



محاضرات في مهنة التعليم وأدوار المعلم

لطلاب كلية التربية المفتوحة الأولى (عامي وأساسي) جميع الشعب

إعداد

د. إيمان عبد الوهاب هاشم

د. جملات محمد أحمد

د. أسماء صلاح محمد

د. غادة فوزي هاشم

للعام الدراسي

٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م



رؤية كلية التربية : Vision

تسعى كلية التربية إلى اتخاذ موقع القيادة في ترقية المعرفة التربوية وتطبيقاتها لخدمة المجتمع ونظم التعليم ومن ثم 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 تي سير عملية التطوير والمستمر للتعليم على كافة مستوياته وكذلك التميز في مجالات إعداد المعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتطوير الوامح والسيارات التعليمية وذلك من خلال الشراكة الفعالة والتعاون مع وزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية والمدارس التابعة لها وكليات الجامعة الأخرى.

الإطار المفاهيمي لكلية التربية

- التمكن من المعرفة.
- القوة على الاستقصاء.
- فهم النمو البشري والتعلم.
- الوعي بالفرق الفردية.
- معرفة اسقاطيات التعلم.
- القوة على التخطيط للتدريس.
- تصميم بيئة التعلم.
- استخدام الاتصال.
- إلواك أهمية التكنولوجيا.
- الإيمان بالتعاون والقدرة القيادية.
- اكتساب مهارات التفكير والتفكير.

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

أهداف كلية التربية

- ١- إعداد المعلم قبل الخدمة من خلال واجه ذات جودة عالية في جميع تخصصات التعليم العام من الروضة حتى نهاية التعليم الثانوي وفقاً للنظام التكاملى والنظام التتابعى.
- ٢- تدريب المعلم في أثناء الخدمة، وبث اتجاهات التنمية المهنية الذاتية لدى الخريجين، ودعم قيم التعليم المستمر مدى الحياة.
- ٣- الإسهام الفعال 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، و تعالج ظوايا تربوية ومشكلات حقيقة يواجهها التعليم، وتقديم حلول لها تصلح التعليم وتتطوره.
- ٥- تقديم الاستشارات والدراسات التي تسهم في تطوير التعليم وتحديثه، عن طريق شراكة فعالة مع وزارة التربية والتعليم ومدرسيها، بحيث يشمل ذلك كافة مكونات النظام التعليمي، من إدارة ومناهج وطرق تعليم وتعلم، وتقدير وتحفيز.
- ٦- تحديث نظم الدراسة وبرامجها بالكلية في ضوء الاتجاهات العالمية والاحتياجات المحلية، بما يسمح برفع مستوى أداء الكلية. وتقديم نموذجاً للمؤسسات التعليمية الأخرى الليبية وقبل الجامعية،
- ٧- نشر الفكر التربوي المتقدم والمملوء التعليمية العربية وفق آليات متقدمة داخل البيئة والمجتمع التعليمي والمجتمع كلها.
- ٨- دمج التكنولوجيا في تكوين المعلم والبحوث التربوية، وتقديمة استخداماتها في مجالات التعليم العالي والتعليم قبل الجامعي.

٩- المشاركة في إعداد أعضاء هيئة التدريس في كافة التخصصات بالجامعة ومؤسسات التعليم العالي، إعداداً تربوياً يمكّنهم 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 وواضعين السياسات التعليمية بالاعتماد على مقررات حديثة وبنية بحثية قوية في مجال الإدراة التعليمية.
- التوعية الثقافية للطلاب والمجتمع المحلي ككل من خلال الاهتمام بالقضايا الاجتماعية والتغيرات الثقافية التي توسم مسار العملية التعليمية في محافظة أسيوط بصفة خاصة وفي مصر بصفة عامة.
- يتصدى القسم للتحديات التي تواجهها جميع الأنظمة التربوية في البلدان التامية ويحولها إلى فرص للتنمية البشرية.
- توجيه الباحثين لرواية 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 تمثيل التعليم والمعلم
- » مواطن تطور مهنة التعليم
- » تمثيل التعليم (الدعاوي والمبررات)
- » أخلاقيات مهنة التعليم
- » الوخصة المهنية لغاولة مهنة التعليم

مدخل إلى مهنة التعليم

مقدمة:

إن مهنة التعليم من المهن القديمة، الجديدة، قديمة في أصلها ومملستها، جديدة في فنياتها وأساليبها المتطرفة، فهي المهنة الوحيدة القائمة على تبليغ رسالة المجتمع. مما جعلها تحافظ على مكانتها المرموقة في المجتمع مقلنة ببقية المهن، لأن مرويدها ونتائجها لا يعود على الفرد نفسه فحسب بل يتعداه لكافة المجتمع. ولمهنة التعليم أهمية كبيرة في حياة الشعوب والمجتمعات فهي من أرقى وأسمى المهن وهي قيمة 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 و مقوماتها :

ويعرف البعض الآخر المهن على أنها :أعمال خدمية تطبق مجموعة من المعرف على مشكلات يقظها المجتمع .

ويظهر في هذا التعريف المهنة كعمل للخدمة في المجتمع، بعيد عن النفع الخاص للأعمال التجريبية أو الصناعية، ويطلب هذا العمل قرارة عقلية مربحة على حل مشكلات محددة .

ويعرف البعض الثالث المهنة على أنها عمل منظم يقتضي به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة، 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 - توكل على نواح جزئية ولا تفصل تماماً بين المهن وغواها من الأعمال التي قد تكون حرف 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 معينين فقط، يؤكد البعض الآخر على ثمانية معايير للمهنة، ويزيد ثالث هذه المعايير إلى خمسة عشر معييراً، وهذا الاختلاف في عدد المعايير يرجع إلى الإختلاف 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 تقوى 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 رباب هذه المهنة، بالإضافة إلى أنماط السلوك المهني والقيم والاتجاهات المرتبطة بالمهنة مما يعد أساساً لغزاولتها فالمهنة تقوم على مجموعة متكاملة من المعرفة والأفكار التي تتطلب تربياً عقلياً وتقصر معفتها على قلة معينة من الناس، وهذا يعني أن المهنة تقوم على علم منظم على بروفة عالية من التخصص يمكن من خلاله تحقيق أغراض المهنة وأهدافها فهي تستمد منه الأسس العامة وتبني عليه التطبيقات والمهارات اللازمية لها وتستند كل مهنة في الغالب إلى واحد أو أكثر من ميادين المعرفة تستمد منه الأسس العامة وتبني عليها التطبيقات والمهارات اللازمية لها.

٢ - التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من التركيز على الأنشطة الجسمية أو البدوية :

فالمهنة تختلف عن الحرف أو الصنعة في أن المهنة تقضي التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من توكلها على الأنشطة الجسمية أو البدوية العملية، بل أن هذه الأنشطة الأخيرة مع ممارستها من جانب رجال المهنة تكون أيضاً موجة بروفة عالية من المعرفة العقلية، فرجل المهنة في ممارسته لأنشطة المهنة يطبق بصورة عملية معلوماته النظرية والأكاديمية التي درسها في أثناء إعداده المهني، وفي هذا المجال بالذات يتفاوت أفراد المهنة فيما بينهم.

٣ - مسقى الإعداد للمهنة:

تتطلب المهنة مدة طويلة من التدريب العالى المتخصص ويتم عادة تخريج المهنيين فى الجامعات والمعاهد العليا التي من ورقتها، ففي الكليات الجامعية أو المعاهد العليا يلم الطالب بمناهج جامعة منظمة تنظيمياً خاصا 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 بمسقى المهنة.

٤ - تنظيمات المهنة :

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

٥ - ثقة الجمهور بالمهنة وتركوها على الأغراض الاجتماعية:

أى الثقة في المملىسين للمهنة، وهذه الثقة تكون قائمة على قوة المهنة على تأدية خدمات لا يمكن أن تؤدى عن طريق غيرها ، واهتمامهم بتحقيق الأغراض الاجتماعية أكثر من اهتمامهم بحقوقهم ومصالحهم الشخصية، فالمهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية، تتوقف عن مسقى الاستغلال والتوكيز على تحصيل الكسب الشخصي ، ولذلك فالمهن تختلف بدورها 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 مشترك، وحد أدنى من الثقافة المهنية بين جميع العاملين بما يضمن وحدة المهنة.

٧ - التدريب المستمر أثناء الخدمة:

فالمهنة تتطلب تدريبا مستمرا في أثناء الخدمة وذلك للتغلب على أوجه القصور في عملية الإعداد أو التأهيل ولمساعدة التطورات الجديدة في مجال المهنة، وهو ما يتطلب ضرورة أن يلزوم الأفراد المملىسين للمهنة بمستوى الكفاية المطلوبة خلال فترة عملهم بالمهنة، وأن يتميزوا بـ وفاعة 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 مضمون المهن، وذلك لصعوبة تحديد الإطار النظري الذي ترقى بواسطته بين المهن والحرف، وكذلك لأن الحرفة يمكن اكتسابها عن طريق المدرسة 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 والمهمات المختلفة، يملس الأفراد خلالها أدوارا محددة لهم، وفق أهداف موسومة يعملون من أجل تحقيقها ويلقون في أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية التي تحكم سلوكهم المهني عندما يملسون تلك المهنة، وهي " عمل منظم ومثل واستعداد شخصي، يدفع صاحبه إلى مدرسة عمل خاص مقنع له نفسيا وأدبيا " بينما الحرفة فهي عمل يبوي 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 المدرسة ولا تحتاج إلى اعداد خاص أو واسات متخصصة كما لا يكون للحرفة قانون أو ميثاق أخلاقي خاص بها، بالإضافة إلى أنها لا تحتاج إلى استخدام مهارات معينة، فهي تستند إلى الحكمة والخوة الشخصية والمسؤولية في اتخاذ القرار .

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

- قوافر الأنشطة المفيدة التي تقدم إلى الجمهور بكافة فئاته وذلك من خلال مؤسسات معينة
- قوافر قدر من المهارات والخوات الفنية المتخصصة التي تميز المهنة والتي تستلزم الاعداد الفني الملائم للعاملين بها

- قوافر الإنتاج الفكري المتخصص الذي يدعم وجود المهنة ويوضح أصولها.
- وجود قواعد أخلاقية 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 نتبع مفهوم المهنـة نجد أن بعض الوظائف لها سمات مهنية أكثر من غيرها، بينما وظائف أخرى لا يمكن أن تكون مهنةً؛ لأنها لا تتمتع بأي من السمات المهنية، وعلى ذلك يمكن أن نميز بين أربعة أنماط من المهن:

أولاً: المهن المستقرة established professions وهي المهن التي تكون المدرسة فيها قائمة على الواسة النظرية وأعضاؤها يلتزمون بعرف أخلاقي محدد للسلوك ومن أمثلة هذه المهن مهنة القانون ومهنة الطب.

ثانياً: المهن الجديدة new professions وهي المهن القائمة على الواسات 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 والتمريض.

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

أى أن الوظيفة تصبح مهنة عندما:

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

• المهنـة من منظور تارـيـخي:

يخطئ البعض عندما يتصورون أن نشوء المهنـة ثورة الحضارة المعاصرة، فقد شهد العالم القديم بعض الأعمال المهنية التي ملستها الصفة الاستوائية أو المتفقة في المهنـة، ففي مصر الفرعونية كانت المهنـة الواقية حـكـوا على طبقة الكهنة والأطباء والمهندسين والكتاب الذين تميزوا بسلطتهم وسطوتهم في المجتمع،

كما كانت المهن والوظائف العليا في أيدي رجال الوالها في الهند، والذين نالوا قسطاً وافياً من التعليم العالي، وبالمثل كان متقدماً الصين في العهد الأقطاعي يحتلون مناصب الدولة الكوئي التي تتطلب مستوى رفيعاً من الثقافة الأكاديمية.

و الواقع أن الاحتراف المهني كما يفهم اليوم لم يكن له وجود في الحضارات القديمة الوسيطة فؤلاء المهنيون - السابق ذكرهم - لم يكونوا جماعات عمل متمانة ، وإنما كانوا أشخاصاً من نوع الكفاية والعلم والخواة قليلاً في عددهم إلى درجة التي لا يحسب معها وجودهم ، وموظفين غالباً بخدمة السلطات العليا في الدولة، في حين كان الحرفيون الذين يقومون بأعمال صناعية وخدمية في كافة المجالات من الكثرة، بحيث كانوا جماعات وروابط حرفية لها خصائص مهنية بقصد الدفاع عن مصالحهم والتحكم في قبول العاملين الجدد (ابطة سباق المعادن، رابطة الحداده، النحاسيين وغواها) وتحكمها لـ وائح عمل منظم وتمرس أساليب تقنية على درجة من التعقيد والتخصص والتميز ، وقد امتلأ بؤلاء الحرفيين المدن الكوئي وعواصم الدول القديمة، كما كان مفهوم الحرف في الغرب المسيحي أو الصناعة في الشوق الإسلامي مستعملاً بوضوح، وشائعاً في العصور الوسطى، وكانت الحرف عملاً يتعلمه الناس ويتقاولونه بأسلوب التلمذة الصناعية سواء في مجال الأسوة التي تختص بعمل مقولث أو في مجال الرابطة الحرفية التي اهتمت بتنظيم العمل وتقنياته، وقد كان مركز الحوفي - مهما علا شأنه - أقل بكثير من مركز المهني المتقدماً الذي يعمل في الطب أو الهندسة أو القضاء أو التعليم العالي ، فقد كان المهنيون صفة الأمة وخلاصة الرجال في المجتمع .

و الواقع 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 خريجو كل جامعة يشكلون وحدة عضوية يحس أفرادها بالاعتزاز المهني ويدينون بـ لـ ولاء لجامعة، وقد ساعدت الدولة هذه الجامعات في إصدار تشريعات تحدد فيها مسوى الكفاءة المهنية وشروط القبول، واكتساب عضوية المنظمة المهنية واعتماد الشهادة الجامعية، وتأهيل مراكز المهنيين. ولقد كانت أولى المهن التي نظمت طائق 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 تعوق بـ كفاءة الأطباء عن طريق منح الدبلوم في الطب كشرط لممارسة المهنة، وفي فورنسا تقدّمت مهنة الطب بـ قانون صدر في ١٠ مارس لـ عام 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 متآخراً ، بعد فتقة الوكود الحضري في ظل الحكم العثماني؛ حيث يشير أحد علماء الحملة الفرنسية أن طبقة المهنيين كانت تمثل في فئة العلماء الذين عملوا كأساتذة للأزهر أو أئمة في المساجد، وكان يوجد بجوارهم جماعات حرفية تشغّل بأعمال تقليدية شرقية، أو تملس بعض الحرف الجديدة تعلموها من الأوربيين ولكن في مسقى فني بعيد عن الجودة والإتقان ولقد ظهر المهنيون بصورة أوضح في الربع الأخير من القرن التاسع عشر، حيث تخرجوا في مدرس محمد على الحديثة، وأكمل معظمهم التعليم العالي في أوروبا ثم عانوا يعملون في المهن الحرة أو في وظائف الدولة العليا وقد بدأت العوائد تنشر إعلانات دعائية تحت المواطن على الانتفاع بخدمات المصوّبين من أطباء ومحامين ومهندسين وقد توّايد اتجاه المصوّبين نحو العمل بالمهن الحرة بعد أن كانوا ينفرون منها، أو يجدون فيها علواً مفضليّن العمل بالإدلة، والمكاتب الحكومية، وقد ساعدت الدولة على تأصيل هذا الاتجاه بامتيازات وإعفاءات ضريبية خصّت بها المهنيين وهكذا تكاثرت المهن وتتنوعت وأصبحت لها في القرن العشرين جماعات متخصصة تتمتع بذاتية ممثّلة وتنظيم فعال، وترتبط بها رموز دالة كالياقة البيضاء، واللهمّة العلمية الخاصة والعيادات أو المكاتب المهنية.

