم كالتقنيات التليفزيونية، واستخدام الكمبيوتر وإذا أراد المعلم أن ينافس في مجال توصيل المعرفة ؛ عليه أن يتسلح بأسس جديدة تتناسب وتطور المعرفة والتكنولوجيا وتعتمد على التلقائية الذاتية من المعلم في اكتساب المعرفة.

## ٢ - مطالب التغير القيمي :

لقد أسفر التغير التكنولوجي -وغیره من أشكال التغير عن تغيرات في قيم الأفراد ومشاعرهم فقد أفرزت الطوفان التكنولوجية لدى الإنسان المعاصر مشاعر التبعية للآلة والعجز Powerlessness واللامعيارية Normlessness أو ما يعرف بمشاعر الاغتراب Alienation علاوة على طغيان القيم

المادية على القيم الروحية، ومن ثم نشأت الحاجة إلى فلسفة تربوية جديدة تعمل على تدعيم القيم الروحية والدينية، وتولدت معها الحاجة إلى وجود معلمين ومربين يعملون على تدعيم هذه القيم، وقادرين على قيادة ومواكبة التطور التقني، ولا بد من وجود فرع من الإعداد والتدريب؛ ينمي وعي المربين بجوهر الوظيفة الخلقية للمدرسة والتي تنافس فيها غيرها من المؤسسات التربوية.

كما يرتبط بظهور القيم الديمقراطية كالحرية والمشاركة والمساءلة مسؤولية مطلب التفكير في مواقف وبرامج لإعداد معلمي المستقبل بحيث تنمي فيهم القدرة والإتجاه والمهارة في حل المشكلات، ومواجهة المواقف المتغيرة والمتجددة في التربية. كما أن الحرية الأكاديمية للمعلم تبدأ من إعداداته لمواجهة المواقف والمشكلات التدريسية بمنطق وأساليب ومهارات البحث العلمي، وأكثر من هذا يتحقق، إذا أتيحت للمعلم فرصة التدريب على بناء مواقف تربوية غنية لطلابه في المراحل المختلفة.

### ٣- مطالب التغيير الاجتماعي والاقتصادي :

شهد المجتمع المصري كغيره من المجتمعات سلسلة من التغيرات في أبنيته الاقتصادية والاجتماعية، وقد وصفت التغيرات في السنوات الأخيرة بأنها أقرب إلى التغيير التلقائي وأنها أوسع مما ينبغي وبكم أكثر مما ينبغي، والتحكم في هذا كله إنما يرتبط بالقوار السياسي.

وأما كانت الأحكام المعيارية التي أطلقت على التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع المصري، فإن لدينا يقينا بأن هذه التغيرات كانت سريعة بالدرجة التي اهتوت معها القيم الاجتماعية والأخلاقية لدى الأفراد عموما والنشء خصوصا. " فمن المفترض أن سعة التغيير الاجتماعي تشيع الاضطراب والاختلال في مولى التعامل الإنساني واهتواز مرجع الحكم على ألوان السلوك ؛ نتيجة لاختلال بعض القيم واختفاء أهميتها دون العمل في الوقت المناسب سب على إحلال قيم وظيفية أخرى محلها... ".

كما واكب الحراك الاجتماعي والهجرة الخرجية في المجتمع المصري في السبعينات مجموعة من

الآثار السلبية تمثل بعضها فيما يلي :

- تراجع الدور النسبي للعمل والتعليم في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد.
- تدهور قيمة العمل داخليا والسعي للهجرة الخرجية.
- الشعور بالإحباط والافتقار لدى العاجزين عن الهجرة.
- إدخال قيم وعادات سلوكية غريبة على المجتمع.
- التفكك الاجتماعي والأسري.

● تزوق النسيج النفسي للفرد وتدمير الإحساس بأن العالم آمن.

● أوجدت معنى جديداً للتعليم، ومضمون للمنهج والعلاقات داخل المؤسسات التربوية.

ومن ثم نشأت الحاجة إلى تأصيل فلسفة تربوية عامة تتضمن في مجال مهنة التعليم إعداد المعلم المنا سب لتنمية القيم الإيجابية نحو العمل، والتدريب المستمر على تنمية مهاراته، والمعلم القادر على تنمية الانتماء للبيئة والوطن. كما ينبغي أن تستجيب وامج إعداد المعلم ومناهجها وأهدافها وأساليبها لهذه المتغيرات المختلفة عموماً، كما ينبغي إعداد المعلم المسلح بالأسس الاجتماعية لمهنته والذي يترك أهمية استجابة التعليم والتربية لمطالب التغير المجتمعي ومشكلاته.

#### ٤ - مطالب التغير التربوي :

ظهر إلى جانب التغيرات السابقة، مجموعة من الاتجاهات التربوية الحديثة والتي يتمثل أهمها فيما يلي :

● **ديمقراطية التعليم** كمبدأ يتنا سب مع اتجاه المجتمعات نحو الديمقراطية في كافة المجالات، ومن الأمور المهمة التي يستند عليها مبدأ ديمقراطية التعليم حرية التلميذ ومشركته في الأنشطة التربوية، ومن ثم لأبد من إعداد معلم من طراز جديد، ومترب على طوائق تنوير سية حديثة غير طويقة المحاضرة والتلقين، معلم لديه القوة على إدارة حلقات المناقشة بين الطلاب بشكل ديمقراطي.

● **اتجاه شمولية التنمية** لجميع جوانب الفرد واستعداداته، " فلم يعد مقولاً أن يقتصر التعليم على زيادة الكفاية المعرفية وحدها، وإنما يجب أن يمتد إلى مختلف جوانب حياة المتعلم وشخصيته"، ويتطلب هذا المبدأ إعداد المعلم المعلم بالجوانب المعرفية التخصصية والثقافية العامة والمهنية، والمترب على مملسة طوائق التدريس المختلفة، والقادر على تنمية الميول والاتجاهات لدى الطلاب وتدريبهم على السلوكيات والكفايات المختلفة، بمعنى آخر لأبد من إعداد معلم لديه القوة على استيعاب مضمون ضامين هذا الاتجاه الشامل في التنمية، ومترباً على مملسة مقتضياته في التعامل مع التلاميذ.

#### ● **التعلم الذاتي Self-Education :**

التعلم الذاتي كمبدأ تعليمي مهم يتنا سب مع التطور الهائل في جميع المجالات، وفي ضوءه لم يعد هناك حاجة إلى أن يتحمل المعلم كل الم مسؤولية في تعليم الطلاب، ومن ثم لأبد من إعداد وتدريبه على مهام جديدة تقوم على إرشاد التلميذ وتوجيهه والمشاركة في طوائق تتنا سب ومبدأ التعلم الذاتي كالتعليم المبرمج وأسلوب حل المشكلات وغيرها من الطوائق التدريسية.

## ● مبدأ التربية المستمرة Life-long Education :

يتضمن مبدأ التربية المستمرة أهمية الطلب الدائم للعلم والمعرفة من المهد إلى اللحد، وعدم الاقتصار على مرحلة تعليمية معينة أو حتى على التعليم النظامي Formal Education وحده، وإنما لابد أن تمتد عمليات التدريب لتشمل المجالات غير النظامية Informal, Nonformal Education ومن ثم لابد من وجود إعداد وتدريب مستمر للمعلمين ليس فقط قبل الخدمة وإنما أثناءها.

● هناك العديد من النظم التربوية الحديثة والأشكال : التبريس الم صغر Micro Teaching والتعليم عن بعد أو الأ سلوب المكبر Macro Teaching والتعليم بالوا سلة Cerrespondence Education وغيرها من الأشكال التي تتطلب إعداد المعلمين وتدريبهم على ممل سة مهلاتها وتحقيق أهدافها.

## ٥- تحديات المستقبل :

أبرزت التغيرات في الماضي والتحديات الحالية مطالب جديدة لإعداد المعلمين وتدريبهم مستقبلياً، لأن المستقبل يلقي بتحديات أعظم قرواً وأكثر تنوعاً، فكما يقول " روبرت رتشي " " إن التغير الحادث في ثقافتنا... يمثل فقط مقدمة لتغيرات سوف تحدث في المستقبل مع زيادة معدلها ومداها. إننا سوف نواجه المستقبل سوياً بحيث أن أنماط الحياة المرتبة والمألوفة الباقية الآن ربما لا تكون بعد ذلك كافية لتوجيهنا. وربما يصبح معدل التغير كبيراً؛ بحيث نمر بخوف أو حالة من (صدمة المستقبل) : وتعني سوء الترتيب الذي يدير الرأس الذي أحدثه وصول غير ناضج للمستقبل ".

ويمكن تلخيص أهم التغيرات المستقبلية المتوقعة في الجوانب التالية :

- زيادة عدد السكان وتغير تركيباته العمرية، واستقطاب الفئات العمرية حول قطبي الصغار والكبار، ومن الوجهة التربوية فإن هذين التجمعين الكبيرين يمثلان حاجات متناقضة ونظم قيمية متصلة وفئات متنوعة من حيث الاستعدادات والموال والاهتمامات، وتفرض هذه التناقضات والتفاوتات، مشكلات تربوية جسيمة سوف يتصلو معها التربويون؛ ولأبد من إحداث تغيرات في البناء التربوي لمواجهة هذه التحديات وهذا ما يلقي أعباء جديدة على وامج إعداد وتدريب المعلمين في الحاضر والمستقبل.
- سوف يصبح الأمر أكثر صعوبة على الفرد لكي يبنى ويحافظ على هويته وكرامته وهدفه في الحياة – وربما تصبح العلاقات شبه منعدمة بين الأشخاص، وربما تختفي العديد من الأنساق القيمية؛ وفي ظل

هذه الظروف المحتملة يجب على المعلم أن يلعب دوراً متزايداً في مساعدة الشباب على بناء هويتهم وتشكيل أنماط القيم لديهم، يواجهون بها حياتهم المستقبلية.

● ومن المحتمل أن يتناقص التأثير التربوي للأسرة على أبنائها بسبب التباعد المكاني وظروف عمل الأم وطموحاتها المهنية، ومن ثم من المتوقع أن تضطلع مؤسسات الحضانة ورياض الأطفال بدور أكبر في النمو التربوي للأطفال. مما يؤكد على أهمية زيادة أعداد وكفاية مؤسسات إعداد معلمي ومدربي رياض الأطفال.

● هناك مطالب جديدة تؤكد على الأقليات وحقوقهم، والمعوقين وكبار السن، وتساؤلات حول المشكلات البيئية، والاعتماد المتبادل لتحمل المسؤولية، وسوف يكون المعلمون غير قادرين على التركيز فقط على العلوم والمعرف التي يرسونها، وكذلك على المجتمعات التي يعيشون فيها.

● زيادة وقت الفراغ بسبب الميكنة، وزيادة متوسطات الأعمار والتقاعد المبكر وقصر فترات العمل، ومن هنا نشأ الحاجة لدى الناس - لتعلم كيفية شغل وقت الفراغ بطريقة مثمرة وتربيتهم على أعمال أخرى، ومن ثم تنشأ الحاجة إلى إعداد المعلمين والمربين للقيام بمثل هذه المهام.

● زيادة الإدارة التكنولوجية " وهي فئة من الإجراءات، والطرائق التقنية، والمداخل ؛ لتنظيم - على المستوى القومي لقوة زمنية طويلة - الأيدي العاملة والعقول اللازمة لإنجاز المهام الرئيسية ".

وهذا معناه وقوع الناس في العديد من التعقيدات الإدلية، وزلزلة العديد من القيم لديهم، و سوف تنشأ لديهم الحاجة إلى مهارات جديدة واتجاهات وأساليب الفهم والوعي.

● ومن المحتمل أن نمر بمرحلة أعظم من " الهندسة الاجتماعية " وتعني التطبيق المنظم للعلوم الاجتماعية لتنظيم وضبط وتوجيه دافعية الناس ومؤسستهم " وقد يدعم هذا الاتجاه التطور في أجيال الكمبيوتر.

وسوف يلقي هذا التطوير بالعديد من التساؤلات التي في جوهرها أخلاقية، فما هي الأسس التي نقرر عليها ما يُضبط؟ ومن الذي يَضبط وتحت أي ظروف؟ إن مثل هذا النوع من التطورات من المحتمل أن تؤدي إلى زيادة المفاسد وتدمير رادة الأخلاق، وكما كانت التربية في مقدمة وسائل التأثير والضبط الاجتماعي، فإن هذه القضية الأخلاقية والصعبة سوف تواجه المعلمين وأساليب إعدادهم في المستقبل.

## خامساً : نظم إعداد المعلم :

أدى الطلب المتزايد على مهنة التعليم، والحاجة إلى المعلمين، والتطورات التكنولوجية لتمهين التعليم إلى ظهور أكثر من نظام لإعداد المعلمين، حيث يتخذ هذا الإعداد نمطين رئيسيين هما التتابعي والتكاملي ونشير إليهما على النحو التالي:

### أ- النظام التتابعي :

وهو النظام الذي يتخذ فيه إعداد المعلم مرحلتين أساسيتين : مرحلة الليسانس أو البكالوريوس في إحدى الكليات أو المعاهد العليا - غير التربوية حيث يدرس فيها الطالب العلوم التمهينية، ثم مرحلة أخرى داخل كلية التربية يدرس فيها الطالب العلوم التربوية. وقد تتخذ هذه المرحلة الأخيرة شكلاً مكثفاً حيث يدرس الطالب جميع العلوم التربوية النظرية والتطبيقية في سنة واحدة وتحت شروط أن يكون الطالب متوقفاً للدراسة (الدبلومة التربوية). وقد تتخذ من ناحية أخرى شكلاً غير مكثف حيث توزع الدراسة للعلوم التربوية في عامين دراسيين، ولا يشترط في هذا المجال أن يكون الطالب متوقفاً للدراسة وإنما يمكن له أن يدرس أثناء عمله بالتعليم.

### ومن مميزات النظام التتابعي في إعداد المعلم ما يلي :

- ١- يساعد هذا النظام المعلم على التعمق في تخصصه قبل الالتحاق بكلية التربية.
- ٢- يساعد الدولة على سد العجز في التخصصات المختلفة وخاصة في المدرس الفنية، حيث يساعد على إعداد خريجي كليات الهندسة والآداب والتجارة والزراعة وغيرهم مما تعجز كليات التربية عن إعدادهم في إطار النظام التكاملي بسبب نقص المولد المالي أو الكوادر والاختصاصات التعليمية.
- ٣- يقدم هذا النظام نوعاً من التدريب التعويضي للعاملين بمهنة التعليم ممن تخرجوا في كليات أخرى غير التربية.
- ٤- يتيح هذا النظام مجالاً لخريجي الكليات الأخرى لتعديل مسيرتهم والاستفادة بخواتم تخصصهم في مجال الدراسات والبحوث التربوية.
- ٥- يتيح هذا النظام للطالب الوصول إلى مستوى مرغوب فيه من تخصصه الجامعي أولاً، ثم دراسة العلوم التربوية والنفسية وحدها في فترة أخرى، مما يؤدي إلى اختفاء المصاعب السلبيه نحوها، بعكس ما يحدث في ظل النظام التكاملي، حيث يكون هناك شعور بأنها أقل أهمية أو في المرتبة الثانوية بالنسبة للتخصص.

## أما عيوب النظام التتابعي فتتمثل فيما يلي :

- يلجأ إليه في كثير من الأحيان من لا مهنة له، أي أنه يكون بديلاً ثانياً بمعنى أن مهنة التعليم تكون مجرد رغبة بديلة عندما يعجز سوق العمل عن استيعاب بعض التخصصات. ومن ثم فإن الكثير من طلاب هذا النظام قد يغيروا مسلوهم إذا حدث رواج في مهنتهم الأصلية.
- الاقتصار على هذا النظام وحده قد يحرم التعليم من استيفاء حاجته من بعض التخصصات التي يجد خريجوها سوقاً رائجة للعمل، ويجعل مهنة التعليم في مهبط الريح لقانون العرض والطلب للمهن الأخرى. فلا تستقبل إلا ما تلفظه المهن الأخرى.
- طول المدة الزمنية التي يستغرقها طلاب النظام التتابعي في الدراسة إذا ما قورنت بالمدة التي يستغرقها النظام التكاملي ( ٤ سنوات). ومن ثم فهي تحتاج لمزيد من الجهد والتكاليف بالنسبة للطلاب.
- يبتعد الطالب في ظل النظام التتابعي عن مجال تخصصه إلى حد كبير ولمدة تتراوح بين سنة وسنتين، مما يعني انخفاض فرص تحقيق التكامل بين المعرفة التخصصية والمعرفة المهنية أو التطبيق المباشر لكل ما يتعلمه من معرفة تخصصية حديثة.
- لم يتهياً طلاب هذا النظام بنفسه وللمدة كافية للعمل بمهنة التعليم، بعكس النظام التكاملي الذي هيئ فيه الطالب من اليوم الأول للالتحاق فيه، كما يتم تعزيز استعداداته النفسي خلال أربع سنوات دراسية.
- ولكن كل هذه العيوب لا تقلل من قيمة هذا النظام في ظل حاجة العديد من العاملين بمهنة التعليم إلى التأهيل التربوي والرغبة في مواصلة الدراسات العليا التربوية، وفي ضوء ما سبق من مزايا للنظام.

## ب- النظام التكاملي :

- وهو النظام الذي تتكامل فيه دراسة المقررات التخصصية مع الإعداد المهني على مدى السنوات الدراسية في مرحلة جامعية واحدة تستغرق أربعة سنوات على الأقل، وفي كلية واحدة هي كلية التربية.
- والنظرة التكاملية في إعداد المعلم إحدى مطالب التربية العصرية التي ترفض أن يُعد المعلم تخصصياً فقط كما ذهب التقليديون، أو أن يُعد مهنياً وتربوياً فقط كما ذهب بعض التقدميين.
- وجدير بالذكر " فإن النظرة التكاملية في التربية العصرية بجانب أنها ترفض التكامل بين المواد التخصصية والمواد التربوية. فإنها ترفض من باب أولى التكامل الداخلي بين فروع التخصص والتكامل الداخلي بين فروع التربية وتخصصاتها.



وتختلف المعاهد والكليات التربوية محليا وعالميا - بالنسبة لتوزيع المواد التربوية على السنوات الدراسية المختلفة، فبينما تركز بعض الكليات - أو المعاهد - الدراسة التخصصية في السنتين الأولى والثانية، يركز برنامج التربية المهنية في السنتين الأخريتين من برنامج يستمر لمدة أربع سنوات. ويوجد اتجاه حالي لتوزيع التعليم المهني لمعلم المستقبل على برنامج الكلية حتى يهيئ فورا أكثر لوظائف المقررات المهنية بالمقررات التخصصية أو الربط بين الخوات النظرية والتطبيقات والتدريب الميدانية.

ونحن نجد صدى لهذا الاتجاه في بعض كليات التربية المصوية، حيث يقوم الطلاب بدراسته المدخل للعلوم التربوية والنفسية (مبادئ التربية وعلم النفس) في السنة الأولى، ثم يدرس مبادئ التدريس وعلم نفس النمو في السنة الثانية ثم تكشف باقي المناهج التربوية في السنتين الأخريتين.

كما يدرس طلاب التعليم الأساسي بعض المواضيع مثل فلسفة التعليم الابتدائي وتاريخه في السنة الأولى، كما يدرس طلاب بعض كليات التربية النوعية المقررات التربوية بالسنة الأولى مثل المدخل التربوي (المدخل إلى التربية وعلم النفس)، كما يدرسون بالسنة الثانية تاريخ التربية كمدخل من المقررات التربوية والنفسية، هذا بالإضافة إلى التكامل مع العلوم التخصصية.

#### ومن مزايا النظام التكاملي في إعداد المعلم ما يلي :

- ١- توافر الاستعداد النفسي والتكيف لدى معلم المستقبل منذ السنة الأولى لالتحاقه بالكلية، مع توافر مدى أطول قبل الخدمة وأثناءها لتدعيم هذا الاستعداد وتغذيته.
- ٢- توافر التأمين والموازنة بين الإعداد التربوي المهني، والإعداد التخصصي الأكاديمي. ومن ثم تحقيق المزيد من فرص التكامل للمعرفة وشموليتها وهي من أهم الاتجاهات التربوية المعاصرة.
- ٣- يسمح هذا النظام بالقبول - في فروع التخصصات المختلفة - للأعداد التي تفي بحاجة المدارس دون التعرض لمنافسة خرسية من المهن الأخرى التي تجتذب الخريجين إليها.
- ٤- يسمح هذا النظام باتساع دائرة الاختصاص ليشمل مادتين أو أكثر (كالعلماء والاجتماع، أو الجغرافيا والتاريخ... الخ) بحيث إذا عين الخريج في إحدى المدارس الصغيرة وجد من العمل ما يكتمل به نصابه.

- ٦- يضغط هذا النظام وقت الإعداد للمعلم في أقصر فترة ممكنة بما يجعله أكثر قدرة على توفير الجهد والتكاليف، كما يجعله أكثر قدرة على الوفاء بالمتطلبات المجتمعية من المعلمين في التخصصات المختلفة وبالأعداد المناسبة.

**أما أهم عيوب النظام التكاملي فتتمثل فيما يلي :**

١- قد يتأثر مستوى الإعداد الأكاديمي أو التخصصي بما قد يجعل خريج النظام التكاملي في مستوى أقل من قرينه بالكليات التخصصية.