التعليم كمهنة :Teaching as a profession:

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

هل التعليم مهنة؟ يوجد العديد من المشرّكين في الحوارات المستمرة حول جهود إصلاح التعليم العام الأميركي يتّأولون مصطلحات مثل المهنة **profession** والممتهن **professional** و التمهين **professionalism** و التطبيع المهني **professionalisation**، وتتعدد وجهات النظر حول هذه المصطلحات، فال المتعلّمون والنقابات والجمعيات المهنية يميلون إلى صياغة هذه المصطلحات في ضوء السلطة والمكانة **prestige** والدخل، أما الإدريّون فيميلون إلى صياغة هذه المصطلحات من خلال عدسات بيروقراطية مع التركيز على القضايا الإلهائية، أما الآباء فيميلون إلى النظر لهذه المصطلحات في ضوء الكفاءة وكيفية معاملة الأبناء، وهذا التعدد في تناول هذه المصطلحات يقام وجهاً نظر متّوّعة ومتعدّدة تتكمّل ولا تتعرّض.

وتبيّن الواسطات الاجتماعية للمهن أن المهن تكون عبر الزمن، وهناك اتفاق عام حول أن المهن تتميّز باعتراف المجتمع ككل والمصلحة العامة قبل الاعتراف الفوري أو المصالح الخاصة لممثلي المهن،

وهذا يمثل في نموذج الاستقدادة القصوى للقوات الكامنة للطالب الفرد، ولكي يكون الفرد عضواً فإن هذا يتطلب مؤهلاً رسمياً قبل الالتحاق بالمهنة ووجهة من الذاتية في الممرضة مقولنة في ضوء اعتبارات المسؤولية العامة، وموضوعية في التعامل مع العملاء، وتعتمد المهنة أيضاً على الفكرة القائلة بأن أصحاب المهنة يقولون بأنهم أصحاب معرف معمدة ومتمنزة تخطى فهم الفرد غير المترب والاتجاهات والقيم الهمامة في المهنة، فالمعرف المتعلقة بالتعليم والتعلم لها جانبية محدودة، ومع ذلك فالنسبة للمجتمع ككل فإن التعليم كمهنة له معرف متعلقة بالشخص 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 ورغبة في تحقيق الاحتكار المهني والسلطة المهنية لهم، أما الجمعيات المهنية للمعلمين، مثل نقابات المعلمين فقد تم تشكيلها لتعمل على زيادة التطبيع المهني داخل المهنة، وهذا يمكن الاستقدادة من مفهوم المهنة والمفاهيم المصاحبة لها في هريرة المعلمين والتعليم، فالمعلمون ينظرون لأنفسهم على أنهم أصحاب مهنة ويتصورون وفقاً لهذه النظرة، وكذلك ينظر إليهم ويعاملهم الجمهور والدولة على أنهما أصحاب مهنة، وكذلك فإن التطبيع المهني والتربية المهنية المستمرة بين المعلمين يجعلنا ننظر إلى التعليم وإلى المعلمين كمهنة وأصحاب مهنة.

وهناك بعض المعالم التي يمكن الإشارة إليها لتوضيح طبيعة مهنة التعليم في تمازها عن باقي المهن الأخرى، حيث إن المهن الأخرى تعد الأفاد وفق أنماط معينة ومستويات أدائية في حين أن قوام مهنة التعليم يتعلق بوعاث الأداء والقيم الحاكمة للتقدير وممارسات النشاط، ومن ثم فإن طبيعة هذا الأداء السلوكى 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 و اختيار المواد، ولديه تصور لتجيئ التفاعل في الموقف التعليمي.

ديناميكية مهنة التعليم: تتميز مهنة التعليم بالдинاميكية وذلك لعوامل منها الترايد 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، والتحولات البيئية التي تفرض متطلبات موايدة على مهام وأداء المعلمين .

تمهين المعلم : Teacher Professionalism

توصلت العديد من الواسات إلى أن المعلم هو المكون الأساسي في أي خطة تصمم لتحسين المنتج الطلابي وزيادة فاعلية المدرسة والارتفاع بجودة التعليم، وينادي الباحثون التربويون بأنه ينبغي أن نعطي اهتماماً مُؤكداً للدور الحيوى الذي يلعبه المعلم وكذلك البيئات التي يؤدى فيها هذا الدور.

وهنا تظهر أهمية مفهوم تمهين المعلمين كمفهوم له أهميته الرئيسية وعلى ذلك تعدد مداخلتناول هذا المفهوم كالدخل الكلاسيكي الذي يركز على التداخل العاطفى مع العملاء ، ومدخل الموقف التفاعلى الذى يطالب المعلمين بالمشاركة فى صياغة أهداف التعليم من خلال التأمل والحوار، وأيضاً مدخل ما بعد الحادثة والنشطاء والابتكاريين والمبادرى، وهنا ظهرت موضوعات عامة جديدة مثل تقويض السلطة للمعلم والسلوك التعاونى 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 أخلاقياً واجتماعياً وعلمياً وفنرياً للمهن الأخرى، فقد أشار شاندلر إلى مهنة التعليم بقوله أنها **المهنة الأم**، أما فريديريك ماينر فقد وضع مهنة التعليم بقوله أنها المهنة التي من خلالها يحاول المعلمون أن يجدوا وأن يبتكرموا وينبروا عقولهم ويوضحا الغامض ويكشفوا الستار من الخفي ويحاولون ربط الماضي بالحاضر وبين الطيب والديء، بهدف توضيح الطريق السوى لطلابهم ويتركون آثاراً عميقاً واضحة في حياة المجتمعات التي يعملون بها .

فالتجربة 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، نظراً لما لمسته 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 عملاً متقنًا ومهارات خاصة وخلقًا قويمًا ينبع من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم وأهداف المجتمع، فالمعلم قدوة حسنة لتلاميذه في الأخلاق والتحصيل العلمي من خلال ما يملكه من قيم واتجاهات إيجابية نحو هذه المهنة .

أنماط تمهين التعليم والمعلم :

يتم تعريف التعليم مفاهيمياً على أنه عمل وحرفه وفن ومهنة على النحو التالي:

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

٢- التعليم كحرف **Craft** حيث يمتلك المعلم تقنيات متخصصة ويفهم القواعد التي تحكم التطبيق، وبالتالي يكون المعلم كحوفي 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 المعرف والمهارات وله قوات شخصية تمكنه من استخدام هذه المعرف والمهارات في تطبيقات جديدة غير تقليدية يصعب التنبؤ بها.

٤- التعليم كمهنة حيث يمتلك المعلم فنون متخصصة ويمارس الأحكام المتعلقة بتطبيقها ، وبالتالي يكون مقدراً متأيداً من المعرف النظرية ، وبالتالي يكون المعلم كمهني Professional .
وبناءً على المنطقات السابقة، يمكن أن نعد التعليم مهنة؛ لأنّه يستند إلى عددٍ من المعايير الأساسية؛ فهو يحتاج لقاعدة معافية تتمثل في الإمام بكل ما يخص هذه المهنة من معرف، وإمام بالقوانين في الجانب التعليمي، وواسة متخصصة، وقوة فكرية فائقة، وبصورة فنية مُتميزة، فضلاً عن أَنَّه فنٌ يحتاج إلى مهارات، ويُتطلّب نمواً مستواً لمواكبة المستجدات بالبحث والاطلاع في مجال العمل، وهذا لا يتّأْتى إلا بالعمل على تنويب المُعلّمين تنويباً جيّداً قبل الخدمة وفي أثنائها؛ لذلك زدّدت الدعوات التي تؤيد تمهين التعليم، وربط كليات التربية بمناهج تهم بإعداد المُعلّمين، واحتياجات المهنة ومتطلباتها، عبر واج تحمل المادة التي يقوم المُعلّمون بتوييسها، وأخرى تهم بالأصول التربوية المتعلقة بنمو الطفل وتربيته، وطرق التدريس ونظرياتها.

وَقَدْ أَكَّدَتْ ورَشَةُ الْعَمَلِ الإِقْلِيمِيَّةُ حَوْلَ تَمَهِينِ التَّعْلِيمِ وِإِعْدَادِ المُعْلِّمِينَ وَتَأْهِيلِهِمْ وَتَدْرِيبِهِمْ -وَالَّتِي أَقَامَهَا مَكَتبُ اليُونَسِكُو الإِقْلِيمِيُّ للْتَّرْبِيَّةِ فِي الدُّولِ الْعَوْبِيَّةِ، بِالتَّعْلُونَ مَعَ الجَامِعَةِ الْأَرْدِنِيَّةِ- فِي الْعَامِ ١٩٩٥م، عَلَى ضرورة اعتبار التعليم مهنة؛ إذ يُنتَظَرُ مِنَ الْمُعْلِّمِ أَنْ يُقْنَعَ مَادَتِهِ بِشَكْلٍ مُتَعَمِّقٍ، فضلاً عن الإمام بطائق التدريس وتوظيف الوسائل التعليمية والتكنولوجية في التعليم.

مُواهِلُ تَطْوِيرِ مَهْنَةِ التَّعْلِيمِ :

- مَهْنَةُ التَّعْلِيمِ فِي الْعَصُورِ الْبَدَائِيَّةِ :

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

الاندثار، فظهرت المدرس النظامية، ولكن في تلك الفترة كان مقتضاها على صفة من الخاصة؛ ك الرجال الدين نتيجة سمو مكانة التعليم، وكان مقصراً على تعلم رموز اللغة وفهم ما سجل في هذه الرموز من تاريخ ودين وفلك، ثم انتشر التعليم فيما بعد بين العامة ولم يعُد حكماً 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 القراءة والكتابة، وكان رجال الدين في تلك الفترة يعلمون الناس القراءة والكتابة، وانقسموا إلى نوعين : معلمو المرحلة الأولى وهم من يعلمون الأطفال القراءة والكتابة وفهم آيات الكتاب المقدس، وحفظها، وتعلم بعض ألحان الكنيسة، ومعلمو التعليم العالي وهم على درجة عالية من الفهم والثقافة والمعرفة، فيدرسون الدراسات اللاهوتية في أمور الدين والعقيدة، وكانت هذه الدراسات حكماً على أبناء الملوك والخاصية.

- مهنة التعليم في العصور الإسلامية:

كان للعلم في موجة العصر الإسلامي أهمية خاصة، فالكلمة الأولى التي قالت من عند الله تعالى لسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم هي: أقوأ، وهذا دليل على أهمية القراءة والكتابة على الرغم من أنه عليه الصلاة والسلام كان أمياً، 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 متدرية وقليلة. معلمو المساجد والمدرسون وهم الذين يتمتعون بالمكانة المرموقة نتيجة درجتهم العالية في العلم والمعرفة .

- مهنة التعليم في عصر النهضة:

تحسن 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 متممة هي :

١ - المرحلة قبل المهنية

٢ - المرحلة شبه المهنية

٣ - المرحلة المهنية .

وفيما يلى عرض لكلا منها:

أولاً: التعليم في المرحلة قبل المهنية :

وقد دامت هذه المرحلة عصرا طويلا ، 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 المعرف والخوات التي مر بها واكتسبها أو قولها ، وكان مثل هذا الفوع من التربية يتم في إطار عائلي حيث يقوم الآباء ب التربية 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 الفوع من التربية قد اعتمد على التقين المباشر والتقليد، أي أنها تربية أولية بسيطة غير منظمة وغير مرتبطة بأية معايير أو محددات ومع تطور الحياة ونمو مناشطها لم يستطع الفرد بمفرده القيام بكل شيء وكان من الطبيعي أن يتعلون مع الغير وأن يعتمد على الآخرين لمواجهة متطلبات حياته ونتج عن ذلك مبدأ تقسيم العمل وظهور بعض الحرف التخصصية، وهذا تأيدت أنشطة المجتمع وبالتالي لم يعد التقليد والمحاكاة الوسيلة الوحيدة في التعليم ونقل التراث، فنشأت الكتابة كوسيلة فعالة، وقد وكل أمر تعليمها إلى الكهنة والموظفين البلزجين من رجال الدولة والذين ظهروا كمربيين. وكان من الطبيعي رأء هذا التغير الذي طرأ على الحياة المجتمعية أن تتخلى الأسوة عن كثير من وظائفها، وإن كان دورها لم يُؤل له أهميته وقوته في تنشئة الصغار، ومع تقدم الحضارة شهدت المجتمعات ظهور المدرسة كمؤسسة متخصصة في التعليم وما تبع ذلك من ظهور الكتاب كأدلة 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 مترجة، كما يمكن القول أن أعضائها لم يقابوا لديهم وعي بحقيقة المهنة وواجباتها.

وبمرور الزمن توالت المدرس واختلفت تخصصاتها، حيث نهضت بتعليم الصغار مدرس أولية يلقن فيها الصغار مبادئ القواء والكتابة والحساب وتعليم الدين، وكان معلمو هذه المدرس من توافر لديهم هذه المبادئ أو بعضها، فالملعلم (المؤدب) في التربية اليونانية ملقن فقط لما يعرفه، وفي أوروبا في العصور الوسطى كان المعلمون من رجال الدين (القسوسة) ومن اهتموا بالمعرفة الدينية وإهمال ما عدا ذلك، كما عرف معلمو 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 بीئات مواقضة إجتماعياً واقتصادياً مما حدّ بهم أو ببعضهم إلى الإشتغال ببعض الأعمال أو الحرف أو الخدمات التي قد لا تناسب مع وقار المعلم ، أو اضطرار بعضهم أحياناً إلى الاعتماد على الاعانات أو الهبات - سواء من الحكومة أو الأهالي - لمواجهة مطالب حياتهم

على العكس من ذلك تمت أستاندة التعليم العالي - حيث كانوا من الصفة - بمكانة ومقولة محقمة، حيث كونوا جماعات مهنية في شكل روابط جامعية شهدتها أوروبا كهيئات مؤثرة وفعالة في المجتمع، وكان هذا النوع من التعليم أشبه بالمهن الحرة فلم تكن له رادة موكية تهتم بأمور التعيين والنقل والترقية ، إنما توكرز عملها في التأكيد من صلاحية الأستاذ للتعليم، وقد تأقّب سلوكه المهني الذي تحكمه التقليد، إلا أن أستاذ الجامعة تمت بحرية كاملة في اختيار الجامعة التي يعمل بها، وصاحب القوار الأول في أمور التعليم وتنظيمه يوجه عام يمكن القول أنه مع نهاية هذه المرحلة قد اتضح لدينا أن الوضع المهني للتعليم كان على نوعين وضع هابط بعيد عن مسوى المهنة وهو الخاص بتعليم الصغار والآخر تعليم الكبار المتميز في وضعه ومسوأه.

ثانياً: التعليم في المرحلة شبة 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 حوكمة سوية - يمكن أن يقال أنها ثورة من مسوى الحرفة البسيطة المواقضة إلى مسوى شبة 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 مدرس المبتديان - التي أنشأها محمد على - تحصل على معلميها من بين خريجي الأزهر أو الأجانب الحاصلين على دبلومات معترف بها ، كما تطلب الدولة من معلمى الكتاتيب الألام بقدر مناسب من المعرف والمعلومات الأساسية، وفي مرحلة تالية كان عليهم أن

يجتازوا امتحان الصلاحية للتدريس وذلك قبل العمل كمعلمين بعثة أخرى فإن التعليم في المرحلة الأولى أصبح ذا صبغة شبه مهنية يشقط فيمن يملسه أن يكون على ورقة بمعرفة ومهارات معينة وأن يتوجه لهذا العمل.

إلا أن هذا يجب ألا يذهب بنا بعيداً في اتجاه التمهين حيث كانت هذه الحركة بسيطة ومحددة الأثر - إلى حد ما - حيث كان إعداد المعلمين في مسوى غير متوقع ولا يختلف كثيراً عن مسوى المدرس الأولي ، وللهذا لم يتحقق مسوى التعليم الأولى إلى مسوى المهن المتقدمة

ثالثاً: التعليم في المرحلة المهنية :

وقد تبلورت هذه المرحلة في أعقاب الحرب العالمية الثانية مع إيمان العديد من قطاعات المجتمع ومفكريه بقوة التربية على بناء ما خربته الحرب ، وصنع مستقبل يحقق للناس تطلعاتهم في حياة أفضل ، تتبع 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 إنجلترا قانون بيلر سنة ١٩٤٤ وجاء به ضرورة الارتفاع بمسوى إعداد معلمى التعليم الإبتدائى ليتحقق إلى مسوى التعليم الجامعى ومدته ثلاثة سنوات بدلاً من سنتين، يمنح الغريجون بعدها الليسانس التربوي والذى لا يفوق في الدرجة أو المرتب بين معلمى التعليم العام سواء العاملين في المرحلة الابتدائية أو المرحلة الثانوية . كما كانت الولايات المتحدة الأمريكية سابقة في هذا المضمار حيث حولت كثير من مدرس النورمال - وهو التي كانت تصطلح بمسؤولية إعداد معلمى المرحلة الابتدائية - إلى كليات المعلمين مما جعل مسوى إعداد معلمى الابتدائي في مسوى شبه جامعي كما سرت العديد من الدول وخاصة النامية في اتجاه التمهين التربوي ولا سيما في مجال تأهيل معلمى المرحلة الابتدائية ومن أمثلة هذه المحولات:

١- الارتفاع بمسوى القبول بمعاهد إعداد المعلمين إلى مسوى جامعي أو شبه جامعي بحيث أصبحت شهادة الثانوية العامة شوطاً أساسياً للالتحاق ، بقصد الارتفاع بمسوى الطلاب المرشحين لمهنة التعليم .

٢- التركيز على واجح الإعداد على المستويين النظري والعملى مع تنويعها بحيث تشتمل الفواحي الأكاديمية التخصصية والثقافية العامة والمهنية .

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

ما سبق يمكن القول أن التعليم يكاد يكون من أقدم الأعمال لكن التعليم كمهنة يكاد يكون من أحدث المهن ، ويوجع البعض سبب ذلك إلى ربط 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 تشبه مثيلاتها للأطباء أو المحامين ، وظللت العلاقة كما هي حتى بدايات القرن التاسع عشر حيث إرادت مسؤولية الحكومات تجاه مهنة التعليم وخاصة من ناحية التمويل وما صاحب ذلك من نمو الطرق والنظريات التربوية الجديدة ، علوة على ظهور الروابط بين المعلمين كل ذلك ساعد على ظهور مهنة التعليم ووضع معايير أو مقاييس لها.

تمهين التعليم : النواهي والمبررات:

يشهد العالم اليوم تطورات سريعة ومتلاحقة في العلوم والتكنولوجيا، أدت هذه التطورات إلى تغيرات اجتماعية وثقافية وعلمية وسياسية . هذه التغيرات أدت لمطالبة خراء التربية بإعادة النظر في عمليات تأهيل وتدريب المعلمين قبل الخدمة وفي أثنائها. وبأنه يجب التركيز على إعداد معلم المستقبل المعلم قادر على مواكبة هذه التغيرات والقوى الضخمة في الجوانب التعليمية والاجتماعية البيئية، ولذلك فإنه لم يظل كافياً أن يتقن المعلم المادة العلمية فقط أو أن يملس مهنته كملحق للمعرفة فقط ، وإنما ذهره اليوم أكبر وأجل وذلك من خلال توجيه الطلاب للبحث عن المعرفة من مصادرها المتعددة، مما يحتم معه أن يكون معلماً شاملاً معداً إعداداً جيداً من النواحي الأكademية والمهنية والثقافية، فضلاً على أن يكون قادراً على تربية وتجديد معرفه بصورة مستمرة . ونظرًا لهذه الاعتبرات وغيرها، أصبحت في السنوات الأخيرة في معظم الدول المتقدمة عملية اختيار وانتقاء العناصر المرشحة للقبول للكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلمين تمثل أولية وأهمية قصوى ودعت الضرورة إلى الاهتمام ببرامج إعداد وتأهيل المعلم ، وأصبح مقولاًً ومعروفاً الآن أن فاعلية التعليم تعتمد بنسبة كبيرة على فاعلية المعلمين وكفاءتهم لذا أصبحت نواهي ومبررات تمهين التعليم مقبولة لدى المسؤولين عن تطوير التعليم في معظم دول العالم.

وأهم نواهي ومبررات تمهين التعليم يمكن تلخيص بعضها في النقاط الآتية:

١. تمهين التعليم يوفر قاعدة معرفية حديثة للمعلمين ومهارات متعددة لممارسة المهنة، وتجعل المعلم

يلتزم بالسلوك المهني والالتزام بالقيم الأخلاقية للمهنة.

٢. مهنة التعليم من أهم المهن وأطهورها وأشرفها وهي ، والأولى أن يعمل تلخيص لممارساتها لضمان حق الأفراد في توفير معلمين أكفاء لأبنائهم ، معلمين أعدوا إعداداً كافياً نظراً لأن المعلم غير الكفاء يشكل خطراً على حياة الأطفال ومستقبلهم شأنه في ذلك شأن الحواجز غير الكفاء.

٣. تمهين التعليم يساعد في استكمال جوانب عملية إعداد المعلم . فقد لوحظ في السنوات الأخيرة عدم كفاية مهارات المعلمين الجدد و معاناة ونامج إعدادهم من بعض فواحبي القصور التي تكون ناتجة من كثرة أعداد الطلاب المعلمين بكليات التربية ، أو ضعف إعداد البيئة الازمة، أو عدم مساواة ونامج إعدادهم للتطورات العلمية الحديثة لذا فإن ونامج التنمية المهنية تعد جزءاً مكملاً لونامج الإعداد .
٤. تمهين التعليم يساهم بفاعلية في تحديث معلومات المعلم ولا بأول ، فال التربية 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 مواكباً لما يستجد من نظريات ونماذج جديدة في مجال المناهج وطائق التدريس .
٥. يمثل المعلم المصدر الرئيسي - إن لم يكن الوحيد - في نقل المعرفة والقيم والمهارات لطلابه. والمعلم لن يمكن من أداء هذا الدور الحيوي ، إلا إذا كان معداً إعداداً جيداً لمهنة التدريس، وقاها على التعلم والتربية الذاتي المستمر، وباحثاً عن المعرفة ومستقرياً عن كل ما هو جديد في مجال تخصصه ، حتى يتمكن من نقل تلك المعرفة والمهارات للطلاب في ضوء ذلك فإن ونامج التنمية المهنية مسؤولة عن اكسابه لتلك المعرفة والقيم والمهارات .
٦. ونامج التنمية المهنية للمعلم تساهم في تعديل الخوات السابقة للمعلم وإعادة توجيه الخوات السابقة في ضوء المتطلبات الازمة لإعداد منتج تعليمي جيد حيث أثبتت الواسطات والبحوث أن عدد سنوات الخوة قد يكون أحد معوقات تحقيق الأهداف التي يسعى المعلم لتحقيقها إذا لم تتدخل ونامج التنمية المهنية في تطوير أداء المعلم .
٧. تمهين التعليم يساهم في تجريد تفاعل المعلم مع عناصر المنظومة التعليمية ويكون أداء المعلم وتفكيره وأساليب تنفيذه للمنهج وطائق تدريسه محصلة لتفاعل بين مهاراته وجوانب شخصيته والبيئة التعليمية التي يوجد فيها وبين ما يشارك فيه من ونامج تنمية مهنية بصورة دائمة . لذلك فإن النحو المهني للمعلم يمثل اللعبات الأساسية لتجريد 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 وطائق تدريسيها والبيئة المدرسية والقيادة المدرسية .
٩. تمهين التعليم يضمن للمعلم المهني موطباً محرياً وواقية إلى وظيفة أعلى وذلك طبقاً لنتائج الاختبارات الدورية التي يمكن تطبيقها على المعلم بشأن هذا الغرض.

يتضح مما سبق أن دواعي 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 قاعد وأخلاقيات لابد من موااعاتها والالتزام بها من قبل العاملين في تلك المهنة، لأن ذلك يساعد على السير قدما نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاية وفاعلية. وتعود أخلاقيات مهنة التعليم من أهم المؤثرات في سلوك المعلم لأنها تشكل لديه رقباً داخلياً وتروده بمرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، وتقويم أدائه وعلاقاته مع الآخرين تقويمًا ذاتياً يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمية التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاماً واقفافاً مع ذاته ومع مهنته، ومع الآخرين.

فالحاجة ماسة إلى العودة إلى الأخلاق واعتبار الغرض الخلقي هو الغرض الحقيقي من التعليم، فالعلم الذي لا يؤدي إلى الفضيلة والكمال لا يستحق أن يسمى علمًا، 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 مرقها الذي تعشه سوى تحلي المعلم والمتعلم بالأخلاق والقيم. مما يمكنهما من أداء واجباتهما على أحسن وجه وأكمل صورة بما يصلح العلاقات التربوية فيما بينهما، والمنظومة التربوية عموماً، ويوم أن يتم إنجاز الإصلاح التربوي وفق هذه الرؤية فإنه يتحقق لنا يومئذ أن نتطلع إلى منظومة تعليمية سليمة.

مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم:

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

مبادئ وأسس أخلاقيات مهنة التعليم:

تنبع 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 ولـى الأمور.
٣. إنها مهنة ذات بعد إنساني تقوم على احترام حقوق الإنسان.
٤. الإيمان بالعمل المشترك 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 توافها 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 ويلقى بمواعيده.

- **الإخلاص في العمل:** تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص الخلقية التي يوجب على المعلم التحلي بها.

- **تأدية المهام الموكلة إليه بدقة وفي موعدها المحدد.**

- **الصبر والتحمل:** إن تحلي المعلم بالصبر يمكنه من تحمل المشاق البدنية والنفسية والاجتماعية، وينحه الثقة بالنفس وقوة الإرادة، والقدرة على مواجهة العقبات والمشكلات.

- **الحلم والصفح وبشاشة الوجه:** المعلم من أكثر الناس حاجة إلى التحلي بالحلم، وإلى ضبط النفس وسعة الصدر.

- **التوابع:** تتطلب هذه الخاصية من المعلم عدم التعالي والتقاير وطلب الشهوة والمبراهة، لأنه قوة صالحة .

- **العدل والموضوعية في المعاملة.**

***أخلاقيات المهنة في التدريس:**

هناك عدد من مهام التدريس وجب الالتزام بها :

• التأكد من إتقان المادة التي ينطاط بها 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 الفرصة لتحقيق الطالب أعلى مستوى من الإنجاز.
- أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي، وأن يحترم قدرة الطالب على التفكير، ويشجعه على التفكير المستقل، والمناقشة وفق أصول الحوار البناء.
- أن يتبع أداء طلابه إلى أقصى حد ممكن، ويوجههم لمصادر المعرفة ولوغية المعلومات وموارج الفراسة.

وكما أن لمهنة التعليم **أخلاقيات** فإن لمجلسها حقوق وواجبات هي:
ولا واجبات المعلم:

واجبات المعلم نحو ربه

١. حفاظة الله سبحانه وتعالى في السر والعلن .
٢. وعيه بقيمة الوسالة المكلفت بها تجاه المجتمع .
٣. اتسامه بالتزاهة والأمانة والصراحة والشفافية .
٤. الالتزام بالعهود والمواثيق وتحمله المسؤولية بأمانه وتقنه .
٥. تحمله المسؤولية بأمانة وثقة وإخلاص وحكمة .
٦. انشراح صوره وبشاشة وجهه و إقباله على المهنة .

واجبات المعلم نحو مهنته:

١. يحافظ على شرف المهنة والتمسك بأخلاقياتها والحرص على سمعتها ويدافع عنها .
٢. يحرص على الارتقاء بالمهنة والسعى إلى تطويرها وتحسين أدائه والإبداع فيه .
٣. يقوم باستراتيجية النظام التربوي في الدولة وخططه وبرامجه واحترام فلسفته وأهدافه .
٤. يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على خدمة المجتمع الكويتي .
٥. يعد النمو المهني واجبا أساسيا ، والتنقيف الذاتي منهجا في حياته .
٦. يمتثل لأخلاقيات المهنة و لا سيما (الصبر و الحلم و الخوف و العدل و الانضباط و الحفاظ على أسوار المهنة) .
٧. يعتمد اللغة العربية الفصحى أداة تعبيره ووسيلة عمله المهني وتطبيقاتها في أقواله وأفعاله .
٨. يتقدّم للمهنة ويدرك أهمية العلم في التقدم الحضاري للبلاد .
٩. يتخذ قسم المهنة دليلاً عمل في ملخصة مهنته .
١٠. يسهم بإيجابية وفعالية في الأنشطة التعليمية .

واجبات المعلم نحو زملائه:

١. يلتزم في منافسته لزملائه بحدود المنافسة الشريفة .
٢. ألا يحاول الفوز على زميله من بين المتقدمين بموكز ما عن طريق قبوله واتب أقل مما عين لذلك المركز .
٣. ينفذ التوصيات المطلوبة منه .
٤. يقدر لزميله المساعدة المهنية التي يقدمها .
٥. يتتجنب التشهير بزملائه ولا ينشر الإشاعات عنهم ولا الوشاية بهم .
٦. ألا يتدخل بين زميل ومتعلم إلا إذا طلب منه ذلك .
٧. ألا يتغاضى 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. يعرض على تنشئة جيل مؤمن بالله ومحب لوطنه ومعتز بتراث المجتمع .
٣. يعمل جاهدا على أن يكون قوة حسنة لمتعلمي ونموذجًا 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 متعلمي 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 الواسية للمتعلم وأن يساهم في حل مشكلاتهم الشخصية إن أمكن .
١٠. يتعاون مع الأسرة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة .
١١. يحرص على قوعية المتعلمين ويشجعهم على العمل التعاوني لتحسين البيئة المدرسية والمحلية .
١٢. يربب المتعلمين على السلوك الاجتماعي السليم .
١٣. يشترك 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 قوية تعاونية تعمل على الارتقاء لصالح المتعلمين
٢. إواز الدور الكبير للأسوة في مشركة المدرسة في التنشئة وتعزيز مكانتها لدى المتعلمين .
٣. الإسهام الإيجابي في نشاطات مجالس الآباء والمعلمين .
٤. الحفاظ على أسوار الناس وعدم إفشائهما .

واجبات المعلم نحو المجتمع:

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

ثانياً: حقوق المعلم :

حقوق المعلم على المتعلمين :

١. احترام المعلمين .
٢. طاعة المعلمين والتواضع لهم .
٣. الاعتراف بفضلهم والأخذ بنصائحهم وتجويهاتهم .
٤. الاقتداء بالمعلمين واللتزام بالسلوك القويم داخل المدرسة وخارجها .
٥. أداء الواجبات التي يكلفون بها بدقة وإتقان .

حقوق المعلم على مسئولييه :

١. توفير المناخ المناسب للمعلمين الذي يتيح لهم استثمار قواتهم 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. تعزيز الإحساس بالانتماء المهني للمعلمين وتعزيز الروح المعنوية بينهم .
٧. معالجة مشكلات المعلمين بما يراعي ظروفهم ويشوهم 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. الارتفاع بمكانة المعلم وشموله بنظرة ممزة .
٣. قوية العاملين في المؤسسات الأخرى بأهمية المدرسة ودور العاملين فيها للنهوض بالمجتمع .
٤. تحسين الصورة الإعلامية للمعلم والعمل على إظهار دوره المؤثر في المجتمع .