٢- قد يتسرب إلى طلاب النظام التكاملي شعور بأهمية أو أولوية المقررات التخصصية عن المقررات التربوية أو المهنية. مما قد يُكون م شاعر سلبية تجاه الأخوة وتجاه المهنة. وقد تنعكس هذه الم شاعر السلبية في رغبة البعض في إكمال الدراسة التخصصية في الكليات الجامعية المناظرة - والتفكير في عدم العمل بمهنة التعليم ومن ثم ضياع بعض الوقت والأموال، وعدم الإخلاص للمهنة، والشعور بالإحباط نحو مملساتها وتنظيماتها.

وفي ظل الطرح ال سابق لكلا النظامين من حيث الزايا والعيوب، فإن هناك حاجة لوجود كليهما تحقيقا للامتيازات التي تتوافر فيهما، ومن ناحية أخرى فإن ثمة حاجة للتغلب على عيوبها في سياق وامج الإعداد وأساليبها المختلفة.

**سادساً : جوانب إعداد المعلم :**

لقد أصبح من قبيل الم سلمات أن المعلم ليس مجرد متخصص في فرع معين من المعرفة، كما أنه ليس مجرد ناقل للمعرفة، بل هو مرب لطلابه بكل ما تحمله هذه الكلمة من المعاني وكل ما تتطلبه من أنوار ووظائف للمعلم، ومن ثم لم يعد مقولا أن يكفي بالإعداد التخصصي وحده أن يكون هناك تنمية للثقافة العامة والثقافة المهنية اللتان بونهما تقل الكفاية المهنية للمعلم، وتقل احتمالات أن يكون رائدا اجتماعيا وموجها ومرشدا لطلابه.

" وبالرغم من وجود تنوع في الطبيعة الخاصة لوامج إعداد المعلم اليوم إلا أنه توجد بعض الحقائق الخاصة أو الملامح المشتركة لمعظم وامج إعداد المعلم ".

**ويمكن تحديد أهم الملامح المشتركة لوامج إعداد المعلم في ثلاثة جوانب رئيسية :**

**أ- الجانب التخصصي :**

إن المعلم م صدر رئيسي للمعرفة المتخصصة لتلاميذه، وحتى في ظل الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تجعل من المعلم موجها ومرشدا إلى سبل المعرفة - لا ناقلا للمعرفة - فإنها تؤكد أهمية الدور المعرفي للمعلم وأهميته كمراجع لتصحيح المفاهيم وشوحها لتلاميذه. وما لم يكن هذا المصدر مقنعا إلى حد كبير بالنسبة لهم فإنهم وهم المستفيدون الرئيسيون لعلمه - سوف لا تجذبهم طريقته ولا علمه...

ومن هنا فإن الكم المعرفي والكيف التخصصي للمعلم يعتبر أمراً في غاية الأهمية. وهو في حاجة ماسة إلى الكم المعرفي والكيف التخصصي لكي يشبع قيم طلابه إلى المعرفة.

على المعلم أن يكون ملماً ومتركاً لتدريس صه وم ستوعباً لأكبر قدر من المعرفة أولاً ساليب الحصول عليها، وعليه ألا يكون مستهيناً بالمنافسة التي تبديها الأجهزة الأخرى خولج حدود المدرسة، لأنه قد أصبح من السهل أن ينكشف قصوره أمام تلاميذه ومن ثم ضياع مبررات احترامه وتقديره من التلميذ أو ولي الأمر.

والتلميذ بصفة خاصة لا يقبل خطأ معلمه، لأن التلميذ لديه قناعة عظيمة بأن معلمه يعرف كل شيء لا سيما في تخصصه، ومن ثم فإن الحالة العقلية التي يرسمها لمعلمه من السهل أن تتحطم عند أول خطأ منه.

وكما أوضحنا مسبقاً، في سياق الحديث عن تحديات الإعداد للمعلم فإن التطوير العلمي والتقني يحتم ضرورة الإعداد العلمي التخصصي للمعلم لا لمواجهة هذا الفيض الهائل من المعرفة والتقنيات الحديثة فحسب ولكن للاستفادة من إمكانياتها وقيادة التغير وتوجيهه لمصلحته هو نفسه ولمصلحة تلاميذه ولمصلحة مجتمعه. كما يحتم هذا التطور المعرفي والتقني أولاً وقبل كل شيء إعداد المعلم كباحث عن سبل المعرفة ومتمتع بمهارات البحث العلمي، والتي يستطيع فيما بعد أن يرب عليها أبناءه من التلاميذ. ولكن كيف يكون هذا الإعداد التخصصي؟ وهل هناك فروق بين معلمي المراحل المختلفة في هذا الإعداد التخصصي؟

نستطيع أن نقول - بشيء من اليقين أن دقة التخصص وعمقه يزيد كلما ارتقى مستوى المرحلة التي يُعد لها المعلم، حيث نجد أن معلمي رياض الأطفال يعدون لتدريس مجالات أو سع من التخصص ولكنهم أكثر ضحالة بالمقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، وهذه الفئة الأخيرة تتسع مجالات التخصص ويقل العمق فيها بالنسبة للمراحل الأعلى.

ومع أن اتجاهات الماسي كانت تشير إلى إعداد معلم المرحلة الابتدائية لتدريس جميع أنواع المواد الدراسية، فإن ثمة اتجاهات أخرى يتمسك بأن يكون المعلم مُعد في كليات التربية بما فيها النوعية وشعب التعليم الأساسية لإعداد معلمين متخصصين في مجالات معينة كالتربية الموسيقية والفنية والرياضية ورياض الأطفال، "وحتى مع وجود مساعدة من هؤلاء المتخصصين فإن المعلم بالتعليم الابتدائي - وكذا معلم رياض الأطفال مسئول عن تدريس الفواء والمواد الاجتماعية والعلوم والرياضيات وكل أدب اللغات الأخرى".

أما معلمو الثانوي فهم مؤهلون ومعدون لتدريس مادة ومسؤولون عن تزويد طلابهم بمخزون كبير من المعلومات في هذه المادة ولهذا فإنهم يتحملون كما أكبر من العمل المتقدم في مجال مادة أو مادتين عن معلمي التعليم الابتدائي.

وتختلف محتويات الإعداد التخصصي من حيث كميتها ونوعيتها باختلاف نظم إعداد المعلم بين النمط التكاملي والنمط المتتابعي، وكذا باختلاف التخصصات المختلفة، ونظرة سوية على الخطط الواسية للأقسام المختلفة نستطيع أن نلمح هذا الاختلاف العظيم الذي لا مجال لحصوه هنا.

#### ب- الجانب الثقافي :

يشير الجانب الثقافي إلى تلك المجالات الواسعة من المعرفة خرج التخصص، وذلك في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والطبيعية. وقد صمم هذا الجانب لمساعدة معلم المستقبل لكي يصبح مواطنا صالحا وأكثر قوة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع، وأكثر مسؤولية وعناية بتوجيه الأفراد إلى تلبية هذه الاحتياجات المجتمعية.

ولهذا الجانب من إعداد المعلم أهميته لأن " بعض الطلاب الذين يتخذ صون في فرع من فروع العلم يميلون إلى إهمال الناحية الثقافية العامة لهم. وعادة يجمع التربويون على أن يكون للمدرس خلفية متكاملة بالإضافة إلى متطلبات مهنة التدريس"، وكما سبق الإشارة فإن المعلم يمثل بالذات سببا للطلاب نوعا من المثالية الثقافية والقيادة الاجتماعية، والتي لا تتحقق بدون الإعداد الثقافي للمعلم وسعة الاطلاع في المجالات المختلفة بالإضافة إلى تخصصه.

ومن ناحية أخرى فإن التربية عملية اجتماعية وهي جزء لا يتجزأ من ثقافة أي مجتمع، بل إن العمليات المختلفة التي تمكن الثقافة من الاستمرار والتطور إنما هي عمليات تربوية. ومن هنا تبدو أهمية وعي المعلم بثقافة مجتمعه إذ أن هذا الوعي يمكنه من فهم عملية التربية وبنية التعليم، فالتربية ليست قائمة بذاتها بل هي في جوهرها عملية ثقافية تشق مادتها وتتسج أهدافها من واقع المجتمع وثقافته.

والمعلم - بصفة خاصة - يقف في طليعة الأجهزة التربوية التي تحرك الركون الثقافي. وتعمل على تجديده وإثراءه شاعل التنوير والتقدم له، ومحاربة التخلف وعلاج المشكلات الاجتماعية في عالمنا المعاصر التي في جوهرها مشكلات ثقافية؛ وبناء عليه لابد أن يكون المعلم مُعدا إعدادا ثقافيا يجعله على دراية بالوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه التلميذ، ويؤثر على تفكيره وسلوكياته واتجاهاته ويجعله مكرما لمعنى القيم الثقافية المتضمنة بالمناهج، ويكون قادرا على اختيار وتنمية الرموز الثقافية الملائمة لتلاميذه.

ولابد من إعداد المعلم لكي يكون قادراً على فهم معنى وآثار التصنيع والهجرة الداخلية والخارجية والتخطيط الاقتصادي والسياسة الداخلية والخارجية، والتخلف والتفوق الثقافي ونمو الاتجاه العلمي في حل المشاكل، والعلاقة الارتباطية بين المدرسة والمجتمع وغيرها من المجالات.

وتشكل الأنشطة الثقافية - داخل معاهد وكليات إعداد المعلمين - مصوراً مهماً وأساسياً لتنمية ثقافة المعلم، وتتضمن هذه الأنشطة ما يقوم به الطلاب من رحلات وزيارات للمتاحف والمعرض، وكذلك تتضمن المشاركة في الحفلات والمهرجانات، ومن خلال مكتبة الكلية التي توفّر بالمراجع والمجلات والصحف. كما يمكن أن يتشكل الجانب الثقافي لإعداد المعلم من المحاضرات التي يقدمها الأساتذة، وبخاصة في مجموعة المواد التربوية كالأصول الاجتماعية للتربية والتربية ومفاهيم المجتمع. والمدخل التربوي وتعليم الكبار وخدمة البيئة ومواد الثقافة العامة.

### ج- الجانب المهني :

يقصد بالجانب المهني من إعداد المعلم تزويد المعلم بكل ما يفيد في تحديد أهدافه ووضوح معاييرها، واختيار أنسب الوسائل التعليمية وطرائق التدريس للمناهج والمواقف التعليمية. وغيرها مما يُعينه على التعامل مع الفروق الفردية وتقدير احتياجات التلاميذ وتقييم عمليات التعلم، وكذا بكل ما يفيد في رعاية أخلاقيات المهنة وآدابها وصيانتها من الأدعية، والارتقاء بالمكانة المهنية لمجوع المعلمين. ومقتضى كل ما سبق أن تتضمن برامج إعداد المعلم، دراسات وبرامج متنوعة من فلسفة التربية وتاريخ التعليم ومهنة التعليم وأنوار المعلم فيها، والمناهج التعليمية وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم، وعلم النفس العام والنمائي والتربوي والقياس النفسي والتقييم، وغيرها من المناهج والمقررات التربوية والنفسية التي تدخل في إطار التربية المهنية.

وحيث أن لكل مهنة خصوصيتها من الفنيات والإجراءات التي يصر أصحابها على أن تركز لها نسبة عالية من برامج الإعداد المهني، فإن مهنة التعليم لما لها من خصوصية - تتطلب إعداد المعلمين وتسلحهم بما يرتبط بمهنتهم من فنيات وممارسات وبكل ما يراعى اتساق هذه الممارسات وينظم عملها من فلسفات ونظريات واتجاهات عالمية وبكل ما يساعد على إدراكها وتمويلها مما يدخل في مجال الإدارة التربوية والتخطيط، وما يساعد على تقييم نتائجها وأنظمتها مما يدخل في إطار الدراسات النفسية والإحصائية وغيرها.

وبكلمات أخرى فإن المعلم في حاجة إلى الإعداد المهني في المجالات التالية :

١ - الإعداد في المجال الفلسفي والأيدولوجي من التربية :

**والمقصود منه :** مساعدة المعلم على إرواك أهداف مهنته ومرحلته الواسية والصفية، وكذا إرواك الأهداف الإجرائية من المواقف التعليمية المختلفة، ومساعدة المعلم على أن يكون لديه القدرة على تقييم المواقف المختلفة، واتخاذ موقف فكري واختيارات لممارسات معينة دون غيرها.

وبما أن من مهام المدرس تنمية وتقوية القيم المرغوب فيها في المجتمع، فيجب على المعلم أن يكون لديه الفهم الواضح والوظيفي لتلك القيم ". ومن المعروف أن عمليات التقييم والاختيار إنما تبنى على فلسفة معينة، ومن أهم ما يساعد عليها، دراسة الطالب المعلم لفلسفة التربية والتعليم، هذا بالإضافة إلى ما تساعد عليه في مجالات فهم النظام التعليمي، وتحليله، وفهم الفلسفة الخاصة بالمعلم وغيرهما من الوظائف.

وراسة معلم المستقبل لمناهج تربوية – في مجالات كفلسفة التربية والتربية المقارنة وتاريخ التعليم – تساعد على إرواك مجالات التلاقي والتعرض بين قيمه وقيم المهنة التي يفوي العمل في خدمتها، كما تساعد على إيجاد إجابات للعديد من الأسئلة التي ترتبط بمستقبله المهني مثل :

- ما القيم التي اعتز بها في الحياة ؟
- لماذا اخترت تلك القيم ؟
- هل تلك القيم مرغوب فيها ؟
- هل تتسم تلك القيم بالاتساق الداخلي أي أنها ليست متعارضة ؟
- ما الأهداف التي أسعى لتحقيقها في المستقبل ؟
- هل يمكن تحقيق تلك الأهداف باختياري لمهنة التدريس ؟

وغیرها من الأسئلة التي تتصل بالمهنة عامة أو بالعمل مع التلميذ بصفة خاصة.

على أنه يجب أن يتضح لطلابنا أن الإعداد الفلسفي للمعلم ليس معناه أن يدرس مقولات فلسفية تقليدية أو مجرد السود لبعض أسماء الفلاسفة والمذاهب الفلسفية، ولكن المقصود هو تنظيم المعرفة الفلسفية حول محاور تتصل بواقع المجتمع العربي ومشكلاته، وجوانب القوة والضعف فيه. بل وتنظيم المعرفة الفلسفية حول محاور تتصل بالخصائص التربوية ومشكلات التعليم. ويتصل بهذا الجانب تدريب المعلم على ممارسة النقد الموضوعي للمناهج والأوضاع التعليمية واحتياجات المتعلم وتقويم تقدمه في عمليات التعليم، وكذا تدريبه على اقتراح الحلول والتخطيط للعمليات التدريبية والمواقف التعليمية.

## ٢ - الإعداد في المجال النفسي :

ويقتضي صد به تزويد المعلم بالمعرف النفسية اللازمة لضمان كفاية العملية التربوية، بما في ذلك المعارف المرتبطة بمراحل النمو النفسي للتعلم وخصائصه واحتياجاته، والقدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات والفروق الفردية، والتعليم ونظرياته، وقضاياها وتقويمه، وعمليات الإرشاد والتوجيه والممارسات النفسية، وغيرها من المعارف النفسية المرتبطة بكل من المعلم والمتعلم وعمليات التعلم والتعليم والموقف التعليمي، والبيئة المناسبة للتعلم الجيد.

ولقد أفرزت البحوث والنظريات النفسية العديد من المعارف والنظريات التي لا بد وأن يكون المعلم على وعي بها وعلى فهم بكيفية الاستفادة منها، بما ينعكس سبب طبيعة النمو النفسي للتلميذ والفروق الفردية بينه وبين غيره، وتوفير المناخ الملائم للنمو التربوي المنشود.

ومما قد يدخل في مجال الإعداد النفسي سي بعض المقررات مثل : علم النفس النمائي، والصحة النفسية والإرشاد والتوجيه والقياس والتقويم، وسيكولوجية التعليم والقدرات وغيرها.

## ٣ - الإعداد في مجال الإدارة التربوية :

الإعداد في هذا المجال يعني تدريب المعلم وتنمية وعيه في المجالات الوعية التالية :

- فهم طبيعة العمل الذي يقوم بإدارته وقيادته.
- القدرة على التخطيط والمتابعة وحل المسائل وشكلت واقتراح البدائل وكذلك القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الملائم.
- القدرة على العمل في جماعة وكذلك توزيع الاختصاصات والمسؤوليات.
- القدرة على الالتزامات بمتطلبات الإدارة والقيادة التربوية.

وتوافر هذه الصفات في المعلم تجعله مؤهلاً لأداء أدواره الإدارية والقيادية داخل الفصل وخارجه، إذ أن أنوار المعلم لا تقتصر على عمليات التدريس في الأنشطة الصفية ولكنها تمتد وتتسع لمجالات العمل الإداري في قيادة الأنشطة الاجتماعية والطلابية، وإدارة المدرسة، بل والمشاركة في مجالات العمل الجماعي والأنشطة الثقافية.

ومن المقررات التربوية التي تفيده في هذا المجال : مهنة التعليم وأنوار المعلم فيها والإدارة التعليمية والمدرسية، وغيرها.

#### ٤ - الإعداد في مجال اجتماعيات التربية :

ويقصد به تزويد المعلم المستقبلي بالمعرف الأساسية والمفاهيم في مجال العلاقة بين التربية والمجتمع، والتغير الاجتماعي والتربية، والوسائط التربوية ومجالاتها وأثرها على الكفاية التعليمية والتحصيـل الدراسي، وتأثيرها بالثقافة الاجتماعية.

ولكل ما سبق أهمية في مجال إعداد المعلم، حيث أن دور المعلم ليس قاصوا على تدريس مادته العلمية في هذا الفصل ولكن له دور مهم - سواء وعى به أو لم يع - في التطبيع الاجتماعي للتلاميذ، ودور مهم في الإرشاد والتوجيه وتشكيل شخصيات التلاميذ. وهذه العملية إنما تتم أثناء التفاعل المتبادل بين المعلم وتلاميذه في المواقف المختلفة للتدريس والذ شاط، ومما يفيد في الإعداد لهذا المجال ما يتم رواسته في إطار الأصول الاجتماعية للتربية والإرشاد والتوجيه وعلم النفس الاجتماعي.. وغيرها.

#### ٥ - الإعداد في مجال المناهج والمهارات الأدائية :

ويقصد بالمنهج في مفهومه الحديث " مجموعة الخوات التربوية التي تهيئها المدرسة للتلاميذ داخلها أو خارجها بقصد مساعدتهم على النمو الشامل، أي النمو في جميع الجوانب (العقلية - الثقافية - الدينية - الاجتماعية والنفسية) نوا يؤدي إلى تعديل سلوكهم ويعمل على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

والمنهج بهذا المعنى لا يقتصر على المفهوم التقليدي في شكل مقررات دراسية بين ضفتي كتاب معين، حيث يتضمن المفهوم الحديث للمنهج كل الخوات التربوية التي يجتزمها التلميذ في إطار التنظيمات المدرسية سواء داخل أو خارج المدرسة (كالفصول والورش) أو خارج أو أثناء الرحلات والزيارات الميدانية.

ويقتضي إعداد المعلم في مجال المناهج تعريفه بأسس ومصادر وبناء المناهج وتنفيذها وتقييمها وغيرها من العمليات التي ترتبط بمقرر المناهج.

ويقصد بالمهارات الأدائية كل ما يرتبط بنوعية وطبيعة الأداءات المطلوب من المعلم إتقانها في فترة إعدادها كي يقوم بمهام وظيفته على الوجه الأكمل، ويتضمن هذا البعد المهارات اللازمة قبل وأثناء وبعد الانتهاء من عملية التدريس وهي :

● **مهارات التخطيط :** وتشمل صياغة الأهداف وإعداد الدروس وتنظيمها.



● **مهارات التنفيذ** : وتشمل استخدام طرق وأساليب في التدريس ووسائل تعليمية متنوعة : كالتواصل مع المتعلمين، وتنظيم الوقت والمكان، والمواد اللازمة للتدريس، وتكييف التدريس للإمكانيات المتاحة، وتوفير بيئة صالحة للتعليم والتعلم، وإدارة التفاعلات داخل الفصل وخلجه.

● **مهارات التقويم** : وتشمل تصميم وإعداد أدوات التقويم المختلفة وجمع البيانات عن المتعلمين، وتقييم شخيصي فوري صور والقوة في العملية التعليمية، والإفادة من عمليات التقييم شخيصي في توجيه المتعلمين.

ويتحقق الإعداد للمعلم المستقبلي في هذا المجال من خلال توافر ستة لطائف التدريس، ومن خلال التدريب الميداني والمواقف الواقعية بالمدارس، والزيارات الميدانية لها والمشاركة في عمليات التدريس بالتفريق والتدريس المصغر وغيرها. وتنظيم الامتحانات والإشراف عليها، كما يتحقق الإعداد في هذا المجال من خلال المشاركة والتدريس في معامل وورش الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وغيرها. وبعد ما استعرضناه من جوانب إعداد المعلم، فلا بد أن نتحقق مجموعة من المعايير في إعداد المعلم ويتمثل أهمها فيما يلي :

● أن يكون الإعداد جامعياً لكل المعلمين، بما يجعله على مستوى مصاف المهن المحترمة في المجتمع.

● أن يكون إعداداً شاملاً لإنماء القدرات العقلية والصفات الشخصية الإيجابية.

● أن تتناول جوانب الإعداد توافراً لسيكولوجية كل من المعلم والمتعلم واحتياجاتهما، دون إهمال لأحدهما.

● أن يكون الإعداد متكاملًا يتضمن النواحي الأكاديمية والثقافية والمهنية (بما فيها الجوانب الفنية والاجتماعية، والإدراكية، والنفسية والأدائية).

● أن يكون إعداداً متنوعاً في مجالاته وقطاعاته، بما يقابل مبادئ التخصص في الدور المهني للمدرس بما جانب مبادئ التخصص في المادة الدراسية والموحدة التعليمية، فلا كل مرحلة تعليمية طابع بارز يؤمها دور مهني بارز : ففي مرحلة ما قبل المدرسية لن تكون المعلمة إلا مربية. وفي التعليم الابتدائي يصبح المعلم المطبوع الاجتماعي والملاحظ السيكولوجي والملقن لأصول ومبادئ الثقافة العامة. وفي مرحلة التعليم الثانوي يبرز دور المعلم المثقف والموجه المهني. وفي مرحلة التعليم الجامعي، يبرز دور الأكاديمي والباحث المحرج، والمترجم المتخصص.

- يجب ألا يهمل الإعداد تزويد معلم المستقبل بكل ما هو جديد في نظريات التعليم والتعلم وبناء المناهج وأساليب تدريسيها وتقييمها، وكذا في مجال اجتماعيات التربية والنمو النفسي والصحة النفسية والإدارة التعليمية والمدرسية، وتكنولوجيا التعليم. بالإضافة إلى كل ما هو جديد في المجال التخصصي.
- يجب أن يتم الإعداد في الجوانب المختلفة وفقاً لترتيب وتوحد منطقي أو سيكولوجي، بما يتنا سب مع تنظيم العلوم التي يتعلمها ونمو الطالب / المعلم في السنوات المختلفة للإعداد.

### سابعاً: بعض الإتجاهات المعاصرة فى إعداد المعلم:

المعوفة هي المحك لصلاحية المعلم للتريس، وبالتالي يصبح الهدف الرئيس الكفاءة اللازمة لممارسة مهنة التعليم، ولعله من المفيد النظر والرواسة للتجرب والخوات الناجحة لنول العالم المتقدمة والنامية الساعية للتقدم والتحديث حتى يتسنى للقائمين على أمر إعداد المعلمين إجراء التعديلات والتحسينات المناسبة والملائمة على وامج الإعداد الحالية حتى قواكب الأوضاع الإقليمية والعالمية. وصولاً لتلك الغاية، أو على الأقل لكي نبدأ عملاً جاداً في هذا الصدد، لابد أولاً من النظر والاستواض لأهم الإتجاهات المعاصرة والحديثة في مجال إعداد المعلمين بصفه عامة.

#### - ويمكن تعريف الإتجاهات المعاصرة كالتالى:

تعرف بأنها: نظم وبرامج وأساليب إعداد المعلم الحديثة والبلرزة في مختلف دول العالم المعاصر، وتستخدمها تلك الدول في إعداد المعلم مهنيّاً، ويمكن الاستفاة منها في تطوير نظم وبرامج وأساليب إعداد المعلم بالجامعات المصوية.

ويمكن إيجاز تلك الإتجاهات والرؤى العالمية المعاصرة في إعداد المعلمين في الآتي :

#### الاتجاه الأول : الاتجاه التقليدي :

يتلخص اهتمامه بالجانب المعرفي من جوانب إعداد المعلم باعتبار أن المعوفة هي المحك لصلاحية المعلم للتريس، وبالتالي يصبح الهدف الرئيس هو تزويد الطالب / المعلم بكم من المعارف يكفل له نقله إلى تلاميذه. و مثل هذا النوع من التفكير لا زال يلقي قولاً في بعض المجتمعات، حيث يعتبر الجانب المعرفي بمثابة الفيصل في مدى صلاحية المعلم للتصدي لمهامه، وعليه فإن الإعداد وفقاً لهذه النظرة لا يتضمن بالضرورة شيء كبير عن الجانب المهني أو الاجتماعي أو الثقافي العام.

#### الاتجاه الثانى: اتجاه يركز على المتعلم:

وينطلق هذا الاتجاه من فكرة أن المتعلم هو محور العملية التعليمية وغايتها، ويهدف إلى تزويد المتعلم بالمهارات التى تمكنه من إشباع حاجاته الانفعالية والجسمية والاجتماعية والعقلية. ويحوي البرنامج

على العلوم التربوية والسلوكية على المستويين النظري والتطبيقي هذا الاتجاه بطبيعته يهمل النمو الذاتي للمعلم كشخص، وبالتالي يتعامل معه كوسيلة وليس غاية.

### الاتجاه الثالث : اتجاه يتركز حول المعلم :

يركز هذا الاتجاه على المعلم ونمط شخصيته، وظهر كرد فعل للاتجاه الذي يركز على المتعلم. إلى أن وامج إعداد المعلمين يتعين عليها أن تعنى بشخصيات الطلاب المعلمين أكثر مما تعني بكفاءتهم، أي تعني بإنتاج أشخاص مبدعين قادرين على التحول والتغير لمواجهة المتطلبات والفرص التي تهيئها أعمالهم اليومية.

### الاتجاه الرابع : اتجاه يركز على الدور الاجتماعي للمعلم :

ويري أنصار هذا الاتجاه أن يعد المعلم في الجوانب التي تمكنه من الاضطلاع والقيام بدوره الاجتماعي كاملاً ومساهمته الفعالة في تحسين أوضاع المجتمع

### (٣) الاتجاه الخامس : إعداد المعلم القائم على الجمع بين الفروع المعرفية.

ظهر هذا الاتجاه وأصبح أكثر قوة لمحاولة للتغلب على الصعوبات التي خلقتها الحاجة إلى التخصص، لأن الكليات والحقول المتخصصة بدأت تنفصل عن بعضها وتميل إلى التخصص الدقيق في التعليم الثانوي، فكانت هذه الحركة التي تدمج التخصص الضروري في نظره محيطة شاملة كمحاولة للتغلب على الصعوبات التي خلقتها الحاجة إلى التخصص تبعاً لمجالات المعرفة وإعطاء المعلمين المعدين تريجياً في حقل رئيسي وفي حقل مساعد آخر. وبرز هذا الموقف في توصيات المنظمات العالمية التي تعنى بالتربية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ويوجع ظهور هذا الاتجاه لعوامل عديدة منها :

١. الرغبة في تجاوز التقسيمات المصطنعة للمعرفة.

٢. مساعدة الطلاب على تجنب التفكير المضطرب في المعرفة

٣. القيم والميول والاتجاهات التي تكفل للمعلم أن يكون عضواً فاعلاً ومقولاً في المجتمع، وأن يستمر في تنمية وتطوير شخصيته

### الاتجاه السادس : اتجاه يؤكد التكامل في وامج إعداد المعلم :

يركز هذا الاتجاه بشكل رئيس على فكرة أن متطلبات إعداد المعلم الأساسية تنحصر في العموم تحت ثلاثة أطر تشمل الإطار المعرفي الخاص بالتخصص، وإطار الاتصالات الخاص بالقوة على إيصال المعلومات وإدارة الصف، وإطار الثقافة العامة. بمعنى آخر يرى أنصار هذا الاتجاه أن وامج إعداد المعلمين يجب أن تشتمل بشكل متداخل ومندمج على الجوانب المتصلة بتنمية شخصية المعلم وترويده بالمعرفة العلمية

المتخصصة التي يحتاجها مع تملكه المهارات المهنية الأساسية التي تعينه على التدريس، إضافة إلى تمكينه من الإلمام بقضايا المجتمع الذي يعيش فيه ومشكلاته.

#### الاتجاه السابع : الاتجاه الوجداني :

يقف وراء هذا الاتجاه العديون من أنصار المذهب الفلسفي الوجداني -ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية - الذين ينظرون الى المعلم باعتباره فنيا (Technician) يجب أن يزود بثقافة عامة عريضة وتعميق في مجال تخصصي اكتسابه للمهارات التعليمية من خلال التلمذه والممارسة (Apprenticeship). ويهدف إعداد المعلم وفقاً لهذا الاتجاه الوجداني إلى :

١. إثراء الطالب / المعلم بثقافة عامة عريضة.

٢. إثراء الطالب / المعلم بدراسة متعمقة في مجال تخصصه.

٣. إكساب الطالب / المعلم المهارات التعليمية عن طريق الممارسة والتدريب الميداني أي التربية العملية.

#### الاتجاه الثامن : اتجاه و درنج Woodring في الولايات المتحدة الأمريكية:

ويتلخص هذا الاتجاه في أن وامج إعداد المعلمين ينبغي أن تتضمن أربعة أجزاء متداخلة هي : الثقافة العامة والمعرفة المتعمقة في المجال الذي سيقوم المعلم بتدريسه، ثم المعرفة المهنية، وأخيراً المهارات المهنية المتعلقة بإدارة الصف وعملية التعليم. وفي هذا الصدد، فإنه يقترح أن تكون الأولوية المطلقة والقدر الأكبر من العناية للثقافة العامة.

#### الاتجاه التاسع : إعداد المعلم على أساس الأداء والكفاية:

ويعد هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلمين، حيث ترتبط أهداف الواجه ومحتواها بالمهام المهنية بمجموعة المعلمين وبمتطلبات هذه المهام من كفايات وما يتصل بها من حاجات تدريبية، مما يجعل هذه الواجه تتميز عن غيرها بالور الفعال في الأنشطة والمرونة في التخطيط والتنفيذ حتى يتمكن كل متدرب أن يسير وفقاً لسرعته الذاتية.

تعتبر حركة إعداد المعلم القائمة على أساس الكفايات واحدة من أهم الاتجاهات التدريبية في

مجال إعداد المعلمين لارتباطها مع مفهوم التدريب الموجه نحو العمل. إن الفكرة الرئيسة لهذا الاتجاه

تتلخص في أن تحديد كفاية أداء المعلم وفق محكات ( criteria ) محددة هي الأساس الذي يستند له

إعداد المعلم وتدريبه قبل الخدمة وفي أثناءها، وتستند هذه الفكرة إلى افراض مفاده أن عملية التدريس

الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات إذا أجادها الفرد زاد الاحتمال في أن يصبح معلماً ناجحاً.

## الفصل الثالث

### التنمية المهنية للمعلمين

- مقدمة.
- مفهوم التنمية المهنية للمعلمين.
- أهمية التنمية المهنية للمعلمين.
- أهداف التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات العصر.
- أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين.
- مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية ودواعي تطويرها.
- مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية.
- المهارات المهنية للمعلمين.
- الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين.
- المعوقات التي تحول دون قيام برامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة العصر.
- متطلبات تطوير برامج التنمية المهنية لمواكبة العصر

## التنمية المهنية للمعلمين

### مقدمة:

إن التغيرات المعاصرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة عامة من ناحية والتطور الذي لحق بالفكر والمملسات التربوية من ناحية أخرى، ينعكس بكل صوره وأبعاده المختلفة على دور العلم، فمن الخطأ التصور أن هناك محقوى ثابت لدور المعلم صالح لكل العصور ولكن دور المعلم يتغير باستمرار ويطالب المعلم بأدوار جديدة.

وفي ضوء هذه التغيرات في المفاهيم والرؤى والمضامين يجد المعلمون أنفسهم شأنهم في ذلك شأن معظم أصحاب المهن الأخرى مضطوين للاعتراف بأن إعدادهم الأولى لن يكفيهم بقية حياتهم بل عليهم تحديث واستيفاء معرفهم ومهاراتهم واعتبار ما تلقونه من إعداد قبل الخدمة ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لا بد أن تستمر مع المعلم مادامت الحياة وما دام هناك معرف وعلوم وتكنولوجيا جيدة.

وفي ذات السياق توجد حاجة ملحة لعملية التنمية المهنية والأداء المهني المتميز للأفراد العاملين داخل المدرسة من خلال الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا التعليم على كافة المستويات وتطوير وتحسين أداء المعلمين من خلال وامج التدريب المستمرة والتي تهدف إلى تنمية مهاراتهم والتي سوف تساعدهم على مواكبة التغيرات الحادثة داخل وخارج المدرسة.

كما أن هناك عديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم وإدخال العديد من الوسائل التكنولوجية إلى المدرسة مما جعل استخدامها من قبل المعلمين مطلباً ضرورياً حتى يستطيع المعلم الوصول إلى جودة العملية التعليمية، كما أن التطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف المعوفة أدى إلى تغيير دور المعلم حيث أصبح المرشد والموجه للطلاب داخل المدرس إضافة إلى حاجة المعلم إلى الحافز المهني والمادي والأدبي ليدفعه إلى الحرص على جودة الأداء. كما أن الحاجة إلى وامج تنمية الأداء المهني للمعلمين داخل المدرسة أصبحت أمراً ضرورياً وذلك لضعف وامج التدريب وعدم كفاءتها في إكساب الأفراد المهارات اللازمة التي تساعد على تحسين أداء المدرسة وكذلك فشلها في إشباع حاجاتهم واعتمادها على موضوعات تم اختيلها من قديم الزمن ولم تساير تطورات العصر.

وفى ضوء ما سبق فإن التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمسوى الأداء المطلوب وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة.

كما أن تنمية مهارات المعلم هي عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم تؤدي إلى تحسين كفاءات العاملين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي تتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء في المدرسة.

### ولاً- مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

يعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من الاتجاهات الحديثة التي تسود مختلف دول العالم؛ وهي ضرورة لمواكبة التغيرات والتطورات، بالإضافة إلى أن تطوير التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لتطوير منظومة التعليم.

ويركز معظم المؤلفين داخل الأوساط البحثية بشكل مباشر على تنمية وتطوير المعلمين، ويركز البعض الآخر على التغيرات في الفصول الدراسية التي تنتج من التنمية المهنية للمعلمين، كما أن آخرين يركزون على نتائج المخرجات التعليمية، وبذلك فإن التنمية المهنية هي تعلم المعلمين، وتعليمهم كيف يتعلمون، وتحويل المعرفة إلى واقع ملموس لصالح نمو متعلميهم، وهي عملية معقدة، تتطلب تدخلاً معرفياً وعاطفياً من المعلمين، كما تتطلب منهم قوة واستعداداً للتعلم.

وتعرف التنمية المهنية للمعلم بأنها مجموعة إجراءات يتم وضعها مسبقاً من قبل المسؤولين، والتي تهدف إلى تزويد المعلم بالمعارف والمهارات والإجراءات التي تحسن أدائه في جوانب العملية التعليمية جميعها، وبما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته.

ويرى البعض أن التنمية المهنية للمعلم بمفهومها الدقيق عملية مستمرة ومترابطة يشترك فيها المعلمون طوعاً؛ لكي يتعلموا كيف يقومون بتوجيه تدريسيهم على أفضل وجه لاحتياجات تعلم متعلميهم، وهي عملية مستمرة؛ لكشف الذات، والتأمل، والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستند لفكرة في مجتمعات الممارسة.

ويعرفها البعض بأنها فرع من جهود التعليم المستمر للمعلمين، وإحدى الطرق التي يمكن للمعلمين من خلالها تحسين مهاراتهم، وبالتالي تعزيز نتائج طلابهم.

كما أن التنمية المهنية للمعلم هي العملية التي يتم من خلالها تدريب المعلمين على كافة الأعمال المنوطة بوظيفتهم ومسئولياتهم بما يوافق مع ما تتطلبه أولئك كمعلمين من ضرورة التأكيد على أهمية استتوار تدريبهم على كل المستحدثات؛ لمساواة التغيرات العالمية المعاصرة.

وهي الحلقات الواسية والنشاطات التدريبية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته؛ لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية.

وهي مجموعة الرامج والفعاليات المتنوعة، بهدف إكساب المعلمين المعارف والمهارات اللازمة والقيم والاتجاهات؛ لأداء أولئك بكفاءة؛ تحقيقاً للأهداف المنشودة.

كما أنها زيادة فعالية المعلم أثناء الخدمة عن طريق تحسين مهاراتهم لاستخدام المستحدثات التكنولوجية، ورفع مستوى أدائهم، وتنمية قوتهم وإمكاناتهم، وتجديد خواتهم؛ لمواجهة التطور التكنولوجي في المواقف التعليمية، واستثمار أدوات التكنولوجيا؛ لتحقيق الأهداف المرجوة.

ومن هنا تعددت تعريفات التنمية المهنية، ومن خلال تحليل هذه التعريفات يمكن القول أنه تم تناولها من منطلقين مختلفين أولهما: أن التنمية المهنية تمثل مجموعة رامج وفعاليات وأنشطة تدريبية تستهدف تطوير المعلم في جوانب مختلفة، وثانيهما: أن التنمية المهنية مفهوم شامل وموّلن في جوانبه وأهدافه؛ لتطوير أداء المعلم؛ لتلبية حاجات المجتمع وطلابه، ورغم هذا فإنها تتفق جميعها في أنها تستهدف المعلم بالتطوير والتحسين المستمر؛ لتحقيق فعاليته، ومن ثم جودة المخرجات، وأنها عملية مستمرة ومواصلة للمعلم، وشاملة لجوانب العملية التعليمية جميعها، كما واعي مختلف جوانب المعلم، وعملية مخطط لها وهادفة، وتسهم في تطوير المنظومة التعليمية وبالأخص المعلم والطالب، ومواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية.

وعليه فإنه يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم على أنها عملية منظمة ومقصودة وشاملة وطويلة المدى تقوم على فكة التعلم مدى الحياة، تستهدف تطوير أداء المعلم في مختلف الجوانب، وتمده بكل ما



هو جديد في مجال تخصصه، وثّقه لمواكبة متطلبات العصر، وتهيئه لأنوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد، بغض النظر عن أعمار المعلمين وخواتهم.

### ثانياً - أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

يشهد العالم طفوة علمية وتقنية وتنموية أدت إلى ظهور مفاهيم تربوية جديدة مثل مفهوم التعلم مدى الحياة، والتعلم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، حيث أثرت هذه التغورات وغوها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدت للتغير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أنوار المعلمين، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بالتنمية المهنية وتحديث رامجها وتطويرها.

ويواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له؛ فالمعرفة التي اكتسبها في بداية حياته العملية، تصبح بالية ومهجورة مع التقدم، والانفجار المعرفي، والثورة التكنولوجية، ولكي يستمر المعلم في مهامه وأنواره، لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية المبدئية، فلا يفقد صلته بالمعرفة الجديدة أو بالتكنولوجيا الحديثة؛ لذا كان لزاماً على المهتمين بالتربية أن يسهموا في إتاحة الفرصة من أجل استيعاب تلك التطورات والتغورات، وأن يشركوا في التنمية المهنية للمعلم بطريقة واعية.

ومن ثم باتت التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة حيث تسهم بدور بارز في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة؛ ليستطيعوا العطاء لطلابهم؛ فهو المعني الأول بتخريج الأجيال، وإعدادهم بشكل مؤزن وفاعل، الأمر الذي يتطلب نمواً مستمراً يواكب التطور المتسارع؛ ليتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.

فعندما يتمكن المعلمون من فرص التنمية المهنية يكونون مجهزين بشكل أفضل ليصبحوا معلمين جيدين، لا سيما إذا كان لدى طلابهم احتياجات تعليمية، أو كان أدائهم أقل من مستوى الصف الواسي أو أعلى منه.

والتنمية المهنية في الوقت الحاضر أمراً متطلباً وملحاً بظهور الثورة الرقمية التي بدأ تأثرها يتضح في كافة الأنشطة الحياتية ومنها التعليم، مما انعكس على أنوار المعلم، فلم يعد المعلم ناقلاً للمعرفة، بل أصبح موجهاً وميسراً ومرشداً ومحوراً وباحثاً ومستخدماً للتقنية بشكل فعال، ومن ثم بات ضرورياً تأهيل المعلمين وتنميتهم مهنيّاً بطريقة تمكنهم من مواكبة متطلبات تلك الثورة، وبما يمكنهم من إعداد طلابهم؛ للوفاء بمتطلباتها.

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني فحسب، بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يزود المعلم بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الإعداد، وكذلك يتم الاستفادة من تقنيات الثورة الرقمية التي يتطلبها تخصصه، ويتم التخلص من الطرق التقليدية.

### ثالثاً - أهداف التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات العصر:

تهدف التنمية المهنية للمعلم إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ترتبط بأدواره ومسؤولياته في هذا العصر، وتتمثل في مواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد، وتوسيع مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي الالكترونية، وتعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها، وتحديث معلومات المعلمين ومهاراتهم وفق متطلبات الثورة الرقمية، وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في العملية التعليمية بفاعلية، والتغلب على مواطن الضعف في وامج التنمية المهنية التقليدية، وأساليبها، وإعداد وتطوير المعلمين للحياة في عصر الثورة الرقمية، وتمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، وتطوير كفايات ومهارات التقويم بأنواعها، وخصوصاً مهارات التعلم الذاتي.