إن إقرار أخلاقيات مهنة التعليم ضرورة لوجبتها قيمة المهنة؛ فوجودها مطلب أساسي وحتمي فرضته قدسيّة المهنة، لما للمعلمين من دور مهم في تربية الأجيال وإعدادهم للمستقبل؛ فلم يُعد الهدف من التعليم تنظيم المعرف ونقلها من المعلم إلى المتعلم، بل أصبحت مهنة التعليم تتطلب نشاطات أكثر من ذلك. وبناء على ذلك، تَمَّت المصادقة والتأكيد على حتمية تمكين التعليم؛ باعتباره الوكالة والأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح. وفي ضوء ذلك، ظهر مفهوم "إجلة التدريس" أو "الترخيص لممارسة مهنة التدريس"؛ كتعبير عن الاهتمام المتزايد من قبل المسؤولين والمتخصصين بأمور التعليم.

الروخصة المهنية لفراولة مهنة التعليم :

الروخصة عبارة عن إجراء تنظيمي لضمان أن المعلم قادر على التدريس ويملك الحد الأدنى من المقومات، أي أن الروخصة عبارة عن أداة الفصل بين المعلم المسروح له بالتدريس والمعلم الذي لا يمكن أن يتمكّن التدريس من خلال تعرف معرفتهم ومهرتهم وتنبأ نجاح المعلم في هذه المهنة، وهي تختلف عن الشهادة التي تعتبر وسيلة لضمان أن الشخص لديه تحصيل من المعرف اللازمة للتدريس والأساس المعني الذي يمكن أن يعتمد عليه ويحتاجه في سياقات تعليمية تربوية مختلفة .

كما يشير مفهوم الترخيص المهني professional license إلى: الآلية التي يضمن بمقتضاهما النظام التعليمي امتلاك المعلمين الحد الأدنى من المهرات والمعرف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم .

وعرف الترخيص للتدريس بأنه أيضاً: الشهادة الرسمية الصادرة بواسطة الدولة أو أي جهة أخرى مخصصة لإصدار شهادات التدريس لتكون دليلاً لإثبات لفراولة مهنة التعليم .

فالترخيص يعد من الضمانات التي يستند إليها في إلحاق المعلم بمهنة التعليم وتأكيداً على أمانته ورعايته للمتعلمين وتطوره الدائم في مجال تخصصه. إذا فهي "وثيقة عمل تتبعها جهة رسمية. فراول بمحاجتها المعلم مهنة التدريس لمدة محددة. يتم فيها احتساب النقاط المكتسبة عن طريق الأنشطة التربوية التي مرسها المعلم ذاتياً أو من خلال التنسيق مع المشرف التربوي.

كما أن الترخيص المهني للمعلمين هي العملية التي يسمح بمقتضها للفرد المتخرج من النظام التعليمي وحاصل على مؤهل بواسى بمملسة العمل بمهنة التعليم في تخصص تعليمي محدد والاستمرار فيها .

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

التطور التاريخي للترخيص لغاولة مهنة التعليم : (نشأة الترخيص لغاولة مهنة التعليم)

إن مفهوم الترخيص للتعليم هو في الأصل صناعة عربية يعود تاريخها إلى القرن التاسع الميلادي، وذلك عندما كان طالب العلم في الجزيرة العربية متولا وكانت الواسة المتحركة إحدى قواعد تحصيل العلم عند العرب القدامى وقد أسست الهجرة المستمرة عند طلبة العلم إلى بلوغ الإجراء أو الإذن بالتعليم، وكانت هذه الإجراء هي الشهادة التي يمنحها الأستاذ للطالب الذي أنهى واجب الواسة التي بدأها معه، وكانت هذه الإجراء تعطى الحق لحامليها بأن يعلم المواد التي درسها على يد الأستاذ مانح الإجراء .

وكان الغرض في المقام الأول المعرفة التربوية وفي المقام الثاني من نظام الترخيص المهني للمعلمين وهو ضمان توافر الحد الأدنى من الجودة والكفاءة لدى المعلمين الجدد وكان المبرر وراء ظهور هذه الفكرة في المجتمع الأمريكي الاعتقاد السائد أن المعلمين منهم مثل الأطباء والمحامين يتتحتم عليهم الحصول على تراخيص لغاولة المهنة من أجل ضمان جودة المنتجات التي يقدمونها والتي تمثل في أولئك الطلاب الذين يقومون بالترسيس لهم .

ففكرة الترخيص المهني للمعلمين لم تكن حديثة في المجتمع الأمريكي ولكنها فكرة قديمة ترجع جذورها إلى الحقبة الاستعمارية وكان شائعاً آنذاك ضرورة أن يحصل كل من ورغب في العمل بالترسيس على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين، ولم يعط الاهتمام في البداية لحجم المعلومات والمهارات والخواص التي يمتلكها الفرد للنجاح في الترسيس وأنما أنصب التركيز على كونه شخصية سوية مستقيمة وعندما انتقلت سلطات الترخيص المهني من الكنيسة إلى السلطات المدنية في القرن التاسع عشر توسيع معايير الترخيص لتشمل المعرفة الأكademie.

وفي إطار تنامي الاهتمام بقضية تمهين التعليم والترخيص المهني للمعلمين تأسس عام ١٩٨٧م، المجلس الوطني للمعلمين لمعايير مهنة الترسيس National board for professional teaching كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية، بهدف النهوض بجودة و نوعية التعليم من خلال وضع معايير مهنية للترسيس الفعال وإنشاء نظام تطوعي للترخيص المهني للمعلمين الذين

سيوفون شروط ومعايير التؤخيص و الاستفادة من المعلمين الحاصلين على التؤخيص في الجهد التطوعية للاصلاح التعليمي.

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

- **الأولى**: وأكّدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تأهيل المهنة وقد تكون اختبارات قومية على مستوى الدولة وعالمية في حالة الاعتماد الوطني national accreditation حيث يقوم المجلس national council for accreditation of المعلمين 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**: إطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهرتهم مع تحليل الأداء التدريسي وتحديد بوجته **والثاني**: يتضمن المهرات الأكاديمية الأساسية ، و **الثالث**: يقيس المعلومات عن المادة التي يدرسها المعلم

- وفي **المرحلة الثالثة** : بُرِزَت حركة تقييم الأداء اعتماداً على المعايير. performance based standards

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي طبقت تمرين التعليم عام ١٩٨٧، وطبقت نظام الاعتماد المهني للمعلم في جميع ولاياتها وأصبحت رخصة التعليم شرطاً لازماً لكل معلم للسماح له بممارسة مهنة التعليم ويعتقد الكثير من الموبين أن هذا الإجراء أسهم بفاعلية في تعزيز مكانة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية وجعلها تحافظ على هويتها التنظيمية والتعليمية والاجتماعية والثقافية والعسكرية .

فوائد الرخصة المهنية للمعلمين:

- ١- الارتفاع 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 القوات المختلفة للمعلمين.
- ٦- استثمار الكادر المتميز للتطوير في دعم العملية التعليمية.

- ٧- دفع المختصين للإبداع في مجال اختصاصهم
- ٨- الارتقاء بمخرجات مهنة التعليم
- ٩- التزام منسوبى مهنة التعليم بكل المعايير الخاصة بها .
- ١٠ - وضع وامج تربوية ذات جودة عالية قبل و أثناء الخدمة .
- ١١-التقييم المستمر و المفاضلة بين المتقدمين لخواصة مهنة التعليم قبل الخدمة .
- ١٢- التخلص من العوائق والبعد عن الروتين والحرص على مواجهة واقع مختلف وتوفير الأجراء المناسبة لتحقيق الأهداف.
- ١٣ - التوعية الإعلامية بمكانة المعلم والبحث على تصديقه ورفع مكانته أدبياً ومهنياً.
- ٤- 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 تأثيراً في تحسين مستوى الطالب . فالطالب يتأثر أداءه بكثافة الفصل الذي يدرس فيه ، وبالنسبة 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 توكل على أهمية تحسين أداء المعلم عن طريق اتباع نظم ووجهات محددة ، وكما أشير سابقاً أن يتم تدريب وتطوير المعلم في ضوء هذه الوجهات تدريجاً جيداً قبل الخدمة وفي أثنائها ثم بعد ذلك محاسبته ومساءلته في ضوء نتائج أداء طلابه.

ولقد استحوذ نظام المحاسبة 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 لخواصة مهنة التعليم إلا إذا نجح في هذا الاختبار ، هذا يعني أن هرجة البكالوريوس لا تعطى للمعلم إلا إذا نجح بمستوى يمكنه من مدرسة مهنة التدريس ، أيضاً أن كليات التربية تخوّج مهنيين وليس حرفيين ، وحتى بعد نجاح الطالب وحصوله على رخصة مدرسة التعليم وخواصه 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 تؤدي إلى تراخيص خواصه المهنية.

وتنقسم اختبارات تقييم المعلم لغاية مهنة التدريس إلى قسمين ، يتناول القسم الأول قياس الجانب المعياري لاعتماد المهني للمعلم أو المعايير الجودة ، وتحاول معظم الأنظمة التعليمية جاهدة تطبيق هذا النوع من الاختبارات على المعلمين الجدد قبل ممارستهم للمهنة وعلى مدار حياتهم المهنية كل فترة زمنية تتراوح من ٣ إلى ٥ سنوات لضمان استمرارية جودة الأداء التي تتعكس فعاليتها على جودة أداء الطالب ، في حين يتناول القسم الثاني من اختبارات التقييم اختبارات متخصصة طبقاً لمتطلبات المهنة ، كمهارات إدارة الفصل والكفاءة اللغوية والتحدث والاستماع واستخدام الكمبيوتر في التدريس وتنمية الطالب

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

- ١ المؤهلات العلمية للمعلم
 - ٢ سنوات الخبرة في التدريس.
 - ٣ احتياز التقييم لغاية مهنة التدريس.
- ولقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين الذين تم اختيارهم باستخدام اختبارات التقييم لغاية 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 الوسي للطلاب ويوضح أيضاً أهمية مسألة محاسبة المعلم في أداء واجباته التربوية التي تعرف باحتيازه لاختبار مهنة التدريس .

ويؤيد الغربون أن الاعتماد المهني للمعلم واحتيازه تقييم مهنة المعلم يضمن جودة الأداء لكل من المعلم والطالب ، لهذا لا بد لأي دولة من إقامة نظام محاسبة المعلم قائم على أدائه ويمكن لهذا النظام أن توافقه الدولة أو اتحاد/نقابة المعلمين أو أي هيئة عامة موثوق بها أبعاد اختبارات التقييم لغاية مهنة التدريس .

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

- ومعيار 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 آخر إلا أن هنالك إتفاق بين معظم الدول والمجتمعات أن المعايير الآتية تمثل الحد الأدنى المطلوب في أداء المعلم الجيد:

- أن يكون المعلم متقدماً للبنية المعرفية لمادة تخصصه ويفهم طبيعتها .
- أن يخطط المعلم في عملية التدريس على سياسة التعليم والأهداف بعيدة المدى المجتمع .
- أن يطبق المعلم استراتيجيات وطائق وأساليب التدريس بكفاءة .
- أن يوفر المعلم بيئة تعليمية إيجابية .
- أن يوفر المعلم كيفية نمو وتعلم الطلاب .
- أن يستخدم المعلم مهارات الاتصال وتكنولوجيا التعلم بكفاءة .
- أن يحصل المعلم على التنمية المهنية المستمرة .
- أن يقوم أداء الطلاب ويواكب تطور أدائهم بمهرة .
- أن يكون عالماً بمهارات القيادة وأن يملبسها بكفاءة عالية.
- أن يكون المعلم عضواً متعاوناً في المجتمع المعرفي المحلي .
- أن يؤدي المعلم عمله كصاحب مهنة وليس كصاحب حرفه .
- وأن يؤدي مهامه بثقة ومعرفة وبدون مساعدة من الآخرين .

وتنفق الأبعاد العالمية لغاولة 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 عالماً بالاتجاهات التربوية الحديثة ومعرفته لخصائص طلابه وذوافعهم وأنماطهم السلوكية.
 - مهارات التأثير المعرفة : ويستهدف هذا البعد قياس المهارات الأساسية لدى المعلم ، والتي من بينها مهارات التفكير الاستدلالي والتفكير الناقد والتفكير الابتكاري ومهارات الاتصال والفهم القرائي.
- معوقات وآشغالات تطبيق الترخيص المهني لغاولة مهنة التعليم بالتعليم العام في مصر :**
- إن الآشغالات والمعوقات 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 رتياح بعض المعلمين والقيادات التعليمية لنظام الترخيص المؤقت لأنه سوف يجدهم على بذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير مهاراتهم وأدائهم. بالإضافة إلى خوفهم على استقرارهم الوظيفي
- ٢ - افتقار المعلمين لثقافة الجودة أو ثقافة الاعتماد، فغالبية أفراد المجتمع يفضلون العمل المريح وتميل إلى الكسب السريع بأقل مجهد
- ٣ - رفض بعض المعلمين لهذا النظام لتشكّهم بأن الهدف منه التخلص من عدد من المعلمين وإحلالهم ببعضهم صغار السن، نظراً لانخفاض مرتباتهم كأحد الوسائل المتبعة في تخفيض نفقات التعليم على صالح وجود أنواع متعددة بين المعلمين :
 - ١ - عام و فني
 - ٢ - علمي و نظري
 - ٣ - خاص و حكومي
- ٤ - مؤهلين قبلياً وغير مؤهلين قبلياً.
- ٥ - الاعتماد على الأقدمية والخواة الطويلة.
- ٦ - ضعف قوات المعلمين البحثية والنقدية في تقديم التقرير وإحصاء البحث.

(٢) الاشكاليات والمعوقات المتعلقة بنظام التطبيق :

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

- ١ - نلوة الخرة العملية بنظام الترخيص وتعدد الجهات المتوقع اشتراكها في عملية التنفيذ . وما قد يحدث بينها من تضليل واختلاف في وجهات النظر.
- ٢ - صعوبة تحديد وتصنيف منظومة الترخيص للمعلم بما في ذلك صعوبة تحديد الدقيق ل نوعية وطبيعة المستويات المعرفية والمهنية التي يتبعها على المعلمين تحقيقها لنيل الترخيص أو تجديده حيث يوجد جوانب معنوية وكيفية متعددة يصعب تقديرها

- ٣- تعدد وتشابك المحتويات ذات الصلة بهذا الموضوع . فهناك المعلمون القدامى والمعلمون حديثى التخرج، وهناك المؤهلون قبلياً 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 مسوى المدرس والإدارات والمحافظات
- ٥- تطبيق هذا النظام قد يقلل من فرص الحصول على بعض التخصصات التي تحتاجها المدرس الفنية والصناعية القدامين من قطاع الأعمال والصناعة، ويعلمون ببواطن جزئي لبعض الوقت للاستفادة من خبرتهم في هذا المجال.
- ٦- وفى البعض أن زيادة وتعقيد متطلبات الحصول على ترخيص بخواصة مهنة التعليم أمر غير مستحب لأنه يقلل من عذرًا لدى الانضمام لمهنة التعليم. مما يقلل من فرصة الاختيار للمعلم الأفضل ، وأن مدوبي المدرس أقدر على تحديد جودة وكفاءة المعلم من خلال نتائج طلابه الأمر الذى يمكن قياسه من خلال اختبارات الحصول على رخصة التدريس.
- ٧- التشكيك فى مدى موضوعية وشفافية الجهة التي تقوم بمنح الترخيص وتدخل الوساطة والمحسوبيات.