كما تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها :

- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها؛ لتحقيق الفعالية في التعلم.
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- توسيع مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.
- كما تهدف التنمية المهنية للمعلمين إلى:
- تنمية وعي المعلم محلياً وعالمياً بمتغيرات السياق التربوي.
- تنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في البيئة التعليمية .
- تحسين وتحديث معرفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
- إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يظلوا مواكبين الاتجاهات والتطورات التربوية.
- وفي ذات السياق أشار البعض أن التنمية المهنية المستدامة تحقق مجموعة من الأهداف للمعلم أهمها:

- تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله وزيادة انتمائه له.
- التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم ومفهوم التربية المستدامة.
- استكمال تأهيل المعلم الذي تم في مرحلة إعداد السابفة لعمله.
- ترويض المعلم بالمهارات الجديدة التي تمكنه من حل كل ما يواجهه من مشكلات مدرسية.
- رفع كفاية المعلم بما يتفق مع متطلبات المهنة التي تويد يوما عن اليوم الذي يسبقه.
- ترويض المعلم بما يستجد في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية ومواكبة ما يستجد في المنهج من طرائق ووسائل ومحو.
- تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
- تنمية رغبة المعلم في توظيف ما يمكنه من قرات في المواقف التعليمية المختلفة داخل المؤسسة التعليمية.
- زيادة ثقة المعلم في أدائه وقدراته من خلال رفع كفاياته الأدائية؛ بما يزيد من قابلية طلابه له وتفاعلهم معه ويحقق رضاه الوظيفي.
- تنمية قرات المعلم في المجال العلمي والمهني.
- تمكين المعلم من اتخاذ القرار الصحيح فيما يواجهه من خلال تربيته على مراحل اتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي.
- تنمية الصفة القيادية للمعلم وتهيئته للارتقاء في سلم المهنة.

- تدريب المعلم على مختلف طرائق التدريس، وما يستجد فيها لتمكينه من اختيار الأسلوب المناسب لكل موقف تعليمي.

ومن خلال هذه الأهداف نستنتج بأن التنمية المهنية للمعلمين تساعدهم في تجديد وتطوير أدائهم المهني، وأيضاً في خلق بيئة تعليمية وتنشيطية تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخبرات والمهارات والمناقشات الهادفة للتنمية المهنية فيما بينهم.

#### رابعاً - أسس ومبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

هناك اختلاف حول المبادئ الأساسية للتنمية المهنية للمعلمين ولكن يوجد اتفاق حول الهدف النهائي هو تغيير ثقافة التعليم بالنسبة لكل العاملين داخل المدرسة لكي تكون المشاركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدارس، ويتوقع عنها مجموعة من المبادئ هي:

- تبنى القدر الحالي للمهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خواته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.
- تشمل تنمية الأداء المهني للمعلم على فرص متنوعة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقديم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.
- تقدم تنمية الأداء المهني للمعلم فرصاً للمعلمين لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفنيات الجديدة وتكوين التغذية الراجعة للأداء واستتوار أنشطة المتابعة.
- تتضح التنمية الفعالة للأداء المهني للمعلم من خلال المؤشرات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقدراته التي تحتاج إلى تدريب من خلال وامج التنمية المهنية.
- ترتبط تنمية الأداء المهني للمعلم بنتائج يمكن قياسها من خلال أداء المعلم والطلاب داخل المدرسة وبالنظر لما سبق نجد أن المبادئ التي تقوم عليها تنمية الأداء المهني للمعلم تركز على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ولتحقيق تلك المبادئ تعتمد التنمية المهنية على مجموعة من الركائز التي تشكل الأساس العملي لتعزيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعية لتحقيق التنمية المهنية من أجل تطوير وتنمية العنصر البشري والتأكيد على التعلم الذاتي مدى الحياة بحيث تنطلق طاقاتهم الفعالة والمبدعة في مجال عملهم المهني وتفعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خبرات العاملين باشتراكهم في دورات تنشيطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم نحو دراسة احتياجات السوق لتوجيه الطلاب نحو الدراسة التي تحقق.

وهناك مجموعة من المبادئ تستند التنمية إليها منها:

- **الواقعية:** أن تكون الأهداف واقعية وتقوم على أساس من الاستقواء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التدريبية الفعلية.

- **الدافعية:** وتعني أنها تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملوم بالاندماج في وامجها، والتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.
- **الغرضية:** وتعني توجيه التنمية المهنية لتستهدف اختلافاً فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة.
- **التنوع والتعدد:** وتعني تنوع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها لتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التدريبية وتخصصاتها ومستوياتها المختلفة.
- **التكامل:** وتعني مراعاة التتابع في بناء الواجهات الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب رابط الواجهات المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.
- **الإنسانية:** وتعني أنها تخطط وامجها وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومراعاة طاقاتهم وقدراتهم التدريبية.
- **الاختيلرية:** وتعني أن تركز على المعلمين بصفاتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وإن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.
- **الاستمرارية:** وتعني استمرار عمليات التدريب لتساير المستجدات التربوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتسقوب أهداف خطط التجديد التربوي.
- **التعاونية:** وتعني مشاركة المدرب والمتدرب في تخطيطها، وأن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.
- **تحسين الأداء:** يعني التركيز بشكل أساسي على مهنية المعلم؛ بهدف الوصول إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني وممارسة المهنة، بما يضمن قراً محدداً من تمكين الأداء المهني للمعلم بوجهه نحو تنمية معرفه ومهاراته في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم والتعليم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.
- **الدمج:** ويعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائط تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية.
- **المتابعة والتقييم:** وتعني متابعة أداء المتدرب في الميدان ليتم تقييم وامجها على أساس مدى تأثيرها على فعالية أدائه وتطوير ممارساته وارتفاع مستوى تعلم طلابه.

### خامساً - مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية وواعي تطويرها:

توجد مبررات عديدة تجعل من الضروري السعي نحو تطوير وامج التنمية المهنية للمعلم خاصة في ظل ما يشهده العصر الحالي من تقدم تكنولوجي بلغ زروته، وتتمثل تلك المبررات فيما يلي:

- **التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية:** من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فلقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه؛ مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية؛ بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية، وعلى المعلم مواكبة هذه التطورات، وعلى مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنيًا ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومحاورها وأساليبها والقائمين عليها؛ لتمكين المعلم من المهارات التي تتطلبها أولوه الجديدة في هذا العصر .
- **ظهور أنماط تربوية حديثة مستقبلية:** هناك العديد من المظاهر والأنماط التربوية الحديثة التي برزت في السنوات الأخيرة، والتي استدعت بدورها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، ومن بين هذه الأنماط:

التربية المستنورة، والتعلم مدى الحياة، والتربية من أجل الإبداع، والتربية من أجل الاعتماد على الذات، وكل هذه الأنماط والتطورات تحتاج نوعاً متمزاً من التنمية المهنية للمعلم تتسم بالتجديد والتطوير، وتهتم بتوظيف التكنولوجيا؛ وصولاً بهذا المعلم إلى المستويات القياسية المطلوبة التي تمكنه من قيادة العمل التربوي والتعليمي، والقوة على التعامل مع التطورات المستقبلية.

■ **قصور وامج التدريب الحالية:** فقد توصل الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع وامج التنمية المهنية للمعلم من أهمها: عجز هذه الرامج عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغورات التي تطوّر نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالاهتمام الكافي، إضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية في تقديمها، وعدم تقدير الاحتياجات التدريبية بشكل منظم، فعلى الرغم من أهمية ضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين إلا أن كثراً من مؤسسات التدريب لا تبني رامجها على التحديد العلمي والواقعي لاحتياجات المعلمين، وإسنادها لغير المتخصصين.

■ **تمكين المعلم من الأنوار المتجددة:** فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أديا إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، وأنوار المعلمين التي تحولت من الأنوار التقليدية التي تعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، فالثورة الرقمية فرضت على المعلم تغيير أنواره، وقيامه بهذه الأنوار يتطلب ضرورة أن يكون مؤهلاً للقيام بذلك من خلال وامج تنمية مهنية تتفق مع طبيعة ذلك الدور، وهذا يتطلب من القائمين على التنمية المهنية للمعلم ضرورة تطوير رامجها وتوجيهها؛ لمساعدة المعلم على القيام بكل هذه الأنوار والمسؤوليات؛ لمواكبة العصر.

■ **التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي:** وذلك لتطوير المنظومة التعليمية، وهذا يمثل نقلة نوعية مهمة بالنسبة لعملية التنمية المهنية للمعلم وتوجهاتها المستقبلية. ومن ثم بات من الضروري أن تساير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والأشكال التعليمية الجديدة. إن تحقيق التنمية المهنية يتطلب تنظيم وامج تنمية مهنية للمعلمين باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، وهنا تصبح المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلم عاجزة عن توفير وامج مستنورة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التنمية المهنية الإلكترونية قارة على تقديم وامج متنوعة ومتجددة ومستنورة، وهنا يمكن الاستفادة من تقنيات الثورة الرقمية وتوظيفها في وامج التنمية المهنية.

■ **ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتنمية المهنية:** مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية.

■ **مواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة:** فقد جلب عصر الثورة الصناعية الرابعة عدداً من التحديات الجديدة، مما يؤكد على المعلم أن يتعلم طرقاً وأساليباً جديدة للتعلم، وأن يمتلك المهارات، ويستخدم التقنية، ويفجر طاقاتها الكامنة، ويدرس طلابه التفكير الإبداعي، ويقود طلابه خلال تطويرهم مهارات مماثلة. يتضح مما سبق أنه يقف وراء الدعوة إلى تطوير التنمية المهنية للمعلمين مبررات عديدة من أبرزها الثورة الرقمية؛ ليكون المعلم أكثر استجابة للمستجدات المعرفية والتكنولوجية التي يفرضها العصر، فتطوير وامج التنمية المهنية للمعلم مطلباً مهماً في ظل تلك الثورة، والتي تركز على الارتقاء بالأداء المهني للمعلم، بحيث يسمح للمعلم بالمنافسة، والتركيز على كل ما هو جديد ومبتكر يعتمد على التكنولوجيا المتطورة؛ للوفاء بمتطلباتها، ومساعدة طلابه على مواكبة العصر.

#### **سادساً - مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية:**

هناك مجالات مهمة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين نذكر منها:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي .
  - مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
  - مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
  - مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
  - مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقييم الذاتي .
  - مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي .
  - مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
  - مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب تقييم مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.
- ومما سبق يتضح أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعليمية فبكون معلم مؤهل أكاديمياً ومتدرب مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور بشكل مستمر لواءك روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والوقي. إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب تنمية المعلم باستمرار، وبذلك يصبح منتجاً مهنيّاً فاعلاً للمعرفة ومطوراً لقدراته التعليمية والتدريبية.

وترتبط مجالات التنمية المهنية بكفايات المعلم، والتي تعد معايير يقاس بها أدؤه، ومن خلالها يمكن أن تحدد احتياجاته التدريبية والتي يمكن تحديدها في الكفايات الشخصية، كفاية الاتصال الكفايات المعرفية والتربوية كفايات التدريس، كفايات إدارة الصف، كفايات الاختبارات والتقويم كفايات الثقافة العامة، كفايات المرحلة الراهنية وكفايات المادة الراهنية.

إن تطوير الأداء المهني للمعلم يرتبط بمجالات عديدة وهي: التخطيط - التدريس - الإدارة الصفية - التقويم، ويمكن تناولها على النحو التالي :

#### ➤ التخطيط:

إن نتيجة التخطيط الدقيق عمل ناجح، وأن عملية التخطيط ضرورية جداً، حيث أن عملية التعليم متعددة العناصر وهناك الكثير من المشكلات التي تواجه هذه العملية، والتخطيط يمكن المعلم من مواجهة تلك المشكلات بعقل متفتح، وتفكير ابتكاري، يسهل عليه اختيار الخوات المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

#### ➤ مهارة التدريس:

كان ينظر قديماً للتدريس علي أنه لا يسهم في إعداد المتعلمين للحياة اليومية الواقعية، فهو يركز علي التلقين فقط، دون التريب.

#### ➤ الإدارة الصفية:

تتركز العملية التربوية علي عمليات التواصل والتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلمين في المواقف التعليمية التعليمية، ضمن الأنشطة المنظمة والمحددة التي تهدف إلى تحقيق الأهداف المنشودة وتعمل الإدارة الصفية على توفير البيئة المناسبة لتفعيل دور عمليتي التعليم والتعلم، والذي يتركز في الأساس علي مدي صحة المتعلمين النفسية، فالمناخ الصفّي الديمقراطي غالباً ما يؤدي إلي آثار إيجابية علي المتعلمين والتعلم، بينما يؤدي المناخ التسلطي غالباً إلى آثار سلبية تحد من دافعية التلاميذ ومشركتهم وتفاعلهم في الموقف التعليمي.

#### ➤ مهارة التقويم:

إن التقويم كعملية منظمة وهادفة يهدف إلى تطوير الأداء المهني والشخصي للمعلم، وتحسين العملية التعليمية. ويعرف التقويم بأنه: "عملية منظمة لتحديد مدي تحقيق الأهداف التربوية، ويجب التقويم علي سؤال ما جودة ؟ ونقصد بذلك وجود مظهران لهذا التعريف، الأول هو أن التقويم عملية منظمة وهذا ينفي أنها عملية غير مضبوطة لملاحظة التلاميذ والأمر الآخر أن التقويم يسلم بأن الأهداف التربوية تم تحديدها قبل القيام بعملية التقويم ودون تحديد مسبق للأهداف.



## سابعاً- المهارات المهنية للمعلمين وكيفية تنميتها:

هناك بعض المهارات المهنية للمعلم نوجزها في التالي:

### ➤ المهارة التصورية :

ويقصد بالمهارات التصورية مدى كفاءة المعلم على ابتكار الأفكار والشعور بالمشكلات والتوصل إلى حلول لها وتحليل المواقف على مكانتها واستنباط النتائج المحتملة لها وربط الأسباب بالمسببات والقيادة التربوية ذات الكفاءة هي التي تحتفظ في ذهنها دائماً بالصورة الكلية، لا الجزئية للقربية، ولرباط النظام التعليمي بالمجتمع ككل، وتساعد هذه المهارة المعلم في تخطيط العمل، وتنظيمه، وتوجيهه، وترتيب الأولويات، وتوقعه للأمور المستقبلية.

### ➤ المهارة الفنية:

وهي تعنى مدى كفاءة القائد على استخدام الأساليب والطرق الفنية أثناء ممارسته لوظيفته ومعالجته للمواقف المتعلقة بالعمل، والمهارات الفنية تتطلب قوياً معيناً من المعارف والحقائق العلمية والعملية التي يتطلبها نجاح العمل الإداري، وهناك العديد من الواجبات التي يقوم بها مدير المدرسة وتتطلب مثل هذا النوع من المهارات، ومنها تخطيط العملية التعليمية، وضع نظام جيد للاتصال، تفويض السلطة وتوزيع الواجبات والمهام، وإن وتنمية هذه المهارات يعتمد على قناعة القائد بمبدأ التعليم الذاتي، فيحرص على تنمية معرفته الإدارية باستمرار، ويطلع على كل جديد في ميدان الإدارة، كذلك ينبغي على السلطات التعليمية إعداد دورات تدريبية تهدف إلى إكساب مثل هذه المهارات .

### ➤ المهارات الإنسانية:

ويقصد بها قوة الفرد على التعامل مع الغير بنجاح وتكوين بناء متماسك ومتكامل ومتعاون من العاملين بقصد زيادة إنتاجهم في مجال العمل وتعني المهارات الإنسانية قوة القائد على التعامل مع رؤوسه وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم، وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم ومعرفته لأرائهم وميولهم واتجاهاتهم، وإذا كانت المهارة الفنية تعكس قوة القائد على التعامل مع الأشياء، فإن المهارة الإنسانية تعكس قدرته على التعامل مع الأفراد وتبنى المهارات الإنسانية على:

- احترام الشخصية الإنسانية، ودفعها إلى العمل.
- استخدام أسلوب الترغيب والاستمالة في التعامل مع العاملين لا أسلوب القهر والإرهاب.
- بناء الثقة والاحترام المتبادل بين أفراد المجموعة الواحدة.
- ولكي تتوفر هذه المهارات ينبغي أن يكون القائد على علم تام بطبيعة العنصر البشري الذي يعمل معه وواقعهم وحاجاتهم الإنسانية، وكيفية إشباعها.

وهذه المهارات وإن كانت مهمة للقيادة الإدلية بصفة عامة إلا أنها أكثر أهمية للقيادة التربوية لكونها تتعامل مع مجموعة كبيرة من البشر ومتنوعة في نفس الوقت، فتشمل المعلمين والإدريين والطلاب وأولياء الأمور. ويمكن للقائد اكتساب هذه المهارة من خلال إطلاعه على نتائج البحوث والوراسات في هذا المجال، وإلمامه بطبيعة العلاقة بين التربية والمجتمع، ووعيه بالفروق الإنسانية الفردية بين الأفراد، وواقعهم، واتجاهاتهم، وأن يلم بأسس ومبادئ العلاقات الإنسانية.

### ➤ المهارات الذهنية:

تعني قوة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته، وأثر التغييرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه، وقرته على تصور وفهم علاقات الموظف بالتنظيم، وعلاقات التنظيم ككل بالمجتمع الذي يعمل في إطاره، بما في ذلك القوى السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يكون لها تأثير قوي على هذه العلاقات، وبالتالي على الدور القيادي الذي يؤديه القائد.

### ثامناً - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين ما بين تدريبات أثناء الخدمة وما بين التطوير الذاتي، ويتضح ذلك من خلال:

- التنمية المهنية من خلال وامج التدريب والتطوير باستخدام الأساليب النظرية (المحاضرة، حلقة النقاش، العصف الذهني)، والأساليب العملية: (التريس المصغر، تمثيل الأنوار، الورش التعليمية)، والتنمية المهنية من خلال وامج التدريب والتطوير الالكترونية.
  - التنمية المهنية من خلال آليات التنمية والتطوير الذاتي، والتعليم المومج ويشمل برمجيات الحاسب، التعليم الالكتروني، التعليم عن بعد.
- وأضاف البعض إلى هذه الأساليب:

➤ **مجتمعات الممارسة الافتراضية:** وهذه المجتمعات توفر بيئات افتراضية للمعلمين الذين لديهم اهتمامات مماثلة، وغالباً ما يسعى المعلمون للخروج والانضمام بأشكال ووسائط متعددة إلى هذه المجتمعات استناداً إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية ومهام التريس المتعلقة بهم، كما توفر هذه المجتمعات الزمالة عبر الإنترنت، والتوجيه، والتدريب، وتقديم المشورة، وتبادل الأفكار، ومناقشة القضايا المختلفة.

➤ **التعلم الافتراضي:** يمكن من خلاله تقديم العديد من الدورات وورش العمل رسمياً عبر الإنترنت، فمن خلالها يسمح للمعلمين التسجيل على الإنترنت، وتسجيل الدخول إلى دورات تدريبية تتناسب مع اختيلراتهم واحتياجاتهم المهنية، كما تتوفر فيها حرية الاختيار الزمني (الزمن - عدم الزمن).

➤ **التعليم المدمج: Blended Learning** عبوة عن تطوير مهني هجين يتضمن التعلم وجهاً لوجه (F2F) والتعلم عبر الإنترنت، ويشمل جلسات المؤتمرات ومكتبات التعلم عن طريق الفيديو متزامنة مع البث المباشر لانعقادها.

وأضاف البعض ضرورة:

➤ **توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين:** فقد أصبحت التكنولوجيا جزءاً متكاملاً من عملية التعليم والتدريب في دعم ومساندة المعلمين مهنيًا، ولابد من تضافر كافة العناصر في التعليم والتدريب:

- الرؤية المشوقة: تتسم بالقيادة الإيجابية والدعم الإداري من النظام التعليمي بالكامل.
- إتاحة التكنولوجيا: التقنيات الحالية والوامج وأنوات الاتصال متاحة لاستخدام المعلمين.
- مهارات المعلم: يمتلك المعلمون مهارات توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- التنمية المهنية: متاحة بشكل مستمر للمعلمين؛ دعماً لاستخدام التكنولوجيا في التعلم.
- الدعم الفني: متاح للمعلمين من أجل الاستخدام والحفاظ على استمرارية التكنولوجيا.
- معايير محقوى المنهج: يمتلك المعلمون معرفة بمعايير المحقوى والمنهجية.
- التقييم: التقييم المستمر لفعالية استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- دعم المجتمع وسياسات المساندة لدعم التكنولوجيا التعليمية.

➤ **المؤتمرات عن بُعد:** وهذه الآلية تتيح التفاعل بين المعلمين وزملائهم ومربهم، ويمكن من خلالها الالتقاء بالخواء والاستشليين، وتزود المعلم بالتغذية الراجعة الفورية، واللاحق بالتطور العلمي والتكنولوجي واستخدام التعلم عن بعد.

➤ **التدريب الإلكتروني:** عبوة عن الأنشطة والوامج التدريبية التي تقدم للمعلمين خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل: الحاسب الآلي، الإنترنت، الأقواس المدمجة، الومجيات التدريبية، الوريد الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني له العديد من الخصائص التي تموزه عن غوه من حيث سهولة تطوير وتحديث محتويات الوامج التدريبية، والتفاعلية بين العناصر الثلاثة في عملية التدريب الإلكتروني، المدرب، والمتدربين، والبرنامج التدريبي، وسهولة

الوصول والحصول على التدريب بنظام ٧ / ٢٤، والاستمرارية في التدريب الإلكتروني، وتجاوز عاملي الزمان والمكان، والمرونة.

وعلى هذا فإن أساليب التنمية المهنية للمعلمين متنوعة ومتعددة، وهذا النوع مفيد في تنمية وتطوير معرف ومهارات وقدرات المعلمين، كما تلعب دوراً كبيراً في تحديد احتياجات المعلمين وتمكنهم من مواكبة التطورات، ويجب على القائمين على وامج التنمية المهنية ضرورة التنوع بينها من أجل تنمية مهنية فاعلة للمعلم.

### تاسعاً - الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين:

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثير من الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي لتوفير المعلم المواكب لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وتوفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وترويده بالمستجدات وكل ما هو جديد في النمو المهني، وانطلاقاً من أهمية هذه الاتجاهات في التنمية المهنية للمعلم نستعرض أهم هذه الاتجاهات:

#### ■ الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً:

فهذا الاتجاه يركز على أن تولي التنمية للمعلم اهتماماً شديداً بالبعد المستقبلي سواء في فلسفتها أو أهدافها أو وامجها أو تنظيماتها أو أساليبها، فالتخطيط للتنمية المهنية للمعلم لابد أن يحاكي وضع مكانة المعلم مستقبلاً باعتباره سواجه تحديات مستقبلية تأخذ قوة أمام تشكيلها، وعلى المعلم أن يواجهها بوعي وقوة على الاستفادة منها.

#### ■ الاتجاه نحو التركيز على الأنوار الجديدة والمتغيرة للمعلم:

فالمعلم في عمره الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخوات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتابع خطاها إلى المستجدات والمبتكرات، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغير حاجاته وطموحاته ونظوته إلى المستقبل.

#### ■ الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لوامج ومربي التنمية المهنية للمعلم:

فالاعتماد لوامج ومربي التنمية المهنية للمعلم يسهم في جودتها واستمرار تحسين العمل بها، ويعزز سمعتها، فالاعتماد يعني الاعتراف باستيفاء هذه الوامج لشروط ومعايير الجودة المطلوبة، وبأنها قادرة على تحقيق أهدافها، وأنها تستطيع الاستمرار في النمو والتطوير في التنمية المهنية للمعلمين، فالتغيرات

في أنوار المعلم ومسئوليته أصبحت تفرض ضرورة توفير فوع جديد ومتميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

#### ▪ الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لغزولة المهنة:

فلم يعد يكفي للمعلم للعمل في مهن التدريس الحصول على الدرجة الجامعية، وإنما لابد من جودته وأهليته وقدرته على الاستمرار والتوافق مع متغوياتها، ومن ثم تم الاتجاه لتطبيق نظام الترخيص للمعلم، ويقصد بالترخيص لغزولة المهنة الآلية التي يضمن من خلالها النظام التعليمي امتلاك المعلم الحد الأدنى من المهارات والمعرف والصفات اللازمة للعمل بمهنة التعليم.

#### ▪ الاتجاه نحو التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم:

تعتبر المدرسة وحدة أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخلها، فالمدرسة بوصفها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، بحيث تفي وامج التدريب بتلك الاحتياجات.

#### ▪ الاتجاه نحو استخدام نماذج جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم:

توجد عديد من النماذج الجديدة للتنمية المهنية للمعلم والتي شاع استخدامها في الفقة الأخيرة في كثير من نول العالم، ومن أهم هذه النماذج: النموذج المتمركز حول المعلم، والنموذج الموجه ذاتياً، ونموذج القيادة للمعلمين، ونموذج التنافس، ونموذج الخطوات المتعاقبة، والنموذج الجماعي المشترك.

#### ▪ الاتجاه نحو استخدام البحوث الإبحائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:

وتقوم فلسفة البحوث الإبحائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم على أساس ارتباط تلك البحوث الإبحائية بالممارسة التفكيرية لحل المشكلات، وأولى الناس بجل المشكلات التربويين والمعلمين، وهو ما يتطلب امتلاكهم المهارات والخوات للقيام بالبحث الإبحائي، والمعلم هنا هو المعلم القادر على التحليل والتفكير المنطقي والإبداع، والقادر على تكوين المهارات المعرفية والبحثية للطلاب اللازمة للقون الحادي والعشوين.

#### ▪ الاتجاه نحو استخدام نظم التدريب من بعد والتدريب الإلكتروني:

ويقوم هذا الاتجاه على أساس توفير التنمية المهنية لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص التنمية المهنية لجميع المعلمين بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية. وهذا الاتجاه له العديد من الغزايا التي تجعل من المعلم متجدداً،

وأحد الخيارات المطلوبة لتدريب المعلم في ظل التغورات التكنولوجية، ووسيلة لا يمكن الاستغناء عنها مستقبلاً لتوسيع فرص التنمية المهنية للمعلمين.

#### ■ الاتجاه إلى التركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز:

فالتركيز على القدرات الإبداعية وتحقيق التميز لدى المعلم أحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم يساعد على الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصفية والإبداع في السلوك والترتيب الصفية والإبداع في التقويم وتقديم الروامج العلاجية والتغذية. ويأتي أهمية هذا الاتجاه في أن المعلم لا يستطيع أن ينمي لدى طلابه التفكير الإبداعي وهو نفسه لا يمتلك التفكير الإبداعي.

#### ■ الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية: وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن

طوعية واختيار شخصي، ويجب أن تعتمد رامج التنمية المهنية للمعلم على مبدأ التعلم الذاتي، وهذا الاتجاه في نمو مطرد بسبب التطور التكنولوجي والتقني.

في ضوء كل هذه الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم يظهر مدى الحاجة إلى ضرورة إعادة النظر في رامج التنمية المهنية الحالية للمعلم، والعمل على وضع خطط وسياسات متطورة بما يساعد في تنمية قرات المعلم الذي يستطيع التعامل مع متغرات العصر.

### عاشراً - المعوقات التي تحول دون قيام رامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات العصر:

رغم أهمية التنمية المهنية، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون قيام رامج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات العصر، وتتمثل هذه المعوقات في: أن مؤسسات التنمية المهنية تعاني من قصور في المباني الذكية اللازمة للتدريب الإلكتروني، وقصور في التجهيزات المادية والتكنولوجية، وعدم وجود حوافز للمعلمين المبدعين رقمياً، وضعف المشاركة المجتمعية في دعم رامج التنمية المهنية مالياً، ومحدودية أماكن التدريب لتنفيذ رامج التنمية المهنية، وضعف مراعاة رامج التنمية للمعلمين للاحتياجات التدريبية الإلكترونية التي يحتاجها المعلمون، وضعف مواكبة المحوى التربوي للتغورات التكنولوجية الحديثة، كما أن رامج التنمية المهنية لا يتم تحديثها باستمرار في ضوء معطيات العصر.

وقد أكد البعض إلى أن من أهم معوقات ضعف مسوى رامج التنمية المهنية ذاتها، هو غياب الرؤية المستقبلية، والخوف من التغيير ومعارضته لما يحمله من تهديدات، وضعف الرغبة في العمل

الجماعي. كما يؤكد على أن من أهم المعوقات ضعف العلاقة بين مؤسسات الإعداد والتدريب وكليات التربية، وشكلية تقويم الروامج وافتقارها إلى المتابعة، وبرامج التدريب قديمة لا تصلح لإعداد معلمي المستقبل.

يتضح مما سبق أن التنمية المهنية للمعلم مفهوم واسع وشامل ويتسم بالاستمرارية، وأن عملية التنمية المهنية ضرورة حتمية فرضتها متطلبات العصر، ومطلب لوجده الرغبة في تقديم الأفضل من أجل تحسين الأداء التعليمي؛ لبناء جيل قادر على النجاح والتفاعل مع العصر، وأن التنمية المهنية للمعلم أخطر بكثير من إعداده، وذلك لأن الإعداد قبل الخدمة ما هو إلا البداية لسلسلة مستمرة من التنمية، وما دامت هناك تطورات وتقنيات جديدة فإن التنمية المهنية تصبح أمراً ضرورياً من أجل معلم متجدد ومتطور؛ كي يواكب التطورات التقنية المزايدة التي ولدت فجوة بينه وبين طلابه، فمن المعروف أن المعلم هو حجر الزاوية للعملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداده وتطوره فستحسن كفاءة التعليم وجودته.

### **متطلبات تطوير رامج التنمية المهنية لمواكبة العصر:**

نظراً لثاء المستجدات التربوية ومروعة تطورها في عصونا هذا، فإن المعلم لابد أن يكون ملماً بكل جديد، وأن يكون قادراً على التعامل مع المستجدات التربوية، وهذا يؤكد أهمية ضرورة أن تكون رامج التنمية المهنية للمعلم متوافقة مع تلك المستجدات، بما يضمن قدرته على أداء دوره بفاعلية، وتتسم عملية التنمية المهنية بأنها عملية تشريكية مستمرة، تعنى بها جميع الأطراف، وتؤثر في جميع مكوناتها، مما يجعل المعلم في حالة استعداد معرفي ومهاري دائم، بل ينطلق به في بناء المعرفة وتطوير المملسات التربيسية من خلال انخراطه في رامج التطوير المهني المبنية وفق الاتجاهات الحديثة.

وحتى تحقق رامج التنمية المهنية أهدافها، وتكون ذات أثر واضح على فاعلية المعلمين، فلا بد من تطويرها بما يتواءم مع العصر، وهذا يتطلب حدوث تغير في أهدافها، ومحتواها، وطرق وأساليب تقديمها، وتغير في أنوار القائمين على تنفيذها، وطرق أساليب تقويمها.

وفي ضوء ذلك فإننا زى أن أبرز جوانب التطوير التي ينبغي أن تتم في رامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات العصر، وتتمثل فيما يلي:

إعادة النظر في المخرج والمستهدف من رامج التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكسب المعلم المهارات والتقنيات التي تتعلق بتقنيات العصر، وتطوره وتنميته مهنيًا بما يتناسب مع التحديات التي يفرضها العصر بصفة عامة، والثورة الصناعية بصفة خاصة، ومن ثم تتمثل الأهداف التي ينبغي أن

تسعى وامج تدريب المعلم وتنميته مهنيًا إلى تحقيقها؛ لمواكبة العصر فيما يلي: مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها، ومواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد، وتوسيع مبدأ التعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وإكساب وتدريب المعلمين على المهارات الجديدة المطلوبة لعصر المعلومات والعيش في القرن الحادي والعشرين، وإكسابهم مهارات المستقبل، والتعامل بأمان وفاعلية مع تقنيات العصر، وتعميق الالتزام بأخلاقياتها، والربط بين النظريات والتطبيق في المجالات التعليمية، وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعلم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، وتمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور، والمساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع، والمساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور، وتطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.

كما يجب أن تكون وامج التنمية المهنية للمعلمين متجددة ومتنوعة ومواكبة للثورة الصناعية الرابعة، ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، وأن تعمل على تنمية المعلم مهنيًا وتكنولوجياً وذلك من خلال:

- تدريب المعلمين على الاستفادة من تقنيات العصر وتوظيفها والاستفادة منها في خدمة العملية التعليمية.
- تدريب المعلمين على مهارات المستقبل كالنقد والتفكير النقدي، ومهارات التحليل، والتطوير، والابتكار، وتنمية مهاراتهم الإبداعية، فقد أملت تقنيات العصر على المعلم ضرورة أن يعمل على أن ينمي لدى طلابه المهارات الذهنية كالاستنتاج والاستنباط والاستواء والتحليل والتوكيد، وتشجيع طلابه على التحلي بروح المبادأة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي والحوار وقبول الآخر وغوها.
- الاستفادة من الفرص العديدة التي يتيحها العصر في تدريب المعلمين على إكساب طلابهم في المستقبل.
- إكسابهم المهارات الحياتية، فالمعلم لا يقدم إلى طلابه معرف أكاديمية فقط، بل يقدم معلومات تتعلق بطريقة التواصل وإدارة التعامل ومهارات الذات، واتخاذ القرار، ونقد الذات، وتعزيز الذات، وتطوير القدرات، وتحديد الأهداف، والتوافق النفسي، والثقة بالنفس، وإدارة الوقت، والمرونة، والتعامل مع الشخصيات الصعبة، والسيطرة على الغضب، والعمل الجماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة، وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، والتفويض، والحوار، والإقناع، وتقبل الآخرين.



• ضرورة أن تسعى وامج تدريب وتنمية المعلم مهنيًا إلى ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المعلمين، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وتمكينهم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه وتطبيق كل ما هو جديد فيه.

• الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الإلكتروني، حيث ستقدم تطبيقات المستقبل الذكية في قطاع التعليم خيرات واسعة في تناول كل متعلم تتيح لنا اختيار المواد التعليمية والمعرف والمهارات التي تناسب احتياجاتنا وميولنا واهتماماتنا، خصوصاً بعد تعميم تجربة التعليم الإلكتروني في الجامعات والمدارس.

• ضرورة إدخال وامج تنمية المواطنة الرقمية والاستخدام الآمن للإنترنت والذكاء الرقمي وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي ومحو الأمية المعلوماتية ضمن الواجهات التدريبية للمعلمين بما يجعلهم قادرين على نقلها لطلابهم؛ لحمايتهم من الآثار السلبية التي تنجم عن سوء تعاملهم مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية.

وأكد البعض على المهارات الواجب توافرها في المعلم وتتمثل في: الابتكار والإبداع، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والثقافة المعلوماتية والتكنولوجية، والاتصال، والتعاون والقيادة والمسؤولية، المرونة والتكيف، والتوجيه الذاتي والإنتاجية، وأشار البعض الآخر إلى مهارات التعلم والإبداع، ومهارات الثقافة الرقمية، ومهارات الحياة والعمل، ولكل منها مجموعة من المهارات الوعية.

وأشار البعض إلى نوعين من المهارات للمعلم في هذا العصر وهما: المهارات الدائمة: وهي المهارات المعرفية وغير المعرفية اللازمة للانخراط في بيئة العمل والتفاعل والتكيف معها، وتتميز بكونها ذات فاعلية عالية في الوظائف عبر قطاعات متعددة، كما أنها تستمر مدى الحياة، والمهارات التقنية: وهي التي تتعلق بالوظائف أو وظيفة محددة، مع محدودية فاعليتها في الانتقال من وظيفة إلى أخرى.

وفي ضوء ما سبق يمكن اقترح مجموعة من وامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة العصر، وتتمثل في: مجال المعارف والمهارات الرقمية، والمعرف والمهارات الخاصة بالثقافة المعلوماتية، والمعرف والمهارات الخاصة بالتفكير الناقد وحل المشكلة، والمعرف والمهارات الخاصة بالابتكار والإبداع، والمعرف والمهارات الخاصة بالاتصال والتشركية، المعارف والمهارات الخاصة بالحياة والمهنة، والمعرف والمهارات الخاصة بفهم الثقافات المتعددة.

كذلك لابد من الاهتمام بأساليب وطرائق التنمية المهنية، وخاصة تلك التي تعتمد على فعالية المعلم، وتهتم بدمج التقنية، وذلك من خلال استخدام أساليب متطورة ومتوعة وشيقة للمعلمين في تقديم

وامج التنمية المهنية، وبما يقاوب مع العصر، ويجب أن تخرج عن الإطار التقليدي وتدخل التكنولوجيا الحديثة، والاهتمام بوامج التنمية المهنية الموجهة ذاتياً من خلال روابط تحيل المعلم إلى مواقع ومراكز تدريبية مع استخدام التطبيقات الحديثة مثل: الواقع المعزز، والحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وتطبيقات حل المشكلات، والتعلم القائم على المشاريع، ويمكن الربط بين عدة أساليب بحيث يدعم كل منها الآخر.

وكذلك الارتقاء بمستوى القائمين على تنفيذ وامج التنمية المهنية، بحيث يتسمون بالمهارة والإلمام بمهارات وتقنيات العصر، وكيفية استخدامها مع المعلمين، مع الإلمام الكامل بإدارة وامج التنمية المهنية، وكيفية الاستعانة بالتقنيات الحديثة، وكذلك إلمامهم بطرق التقويم الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا في إحرائها، مع اهتمامهم بإجراء التقويم المستمر للمعلمين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التنموي، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة لهم بناء على هذا التقويم، وأن راعي القائمون على وامج التنمية المهنية للمعلمين حداثة المحقوى، ومواكبته للتطورات العصرية، وأن يتم طرحها بطريقة جذابة وعملية، كذلك امتلاكهم لمهارات إدارة الوقت، ومهارات التواصل الفعال، والقوة على إدارة الحوار، والتمكن من مادة البرنامج.

هذا ومن الضروري توقع أساليب التقويم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التنموي للتأكد من تحقيق أهدافها، سواء لتقويم المربين، أو المتربين، أو تقويم البرنامج، وأن تتم عملية التقويم بطريقة موضوعية، وأن تكون قائمة على التعاون والاستمرار، وألا تقتصر على التشخيص بل تتعداه إلى التطوير والتحسين في وامج التنمية المهنية، ويمكن الاستعانة بوسائل مثل استبانات توزع على المعلمين المشاركين في وامج التنمية المهنية، واختبارات، ومقابلات، وتقارير، ويمكن الاستعانة بأساليب متطورة في عملية التقويم، ويمكن إجراء عملية التقويم إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني والإنترنت؛ لتوفير الوقت والجهد.

## الفصل الرابع

### أنوار المعلم في ظل التحول الرقمي

- مقدمة
- التحول الرقمي في التعليم
- التعليم الرقمي
- أهداف التعليم الرقمي
- أهمية التحول الرقمي في التعليم
- متطلبات التحول الرقمي في التعليم
- التحديات التي تعيق تطبيق التحول الرقمي
- التقنيات التربوية الحديثة
- أهمية التقنيات التربوية الحديثة بالنسبة للمعلم
- الكفايات اللازمة للمعلم في ظل التحول الرقمي
- أنوار المعلم في العصر الرقمي
- التحديات التي تواجه المعلم في العصر الرقمي
- بعض المشكلات التي تواجه المعلم داخل المدرسة

## أنوار المعلم في ظل التحول الرقمي

### مقدمة

لا شك أن الثورة الرقمية – القارة على تحويل كافة المعلومات والبيانات إلى معلومات رقمية يسهل التعامل معها بلوجه كثرة مختلفة – قد سادت تأثيراتها كافة لوجه الحياة وأثرت بشكل كبير على النواحي الحياتية والاقتصادية والتعليمية.

وبالتالي أضحت من المهم التحول من نظام التعلم التقليدي والذي يعتبر المعلم والمحوى هما محور العملية التعليمية إلى نظام التعلم الرقمي ويعد أحد المتطلبات الأساسية لمجتمع المعرفة وتطوير المجتمع. ويتأسس نظام التعلم في مجتمع المعرفة على دعائم متعددة منها المعلم الرقمي والمعد إعدادا يتناسب مع الأنوار الحديثة لهذا النظام والذي يقوم على مبدأ مهم وهو الوصول للمتعلم بصرف النظر عن مكانه وفي أي وقت يناسبه ، ويتطلب هذا تحولا جنريا في أنوار المعلم المتعرف عليها وفي الكفايات التي يجب اكتسابها إلى أنوار ووظائف جديدة في ظل مجتمع المعرفة وفي ظل المجتمع الرقمي الذي نعيش فيه.

### التحول الرقمي في التعليم:

التحول الرقمي في التعليم مصطلح حديث نسبياً، وهو يشير إلى عملية استخدام التقنيات الحديثة وإدراج الحلول التكنولوجية لتحسين بيئة التعليم التقليدية. وقد بدأت مسرة التحول الرقمي مع دخول الحواسيب إلى المدارس في تسعينيات القرن الماضي، وشملت استخدام الوسائط المتعددة لإنتاج محتوى بصري جذاب وتطبيقات تفاعلية للترب على بعض المهارات والمعرف، وبلغت ذروتها مع تطوير تقنيات التعلم عن بُعد وتوظيف تقنيات الواقع الافتراضي (Virtual Reality) والواقع المعزز (Augmented Reality) وغيرها من التقنيات الثورية التي تجعل تجربة التعلم اليوم رقمية بالكامل وتفاعلية أكثر من أي وقت مضى.

### التعليم الرقمي:

هو التعليم الذي يحدث في بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا الرقمية بمختلف أنواعها في إحداث التعلم المطلوب وتقديم المحتوى التعليمي وما يتضمنه من أنشطة ومهارات واختبارات وغيرها بشكل إلكتروني ، وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، مع وجود الاتصال المزامن والغير مزامن بين عناصر العملية التعليمية .