الفصل الثاني

اتجاهات معاصرة في 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 في إعداد المعلم

اتجاهات معاصرة في إعداد المعلم

مقدمة:

تولي الأنظمة التربوية في شتى البلدان اهتماماً خاصاً بمهنة التعليم وعمليات إعداد المعلمين وتوريدهم ورعايتهم مع اختلاف المسوى والفاعلية لرفع مستوى أداء العاملين بالقطاع التربوي وزيادة فاعليتهم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وذلك كاستراتيجية لإصلاح الأنظمة التعليمية؛ فالمعلم يلعب دوراً كبيراً في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، وأصبح دور المعلم اليوم ليس فقط نقل المعرفة من الكتب الواسية المقررة إلى أذهان المتعلمين، وإنما أصبح المعلم مسؤولاً عن العديد من الأدوار التي يجب أن يقوم بها في سبيل إتاحة خدمات تعليمية ثقيلة لفؤاد المتعلمين في أي مستوى وواسي.

ومن أكثر هذه الأدوار وضوحاً وتميزاً دوره كمصدر رئيسي للثقافة العامة والعملية وبناء على ذلك يجب على المعلم أن يتمتلك حداً مناسباً من المعرفة والوعي بأمور علمية عامة تتعلق بشتى مجالات الحياة وحيوانها، والتي كثيراً ما تشغله فكر أي إنسان يتمتلك قواً من التفتح والتثير العقلي، بل والتي كثيراً ما تفرض 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 الضرورية، على الأقل إعطاء بدايات للتفكير تعمل للوصول إلى الإجابات المطلوبة.

أولاً: مفهوم إعداد المعلم:

يعوف بأنه "مجموعة المعرف والمفهومات والخواص المتنوعة التي تقدمها مؤسسة ما لمجموعة من المعلمين بقصد احتكاكهم بها وتفاعلهم معها بشكل يؤدي تعلمهم، أي تعديل سلوكهم، وتحقيق الأهداف التربوية التي ينشدونها من وراء ذلك بطريقة شاملة متكاملة".

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

ويعرف بأنه: مجموع الخواص 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 يتتألف من مدخلات وعمليات وخرجات، ومن مدخلاته: أهداف تسعى إلى تكوين الطالب المعلم ليصبح معلماً في المستقبل - وخطة وراسية تحوي على مكونات أربعة هي: الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العملية. ومن عمليات هذا النظام: الطائق والتقنيات وأساليب التقويم المستخدمة لتحقيق أهداف النظام. أما مخرجات هذا النظام فهي المعلم المتمرن الذي يبدأ الخدمة في أحد المراحل التعليمية حسب ما أُعد له.

ثانياً: دواعي إعداد الطالب المعلم:

تتمثل دواعي إعداد الطالب المعلم بما يلي:

١ - توأيد أعداد المتعلمين:

إن تربية وتعليم الأعداد الكبيرة والمتزايدة من المتعلمين؛ مع الاهتمام بالنمو المتكامل لكل متعلم، ومواهاة استعداد هذا المتعلم وخصائصه، وما يكون بينه وبين أقرانه من فروق فردية، من أهم دواعي 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، فبجواره وسائل معرفة حديثة ومتقدمة تويد قوة الإنسان على التعلم، ومنها الإذاعة والتلفاز والفضائيات، وصولاً إلى الحواسيب والأقمار الصناعية وشبكات المعلومات والإنترنت. والمعلم بحاجة إلى 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:

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

٥ - تطور العلوم النفسية والتربوية:

حيث أكدت هذه العلوم على صورة جعل المتعلم محور العملية التعليمية التعلمية، والعمل على تنمية شخصيته المتكاملة جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً.

٦ - تغير أدوار المعلم:

فلم يعد المعلم مجرد ملقم للمعرفة، بل أصبح عليه أن يكون موجهاً ومنسقاً ومشجعاً ومحفزاً لتعلم المتعلمين، وعلى توجيههم وإرشادهم وتأمين الأدوات المناسبة لتنمية مشاركتهم الفعالة، وتعلمهم الذاتي، وتنمية ميلتهم وقواتهم، وإعدادهم لمواجهة مطالب الحياة في عصر سريع التغيير.

٧ - توفير المعلم الكفاءة:

أوصى العديد من المؤتمرات والمؤتمرات واللقاءات التربوية والإقليمية والوطنية بضرورة الاهتمام بإعداد المعلمين، واعتبار هذا الإعداد أساساً ضرورياً ومنطقياً للتعلم المستمر والنمو المهني للمعلم خلال حياته المهنية بكاملها.

٨ - تمهين التعليم:

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

٩ - تطبيق شعار ديمقراطية التعليم (التعليم للجميع):

لا بد من الإعداد الجيد المسبق للمعلم لكي يكون قادرًا على فهم الديمقراطية وممارساتها في التعليم، وتطبيق هذا الفهم في غرفة الصف، ليس بوساطة المحاضرات واللقاءات، بل من خلال الممارسة الصحفية وإفساح المجال أمام المتعلمين للمشاركة في إتخاذ القرارات في جميع المواقف الصحفية والمدرسية.

١٠ - ضرورة إشراك المعلم في تطوير المناهج:

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

١١ - التعاون مع المجتمع المحلي:

يحتاج المعلم إلى المهرات 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 أمنه ومجتمعه ويعمل على تحقيقها.
- ٢ - أن يكتسب العادات والاتجاهات والمعلومات والمهارات والميول والقيم التي تمكّنه من المشاركة الإيجابية في تلبية احتياجات طلبه، والمجتمع من الخدمات التربوية.
- ٣ - أن يتبع في سلوكه الشخصي السلوك المهني الذي يتقدّم مع كرامته الشخصية ومع كرامته وأخلاقياتها.
- ٤ - أن يكتسب الاتجاهات الإيجابية 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 مستمرة.
- ٧ - أن تكون لديه اهتمامات واسعة بالاتجاهات العلمية المعاصرة، وتطبيقاتها التكنولوجية في مهنة التعليم.
- ٨ - أن يجسد مبدأ الديمقراطية في سلوكه الشخصي وي العمل على ممارسة المتعلمين لهذا المبدأ.

(ب) الأهداف الاجتماعية:

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

(ج) الأهداف المعرفية:

- ١ - أن يكتسب الطالب المعلم اتجاهات التفكير العلمي بكل أنماطه، والمعرفة 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 والمعافية، بالإضافة لمهارات البحث التربوي الإهواجي.

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

٥ - أن يتعود على طائق تنظيم المنهج وتطهيره.

(د) الأهداف المهنية:

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

٢ - أن يتعود على طائق التدريس واستراتيجياته ويتمكن من توظيفها في التعليم الصفي
توظيفاً فعالاً.

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

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

رابعاً: أهمية إعداد المعلمين :

تعد عملية إعداد المعلمين إحدى الموضوعات التي تشغّل المتخصصين المهتمين بشؤون التربية
والتعليم، حيث يعتبر المعلم من أهم العوامل المساهمة في تحقيق أهداف التعليم، وقد استمرت أموال كثيرة
في العديد من البلدان في محاولة للكشف عن خصائص وأنشطة المعلم الفعال، وأصبح العربون أكثر اقتداءً
أن التحسين الجيري ل نوعية تربوية يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفّر المعلمون وعلى
فاعليتهم، ومهراتهم في خلق المناخ المناسب لنجاح عمليتي التعلم والتعليم الفعالين.

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

أ- أهمية الإعداد في تدعيم المواهب والاستعدادات للمعلمين:

حيث يساعد إعداد المعلمين وتدريبهم على تعزيز وزيادة الكفاية المهنية لا أصحاب القوات
العلمية والمواهب الخاصة، وبذون الإعداد تكون هذه المواهب قاصرة عند حدود معينة، كما أن أصحاب
المواهب والعقاقير أحرص من غرورهم على الإلقاء من واجح تكوين المعلم كما أنهم أقدر على التعليم
والنمو من خلالها، وإذا كان التدريس في جانب منه فن، فإن الفن له قواعدهاً صول وممل سات أصبحت
مستقرة، وتطلب قوات مصقوله، ومهرات مدربة، ومعروفة متخصصة. وهذا كلّه نتاج تعلم 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 القدرة على الترس الجيد وتمكنه من طرائقه.

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

٤) معيار تقدم التلاميذ في الرا سة، فالمعلم قادر على تحقيق تغوات مرغوبة في سلوك تلاميذه يُعد معلما ناححا.

٥) معيار التفاعل في الموقف التعليمي مع التلاميذ، ويتم التحقق من ذلك بـوا سطة عدة طرق مثل : ملاحظة المعلم، وتقدير التلاميذ لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسى في الفصل.

٦) معيار الكفايات، ويؤكد هذا المعيار على توافر القوات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم، في المرشحين لمهنة.

٧) معيار الإعداد والتأهيل التروي.

٨) المعيار المركب، في ضوء هذا المعيار يكون النجاح التعليمي متعدد الجوانب كثير الم سالك، ومن الظلم أن نقتصر 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 لرتفع مستوى الإعداد فزادت مستوياته وتحسن وامجه زادت الثقة في خويجيه، وفي التنبؤ بمدى نجاحهم في مهنة التدريس.

ج- الأعداد للمعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل:

هناك العديد من التحديات التي تواجه التربية وعمل المعلم خاصه، بعض هذه التحديات يرتبط بالسنوات الماضية، وما يحدث حالياً من تغيرات علمية وتكنولوجية واجتماعية واقتصادية وقيمية وقوية، ويرتبط البعض الآخر بالم ستنقل القريب أو البعيد وما قد يحدث فيه من تغيرات في المجالات المختلفة؛ وهكذا يصبح المعلمون في حاجة إلى إعداد وتدريب مستمر ليتذوقوا بمعرف وحوارات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغيرات الحادثة والمتوقعة في المستقبل.

وهكذا نستطيع أن نؤكد أن إعداد المعلم ضرورة لloffاء بعده مطالب تمثل فيما يلى:

١- مطالب التغير العلمي والتكنولوجي :

لقد شهدت المجتمعات الإذ سانية في العصر الحديث تطروا عظيمًا في المجالات المعرفية والتكنولوجية، وقد أنتج هذا التطور فيضاً معرفياً وتقنياً هائلاً ومن مؤشرات ذلك :

- النمو المتضاعف للمعرفة، فأكثر من ٩٠٪ من المعرفة العلمية الحالية تم اكتشافها بعد سنة ١٩٤٠م.
- التخصص الدقيق للمعرفة، فقد أصبح العالم اليوم عرفاً لأكثر من (٦٠٠) تخصص في مختلف العلوم بعد أن كان مقصراً على (٥٤) تخصصاً في الخمسينيات والستينيات.
- شهد العالم ثورة عظيمة في تطبيق المعرفة، والدليل على ذلك انتقال الإنسان في حوالي (٥٠) سنة من مستوى العوبة والحسان إلى مستوى سفن الفضاء.
- يشهد العالم الآن ثورات علمية وتقنية في علوم الصناعة والفضاء والبيولوجيا والإنترنت... الخ.

وهذه المعرفة العلمية والتقنيات العلمية المتقدمة تخلق أمام التربوية بوجه عام، وإعداد المعلم العصري بوجه خاص، مطالب عليه أن يدركها، ويتحصن بها، ويستعد باستئثار لها لمواجهتها وتحقيقها، والمعلم في حاجة إلى إعداد من فرع خاص؛ حتى يسقعب ويستبط خصائص هذا العصر وسماته وتحدياته ومطالبه، ومطالب التغيير 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 ببحوث عقول النشء بالمعرفة؛ ففي الماضي كان النموذج التربوي ممثلاً في الآباء والمعلمين، أما الآن فالمثل أمام الصغار يتمثل في جماعات الرفاق وأبطال التلقييون ونجوم الفن والرواية " ولسلاحف النينجا وأبطال الروايات " فلا بد إذن من تطوير وامج إعداد المعلم وتدريبه، لكي يسقعب المتغيرات الجديدة في تكنولوجيا التعليم كألا شركات التلقيون، 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 أسفَر التغير التكنولوجي - وغُوه من أشكال التغير عن تغيرات في قيم الأفاد ومشاعرهم فقد أفرزت الطفوات التكنولوجية لدى الإنسان المعاصر مشاعر التبعية للآلة والعجز Powerlessness واللامعيلية Normlessness أو ما يعرف به شاعر الاغتراب Alienation علامة 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 ومبينين يعملون على تدعيم هذه القيم، وقائرين على قيادة ومواكبة التطور التقني، ولا بد من وجود نوع من الإعداد والتدريب؛ ينمى وعي المبینين بجوهر الوظيفة الخلقية للمدرسة والتي تنافس فيها غيرها من المؤسسات التربوية.

كما يرتبط بظهور القيم الديمقراطية كالحرية والمُساواة والمُشاركة والمُسؤولية مطلب التفكير في موافق وبرامج لإعداد معلمي المُستقبل بحيث تتمي فيهم القوة والإتجاه والمهارة في حل المُشكلات، ومواجهة المواقف المتغيرة والمتعددة في التربية. كما أن الحرية الأكademie للمعلم تبدأ من إعداده لمواجهة المواقف والمشكلات التربوية بمنطق وأساليب ومهارات البحث العلمي، وأكثر من هذا يتحقق، إذا أتيحت للمعلم فرصة التدريب على بناء موافق تربوية غنية لطلابه في الواقع المختلفة.

٣- مطالب التغيير الاجتماعي والاقتصادي :

شهد المجتمع المُصري كغيره من المجتمعات سلسلة من التغيرات في أبنائه الاقتصاد صادمة والاجتماعية، وقد وصفت التغيرات في السنوات الأخيرة بأنها أقرب إلى التغيير التلقائي وأنها أسرع مما ينبغي وبكم أكثر مما ينبغي، والتحكم في هذا كلّه إنما يرتبط بالقرار السياسي.

وأيما كانت الأحكام المعيشية التي أطلقت على التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع المُصري، فإن لدينا يقيناً بأن هذه التغيرات كانت سريعة بالدرجة التي اهتمت بها القيم الاجتماعية والأخلاقية لدى الأفراد عموماً والنشء خصوصاً. فمن المفترض أن سرعة التغيير الاجتماعي تُشيّع الا ضطباب والاختلال في مجري التعامل الإنسي واهتزاز مرجع الحكم على ألوان المسلوك؛ نتيجة لاختلال بعض القيم واحتفاء أهميتها دون العمل في الوقت المناسب على إحلال قيم وظيفية أخرى محلها...".

كما واقع الواقع الاجتماعي والهجوة الخلقية في المجتمع المصري في السبعينيات مجموعة من الآثار السلبية تمثل بعضها فيما يلي :

- تراجع الدور النسبي للعمل والتعليم في تحديد المكانة الاجتماعية للفرد.
- تدهور قيمة العمل داخلياً وسعى للهجهوة الخلقية.
- الشعور بالإحباط والاغتراب لدى العازفين عن الهجهوة.
- إدخال قيم وعادات سلوكية غريبة على المجتمع.
- التفكك الاجتماعي والأسري.

- تزق النسيج النفسي للغد وتمير الإحساس بأن العالم آمن.
- أوجدت معنى جديداً للتعليم، ومضمون لمنهج والعلاقات داخل المؤسسات التربوية.

ومن ثم نشأت الحاجة إلى تصصيل فلسفة قوبية عامة تتضمن في مجال مهنة التعليم إعداد المعلم المنا سب لتنمية القيم الإيجابية نحو العمل، والتدريب الم ستمر على تنمية مهاراته، والمعلم قادر 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 التغيير المجتمعي ومشكلاته.

٤- مطالب التغيير التربوي :

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

● **ديمقواطية التعليم كمبدأ يتنا سب مع اتجاه المجتمعات نحو الديمقواطية في كافة المجالات، ومن الأمور المهمة التي يستند عليها مبدأ ديموقواطية التعليم حرية التلميذ ومشاركة في الأنشطة التربوية، ومن ثم لأبد من إعداد معلم من طواز جديد، ومرب على طائق تربى سية حديثة غير طريقة المحاضرة والتلقين، معلم لديه القوة على إدلة حلقات المناقشة بين الطلاب بشكل ديموقواطي.**

● **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 و شخصيته "، ويطلب هذا المبدأ إعداد المعلم الملم بالجوانب المعرفية التخصصية والثقافية العامة والمهنية، والمرب على ممارسة طائق التدريس المختلفة، والقادر على تنمية الميول والاتجاهات لدى الطلاب وتدريبهم على الـ سلوكيات والكافيات المختلفة، بمعنى آخر لأبد من إعداد معلم لديه القوة على استيعاب مضمون هذا الاتجاه الشامل في التنمية، ومربا على ممارسة 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 المـ سؤولية في تعليم الطلاب، ومن ثم لأبد من إعداده وتدريبه على مهام جديدة تقوم على لـ شاد التلميذ وتوجيهه والمـ شركـة في طائق تتنا سب ومبدأ التعلم الذاتي كالتعليم المبرمج وأسلوب حل المشكلات وغيرها من الطائق التربوية.

• مبدأ التربية المستمرة : Life-long Education

يـة ضمن مبدأ التربية المـ ستـرة أـهمـيـة الـ طـلـب الدـائـم لـلـعـلـم وـالـعـوـفـة منـ المـهـد إـلـى الـلـحـد، وـعـدـم الـاـقـتـ صـار عـلـى مـوـلـة تـعـلـيمـيـة مـعـيـنـة أوـ حـتـى عـلـى التـعـلـيمـ النـظـامـي Formal Education وـحـدـه، وـإـنـما لـابـدـ أنـ تـمـتدـ عمـلـيـاتـ التـوـرـيـبـ لـذـ شـمـلـ المـجاـلـاتـ غـيرـ النـظـامـيـة Informal, Nonformal Education وـمـنـ ثـمـ لـابـدـ مـنـ وـجـودـ إـعـادـ وـتـوـرـيـبـ مـسـتـمرـ لـلـمـعـلـمـينـ لـيـسـ فـقـطـ قـبـلـ الخـدـمـةـ وـإـنـماـ أـثـنـاءـهـ.

• هـنـاكـ العـدـيدـ مـنـ النـظـمـ التـقـبـوـيـةـ الـحـدـيـثـةـ وـالـأـ سـالـيـبـ مـثـلـ : التـرـيـسـ الـمـصـغـرـ Micro Teaching وـالـتـعـلـيمـ عـنـ بـعـدـ وـالـأـ سـلـوبـ الـمـكـبـرـ Macro Teaching وـالـتـعـلـيمـ بـالـمـرـاـ سـلـةـ Cerrespondence Education وـغـوـهـاـ مـنـ الـأـ سـالـيـبـ الـتـيـ تـتـطـلـبـ إـعـادـ الـمـعـلـمـينـ وـتـوـرـيـبـهـمـ عـلـىـ مـمـلـ سـةـ مـهـلـاتـهاـ وـتـحـقـيقـ أـهـدـافـهـ.

٥- تحديات المستقبل :

أـفـزـتـ التـغـوـاتـ فـيـ الـمـاضـيـ وـالـتـحـدـيـاتـ الـحـالـيـةـ مـطـالـبـ جـدـيـدةـ لـإـعـادـ الـمـعـلـمـينـ وـتـوـرـيـبـهـمـ مـسـتـقـبـلـاـ، لأنـ الـمـسـتـقـبـلـ يـلـقـيـ بـتـحـدـيـاتـ أـعـظـمـ قـرـواـ وـأـكـثـرـ تـوـعـاـ، فـكـمـ يـقـولـ "روـبـوتـ رـتـشـىـ" "إنـ التـغـيـرـ الـحـادـثـ فـيـ تـقـافـتـاـ...ـ يـمـثـلـ فـقـطـ مـقـدـمةـ لـتـغـوـاتـ سـوـفـ تـحـدـثـ فـيـ الـمـسـتـقـبـلـ مـعـ زـدـيـادـ فـيـ مـعـدـلـهـاـ وـمـدـاهـاـ.ـ إنـناـ سـوـفـ نـوـاجـهـ الـمـسـتـقـبـلـ سـوـيـعاـ بـحـيـثـ أـنـ أـنـمـاطـ الـحـيـاةـ الـمـرـبـةـ وـالـمـأـلـوـفـةـ الـبـاقـيـةـ الـآنـ رـبـماـ لـاـ تـكـونـ بـعـدـ ذـلـكـ كـافـيـةـ لـتـوـجـهـنـاـ.ـ وـرـبـماـ يـصـبـحـ مـعـدـلـ التـغـيـرـ كـبـوـاـ،ـ بـحـيـثـ نـمـرـ بـخـوـهـ أـوـ حـالـةـ مـنـ (ـصـدـمـةـ الـمـسـتـقـبـلـ)ـ:ـ وـتـعـنـىـ سـوـءـ التـوـرـيـبـ الـذـيـ يـدـيرـ الـأـسـ الـذـيـ أـحـدـهـ وـصـوـلـ غـيرـ نـاضـجـ لـلـمـسـتـقـبـلــ".ـ

وـيـمـكـنـ تـلـخـيـصـ أـهـمـ الـتـغـوـاتـ الـمـسـتـقـبـلـةـ الـمـتـوـقـعـةـ فـيـ الـجـوـانـبـ التـالـيـةـ :

• زـدـيـادـ عـدـدـ الـسـكـانـ وـتـغـيـرـ توـكـيـباتـ الـعـمـوـيـةـ،ـ وـاسـتـقطـابـ الـفـئـاتـ الـعـمـوـيـةـ حـولـ قـطـبـيـ الـصـغـارـ وـالـكـبارـ،ـ وـمـنـ الـوـجـهـةـ الـتـقـبـوـيـةـ فـإـنـ هـذـيـنـ التـجـمـعـيـنـ الـكـبـوـيـنـ يـمـثـلـانـ حـاجـاتـ مـتـنـاقـضـةـ وـنـظـمـ قـيـمـيـةـ مـتـصـلـعـةـ وـفـئـاتـ مـتـوـعـةـ مـنـ حـيـثـ الـاسـتـعـدـادـاتـ وـالـمـيـوـلـ وـالـاـهـتـمـامـاتـ،ـ وـتـفـوـضـ هـذـهـ التـنـاقـضـاتـ وـالـتـفـاوـتـاتـ،ـ مشـكـلاتـ تـقـبـوـيـةـ جـسـيـمـةـ سـوـفـ يـتـصـلـعـ مـعـهاـ التـقـبـيـوـنـ؛ـ وـلـابـدـ مـنـ إـحـدـاثـ تـغـوـاتـ فـيـ الـبـنـاءـ التـقـبـيـ لـمـوـاجـهـهـ هـذـهـ التـحـدـيـاتـ وـهـذـاـ مـاـ يـلـقـيـ أـعـبـاءـ جـدـيـدةـ عـلـىـ وـامـجـ إـعـادـ وـتـرـيـبـ الـمـعـلـمـينـ فـيـ الـحـاضـرـ وـالـمـسـتـقـبـلـ.

• سـوـفـ يـصـبـحـ الـأـمـرـ أـكـثـرـ صـعـوبـةـ عـلـىـ الـفـوـدـ لـكـيـ يـبـنـيـ وـيـحـافـظـ عـلـىـ هـويـتـهـ وـكـوـامـتـهـ وـهـدـفـهـ فـيـ الـحـيـاـهـ -ـ وـرـبـماـ تـصـبـحـ الـعـلـاقـاتـ شـبـهـ مـنـعـدـمـةـ بـيـنـ الـأـشـخـاصـ،ـ وـرـبـماـ تـخـتـقـيـ الـعـدـيدـ مـنـ الـأـدـسـاقـ الـقـيـمـيـةـ؛ـ وـفـيـ ظـلـ

هذه الظروف المحتملة يجب على المعلم أن يلعب دوراً معايداً في مساعدة الـ شباب على بناء هويتهم وتشكيل أنماط القيم لديهم، واجهون بها حياتهم المستقبلية.

● ومن المحتمل أن يتراقص التأثير التربوي للأسوة على أبنائهما بسبب التباعد المكاني وظروف عمل الأم وطموحاتها المهنية، ومن ثم من المتوقع أن تضطُّل مؤسسات الحضانة ورياض الأطفال بدور أكبر في النمو التربوي للأطفال. مما يؤكد على أهمية زيادة أعداد وكفاية مؤسسات إعداد معلمي ومدربين 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 والمعرفة التي يرسونها، وكذلك على المجتمعات التي يعيشون فيها.

● زيادة وقت الفاصل بسبب الميكرونة، وزيادة متطلبات الأعمار والتقادم المبكر وقصر فترات العمل، ومن هنا تزداد الحاجة لدى الناس - لتعلم كيفية شغل وقت الفاصل بطريقة مثورة وتربيةهم على أعمال أخرى، ومن ثم تنشأ الحاجة إلى إعداد المعلمين والمربين للقيام بمثل هذه المهام.

● زيادة الإدلة التكنولوجية " وهي فئة من الإحصاءات، والطائق التقنية، والمدخل ؛ لتنظيم - على المستوى القومي لفترة زمنية طويلة - الأيدي العاملة والعقول اللازمة لإنجاز المهام الرئيسية ". وهذا معناه وقع الناس في العديد من التعقيدات الإدارية، وزوجة العديد من القيم لديهم، وسوف 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 ومؤسساتهم " وقد يدعم هذا الإتجاه التطور في أجيال الكمبيوتر .

وسوف يلقى هذا التطوير بالعديد من التساؤلات التي في جوهرها أخلاقية، فما هي الأسس التي نقرر عليها ما يُضبط؟ ومن الذي يُضبط تحت أي ظروف؟ إن مثل هذا النوع من التطورات من المحتمل أن تؤدي إلى زيادة المفاسد وتدمير رادة الأشخاص، 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، وال الحاجة إلى المعلمين، والتغيرات التاريخية لتمهين التعليم إلى ظهر أكثر من نظام لإعداد المعلمين، حيث يتخذ هذا الإعداد نمطين رئيسيين هما التتابعى والتكمالى ونشير إليهما على النحو التالي:

أ- النظام التتابعى :

وهو النظام الذى يتخذ فيه إعداد المعلم مولحتين أساسيتين : مرحلة الليسانس أو البكالوريوس في إحدى الكليات أو المعاهد العليا - غير التربوية حيث يدرس فيها الطالب العلوم التخصصية، 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 وتقى أن يكون الطالب متوفعاً للدراسة (الدبلومة التربوية). وقد تتخذ من ناحية أخرى شكلاً غير مكثف حيث تقع الدراسة للعلوم التربوية في عامين وواسيطين، ولا يشترط في هذا المجال أن يكون الطالب متوفعاً للدراسة وإنما يمكن له أن يدرس أثناء عمله بالتعليم.

ومن مميزات النظام التتابعى في إعداد المعلم ما يلى :

- ١- يساعد هذا النظام المعلم على التعمق في تخصصه قبل الالتحاق بكلية التربية.
- ٢- يساعد الدولة على سد العجز في التخصصات المختلفة وخاصة في المدارس الفنية، حيث يساعد على إعداد خريجي كليات الهندسة والأداب والتربية والزراعة وغيرها مما تعجز كليات التربية عن إعدادهم في إطار النظام التكمالى بسبب نقص الموارد المالية أو الكوادر والاختصاصات التعليمية.
- ٣- يقدم هذا النظام فرحاً من التربيب التعويضي للعاملين بمهنة التعليم من تخرجوا في كليات أخرى غير التربية.
- ٤- يتيح هذا النظام مجالاً لخريجي الكليات الأخرى لتعديل مسلهم والاستفادة بخبراتهم التخصصية في مجال الدراسات والبحوث التربوية.
- ٥- يتيح هذا النظام للطالب الوصول إلى مستوى مرغوب فيه من تخصصه الجامعي فإذا، ثم دراسة العلوم التربوية والنفسية وحدها في فترة أخرى، مما يؤدي إلى اختفاء المدح شاعر الـ سلبية نحوها، بعكس ما يحدث في ظل النظام التكمالى، حيث يكون هناك شعور بأنها أقل أهمية أو في المرتبة الثانية بالنسبة للتخصص.

أما عيوب النظام التابعى فتمثل فيما يلى :

- يلجأ إليه في كثير من الأحيان من لا مهنة له، أي أنه يكون بديلا ثانياً بمعنى أن مهنة التعليم تكون مجرد غبه بديلة عندما يعجز سوق العمل عن استيعاب بعض التخصصات. ومن ثم فإن الكثير من طلاب هذا النظام قد يغيروا مسلهم إذا حدث رواج في مهنتهم الأصلية.
- الاقتصر على هذا النظام وحده قد يحرم التعليم من استيفاء حاجته من بعض التخصصات التي يجد خريجوها سوقا رائجة للعمل، ويجعل مهنة التعليم في مهب الريح لقانون العرض والطلب للمهن الأخرى. فلا تستقبل إلا ما تلفظه المهن الأخرى.
- طول المدة الومنية التي يستغرقها طلاب النظام التابعى في الواسة إذا ما قورنت بالمدة التي يستغرقها النظام التكاملى (٤ سنوات). ومن ثم فهي تحتاج لمزيد من الجهد والتکاليف بالنسبة للطلاب.
- يبتعد الطالب في ظل النظام التابعى عن مجال تخصصه إلى حد كبير ولمدة تتراوح بين سنة وستين، مما يعني انخفاض فرص تحقيق التكامل بين المعرفة التخصصية والمعرفة المهنية أو التطبيق المباشر لكل ما يتعلم من معرفة تخصصية حديثة.
- لم يتهيأ طلاب هذا النظام نفسهيا ولمدة كافية للعمل بمهنة التعليم، بعكس النظام التكاملى الذي هيئ فيه الطالب من اليوم الأول للالتحاق فيه، كما يتم تعزيز استعداده النفسي خلال أربع سنوات وواسية. ولكن كل هذه العيوب لا تقلل من قيمة هذا النظام في ظل حاجة العديد من العاملين بمهنة التعليم إلى التأهيل التربوي والرغبة في موصلة الدراسات العليا التربوية، وفي ضوء ما سبق من مزايا للنظام.

بـ- النظام التكاملى :

وهو النظام الذي تتكامل فيه وراسة المقررات التخصصية مع الإعداد المهني على مدى السنوات الواسية 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 تخصصيا فقط كما ذهب التقليديون، أو أن يُعد مهنيا وتربويا فقط كما ذهب بعض التقديرين. وجدير بالذكر "إن النظرة التكاملية في التربية العصرية بجانب أنها ترفض التكامل بين المواد التخصصية والمواد التربوية. فإنها تفرض من باب أولى التكامل الداخلي بين فروع التخصصات والتكامل الداخلي بين فروع التربية وتخصصاتها.

وتحتفل المعاهد والكليات التربوية محلياً وعالمياً - بالذريعة لتقديم المواد التربوية على الأعوام
الدراسية المختلفة، وبينما توفر بعض الكليات - أو المعاهد - الدراسة التخصصية في السنين الأولى
والثانية، يوفر برنامج التربية المهنية في السنين الأخريتين من برنامج يستمر لمدة أربع سنوات. ويوجد
اتجاه حالي لتقديم التعليم المهني لمعلم المستقبل على برنامج الكلية حتى يهيئ فرعاً أكثر لربط المقررات
المهنية بالمقررات التخصصية أو الربط بين الخوات النظرية والتطبيقات والتربيبات الميدانية.

ونحن نجد صدى لهذا الاتجاه في بعض كليات التربية المصورية، حيث يقوم الطلاب بدراسة
المدخل للعلوم التربوية والنفسيّة (مبادئ التربية وعلم النفس) في السنة الأولى، ثم يدرس مبادئ التدريس
وعلم نفس النمو في السنة الثانية ثم تكشف باقي المناهج التربوية في السنين الأخريتين.
كما يدرس طلاب التعليم الأساسي بعض الوارم 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 والنفسيّة، هذا بالإضافة إلى التكامل مع العلوم التخصصية.