## أهداف التعليم الرقمي:

يهدف التعليم الرقمي إلى تحقيق العديد من الأهداف على مستوى الفرد والمجتمع

منها:

- يساعد المتعلم على الفهم والتعمق أكثر بالدرس حيث يستطيع الرجوع للدرس في أي وقت ، كما يساعده على القيام بواجباته المدرسية بالرجوع إلى المادة الالكترونية التي يزوده بها معلمه مدعمة بالصوت والصورة وغيرها من وسائل الالبهار والتشويق، أو مصادر المعلومات المتنوعة على شبكة الانترنت.
- يعمل على تواصل المدرسة مع المؤسسات التربوية والحكومية بطريقة منظمة وسهلة.
- إدخال الانترنت في التعليم يؤدي إلى رفع المستوى الثقافي العلمي للمتعلمين، وزيادة الوعي باستغلال الوقت بما ينمي لديهم القوة على الإبداع بدلا من إهدله على مواقع لا تؤدي إلا إلى تدني المستوى الأخلاقي والثقافي.
- الوصول إلى مصادر المعلومات والحصول على الصور والفيديو و أوراق البحث عن طريق شبكة الانترنت واستخدامها في شروح وايضاح العملية التعليمية، وتوفير المادة التعليمية بصورتها الإلكترونية للطالب والمعلم.
- يساعد على تحسين مستوى فاعلية المعلمين وزيادة الخوة لديهم في إعداد المواد التعليمية. وهذا يتطلب ضرورة إعداد وتدريب المعلمين على كيفية توظيف هذه التقنيات في العملية التعليمية، وامتلاك استراتيجيات التدريس والتقويم المناسبة للتعامل مع تعليم العصر الرقمي.

## أهمية التحول الرقمي في التعليم:

- تعزيز التفاعل والمشاركة: يساعد التحول الرقمي في التعليم على تحفيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين وزيادة مستوى المشاركة في الفصول الدراسية الافتراضية، مما يؤدي إلى تحسين تجربة التعلم للجميع.
- توسيع إمكانية الوصول إلى التعليم: يساهم التحول الرقمي في تحطيم حواجز الزمان والمكان، ويمكن للطلاب الاستفادة من مصادر التعلم الرقمية بغض النظر عن موقعهم الجغرافي، مما يساهم في تحقيق التكافؤ في فرص التعليم.

- تحسين تقييم الأداء التعليمي: يوفر التحول الرقمي أدوات تقييم دقيقة ومتطورة تساعد المعلمين على تحليل أداء الطلاب وفهم تحصيلهم الأكاديمي بشكل أفضل، مما يمكنهم من تطوير استراتيجيات تدريس أكثر فعالية.
- تنمية مهارات التعلم الذاتي: يُعزز التحول الرقمي مبادأة الطلاب للتعلم الذاتي، حيث يمكنهم الوصول إلى مصادر تعليمية متنوعة خارج الفصول الدراسية وتحديد وتنظيم وتنفيذ خطط تعلمهم الخاصة.
- توسيع مدى التعليم: يمكن للتحول الرقمي أن يساهم في توسيع مدى التعليم والوصول إلى المعرفة للطلاب في المناطق النائية.
- تحسين تقييم الأداء والمتابعة: يتيح التحول الرقمي للمعلمين والمدرّس تحسين نظام التقييم والمتابعة لأداء الطلاب والتفاعل معهم بشكل فعال.
- تطوير مهارات الاستقلالية والابتكار: يمكن للتحول الرقمي أن يشجع الطلاب على تنمية مهارات الاستقلالية والابتكار من خلال تنفيذ مشاريع تعليمية تعتمد على التقنيات الحديثة.
- التحول الرقمي و التكنولوجيا تجعل التعلم في الفصل الدراسي أكثر متعة :فالطلاب يفضلون التكنولوجيا لأنهم يظنون أنها تجعل التعلم أكثر متعة . يحبون جهاز الكمبيوتر المحمول و الأجهزة اللوحية بشكل خاص . فيمكن أن تصبح المواد التي يعتوها الطلاب صعبه أو مملة أكثر إثارة للاهتمام بكثير مع دروس افتراضية أو من خلال الفيديوهات .
- الطلاب يكونون أكثر استعداداً للمستقبل تكنولوجياً : فالكثير من الطلاب يعتقدون أن استخدام الأدوات التكنولوجية في العملية التعليمية سيزيد من إعدادهم للمستقبل المليء بالتكنولوجيا . فالتكنولوجيا أحد أهم مهارات القرن الحادي والعشرين . فهي ضرورية جداً للنجاح في الوقت الحالي وهذا العصر . الوظائف قديماً لم تكن تحوي على مكون تكنولوجي ، لكن اليوم معظم الوظائف تحوي على أكثر من أداة تكنولوجية . فالتعليم في العصر الحديث لا يقتصر على حفظ المناهج والكلمات اللغوية فقط ، بل يهتم التعليم الحديث بحل المشاكل المعقدة و القوة على حلها مع الآخرين بالتعاون المتبادل .

- التكنولوجيا تساعد الطلاب أكثر على التعلم بسوعة مناسبة لهم : فالتطبيقات التعليمية المنتشرة حالياً أكثرها تسمح بالتعليم بطريقة فردية، مما واعي قنرات واحتياجات الطلاب التعليمية المناسبة لكل منهم .
- يزيد التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية مهارات التواصل مع الطلاب : بما أن التكنولوجيا تحتل مكانة كبوة في حياة الكثير من الطلاب، فمن خلال دمج التكنولوجيا المعتادة للطلاب في الفصل الدراسي سيساعد كثيراً من قنرة الطلاب التعليمية . لذا على المعلمين تغيير الطريقة التي اعتنوا التتريس بها قديماً و استبدالها بالأساليب القائمة على أنوات التكنولوجيا الحديثة.
- سهولة الوصول للمعلومات الراضية أو العامة : فاستخدام الطلاب لشبكة الإنترنت - بضوابط معينة - يسهل كثيراً قنرة الطلاب على الوصول للكثير من المعلومات ، و التي في الغالب قد لا تكون موجهة حتى في مناهج المدرس ، مما يوسع آفاق الطلاب و ينشط أدمغتهم تجاه المعلومات ، لكن أهم واجب للمعلم هو أن يوشد طلابه على الطرق الصّحيحة للوصول للمعلومات على شبكة الإنترنت .
- جعل التّعليم أسهل : حيث إن التّقنيات الجديدة مثل تقنيات الفيديو تبسط المعلومات كثيراً علي الطلاب ، و توفر الوقت للمعلم لترتيب أفكره و تقلل من جهده في الشرح و التبسيط ، و منحه المدة الزمنية المناسبة للتركيز على الطلاب ، و باستخدام التكنولوجيا أصبح التعليم عن بعد ممكناً و الحل البديل لإغلاق الجامعات في ظل الوباء المنتشر .
- تبادل الخوات بين المعلمين و حتى الطلاب : فتكنولوجيا التّواصل المباشّر بين الطلاب و بعضهم ، و المعلمين و بعضهم ، و طبعا المعلمين و طّلابهم بكبسة زر، وهي تجعل التّعاون بينهم سهلاً جداً ، خاصة عند التعاون في المشريع المشّوكة ، رالة العوائق المشّوكة كذلك .
- التحول الرقمي مهمة للطلّاب نوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية : فوجود التّكنولوجيا رُيّلت الكثير من عقبات التّعلم أمام طّلاب الاحتياجات الخاصة ، و ذلك عن طريق أجهزة أو تطبيقات متخصصة تُساعدهم على حل مشكلاتهم التعليمية و تمنحهم فُرصة أكبر للانخراط في العملية التّعليمية بسهولة .
- يسهل التحول الرقمي من عملية مُراقبة أداء الطلاب : فمن خلال الأنوات التكنولوجية يستطيع المُعلم استخدام التقنيات التي تُساعد على إنشاء تصور بنسب أداء الطّلاب العامة و الدقيقة ، ومعرفة مُستوياتهم ، و التعامل مع كل واحد منهم طبقاً لمستواه المناسب ، كما تساعد الأنوات و

التقنيات التكنولوجية الحديثة كثرًا في صناعة الاختبارات الخاصة بأداء الطلاب و إصدار علامات الطلاب بشكل دقيق و سريع ، مما يُسهل متابعة أداء الطلاب و يُعطي للمُعلم الفرصة لمُلاحظة الفُروق الفُردية بين الطلاب و التّعامل معها .

- شحذ مهارات الطُّلاب الشّخصية : فتُسهم التّكنولوجيا في زيادة عدد كبير من المهارات المهمة عند الطُّلاب، مثل إدرة الوقت ، و مهارات التّواصل ، و التّعاون المتبادل ، فهي تمنح الطُّلاب مساحة اكبر للمشركة و التّعلم، بالإضافة الى التّعبير عن ذاتهم و مشاكلهم .

### **متطلبات التحول الرقمي في التعليم:**

لتحقيق التحول الرقمي الناجح في التعليم، يجب أن يكون هناك توجيه فعال للاستثمار نحو هذا الاتجاه من أجل ذلك عن طريق:

- زيادة التمويل: يجب أن تتم زيادة التمويل المخصص لتطوير البنية التحتية التقنية وتحسين التقنيات التعليمية في المدارس والجامعات.
- تقديم التدريب والتأهيل: ينبغي توفير وامج تدريب وورش عمل للمعلمين والمعلمات لتطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات التعليمية بشكل فعال.
- دمج التكنولوجيا في المناهج الدراسية: يجب أن يتم دمج التقنيات الرقمية في المناهج الدراسية بشكل متكامل لتعزيز التعلم وتحسين الأداء الأكاديمي.
- تشجيع الابتكار والبحث العلمي: يجب أن يتم تشجيع الابتكار والبحث العلمي في مجال التقنيات التعليمية لتطوير حلول جديدة ومبتكرة.
- تطوير محتوى تعليمي مبتكر: يجب أن يتم تطوير محتوى تعليمي مبتكر وتفاعلي يلبي احتياجات الطلاب ويعزز تجربتهم التعليمية.

### **التحديات التي تعيق تطبيق التحول الرقمي :**

على الرغم من أهمية التحول الرقمي في التعليم، إلا أنه يواجه بعض التحديات التي تعيق تطبيقه من بين هذه التحديات:



- البنية التحتية التقنية: يتطلب تطبيق التحول الرقمي في التعليم توفر بنية تحتية تقنية قوية قد تكون بعض المدارس والجامعات غير مجهزة بالأجهزة الذكية والاتصال بالإنترنت السريع، مما يعيق التطبيق الفعال للتكنولوجيا في عملية التعلم.
- التدريب والتأهيل: يحتاج المعلمون والمدرسون إلى التدريب والتأهيل للتعامل مع التقنيات التعليمية الحديثة قد يواجه بعض المعلمين صعوبة في استخدام التطبيقات التعليمية وتقنية المعلومات، وهذا يتطلب توفير دورات تدريبية لهم.
- الحماية والأمان الرقمي: يجب وضع سياسات وإجراءات لحماية البيانات والمعلومات الشخصية للطلاب والمعلمين في بيئة التعلم الرقمي. يجب أن يكون هناك وعية بأهمية الأمان الرقمي والتصدي لأي تهديدات أمنية.
- الحاجة إلى الاستثمار المستمر: يتطلب التحول الرقمي في التعليم استثمارات مستمرة في تطوير التقنيات التعليمية وتحديث المحتوى الرقمي وتطوير تطبيقات جديدة حيث يجب أن تكون هناك استراتيجيات طويلة الأمد للحفاظ على تطوير التحول الرقمي في التعليم.
- القضايا الأمنية والخصوصية: يتعين أخذ الحيطة والحذر لحماية بيانات الطلاب والمعلمين وضمان سوية المعلومات والمحتوى التعليمي فيجب وضع سياسات وإجراءات صرامة للتعامل مع القضايا الأمنية والتصدي لأي تهديدات أمنية.
- الثقافة التعليمية وتحول العقلية: قد تواجه التحول الرقمي في التعليم مقاومة من بعض الأفراد الذين يحتفظون بالطرق التقليدية في التدريس والتعلم حيث يجب تحفيز التحول في العقلية التعليمية وتعزيز الثقافة التقنية في المدارس والجامعات.

### التقنيات التربوية الحديثة =

تطورت تقنيات التعليم خلال العقد الماضي بشكل سريع. وأصبح على المعلم أن يستخدم تكنولوجيا المعدات والأجهزة بفاعلية عند تقديم التعليم وهناك على الأقل خمس تقنيات يمكن للمعلم أن يستخدمها وهي:

١ = المواد المطبوعة مثل: (الوامج التعليمية، ودليل الدروس والمقررات الدراسية).

٢ = التقنية المعتمدة على الصوت (التقنيات السمعية) مثل: (الأشرطة والبث الإذاعي، التلفزيونات).

٣ = الرسوم الالكترونية مثل (اللوحة الالكترونية، السبورة الذكية).

٤ = التقنية الفيديوية مثل (التلفزيون التربوي، التلفزيون العادي، الفيديو المتفاعل، وأشرطة الفيديو، وأقراص الفيديو).

٥ = الحاسوب وشبكاته، مثل (الحاسوب التعليمي، مناقشات البريد الإلكتروني، شبكة الانترنت، ومناقشات الفيديو الرقمي).

### أهمية التقنيات التربوية الحديثة بالنسبة للمعلم:

١. الإثراء الحسي: حيث توفر الأساليب الحديثة للتدريس والوامج الحاسوبية دوراً مهماً في توضيح اللغة المكتوبة للطلاب.

٢. الفهم: حيث تمنح وسائل تكنولوجيا التعليم المعلم القوة على تمييز الأشياء المعروضة على الطلاب.

٣. تعليم المهارات: فعن طريق وسائل تكنولوجيا التعليم تساعد المعلم في تعليم الطلاب مهارات معينة كالنطق الصحيح.

٤. التفكير: من خلال وسائل تكنولوجيا التعليم يستطيع المعلم تدريب الطلاب على التفكير المنظم وحل المشكلات.

٥. تنمية ميول الطلاب للتعلم وتقوية اتجاهاتهم الإيجابية نحو المعلم.

٦. إضافة إلى مساعدة المعلم في تنوع الخوات الخاصة بالطلاب، تنوع أساليب التقويم الخاصة بالطلاب لمواجهة بين الطلاب تكنولوجيا التعليم في ضوء مفهوم الاتصال.

### الكفايات اللازمة للمعلم في ظل التحول الرقمي:

يمكن تحديد الكفايات اللازمة للمعلم في ظل التحول الرقمي في :

#### وُلأ: الكفايات العامة:

هناك كفايات عامة ينبغي إلمام المعلم بها، تتمثل في:

١ - كفايات متعلقة بالثقافة الكمبيوترية : مثل معرفة المكونات المادية للكمبيوتر وملحقاته، التعرف على برمجيات التشغيل والوسائط التي يعمل بها الكمبيوتر، الاستخدامات المختلفة للكمبيوتر في العملية التعليمية والحياتية المختلفة، الفيروسات وطرق الوقاية منها، معرفة المصطلحات المستخدمة في مجال الكمبيوتر .

٢ - كفايات متعلقة بمهارات استخدام الكمبيوتر: مثل استخدام لوحة المفاتيح والفأرة، كيفية التعامل مع وحدات الإدخال والإخراج، كيفية التعامل مع سطح المكتب والملفات والرامج سواء بالحفظ أو النقل أو الحذف أو التعديل، التعامل مع وحدات التخزين، استخدام مجموعة وامج الأوفيس، والتغلب على المشكلات الفنية التي تواجهه أثناء الاستخدام.

٣ - كفايات متعلقة بالثقافة المعلوماتية : مثل التعرف على مصادر المعلومات الإلكترونية، استخدام شبكة الإنترنت في العملية التعليمية من بحث وريد إلكتروني وغيرها من استخدامات الإنترنت التعليمية، القوة على تقييم مصادر المعلومات الإلكترونية المتاحة عبر الإنترنت، معرفة المبادئ الأساسية للتصميم التعليمي، تصميم ونشر الصفحات التعليمية على الإنترنت، استخدام الوسائط المتعددة في عملية التعلم، واستخدام المصطلحات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.

ثانياً: كفايات التعامل مع وامج وخدمات الشبكة:

وتتمثل هذه الكفايات في:

- ❖ إجادة اللغة الإنجليزية .
- ❖ التعامل مع نظام التشغيل ويندوز وإصداراته المختلفة .
- ❖ استخدام محركات البحث المختلفة للوصول إلى المعلومات التي يحتاجها .
- ❖ التعامل مع الخدمات الأساسية التي تقوم عليها التطبيقات القربوية للشبكة، مثل خدمة البحث، البريد الإلكتروني، المحادثة، نقل الملفات، والقوائم البريدية .
- ❖ القوة على إزال الملفات من الشبكة وحفظها .
- ❖ القوة على تحميل الملفات إلى الشبكة ونشرها .
- ❖ إتقان إحدى لغات البرمجة لتصميم الصفحات والمواقع التعليمية .
- ❖ القوة على المشاركة في مجموعات النقاش المتاحة عبر الإنترنت .
- ❖ القوة على ضغط أو فك الملفات من وإلى الشبكة.
- ❖ إنشاء الصفحات والمواقع التعليمية ونشرها وتحديثها كل فترة.
- ❖ الدخول للمكتبات العالمية وقواعد البيانات .

❖ التحقق من مهارات المتعلمين التكنولوجية والفنية اللازمة للتعامل مع المقررات الإلكترونية .

### أنوار المعلم في العصر الرقمي :

إن التحول من نظام التعلم التقليدي والذي يعد المعلم محور العملية التعليمية، وبالتالي فإن له وظائف معروفة ومحددة، إلى نظام التعلم الإلكتروني E-Learning والذي يقوم على مبدأ هام وهو الوصول بالتعلم للمتعلم بصرف النظر عن مكانه وفي أي وقت يناسبه، عادة يتطلب تحولاً جدياً في أنوار المعلم المتعارف عليها في ظل التعلم التقليدي، إلى أنوار ووظائف جديدة في ظل التعلم الإلكتروني، ينبغي على المعلم أن يتقن هذه الأنوار والوظائف، ويمكن توضيح هذه الأنوار فيما يلي:

١- **باحث:** وتأتي هذه الوظيفة في مقدمة الوظائف التي ينبغي أن يقوم بها المعلم، وتعني البحث عن كل ما هو جديد ومتعلق بالموضوع الذي يقدمه لطلابه، وكذلك ما هو متعلق بطرق تقديم المقررات خلال الشبكة.

٢- **مصمم للخبرات التعليمية:** للمعلم دور مهم في تصميم الخرات والنشاطات التربوية التي يقدمها لطلابه، وذلك لأن هذه الخوات مكملة لما يكتسبه المتعلم داخل أو خارج القاعات الدراسية، كما أن عليه تصميم بيئات التعلم الإلكترونية النشطة بما يتناسب واهتمامات الطلاب.

٣- **تكنولوجي:** فهناك الكثير من المهارات التي يجب أن يتقنها المعلم للتمكن من استخدام الشبكة في عملية التعلم، مثل إتقان إحدى لغات البرمجة، وإمّاج تصفح المواقع، واستخدام وإمّاج حماية الملفات، والمستحدثات التكنولوجية وغيرها.

٤- **مقدم للمحتوى:** إن تقديم المحتوى من خلال الموقع التعليمي لابد من أن يتميز بسهولة الوصول إليها واسترجاعها والتعامل معها، وهذا له ارتباط كبير بوظيفة المعلم كمقدم للمحتوى من خلال الشبكة، وهذه الوظيفة لها كفايات عديدة عليه أن يتقنها.

٥- **مرشد وميسر للعمليات:** فالمعلم لم يعد هو المصدر الوحيد للمعرفة، ولم تعد وظيفته نقل المحتوى للمتعلمين، وإنما أصبح دوره الأكبر في تسهيل الوصول للمعلومات، وتوجيه وإرشاد المتعلمين أثناء تعاملهم مع المحتوى من خلال الشبكة، أو من خلال تعاملهم مع بعضهم البعض في فواسة المقرر، أو مع المعلم.

٦- **مقوم:** وبالتالي فعليه أن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم طلابه من خلال الشبكة، وأن تكون لديه القوة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى طلابه، وتحديد الوامّج الإثرائية أو العلاجية المطلوبة.

٧- **مدبراً أو قائداً للعملية التعليمية:** فالمعلم في نظم التعلم الإلكتروني من خلال الشبكة يعد مدبراً للموقف التعليمي، حيث يقع عليه العبء الأكبر في تحديد أعداد الملتحقين بالمقررات الشبكية ومواعيد اللقاءات الاقواضية وأساليب عرض المحتوى وأساليب التقويم وطريقة تحلور المتعلمين معاً.

ولكي يقوم المعلم بهذه الأنوار يلزم له أن يتحلّى بعدة مهارات تناسب التعليم في العصر

الرقمي و توجهات مصر ٢٠٣٠ منها :

## ١ - إعداد وتصميم مواقع إلكترونية:

التعليم الرقمي يتطلب إلمام المعلم وتعلمه بعض لغات البرمجة وإتقان التعامل مع رامج تصميم المواقع الإلكترونية التعليمية، بالإضافة إلى تدريبه على كيفية إدارة هذه المواقع، ولشاد المتعلم وتوجيهه للتعامل معها، وكيفية التعامل مع الفضاء الإلكتروني، وخاصة فيما يتعلق بإعداد وتصميم مواقع إلكترونية تعليمية.

## ٢ - إرشاد وتوجيه المتعلمين للتعلم الرقمي ذاتياً:

مع التحول نحو التعليم الرقمي أصبح من الضروري إتاحة الفرصة للمتعلمين بأن يتعلموا بشكل ذاتي، وبدافع منهم فيما يختارونه من موضوعات تتناسب مع ظروفهم واحتياجاتهم وميولهم واستعداداتهم، ولذلك أصبح من الأهمية إعداد المعلمين وتدريبهم بطريقة مغايرة لإعدادهم الذي كان يتناسب مع التعليم التقليدي، وذلك حتى يكتسبوا مهارات ترويد المتعلمين بأساليب واستراتيجيات التعلم الذاتي الذي أصبح ركزة أساسية في تعليم العصر الرقمي .

## ٣ -توظيف التكنولوجيا في التعليم:

بتطور التكنولوجيا وظهور التعليم الرقمي كان لزاماً على المعلم أن يواكب هذا التطور، من خلال امتلاكه لمهارات متطورة تمكنه من التعامل مع هذه التقنيات الحديثة التي أفرزها العصر الرقمي وفرضت نفسها على العملية التعليمية ، فأصبحت هي المرشد الحقيقي للمعلم، ويسرت للمعلم تقديم المادة التعليمية لتلاميذه بسهولة أكبر. ولم يعد دور المعلم مقتصراً على المحقوى المقرر فقط، بل قادراً على توجيه المتعلم للمعلومة الصحيحة وفهمها بكل سهولة من خلال مواقع أكاديمية أو وسائل التواصل الاجتماعي، ومشاهدة الدروس وحفظها وإعادة عرضها .

## ٤ - استخدام المقررات الإلكترونية:

استخدام المقررات الإلكترونية في العملية التعليمية لا يعني أن دور المعلم قد انتهى، وأن المتعلمين يمكنهم الاستغناء عنه، بل إن دوره قد تغير حتى يستطيع مواكبة التغيرات التكنولوجية التي أفرزها العصر الرقمي.

ولعل أهم ما يميز المقرر الإلكتروني أنه يتيح للمتعلم إمكانية عرض محتواه بأشكال مدعمة بوسائط تفاعلية، وعرض التجربة العملية بكل سهولة في بيئة آمنة , إضافة إلى العديد من المميزات التي تجعل العملية التعليمية أكثر متعة وتشويقاً. وهذا يدفع المعلم إلى توظيف هذا النوع من المقررات يجعله بحاجة لمهارات استخدام أساليب واستراتيجيات جديدة في التدريس، تتناسب مع متطلبات التعامل مع هذه المقررات الإلكترونية.

## التحديات التي تواجه المعلم في العصر الرقمي:

- إن أكثر التحديات التي تواجه المعلم في العصر الرقمي، تتبلور في كيفية تطوير مهاراته والمحافظة عليها، وحتمية مواكبة المتغيرات من أجل البقاء، حيث أصبحت مهنة المعلم مزيجاً من مهام التأهيل والتعليم والتوجيه والإشراف والنقد، ولكي يكون دوره فعالاً يجب أن يجمع بين التخصص والخبرة.
- يحتاج المعلم إلى العديد من الدورات التدريبية التي تعقد في بداية العام الدراسي لتطوير ذاته وكفاءة المهنية ، ويحرص على مزيد من التطور من خلال القراءات المتخصصة وتصفح الإنترنت، والواصل مع المعلمين الآخرين والاستفادة من خواتهم وتجربهم.
- من التحديات التي تواجه المعلم في العالم الرقمي أيضاً تكمن في كون المعلم مطالباً بإعداد جيل متعلم في عصر المعرفة ، وينبغي إحداث تغيير في عمق العملية التعليمية ، وبناء السياسات الاستراتيجية والتطبيقات الفاعلة لتأسيس كفايات المعلم، فالعملية التعليمية تحتاج إلى كثير من التطوير وتنمية المهارات، وبيئة جاذبة وعناية متقانية بتدريب القوى العاملة بالمدرسة وفوق التعليم .
- لاشك أن دور المعلم في ظل العصر الرقمي، أصبح أكثر صعوبة من السابق، لأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية فواجهه تحدٍ ثقافي واجتماعي يستوجب عليه أن يكون منفتحاً على كل ما هو جديد ويتمتع بمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار، ليكون قادراً على مجابهة التحديات والوقوف أمام متطلبات العصر وتحدياته وما يسمى بالعولمة وما تشكله من تحدٍ ثقافي واجتماعي واقتصادي .
- ضعف البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، وضعف انتشار تقنيات الاتصال السريع وقلتها وعدم كفاءتها بالمقارنة بوسائل الاتصال بالدول الغربية المتقدمة يشكل تحدٍ للمعلم يعوقه عن تطبيق التعلم الرقمي بشكل جيد.
- مشاكل التقنية والتي تتمثل في صعوبة الوصول للمعلومات في نفس الوقت وانقطاع الشبكة المفاجئ نتيجة لضعف شبكة الانترنت، وخير مثال لذلك ما حدث في اختبارات الصف الأول الثانوي للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠١٨ م من إنقطاع مفاجيء وضعف لشبكة الانترنت بما أثر بالسلب على عملية سير الاختبارات الالكترونية والرجوع للاختبارات الورقية كحل بديل في عدد كبير من المدارس.

○ عدم توافر الأجهزة الكافية للطلاب في المدرس، حيث يعتبر استخدام الحاسوب مكلفاً كما أن التعليم الحديث يتطلب أجهزة ذات مستوى عالٍ ليلائم الواجهات المتطورة، مع نقص الخبرة لدى الأشخاص القائمين على الواجهات التعليمية وعدم التحاقهم بالدورات و المؤتمرات في الدول العالمية والمتطورة.

○ من أكبر تحديات المعلم هو إيجاد سبل واقعية لإقناع أولياء الأمور أن يتفكروا أبناءهم للاعتماد على أنفسهم خلال أيام الدراسة، حيث أن الاهتمام الوائد منهم يحمل دعوة للأبناء من أجل التواخي والتواكل، فما يحاول المعلم زرع في نفوس الطلبة ، قد يفسده بعض أولياء الأمور بسبب الدلال المبالغ فيه، الذي يؤثر ولا شك في سلوكيات الأبناء مستقبلاً .

### **بعض المشكلات التي تواجه المعلم داخل المدرسة :**

يتضمن هذا المستوى المشكلات التي تنتج عن تفاعل المعلمة مع الراشدين الذين يشتركون معه في تحمل مسؤولية العملية التعليمية داخل مجتمع المدرسة وتؤثر هذه المشكلات تأثيراً سلبياً على أداء المعلم لواجبات وظيفته وتختلف هذه المشكلة باختلاف إمكانات الأفراد الذين يتعامل معهم ، فالمشكلات التي تنتج عن علاقاته بأولياء أمور التلاميذ تختلف عن تلك التي تنتج من تفاعله مع مدير المدرسة أو الموجه أو زملائه المعلمين.

**وسنحاول فيما يلي أن نتعرض لبعض هذه المشكلات منها :**

#### **١ - مشكلات المعلم مع أولياء أمور التلاميذ :**

المعلم وولى الأمر من العناصر الأساسية للعملية التربوية ، ولذلك فمن المفروض أن تكون العلاقة بينهما قائمة على التعاون والتفاهم حتى تحقق العملية التربوية أهدافها ، إلا أن في الواقع غالباً ما تسود هذه العلاقات عدم الثقة وسوء التفاهم ، من جانب كل منهما للآخر كما يشو إلى ذلك والر Waller بقوله "إن التفاعل بين المعلم وأولياء أمور التلاميذ يتميز بعدم الثقة والعوانية أكثر من تمزجه بالمحبة والتعاون والتنسيق" فالمعلم في كثير من الأحيان يعتقد بينه وبين نفسه أنه صاحب مهنة ومخصص في تربية الأطفال والمراهقين ، وإن كثراً من أولياء أمور التلاميذ ليست لديهم الخلفية في مهنة التعليم وأنهم غير قادرين على فهم العملية التعليمية ، وأقل فهماً للمشكلات التي يتعرض لها المعلم في علاقاته مع تلاميذه ، وبالتالي فإن وجهة نظر المعلم أن أولياء الأمور ليس لهم الحق الشوعى أو القانونى في التدخل في عمله داخل حجرة الدراسة ، ويشير إلى ذلك أحد المعلمين بقوله :

"شئ واحد لا أفكر فيه وهو أن يأتى إليك ولى أمر أحد تلاميذك ويحاول أن يملى عليك ما يجب أن تفعله داخل حجرة الدراسة ، أو يتدخل بأى وسيلة فى طريقتك للتريس إننى لا أعتقد أبداً أن يكون هذا صحيحاً ولن أسمح به بأى حال من الأحوال أن يفعل ذلك معى ، نحن متخصصون فى مجال التربية ولدنيا من الشهادات المعترف بهارسميا والخوات ما يؤهلنا لان ننفذ ما نريده مع تلاميذنا داخل حجرة الدراسة ، وأن الغالبية العظمى من أولياء الأمور لا يحملون مؤهلا تربويا وبالتأكيد ليست لديهم خوة فى ذلك وبالتالي لن أسمح لأى منهم أن يتدخل فى عملى داخل حجرة الدراسة".

هذه هى السلطة القانونية لعمل المعلم من وجهة نظره ، ويجب علي اولياء الأمور ألا يتدخلوا فيها ، ومن ناحية أخرى يعتقد كثير من اولياء الأمور أنه حاضر ومستقبل أبنؤهم من الأهمية التى تدفعهم إلى ضرورة التدخل ، ومن هنا لابد وأن يحدث صواع بين وجهتى النظر المتعارضتين نظراً لأن كل من المعلم وولى الأمر متمسك بحقه ويحاول أن ينفذه.

ومما يزيد من هذه الصواعات والخلافات فوع العلاقة بين كل من المعلم وولى الأمر بالتلميذ ، فالعلاقة بين ولى الأمر والتلميذ تقوم على العاطفة والعمق الانفعالى التى يكون مصورها القلب ، والتى يطلق عليها "تالكوت بارسونز Taicor Parsons" العلاقة الخصوصية أى العلاقة التى تقوم على العمق الانفعالى والحب الشديد للأبن مهما كانت تصرفاته وسلوكه داخل أو خارج المنزل ومهما كان مستواه العقلى وعلاقاته زملائه ، أما العلاقة بين المعلم وتلميذه فهى علاقة تقوم على أساس من الرسمية والموضوعية والتى يكون مصورها العقل فى كثير من الأحيان وتحدد هذه العلاقة المسافة الاجتماعية بينهما.

ويطلق عليها تالكوت بارسونز العلاقة العامة Univeersalistic ويقصد بها تلك العلاقة التى تقوم على الموضوعية والتجديد والتى لا تسمح للحاجات الانفعالية التى تقوم على الموضوعية والتجديد والتى لا تسمح للحاجات الانفعالية للطفل أن تأخذ صورة العمق ، بمعنى آخر من العلاقة بين المعلم والتلميذ تقوم على أساس شخصية الطفل ومستوى قناته العقلية وتحصيله الدراسي ومسايرته لنظم وقوانين المدرسة واحترامه لمعلمه وزملائه داخل وخارج حجرة الدراسة ، بغض النظر عن المستوى الاقتصادى الاجتماعى او الجنس أو اللون الذى ينتمى إليه التلميذ ، ونتيجة لهذه الاختلافات فهى صواعات ومشكلات بينهما ، حيث أن كثراً من أولياء الأمور يسيئون فهم مساعدتهم للعمل راء مشكلة تتعلق بأحد أبنؤهم خاصة إذا كان هؤلاء أولياء الأمور ينتمون إلى مستويات اقتصادية اجتماعية مرتفعة أو أصحاب سلطة ونفوذ فى المجتمع فيحاول هؤلاء عادة تروئة أبنائهم من أنه مصدر أو سبب هذه المشكلة ، لأنه من وجهة نظرهم من أسوة عريقة تسودها الأخلاق والقيم ، ومن ثم يطلبون من المعلم البحث عن مصدر آخر لهذه المشكلة.



وفى كثير من الأحيان يتهمون المعلم نفسه بأنه مصدر هذه المشكلة ، وهذا ما لا يرضى المعلم ، وهذا أحد المعلمين الذين واجهوا مثل هذه المشكلة يقول لأحد زملائه :

"إذا أرسلت لمثل هؤلاء أولياء الأمور لمناقشتهم فى مشكلة تتعلق بأبنهم فى حجرة الدراسة ، فإنهم يعتقدون أن أبنهم لا يفعل الخطأ أبداً" وربما يتهموك أنت بالخطأ فى حق ابنهم ، ومثل هذا الرد يسبب لك رُعاجاً كثواً ، لأن مثل هؤلاء التلاميذ الذين ينتمون إلى مثل هذه الأسر غالباً ما سيكون سلوكهم مشابهاً إلى حد كبير سلوك أولياء أمورهم.

ونظراً لكثرة المشكلات التى يثورها أولياء الأمور نوى السلطة او الثرة كثواً من المعلمين يشعرون راحة أكثر مع أولياء الأمور الفقراء ، وذلك لأنهم أقل تحدياً لسلطتهم وأكثر تنفيذاً لأوامرهم ، وإن كانوا فى بعض المواقف بفشلون فى المشكلة فى حل مشكلات أبنائهم إما بتجاهل طلب المعلم فى مد يد المساعدة لحل المشكلة أو التجاوب معه بطريقة تريد المشكلة تعقيداً ، او بطريقة تريد من إضطراب المعلم وقلقه.

مشكلة أخرى تحدث نتيجة لاختلاف وجهات النظر بين المعلمين وأولياء الأمور ، وتتعلق هذه المشكلة بمن يكون له الفضل عندما ينجح التلميذ ويتفوق فى رواسته ، ومن يقع عليه اللوم عندما يفشل التلميذ رواسياً ، فبالنسبة لموضوع تفوق التلميذ فإن المعلم غالباً روى أن نجاح التلميذ وتفوقه ما هو إلا ثرة لعمله الجاد وكفاحه ، حيث أنه استطاع أن يقف على قرات التلميذ واستعداداته وميوله ، ويعلمه كيف يتلقى المعلومات ويتذكرها فى الوقت المناسب ، أما أولياء الأمور فلهم وجهة نظر مختلفة تتمثل فى أنهم يرون أن قرات التلميذ وذكائه مرتبطة بالوراثة أى الأسرة التى ينتمى إليها معنى ذلك أن نجاحه وتفوقه إنما يرجع إلى اهتمام الأسرة وتلبيتها لـ رغباته ، وتوفير الجو المناسب له . . وفيما يتعلق بمن يقع عليه اللوم عندما يفشل التلميذ رواسياً أو خلقياً فإن لكل من المعلم وولى الأمر وجهة نظر مختلفة. حيث روى المعلم أن أسباب فشل التلميذ إنما ترجع إلى إهمال الأسرة والتلميذ نفسه معنى ذلك أن الأسرة لم تقوم بالدور الذى يجب أن تقوم به فى العملية التربوية. أما ولى الأمر فىرى عكس ذلك ، بمعنى أن أبنه ليس لديه مشكلات داخل الأسرة ، وأنه مؤدب ومطيع وذكى ويؤدى كل ما يطلب منه داخل المنزل ، وبالتالي فإن المعلم لم يستطع فهم أبنهم وبالتالي من الضرورى أن يقع اللوم عليه.

مشكلات أخرى كثرة يمكن أن تحدث بين المعلمين خاصة صغار السن وبين أولياء الأمور خاصة الفضوليين منهم ونوى الثراء والسلطة فى اجتماعات مجالس الآباء والمعلمين. ونظراً لأنه فى كثير من المواقف يكون لكل منهم وجهة نظر خاصة. والتى غالباً ما تكون مختلفة مع وجهات نظر الطرف الآخر. وكل منهم تمسك لوجهة نظره ويطالب ببالأخذ بها فى المجلس.

## ٢ - المعلم ومشكلات مع مدير المدرسة :

كثير من المشكلات تحدث بين المعلم ومدير المدرسة نتيجة لاختلاف عمل كل منهم ، وعدم معرفة كل منهما حدود عمل وسلطة الآخر ، فعمل مدير المدرسة غالبا ما يكون عملا ادليا ، أما عمل المعلم فغالبا ما يكون عمالا فنيا ، ونظرا لوجودهما فى مؤسسة تربوية واحدة. فإن كل منهما يتوقع من الآخر التعاون والمساعدة حتى ينجح فى أداء واجبات وظيفته ، ومن المتفق عليه بين المعلمين أن مدير المدرسة هو صاحب السلطة الإدارية العليا فى المدرسة ويشير إلى ذلك أحد المعلمين بقوله :

"يجب أن تعرف أنه الناظر ، أنه المدير ، ما يقوله يجب أن ينفذ ويجب عليك أن تفهم ما أعنى ، أنه الناظر ، أنه السلطة ، وما عليك إلا أن تنفذ ما يمليه عليك من أوامر".

هذه حقيقة معترف بها بين المعلمين ، إلا أن كثير منهم يعرفون حدود هذه السلطة ، ومن هنا تبدأ المشكلات بينهم وبين المدير ، وذلك عندما يعتقد المدير أن المعلمين لا يعرفون حدود السلطة ، ومن ثم عندما يتدخل فى كل كبرية وصغيرة بادرلة الفصل والعلاقة مع التلاميذ وطريقة التدريس حتى أمور المعلم الشخصية يحاول بعض المدبرين الفضوليين التدخل فيها.

فعلى سبيل المثال يحاول بعض المدبرين معاقبة المعلم أمام التلاميذ أو أولياء الأمور ، وأيضا عندما يحاول معاقبة المعلم بطريقة غير قانونية حتى ولو كان المعلم مخطئا ، فرى كثير من المعلمين أن هذا يعتبر تحديا لسلطتهم وكرامتهم وتعدى لحدود سلطته القانونية ، والأمثلة على ذلك كثرة زاهها فى كل يوم فى مدرستا.

بالإضافة إلى ذلك يتوقع من مدير المدرسة أن يقف إلى جانبهم ويدافع عنهم فى صواعقاتهم مع التلاميذ أو أولياء الأمور ، وفى بعض الأحيان يحاول بعض أولياء الأمور التدخل فى عمل المعلم داخل حجرة الدراسة ، وعندما يتدخل المدير كطرف فى هذا الموضوع يتوقع منه المعلم أن يساعد فى تأكيد سلطته ويدافع عنه باعتباره زميل فى له فى المهنة والمؤسسة ، وذلك حتى لا يعطى أولياء الأمور الفرصة لكى يتطاولوا على عمل المعلم مما قد يؤثر على أدائه وعلاقته بتلاميذه ، الا أنه فى بعض أحيان كثرة حدث عكس ما يتوقعه المعلم لأسباب كثرة منها ضعف شخصية المدير ، شدة نفوذ أو سلطة ولى الأمر ، العلاقة السيئة بين المدير والمعلم ، وبالتالي تحدث كثيرا من المشكلات بين المعلم والمدير .

ومن توقعات المعلم أيضا أن يكون مدير المدرسة هو تأكيد سلطة المعلم داخل حجرة الدراسة ، فإذا حدث خلاف بين المعلم وأحد تلاميذه ، فإنه يتوقع من المدير أن يؤيد ويدافع عنه. أما إذا حدث عكس ذلك

نتيجة لمحابة المدير للتلميذ أو صلة القوابة التي تجمع بينهما أو شدة نفوذ وسلطة ولى الأمر أو ضعف شخصية المدير. فغالبا ما تحدث مشكلات يكون طوفها المعلم ومدير المدرسة.

ومن مصادر الصواع أيضا شعور المعلم بفضولية المدير وتدخله فى صميم عمله المهني ، ففى بعض المواقف يدعى المدبرين أن لديهم معلومات فى مختلف المواد الدراسية تساعدهم على القيام بتدريسهما ، ومن ثم يناقشون المعلم فيما ليسوا به علم يؤدى إلى كثرة المشكلات ، والأمثلة على ذلك كثرة فى مواقعنا المدرسية ، وأنتم كمعلمين أكثر معرفة بذلك.

وتحدث المشكلات أيضا حينما يتوقع مدير المدرسة أن يقوم المعلم لمساعدته والتعاون معه حتى يستطيع أن يدير المدرسة ، وعندما يشعر المدير أن المعلم لا يقوم بهذا العمل مما يعرض المدير للنقد والتجريح من جانب التلاميذ أو أولياء الأمور أو المسؤولين فى المجتمع ، فإن كثرا من الخلاف والصواع ما يحدث بينهما ، ويجب أيضا ألا ننسى شخصية بعض المعلمين وفضوليتهم وتدخلهم فيما لا يعنيههم وتعددهم حدود سلطتهم كأسباب لمثل هذه المشكلات.

### ٣- المعلم ومشكلاته مع زملائه المعلمين :

يتوقع أفراد المجتمع من المعلمين كأصحاب مهنة واحدة أن تتسم العلاقات بينهم بالتعاون والتفاهم والمسؤولية المشتركة وذلك لأسباب منها :

أ- أن التعاون والتفاهم بين المعلمين يساعد كل منهم أن يقوم بدوره فى العملية التعليمية بطريقة إيجابية ، لأن نجاح العملية التعليمية يؤدى إلى تطور المجتمع وتقدمه.

ب- أن قوة العلاقات بين المعلمين تساعد على تخفيف حدة الشعور بعدم الثقة عند بعضهم خاصة التوج ، ويؤكد عندهم الشعور بقيمة الذات.

ج- أن العلاقات القائمة على التعاون والمسؤولية بين المعلمين تساعد على أن يكونوا يدا واحدة فى صراعاتهم مع السلطة أو أولياء الأمور أو غورهم.