ومن موايا النظام التكاملي في إعداد المعلم ما يلي :

- ١- توافر إلا ستعداد النفسي والتكييف لدى معلم المستقبل منذ السنة الأولى للالتحاق بالكلية، مع توافر
مدى أطول قبل الخدمة وأثنائها لتدعم هذا الإستعداد وتغطيه.
- ٢- توافر التزامن والمورنة 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 المدرس
دون التعوض لمنافسة خارجية من المهن الأخرى التي تجذب الخريجين إليها.
- ٤- يسمح هذا النظام باتساع دائرة الاختصاص ليشمل مادتين أو أكثر (كالفلسفة والاجتماع، أو
الجغرافيا والتاريخ... الخ) بحيث إذا عين الخريج في إحدى المدارس الصغيرة وجد من العمل ما يكتمل به
نصابه.
- ٥- يضغط هذا النظام وقت الإعداد للمعلم في أقل صرامة ممكنة بما يجعله أكثر قدرة على توفير
الجهد والتكاليف، كما يجعله أكثر قدرة على الوفاء بالمواعيد بمتطلبات المجتمع من المعلمين في
التخصصات المختلفة وبالأعداد المناسبة.

أما أهم عيوب النظام التكاملـي فـتمثل فيما يلي :

١- قد يتـأثر مـسـوى الإـعـادـاـتـ الـأـكـادـيـيـ أوـ التـخـصـصـيـ بماـ قدـ يـجـعـلـ خـرـيـجـ النـظـامـ التـكـامـلـيـ فيـ مـسـوىـ أـقـلـ منـ قـوـيـنـهـ بالـكـلـيـاتـ التـخـصـصـيـةـ.

٢- قد يـتسـوـبـ إـلـىـ طـلـابـ النـظـامـ التـكـامـلـيـ شـعـورـ بـأـهـمـيـةـ أوـ أـلـوـيـةـ المـقـرـاتـ التـخـصـصـيـةـ عنـ المـقـرـاتـ التـقـبـوـيـةـ أوـ الـمـهـنـيـةـ. ماـ مـاـ قدـ يـكـوـنـ مـ شـاعـرـ سـلـبـيـةـ تـجـاهـ الـأـخـرـةـ وـتـجـاهـ الـمـهـنـةـ. وـقـدـ تـعـكـسـ هـذـهـ الـمـ شـاعـرـ الـسـلـبـيـةـ فـيـ رـغـبـةـ الـبـعـضـ فـيـ إـكـمـالـ الـواـسـةـ التـخـصـصـيـةـ فـيـ الـكـلـيـاتـ الـجـامـعـيـةـ الـمـانـاظـرـةـ -ـ وـالـنـفـكـيرـ فـيـ عـدـمـ الـعـلـمـ بـمـهـنـةـ الـتـعـلـيمـ وـمـنـ ثـمـ ضـيـاعـ بـعـضـ الـوقـتـ وـالـأـموـالـ، وـعـدـمـ الـإـلـاـلـصـ لـمـهـنـةـ، وـالـ شـعـورـ بـالـإـحـبـاطـ نـحـوـ مـمـرـسـاتـهـ وـتـتـظـيـمـاتـهـ.

وفي ظـلـ الـطـرـحـ الـسـابـقـ لـكـلـاـ النـظـامـينـ مـنـ حـيـثـ الـغـرـاـيـاـ وـالـعـيـوبـ، فـإـنـ هـنـاكـ حـاجـةـ لـوـجـودـ كـلـيـهـماـ تـحـقـيقـاـ لـلـامـتـيـلـاتـ الـتـيـ تـقـاـفـرـ فـيـهـمـاـ، وـمـنـ نـاحـيـةـ أـخـرـىـ فـإـنـ ثـمـةـ حـاجـةـ لـتـغـلـبـ عـلـىـ عـيـوبـهـاـ فـيـ سـيـاقـ وـأـمـاجـ الـإـعـادـاـتـ وـأـسـالـيـبـهـاـ الـمـخـلـفـةـ.

سـادـسـاـ : جـوانـبـ إـعـادـاـتـ الـمـعـلـمـ :

لـقـدـ أـصـبـحـ مـنـ قـبـيلـ الـمـسـلـمـاتـ أـنـ الـمـعـلـمـ لـيـسـ مـجـودـ مـتـخـصـصـ فـيـ فـعـ مـعـيـنـ مـنـ الـمـعـرـفـةـ، كـمـاـ أـنـهـ لـيـسـ مـجـودـ نـاقـلـ لـلـمـعـرـفـةـ، بلـ هـوـ مـوـبـ لـطـلـابـهـ بـكـلـ مـاـ تـحـمـلـهـ هـذـهـ الـكـلـمـةـ مـنـ الـمـعـانـيـ وـكـلـ مـاـ تـنـطـلـبـهـ مـنـ أـوـارـ وـوـظـائـفـ لـلـمـعـلـمـ، وـمـنـ ثـمـ لـمـ يـعـدـ مـقـوـلاـ أـنـ يـكـتـفـيـ بـالـإـعـادـاـتـ التـخـصـصـيـ وـحـدهـ دـوـنـ أـنـ يـكـوـنـ هـنـاكـ تـتـمـيـةـ لـلـثـقـافـةـ الـعـاـمـةـ وـالـثـقـافـةـ الـمـهـنـيـةـ الـلـتـانـ بـدـوـنـهـمـاـ تـقـلـ الـكـفـاـيـةـ الـمـهـنـيـةـ لـلـمـعـلـمـ، وـتـقـلـ اـحـتمـالـاتـ أـنـ يـكـوـنـ رـائـداـ اـجـتـمـاعـيـاـ وـمـوجـهاـ وـمـوـشـداـ لـطـلـابـهـ.

" وـبـالـغـمـ مـنـ وـجـودـ تـقـوـعـ فـيـ الطـبـيـعـةـ الـخـاـصـةـ لـوـامـجـ إـعـادـاـتـ الـمـعـلـمـ الـيـوـمـ إـلـاـ أـنـهـ تـوـجـدـ بـعـضـ الـحـقـائـقـ الـخـاصـةـ أـوـ الـمـلـامـحـ الـمـشـتـرـكـةـ لـمـعـظـمـ وـأـمـاجـ إـعـادـاـتـ الـمـعـلـمـ ".

وـيـمـكـنـ تـحـدـيدـ أـهـمـ الـمـلـامـحـ الـمـشـتـرـكـةـ لـوـامـجـ إـعـادـاـتـ الـمـعـلـمـ فـيـ ثـلـاثـةـ جـوانـبـ رـئـيـسـيـةـ :

أـ -ـ الـجـانـبـ التـخـصـصـيـ :

إـنـ الـمـعـلـمـ مـ صـدـرـ رـئـيـسيـ لـلـمـعـرـفـةـ الـمـتـخـصـصـةـ لـتـلـامـيـذـهـ، وـحتـىـ فـيـ ظـلـ الـاتـجـاهـاتـ الـتـقـبـوـيـةـ الـمـعاـصـوـةـ الـتـيـ تـجـعـلـ مـنـ الـمـعـلـمـ مـوجـهاـ وـمـوـشـداـ إـلـىـ سـبـلـ الـمـعـرـفـةـ -ـ لـاـ نـاقـلـاـ لـلـمـعـرـفـةـ -ـ فـإـنـهـاـ تـوـكـدـ أـهـمـيـةـ الـلـوـرـ الـمـعـوـفـيـ لـلـمـعـلـمـ وـأـهـمـيـتـهـ كـمـوـجـعـ لـتـصـحـيـحـ الـمـفـاهـيمـ وـشـوـحـهـاـ لـتـلـامـيـذـهـ. وـمـاـ لـمـ يـكـنـ هـذـاـ الـمـصـدـرـ مـقـنـعاـ إـلـىـ حـدـ كـبـيرـ بـالـنـسـبـةـ لـهـمـ فـإـنـهـمـ وـهـمـ الـمـسـتـفـيـوـنـ الـوـئـيـسـيـوـنـ لـعـلـمـهـ -ـ سـوـفـ لـاـ تـجـذـبـهـ طـرـيـقـتـهـ وـلـاـ عـلـمـهـ...ـ

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

على المعلم أن يكون ملماً ومحوكاً لتخ صه وم سو عبا لأكبر قدر من المعرفة ولا ساليب الحصول عليها، وعليه ألا يكون مستهيناً بالمنافسة التي تديها الأجهزة الأخرى خرج حدود المروسة، لأنه قد أصبح من السهل أن ينكشف قصوره أمام تلاميذه ومن ثم ضياع مبررات احترامه وتقدوه من التلميذ أو ولـي الأمر.

واللَّمِيْذُ بِصَفَةِ خَاصَّةٍ لَا يَقْبَلُ خَطَا مَعْلُومَهُ، لِأَنَّ الْلَّمِيْذَ لَدِيهِ قَنَاعَةٌ عَظِيمَةً بِأَنَّ مَعْلُومَهُ يَعْرِفُ كُلَّ شَيْءٍ لَا سِيمَا فِي تَخْصِصِهِ، وَمِنْ ثُمَّ إِنَّ الْهَالَةَ الْعُقْلِيَّةَ الَّتِي يَوْسِمُهَا لِمَعْلُومَهُ مِنَ الدُّسُهُلِ أَنْ تَحْطُمَ عَنْ أَوْلَ خطَا مِنْهُ.

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

نستطيع أن نقول - بشيء من اليقين أن دقة التخصص وعمقه هويد كلما لتقى مسوى المرحلة التي يُعد لها المعلم، حيث نجد أن معلمي رياض الأطفال يعانون لتدريس مجالات أوسع من التخصص ولكنها أكثر ضحالة بالمقارنة بمعلمى المرحلة الابتدائية، ولهذه الفئة الأخيرة تتسع مجالات التخصص ويقل العمق فيها بالنسبة للمراحل الأعلى.

وَمَعَ أَنَّ اتِّجَاهَاتِ الْمَهْمَلَةِ كَانَتْ تَشِيرُ إِلَى إِعْدَادِ مُعَلِّمِ الْمَرْحَلَةِ الابتدائِيَّةِ لِتَتَدَرِّسَ جَمِيعَ أَنْوَاعَ الْمَوَادِ الْفَرَسِيَّةِ، فَإِنَّ ثَمَةَ اتِّجَاهًا آخَرَ يَتَمُّ سُكُونُهُ بِأَنَّ يَكُونَ الْمَعْلُومُ مُعَدًّا فِي كُلِّيَّاتِ التَّوْبِيَّةِ بِمَا فِيهَا الْفَوْعَيْةِ وَشَعْبِ التَّعْلِيمِ الْأَسَاسِيِّ لِإِعْدَادِ مُعَلِّمِيْنَ مُتَخَصِّصِيْنَ فِي مَجَالَاتِ مُعَيْنَةٍ كَالتَّقْبِيَّةِ الْمُوسَيقِيَّةِ وَالْفَنِيَّةِ وَالْوَلِيَاضِيَّةِ وَرِيَاضِ الْأَطْفَالِ، "وَهُنَّ مَعَ وُجُودِهِ مُسَاعِدَةً لِلْمَعْلُومِيْنَ فِي الْمَهْمَلَةِ الابتدائِيَّةِ - وَكَذَا مُعَلِّمِ رِيَاضِ الْأَطْفَالِ مَسْؤُلٌ عَنِ تَتَدَرِّسَ الْقَوَاءِ وَالْمَوَادِ الاجْتِمَاعِيَّةِ وَالْعِلُومِ الْوَلِيَاضِيَّاتِ وَكُلِّ لِغَاتِ الْأَخْيَرِ".

أما معلمو الثانوي فهم مؤهلون ومعدون لتدريس مادة ومسئلون 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 كميّتها و نوعيّتها باختلاف نظم إعداد المعلم بين النمط التكاملـي والنـمط التـابعـي، وكـذا باختلاف التـصـات المـخـتلفـة، وـنـظـرة سـوـيـعة عـلـى الخـطـط الـواـسـية لـلـأـقـاسـم المـخـتـلـفـة نـسـطـيـع أـن نـلمـح هـذـا الاـخـتـلـاف العـظـيم الـذـي لاـ مـجـال لـحـصـوه هـنـا.

بـ- الجانب الثقافي :

يشير الجانب التقافي إلى تلك المجالات الواسعة من المعرفة خلرج التخصص، وذلك في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والطبيعية. وقد صمم هذا الجانب لمساعدة معلم المستقبل لكي يصبح مواطنا صالحا وأكثر قدرة على الا ستجابة لاحتياجات المجتمع، وأكثر مسئولية وعناء بتوجيه الأفاد إلى تلبية هذه الاحتياجات المجتمعية.

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

ومن ناحية أخرى فإن التربوية عملية اجتماعية وهي حزء 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، فال்�تربية لي ست قائمة بذاتها بل هي في جوهرها عملية ثقافية تشق مادتها وتتسق أهدافها من واقع المجتمع وثقافته.

والملزم - بـ صفة خاصـة - يقف في طليعة الأجهزة التربوية التي تحرك الوكود الثقافي. وتعمل على تجديده وإضاءة مـ شامل التـوـير والتـقدم لهـ، ومحـلـبة التـخـلف وعـلاـجـ المـ شـكـلاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ فيـ عـالـمـناـ المـعاـصـرـ التـيـ فيـ جـوهـهـاـ مـ شـكـلاتـ ثـقـافـيـةـ ؛ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ لـابـدـ أـنـ يـكـونـ المـعـلـمـ مـعـداـ إـعـدـادـاـ ثـقـافـيـاـ يـجـعـلـهـ عـلـىـ دـوـاـيـةـ بـالـوـ سـطـ الـاجـتمـاعـيـ الـذـيـ يـعـيـشـ فـيـهـ التـلـمـيـذـ،ـ وـيـؤـثـرـ عـلـىـ تـقـوـهـ وـ سـلـوكـيـاتـهـ وـاتـجـاهـاتـهـ وـيـجـعـلـهـ مـفـرـكاـ لـمـقـىـ الـقـيـمـ الـقـاـفـيـةـ الـمـتـ ضـمـنـةـ بـالـمـنـاهـجـ،ـ وـيـكـونـ قـالـواـ عـلـىـ اـخـتـيـارـ وـتـنـمـيـةـ الـمـوزـ الـقـاـفـيـةـ الـمـلـائـمـةـ لـتـلـامـيـذـهـ.

ولابد من إعداد المعلم لكي يكون قابوا على فهم مقوى وآثار الت صنيع والهوة الداخلية والخلجية والخطيط الاقتصادي والسياسة الداخلية والخلجية، والتخلف والتمزق الثقافي ونمو الاتجاه العلمي في حل المشاكل، والعلاقة الارتباطية بين المدرسة والمجتمع وغوها من المجالات.

وتُشكل الأدشطة الثقافية - داخل معاهد وكليات إعداد المعلمين - مصوّراً مهماً وأساسياً لتنمية ثقافة المعلم، وتتضمّن هذه الأذ شطة ما يقوم به الطلاب من رحلات وزیارات للمتحف والمعرض، وكذا تتمّ ضمن الم شرکة في الحفلات والم سوحيات، ومن خلال مكتبة الكلية التي توخر بالمراجع والمجلات والصحف. كما يمكن أن يتّشكّل الجانب الثقافي لإعداد المعلم من المحاضرات التي يقدمها الأ ساتذة، وبخاصة في مجموعة المواد التّربوية كالأ صول الاجتماعية للتّربية والتّربية وم شكلات المجتمع. والمدخل التّربوي وتعليم الكبار وخدمة البيئة ومواد الثقافة العامة.