ولكن غالبا ما يختلف الواقع لدرجة كبيرة عما يجب أن يكون فالمعلمين كغورهم من أصحاب المهن الأخرى من ناحية ، وكأعضاء فى المجتمع الذى يعيشون فيه من ناحية أخرى ، عادة ما تحدث بينهم الصراعات والمشكلات والتي تؤدى كثرتها إلى التأثير السلبى على أدائهم لمهام وظيفتهم. وبالتالي تؤثر على مكانتهم الاجتماعية كأصحاب مهنة داخل مجتمع المدرسة والمجتمع الأكبر ، وفى الغالب ما تكون هذه المشكلات نتائج لعوامل متعددة منها : شخصية المعلم ، جنس المعلم ، المؤهل الدراسي الحاصل عليه ، الخبرة فى

مجال التدريس ، المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها ، الصف الدراسي الذي يقوم بالتدريس له ، المستوى الاقتصادي الاجتماعي لأسرة المعلم . . الخ والمواقف التي يحدث فيها الصراع بين المعلمين كثرة منها :

أ- عندما يحاول بعض المعلمين نوى الشخصيات الضعيفة التقرب من صاحب السلطة الأعلى في المدرسة أو الادارة التعليمية أو ولي أمر التلميذ بغرض الحصول على امتيازات شخصية وى زملاؤه أنه ليس له الحق فيها ، أو أنهم يرون أن هذا السلوك يسىء إلى وضعهم المهني ومكانتهم الاجتماعية.

ب- الدروس الخصوصية التي أنتشرت في جميع المراحل التعليمية والتي يستغلها بعض المعلمين نوى النفوس الضعيفة في التقرب إلى التلاميذ وأولياء أمورهم لتحقيق مصالح شخصية ، والنيل من زملائهم في التخصص عن طريق سبهم أمام التلاميذ أو نعتهم بما ليس فيهم.

ج- سوء الادارة عندما يستخدم بعض مدوى المدارس بعض المعلمين نوى الشخصيات الضعيفة للعمل كجواسيس على زملائهم داخل وخارج المدرسة ، وهذه الظاهرة منتشرة خاصة في مدرستا خلال هذه الأيام.

د- سوء التوجيه الفني عندما يعتمد بعض الموجهين على معايير خاصة بهم كالعلاقات الشخصية مع المعلمين ومدى تقديم المعلمين من خدمات شخصية لهم ، وبالتالي يبتعدون عن التقييم الموضوعي لعمل المعلم ، ومن ثم نجد كثير من المعلمين يحصلون على تقديرات ممتازة على حساب زملائهم الذين يرون أن هذه السياسة غير عادية ، ذلك بناء على هذه التقديرات تتم ترقية المعلمين واعلرتهم إلى الدول الأخرى.

وقبل أن ننتقل إلى المستوى الثالث والأخير والمربط بمشكلات المعلم داخل حجرة الدراسة يجب مراجعة الجزء السابق بمحاولة الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١= اشرح العوامل التي تؤدي إلى الصراع بين المعلم وولى أمر التلميذ ؟
- ٢= أذكر إحدى المشكلات التي تعرضت لها في المدرسة وكان طوفها الآخر ولى أمر تلاميذك ؟
- ٣= "أن ولى أمر التلميذ الفقير أقل تحديا لسلطة المعلم في المدرسة عن ولى أمر التلميذ الغنى" أشرح ذلك موضحا بعض الأمثلة ؟
- ٤= أشرح بعض المواقف التي تؤدي إلى الصراع بين المعلم ومدير المدرسة ؟
- ٥= هل تتفق معى فى المواقف التي يحدث فيها الصراع بين المعلمين والتي ذكوت من قبل ؟ ولماذا ؟

#### رابعاً : المعلم ومشكلاته داخل حجرة المدرسة

العمل مع الصغار والمراهقين ليس بالعمل السهل لا سيما للمعلمين الجدد الذين يأتون إلى المدرسة بعد فترة إعدادهم في مؤسسات إعداد المعلم ، حيث يأتي هؤلاء المعلمون ومعهم الأفكار والنظريات التربوية والنفسية والتي غالباً ما تكون بعيدة عن أرض الواقع المدرسي ، فمثل هؤلاء المعلمون يأتون إلى المدرسة ومعهم الأمل الكبير في بناء علاقات اجتماعية مع تلاميذهم يملأها الحب والتفاهم والاحترام ، مما يساعدهم على بذل ما في وسعهم لتحقيق أهداف العملية التعليمية التربوية ، إلا أن هؤلاء المعلمين سوعان ما يفاجأون بعد فترة ليست بالطويلة أن آمالهم وأحلامهم قد تبخر جزء كبير منها ، ومن ثم يستنتج الكثيرون منهم أن هذه العلاقات أصبحت بلردة وغير عملية يسودها عدم الثقة والاكتوث ، وبالتالي يحبط الكثير منهم لدرجة تدفع البعض منهم إلى مراجعة نفسه وأسباب اختيله لهذه المهنة الشاقة المليئة بالمشكلات التي يكون سببها في كثير من الأحيان من أحبههم واختار مهنة التعليم من أجلهم وهم تلاميذه.

ورغم كثرة المشكلات التي يكون أحد طرفها المعلم والطرف الآخر التلميذ فإنه من الصعب تحديد عامل واحد يمكن أن يكون سبباً لأحدى هذه المشكلات ، وذلك لكثرة هذه العوامل وتقعد العلاقات بينهما ، فقد يكون المعلم نفسه مصوراً رئيسياً للمشكلة. ويتمثل ذلك في شخصيته ، جنسه ، خورته في المهنة ، تخصصه ، مستواه الاقتصادي الاجتماعي ، اتجاهاته نحو تلاميذه ، ميله نحو المهنة ، مستواه العلمي والثقافي ، وقد يكون التلميذ مصوراً آخر لهذه المشكلات ويتمثل ذلك في شخصيته أو جنسه أو عمره ، أو مستواه العلمي والتحصيلي ، مستواه الاقتصادي الاجتماعي أو سلطة ونفوذ ولي أمره. وقد تكون مصادر هذه المشكلات خرجة عن رادة كل من المعلم والتلميذ وتربط بالظروف المدرسية المحيطة بهما أو النظام التعليمي أو الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع أو ادلة المدرسة . . . الخ ، وفيما يلي سنحاول أن نتعرض لبعض هذه المشكلات.

تتمثل إحدى هذه المشكلات في الاحباطات التي يشعر بها المعلم وخاصة حديث التخرج ، وتنشأ هذه الاحباطات نتيجة للتناقض بين ما يجب أن تكون عليه علاقاته بتلاميذه ، وبين ما هو واقع فعلا في حجرة الدراسة. حيث يكون لدى المعلمين الجدد أمالا عريضة ورغبات كثرة يودون على أساسها بناء علاقات قوية مع تلاميذهم. ومن ثم يحاولون أن يبذلوا أقصى ما في طاقاتهم من جهد. وهدفهم من ذلك جذب انتباه التلاميذ واستثارة نوافعهم نحو المادة الدراسية التي يقومون بتريسها. ولكن نظراً لأن بعض التلاميذ لم يتعودوا على مثل هذه المعاملة من المعلمين الأكثر خوة والذين يعملون في نفس المادة ، فأنهم يسيئون فهم سلوك المعلم الجديد وحسن معاملته لهم وذلك الجهد الذي يبذله من أجل مصلحتهم ، ومن

هنا يحدث الصراع والمشكلات بينهم وبين المعلم الجديد خاصة إذا كان هؤلاء التلاميذ فى مرحلة المراهقة. والذى راه المعلم لطيفا ومثوا لانتباههم راه التلاميذ متساهلا وضعف فى شخصية المعلم ، وما يقوم به من عمل جاد لتسهيل عملية التعليم ، يستقبلونه على أنه عمل ثقيل يجب التخلص منه ، ثم يبدأ هؤلاء التلاميذ فى اختيار سلوك هذا التعلم الذى يعنونه بدوره تحديا لسلطته مما يضطره إلى استخدام وسائل التخويف والعقاب مع تلاميذه والتي لا تتفق مع ما خطط له من قبل ، ويشوح أحد المعلمين الجدد وخبرته بعد عام واحد فى عمله بمهنة التعليم فيقول:

"اننى كثيرا ما أأخذ أمور شخصية مع تلاميذى ، وإنك أيضا لا تستطيع أن تتجاهل مثل هذه الأمور الشخصية داخل حجرة الدراسة ، حيث أن معظم الهجوم الذى يشنه عليك التلاميذ داخل حجرة الدراسة ، حيث هو هجوم على شخصك ، وليس لديهم الشعور بتأنيب الضمير أو الندم عندما يتحدثون عن طريقتك فى الكلام أو نظرتك أو عاداتك الشخصية أمامهم ، ومن ثم ينعكس سوء التفاهم هذا على معاملتك لهم وتضطر إلى تغيير اتجاهك وعلاقتك معهم".

أما المشكلة الثانية فتتعلق بكثافة حجرة الدراسة ، والتي نقصد بها أنه كلما زادت كثافة الفصل أى زاد عدد الطلاب المقعدين به ، زادت المشكلات بين المعلم وتلاميذه ، وقد بدأت مشكلة زيادة الكثافة مع التوسع فى التعليم باعتباره حقا لجميع أفراد المجتمع ، وقد أدى ذلك إلى إنتشار المدرس فى مختلف المراحل التعليمية ، وقد أستطاعت الدول الغنية حل هذه المشكلة بالتوسع فى إنشاء المدرس وتوفير المعلمين اللارمين والامكانيات والأماكن لجميع التلاميذ المقبولين.

أما الدول النامية وخاصة الفقيرة فلم تساعدها ظروفها الاقتصادية على توفير هذه الامكانيات مما أدى إلى تكدر التلاميذ فى حجرات الدراسة. خاصة فى المناطق الريفية والمناطق الفقيرة داخل المدن. والدليل على ذلك تلك البيانات المقدمة فى جدول (٢) والتي توضح أن متوسط عدد تلاميذ الفصل ٤١ تلميذا بالمرحلة الابتدائية، و٣٩ تلميذا بالمرحلة الثانوية فى مصر باعتبارها إحدى الدول النامية ، وفى نفس الوقت فإن متوسط عدد تلاميذ الفصل ٢٣ بالمرسة الابتدائية ، و١٩ طالبا بالمرحلة الثانوية فى الولايات المتحدة باعتبارها دول متقدمة :

## جدول (٢)

متوسط عدد تلاميذ الفصل فى مرحلتى التعليم

الابتدائى والثانوى فى رُبع دول

متوسط عدد تلاميذ الفصل		الدولة
فى المرحلة الابتدائية	فى المرحلة الثانوية	
٤١	٣٩	جمهورية مصر العربية
٣١	٢٥	المانيا الغربية
٢٤	١٧	المملكة المتحدة
٢٣	١٩	الولايات المتحدة الامريكية

ولمشكلة زيادة كثافة الفصل مع قلة الامكانيات والمعلمين أثر كبير على أداء المعلم والتلميذ وعلاقة كل منهما بالآخر ، وبالتالي على العملية التعليمية ككل ، وفى لؤاسة مسحية أجرتها الهيئة القومية للتربية H . E . A وجهت المسئولين إلى معظم معلمى المدرس الامريكية هذا السؤال :

ما التغيير الذى لو حدث يمكن أن يؤدى إلى تحسين أداء المعلم المهنى والإلدى داخل حجرة اللؤاسة ؟ وكانت إجابة جميع التلاميذ واحدة ممثلة فى "أن يقل عدد التلاميذ فى حجرة اللؤاسة" وذلك لأن زيادة عدد التلاميذ فى الفصل مع اختلاف قراتهم العقلية وذلك لأن زيادة عدد التلاميذ فى الفصل مع اختلاف قراتهم العقلية ومستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية وجنسهم ولونهم ، تقف عائقا أمام أداء المعلم لمهام وظيفته حيث صعوبة التعامل مع كل تلميذ وزيادة المسافة الاجتماعية بينهم ، وهذا بدوره يؤثر على علاقة التلاميذ بمعلمهم وعلى تحصيلهم اللؤاسى. وهذا أحد المعلمين يتعوض لمثل هذه المشكلة بقوله

"أنا معلم الصف السادس الابتدائى ، وعدد تلاميذ الفصل الذى أقوم بالتدريس فيه حوالى ٣٩ تلميذا ، وذات يوم وأثناء وجودى داخل حجرة اللؤاسة معهم ، طلب منى ثلاثة تلاميذ أن أقدم لهم المساعدة فى معظم النقاط الصعبة من اللؤس الذى أقوم بشوحيه. وكانت أجابتي لهم بأن ينتظروا حتى أنتهى من مساعدة زملاء لهم طلبوا منى مساعدتهم من قبل. وسأكون معهم بعد بضع دقائق ، ولكن للأسف هذه الدقائق لم تنته بعد ، فالوقت المخصص للؤس أنتهى ، ودق الجرس معلنا أنتهاء الحصة ، ولم يحصل هؤلاء التلاميذ

على إجابة لأسلتهم فى ذلك اليوم ، وقد تكرر هذا الموقف كل يوم تقريبا ، مما يدفعنى إلى الشعور بالآسى والحزن وتأنيب الضمير لأننى لم أستطع أن ألبى طلبات ٣٩ تلميذا فى حجرة الواسة فى وقت قليل جدا.

أما المشكلة الثالثة فتتعلق بفوعية التفاعل الاجتماعى والعلاقات المتبادلة بين المعلم وتلاميذه داخل حجرة الواسة ، ولو دققنا النظر إلى أسباب مثل هذه المشكلة نجد أن المصدر الرئيسى لها هو شخصية المعلم وسلوكه داخل حجرة الواسة ، فمن المعروف أن حجرة الواسة تضم بين جوانها تلاميذ من مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يوجد أبن الغنى مع أبن الفقير ، أبن العامل مع أبن المدير ، إلى جانب ما تضمه من بنين وبنات فى بعض المناطق ، وفى نفس الوقت أثبتت الواسات أن الأسر التى نشأ فيها المعلمون تختلف فيما بينها فى المستوى الاقتصادى الاجتماعى ، معنى ذلك أن بعض المعلمين نشأوا فى أسر غنية والبعض الآخر فى أسر متوسطة أو فقيرة. إلا أن الفرد بمجرد التحاقه بمهنة التعليم فإنه غالبا ما يدخل ضمن الاقواد نوى المستوى الاقتصادى الاجتماعى المتوسط ، إلا أن بعض المعلمين من الصعب عليهم التخلّى عن أصولهم الاقتصادية والاجتماعية ، وبالتالي سيكون سلوكا غير موضوعى مع تلاميذهم داخل حجرة الواسة ، وغالبا ما يؤدى مثل هذا السلوك إلى مشكلات كثيرة.

فمن خلال خوات كل منا التعليمية نتفق أن بعض المعلمين يتعاملون مع تلاميذهم داخل حجرة الواسة وخرجها بطريقة غير موضوعية يكون أساسها المستوى الاقتصادى والاجتماعى لأسوة التلميذ أو جنسه أو لونه أو سلطة ونفوذ ولى أمره ، وبالتالي يبتعدون عن الأسس الموضوعية التى يجب أن تقوم عليها العلاقة بينهم وبين تلاميذهم ومنها قرات التلميذ العقلية واستعداده وتحصيله الواسى ، مدى مساوته لنظم وقواعد المدرسة ، واحترامه لزملائه.

فعلى سبيل المثال نجد بعض المعلمين يحابى ويدلل أحد تلاميذه على أساس أنه أبن لأحد نوى السلطة أو الثروة أو أبن زميل أو قريب أو يستفيد من مرائه فائدة شخصية كالدروس الخصوصية وغالبا ما تكون مصادر هذا التدليل والمحابة ممثلة فى أعطائه درجات أعمال سنة لا يستحقها أو مشركة فى الأنشطة المدرسية كالجماعات المدرسية والفوق الرياضية والفنية على الرغم من أن قراته لا تؤهله لذلك. وبالطبع تكون مثل هذه المحابة والتدليل لبعض التلاميذ على حساب آخرين داخل حجرة الواسة ، ومن المخطىء أن بعض مثل هؤلاء المعلمين يعتقدون أن التلاميذ لا يشعرون بمثل هذه التفوقة لصغر سنهم وقلة خبرتهم. ولكن على العكس هو الصحيح ، فالتلميذ مهما كان صغيرا فى العمر خاصة الذكى لديه من الذكاء ما يدفعه إلى الشعور بمثل هذه التفوقة ، خاصة الذكى لديه من الذكاء ما يدفعه إلى الشعور بمثل هذه التفوقة ولكنه لا يستطيع أن يعلن رفضه لها خوفا من بطش المعلم وسلطته ، وتكون النتيجة الطبيعية



لهذه الثقة حدوث الكثير من المشكلات حيث يؤدي سلوك مثل هذا المعلم إلى تمارد التلاميذ المدللين في تصوفاتهم مع زملائهم ومع المعلمين وأحياناً مع المعلم نفسه مما يؤدي إلى إهماله في كثير من المواقف ، وفي نفس الوقت لا ينال مثل هذا المعلم احترام أو تقدير التلاميذ الذين يقع عليهم ظلمه دون سبب موضوعي من جانبهم.

تلك بعض المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم سواء داخل المجتمع الذي يعيش فيه أو مع الراشدين داخل المجتمع المدرسي أو مع تلاميذه داخل مجتمعه الأصغر المتمثل في حجرة الدراسة ، وقبل أن نستعرض معا بعض الاقتراحات لحل المشكلات لرجو التفكير في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

١ = أذكر بعض المشكلات الأخرى التي يمكن أن تواجه المعلم داخل حجرة الدراسة ؟

٢ = "يؤثر المستوى الاقتصادي الاجتماعي على علاقة المعلم بتلاميذه" اشرح هذه العبارة ؟

٣ = ما المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم حديث العمل في مهنة التعليم ؟

### كيف يساعد المعلم مواجهة هذه المشكلات :

المعلم كغيره من البشر من المحتمل أن يخطئ في عمله كي يشعر بقيمة النجاح بعد ذلك ، وعندما تكون هذه الأخطاء بسيطة وفردية فإننا ننظر على أنها ظاهرة صحية ومن السهل معالجتها. أما إذا تعددت هذه الأخطاء والمشكلات وأصبحت عامة وشائعة بين معظم المعلمين.

فمن الضروري أن نتعاون من معلمين وادريين ومسؤولين ومواطنين للوقوف في مواجهتها لأن مهنة التعليم من المهن ذلت الأهمية لجميع أفراد المجتمع بل والمجتمع ذاته حتى يستطيع أن يساير حركة التقدم الوهيب التي نعيشها اليوم.

ونحن من خلال مناقشتنا لبعض المشكلات التي تواجه المعلم وتؤثر على وظيفته نقع في خطأ كبير إذا نظرنا إلى المعلم وحده بأنه المصدر الرئيسي لهذه المشكلات خاصة وأنه يتعامل مع غالبية أعضاء المجتمع وفيما يلي سنحاول تقديم لبعض المقترحات التي يمكن أن تساعد المعلم في مواجهة هذه المشكلات :

١ = زيادة الوعي المهني عند المواطنين : ويقصد بذلك أن يسعى جميع المواطنين خاصة التلاميذ وأولياء أمورهم أن زيادة عدد المعلمين وشعبية المهنة يجب أن لا يقلل من مكانتها واحترامها ذلك لأننا في عصر نحتاج فيه فعلا إلى المعلم وجهوده.

٢ = زيادة الحوافز المادية للمعلم نظرا لأن المعلم صاحب مهنة من ناحية وعضو فى مجتمع ومسئول عن أسرة فى كثير من الأحيان من ناحية أخرى. يجب أن يعيش فى مستوى اقتصادى اجتماعى يساعده على الوفاء بمتطلباته أسوته ، وهذا دور الحكومة فى ضرورة زيادة مرتبات المعلمين حتى يتسلخوا مع زملائهم أصحاب المهن الأخرى ، ويبعدهم عن المشكلات التى يكون الجانب المادى مصورها.

٣ = اختيار الطلاب بمؤسسات إعداد المعلم يجب أن يعتمد على معايير موضوعية ، معنى ذلك أنه عند اختيار الطلاب للالتحاق بكليات التربية أو دور المعلمين والمعلمات أن نستبعد كل من ليس لديه مقومات العمل فى المهنة ذلك لأن بعض المعلمين نوى العاهات الجسدية غالبا ما يكونون مصادر لمشكلات كثرة تؤثر على عملهم.

٤ = الحد من الاعتماد على معلمى الضرورة لم يكن لديهم فكرة عن مهنة التعليم ، وذلك لأن مثل هؤلاء المعلمين غالبا ما يكونون مصادر لمشكلات كثرة منتجة لتعدد تخصصاتهم ومؤهلاتهم.

٥ = زيادة وعى المعلمين بواجبات مهنتهم ومكانتهم الاجتماعية ذلك لأن كثير من المعلمين يؤدون وظيفتهم كآى موظف عادى ، وبالتالي يثيرون الكثير من المشكلات ، والمعلم الجيد هو الذى يؤمن برسالته ويؤدى عمله على الوجه الأكمل بغض النظر عن العائد المادى لهذا العمل ، والأمثلة على ذلك كثرة موجودة عبر التاريخ.

٦ = استتوار تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع التأكيد على ضرورة تعاونهم لى تحقق العملية التربوية أهدافها.

٧ = التوسع فى إنشاء المدارس وزيادة إعداد المعلمين لمواجهة

الإعداد المؤيدة من التلاميذ فى كل مرحلة.

\*\*\*\*\*