ج- الجانب المهني :

يـة صـدـ بالـجاـنـبـ الـمهـنيـ منـ إـعـادـ المـعـلـمـ تـروـيـدـ المـعـلـمـ بـكـلـ ماـ يـفـيدـهـ فيـ تحـدـيدـ أـهـادـفـهـ وـوـ ضـوحـ مـعـايـرـهاـ،ـ وـاخـتـيـارـ أـذـ سـبـ الـوـ سـائـلـ الـتـعـلـيمـيـةـ وـطـائـفـ التـرـيـسـ لـلـمـناـهـجـ وـالـمـوـاـقـفـ الـتـعـلـيمـيـةـ.ـ وـغـوـهـاـ مـاـ يـعـيـنـهـ عـلـىـ التـعـامـلـ مـعـ الـغـرـوـقـ الـفـرـديـةـ وـتـقـدـيرـ اـحـتـيـاجـاتـ الـتـلـامـيـذـ وـتـقـيـيمـ عـمـلـيـاتـ الـتـعـلـمـ،ـ وـكـذـاـ بـكـلـ ماـ يـفـيدـهـ فـيـ رـعـاـيـةـ أـخـلـاقـيـاتـ الـمـهـنـةـ وـآـدـابـهاـ وـصـيـانتـهاـ مـنـ الـأـدـعـيـاءـ،ـ وـالـلـرـقـاءـ بـالـمـكـانـةـ الـمـهـنـيـةـ لـمـجـوـعـ الـمـعـلـمـينـ.ـ وـمـقـضـىـ كـلـ ماـ سـبـقـ أـنـ تـضـمـنـ وـامـجـ إـعـادـ المـعـلـمـ،ـ وـواسـاتـ وـوـامـجـ مـتـوـعـةـ مـنـ فـلـاسـفـةـ التـرـبـيـةـ وـتـرـيـخـ التـعـلـيمـ وـمـهـنـةـ التـعـلـيمـ وـأـنـوارـ المـعـلـمـ فـيـهـاـ،ـ وـالـمـنـاهـجـ الـتـعـلـيمـيـةـ وـطـوقـ التـرـيـسـ وـتـكـنـوـلـوـجـيـاـ التـعـلـيمـ،ـ وـعـلـمـ النـفـسـ الـعـامـ وـالـذـمـائـيـ وـالـتـرـبـويـ وـالـقـيـاسـ النـفـ سـيـ وـالـتـقـيـيمـ،ـ وـغـوـهـاـ مـنـ الـمـنـاهـجـ وـالـمـقـرـاتـ التـرـبـويـةـ وـالـنـفـسـيـةـ الـتـيـ تـدـخـلـ فـيـ إـطـارـ التـرـبـيـةـ الـمـهـنـيـةـ.

وـحـيـثـ أـنـ لـكـلـ مـهـنـةـ خـصـوصـيـتـهاـ مـنـ الـفـنـيـاتـ وـالـإـهـرـاءـاتـ الـتـيـ يـصـرـ أـصـحـابـهاـ عـلـىـ أـنـ تـكـوـسـ لـهـاـ نـسـبـةـ عـالـيـةـ مـنـ وـامـجـ إـعـادـ المـهـنـيـ،ـ فـإـنـ مـهـنـةـ التـعـلـيمـ لـمـاـ لـهـاـ مـنـ خـصـوصـيـةـ - تـتـطـلـبـ إـعـادـ المـعـلـمـينـ وـتـسـلـيـحـهـمـ بـمـاـ يـرـتـبـطـ بـمـهـنـتـهـمـ مـنـ فـنـيـاتـ وـمـمـلـسـاتـ وـبـكـلـ ماـ وـاعـىـ اـتـسـاقـ هـذـهـ الـمـمـلـسـاتـ وـيـنـظـمـ عـلـمـهـاـ مـنـ فـلـاسـفـاتـ وـنـظـريـاتـ وـاتـجـاهـاتـ عـالـمـيـةـ وـبـكـلـ ماـ يـسـاعـدـ عـلـىـ إـدـرـتهاـ وـتـموـيلـهـاـ مـاـ يـدـخـلـ فـيـ مـجـالـ الـإـدـرـةـ التـرـبـويـةـ وـالـتـخـطـيطـ،ـ وـمـاـ يـسـاعـدـ عـلـىـ تـقـيـيمـ نـتـائـجـهـاـ وـأـنـظـمـتـهـاـ مـاـ يـدـخـلـ فـيـ إـطـارـ الـوـاسـاتـ الـنـفـسـيـةـ وـالـإـحـصـائـيـةـ وـغـوـهـاـ.

وبـكـلـمـاتـ أـخـرىـ إـنـ الـمـعـلـمـ فـيـ حـاجـةـ إـلـىـ إـعـادـ المـهـنـيـ فـيـ الـمـجـالـاتـ التـالـيـةـ :

١- الإـعـادـ فـيـ الـمـجـالـ الـفـلـسـفـيـ وـالـأـيـدـيـوـلـوـجـيـ مـنـ التـرـبـيـةـ :

والملخص منه : مساعدة المعلم على إلراحته مهنته وموحلته الواسية والصفية، وكذلك إلراك الأهداف الإلهائية من المواقف التعليمية المختلفة، وممساعدة المعلم على أن يكون لديه القدرة على تقييم المواقف المختلفة، واتخاذ موقف فكري و اختيارات لممارسات معينة دون غيرها.

وبما أن من مهام المدرسية تربية وتنمية القيم المروغوب فيها في المجتمع، فيجب على المعلم أن يكون لديه الفهم الواضح والوظيفي لتلك القيم". ومن المعروف أن عمليات التقييم والاختيار إنما تبني على فلسفة معينة، ومن أهم ما يساعد عليها، وواسة الطالب المعلم لفلسفة التربية والتعليم، هذا بالإضافة إلى ما تساعد عليه في مجالات فهم النظام التعليمي، وتحليله، وفهم الفلسفة الخاصة بالمعلم وغوهما من الوظائف.

تساعده على إيجاد إجابات للعديد من الأسئلة التي ترتبط بمستقبله المهني مثل :
تساعده على إيجاد معلم المستقبل لمناهج تربوية - في مجالات كفلسفة التربية والتربية المقلنة وتاريخ التعليم
- تساعده على إدراك مجالات التلاقي والتعرض بين قيمه وقيم المهنة التي ينوي العمل في خدمتها، كما

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

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

على أنه يجب أن يتضح لطلابنا أن الإعداد الفلسفى للمعلم ليس معناه أن يدرس مقررات فلسفية تقليدية أو مجرد الا سود لبعض أسماء الفلاسفة والمذاهب الفلسفية، ولكن المقصود هو تنظيم المعرفة الفلسفية حول محاور تتصل بواقع المجتمع العربى ومشكلاته، وجانب القوة والضعف فيه. بل وتنظيم المعرفة الفلسفية حول محاور تصل بالقضايا التربوية ومشكلات التعليم. ويتصل بهذا الجانب تدريب المعلم على ممارسة النقد الموضوعي للمناهج والأوضاع التعليمية واحتياجات المتعلم وتقديم تقدمه في عمليات التعليم، وكذا تدريبه على اقتراح الحلول والتخطيط للعمليات التربوية والمواقف التعليمية.

٤- الإعداد في المجال النفسي :

ويقظة صد به تزويد المعلم بالمعرف النفسيية اللازمة لضمان كفاية العملية التقويمية، بما في ذلك المعرف المرتبطة بمراحل النمو النفسي للتعلم وخصائصه واحتياجاته، والقوى والاستعدادات والميول والاتجاهات والغروق الفردية، والتعليم ونظرياته، وقياسه وتقويمه، وعمليات الإرشاد والتوجيه والمشكلات النفسيّة، وغيرها من المعرف النفسيّة المرتبطة بكل من المعلم والمتعلم وعمليات التعلم والتعليم والموقف التعليمي، والبيئة المناسبة للتعلم الجيد.

ولقد أفرزت البحوث والدراسات النفسيّة العديد من المعرف والنظريات التي لا بد وأن يكون المعلم على وعي بها وعلى فهم بكيفية الاستفادة منها، بما يناسب طبيعة النمو النفسي للتلميذ والغروق الفردية بينه وبين غشه، وتوفير المناخ الملائم للنمو التّربوي المنشود.

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

٣- الإعداد في مجال الإدارة التقويمية :

الإعداد في هذا المجال يعني تزويد المعلم وتنمية وعيه في المجالات الفرعية التالية :

- فهم طبيعة العمل الذي يقوم بإدارته وقيادته.
 - القوّة على التخطيط والمتابعة وحل المشكلات واقتراح البديل وكذلك القوّة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الملائم.
 - القوّة على العمل في جماعة وكذلك توزيع الاختصاصات والمسؤوليات.
 - القوّة على الالتزامات بمتطلبات الإدارة والقيادة التقويمية.
- وقوافر هذه الصفات في المعلم تجعله مؤهلاً لأداء أدواره الإدارية والقيادية داخل الفصل وخارجه، إذ أن أدوار المعلم لا تقتصر على عمليات التدريس في الأذ شطة الاصفية ولكنها تمتد وتشمل لمجالات العمل الإداري في قيادة الأنشطة الاجتماعية والطلابية، وإدارة المدرسة، بل والمشركة في مجالات العمل الجماعي والأنشطة الثقافية.

ومن المقررات التقويمية التي تقides في هذا المجال : مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها والإدارة التعليمية والمدرسية، وغيرها.

٤- الإعداد في مجال اجتماعيات التربية :

ويقـ صـدـ بـهـ تـروـيـدـ مـعـلـمـ الـمـ سـتـقـبـلـ بـالـمـعـلـفـ الـأـ سـاـ سـيـةـ وـالـمـفـاهـيمـ فـيـ مـجـالـ الـعـلـاقـةـ بـيـنـ التـقـبـيـةـ وـالـمـجـتمـعـ،ـ وـالـتـغـيـرـ الـاجـتمـاعـيـ وـالـتـقـبـيـةـ،ـ وـالـوـسـائـطـ التـقـبـيـةـ وـمـجـالـاتـهاـ وـأـثـرـهاـ عـلـىـ الـكـفـاـيـةـ الـتـعـلـيمـ وـالـتـحـصـيلـ الـوـاسـيـ،ـ وـتـأـثـرـهاـ بـالـقـافـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ.

ولـكـلـ ماـ سـبـقـ أـهـمـيـةـ فـيـ مـجـالـ إـعـادـ المـعـلـمـ،ـ حـيـثـ أـنـ دـورـ المـعـلـمـ لـيـسـ قـاـصـواـ عـلـىـ تـرـيـسـ مـادـتـهـ الـعـلـمـيـةـ فـيـ هـذـاـ فـصـلـ وـلـكـنـ لـهـ دـورـ مـهـمـ -ـ سـوـاءـ وـعـىـ بـهـ أـوـ لـمـ يـعـ -ـ فـيـ التـطـبـيـعـ الـاجـتمـاعـيـ لـلـتـلـامـيـذـ،ـ وـدـورـ مـهـمـ فـيـ الـإـشـادـ وـالـتـوجـيـهـ وـتـشـكـيلـ شـخـصـيـاتـ التـلـامـيـذـ.ـ وـهـذـهـ الـعـلـمـيـةـ إـنـمـاـ تـنـمـيـ أـثـنـاءـ التـفـاعـلـ الـمـتـبـادـلـ بـيـنـ الـمـعـلـمـ وـتـلـامـيـذـ فـيـ الـمـوـاـقـفـ الـمـخـلـفـةـ لـلـتـرـيـسـ وـالـذـ شـاطـ،ـ وـمـاـ يـفـيـدـ فـيـ إـعـادـ لـهـذـاـ الـمـجـالـ مـاـ يـتـمـ فـوـاسـتـهـ فـيـ إـطـارـ الـأـصـوـلـ الـاجـتمـاعـيـةـ لـلـتـقـبـيـةـ وـالـإـشـادـ وـالـتـوجـيـهـ وـعـلـمـ النـفـسـ الـاجـتمـاعـيـ..ـ وـغـرـهـ.

٥- الإعداد في مجال المناهج والمهارات الأدائية :

ويـقـ صـدـ بـالـمـنـهـجـ فـيـ مـفـهـومـهـ الـحـدـيـثـ "ـ مـجـمـوعـةـ الـخـوـاتـ الـتـقـبـيـةـ الـتـيـ تـهـيـئـهـ الـمـدـرـسـةـ لـلـتـلـامـيـذـ دـاخـلـهـاـ أـوـ خـرـجـهـاـ بـقـصـدـ مـسـاعـتـهـمـ عـلـىـ النـمـوـ الشـامـلـ،ـ أـيـ النـمـوـ فـيـ جـمـيـعـ الـجـوانـبـ (ـالـعـقـلـيـةـ -ـ الـثـقـافـيـةـ -ـ الـدـينـيـةـ -ـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـنـفـسـيـةـ)ـ نـمـوـ يـؤـدـيـ إـلـىـ تـعـدـيلـ سـلـوكـهـمـ وـيـعـمـلـ عـلـىـ تـحـقـيقـ الـأـهـدـافـ الـتـقـبـيـةـ الـمـنشـودـةـ.

وـالـمـنـهـجـ بـهـذـاـ الـمـعـنـىـ لـاـ يـقـتـصـرـ عـلـىـ الـمـفـهـومـ الـقـلـيـديـ فـيـ شـكـلـ مـقـرـاتـ وـوـاسـيـةـ بـيـنـ ضـفـيـ كـتـابـ معـيـنـ،ـ حـيـثـ يـتـضـمـنـ الـمـفـهـومـ الـحـدـيـثـ لـلـمـنـهـجـ كـلـ الـخـوـاتـ الـمـوـبـيـةـ الـتـيـ يـجـتـزـهـاـ التـلـامـيـذـ فـيـ إـطـارـ الـتـنـظـيمـاتـ الـمـدـرـسـيـةـ سـوـاءـ دـاخـلـ أـ سـوـارـ الـمـدـرـسـةـ (ـكـالـفـ صـوـلـ وـالـورـشـ)ـ أـوـ خـرـجـ أـ سـوـرـهـاـ أـثـنـاءـ الـوـحـلـاتـ وـالـوـيـلـاتـ الـمـيـدانـيـةـ.

وـيـقـتـضـيـ إـعـادـ المـعـلـمـ فـيـ مـجـالـ الـمـنـاهـجـ تـعـيـفـهـ بـأـسـسـ وـمـصـادـرـ وـبـنـاءـ الـمـنـاهـجـ وـتـنـفيـذـهـ وـتـقـيـيـمـهـاـ وـغـرـهـاـ مـنـ الـعـلـمـيـاتـ الـتـيـ تـرـتـبـطـ بـمـقـرـرـ الـمـنـاهـجـ.

ويـقـ صـدـ بـالـمـهـارـاتـ الـأـدـائـيـةـ كـلـ مـاـ يـرـتـبـطـ بـنـوـعـيـةـ وـطـبـيـعـةـ الـأـدـاءـاتـ الـمـطـلـوبـ منـ الـمـعـلـمـ اـنـقـانـهـاـ فـيـ فـقـةـ إـعـادـهـ كـيـ يـقـومـ بـمـهـامـ وـظـيـفـتـهـ عـلـىـ الـوـجـهـ الـأـكـمـلـ،ـ وـيـتـضـمـنـ هـذـاـ الـبـعـدـ الـمـهـارـاتـ الـلـازـمـةـ قـبـلـ وـأـثـنـاءـ وـبـعـدـ الـاـنـتـهـاءـ مـنـ عـلـيـةـ التـرـيـسـ وـهـيـ :

- **مهارات التخطيط** : وـتـشـمـلـ صـيـاغـةـ الـأـهـدـافـ وـإـعـادـ الدـرـوـسـ وـتـنـظـيمـهـاـ.

- **مهارات التنفيذ** : وتشمل استخدام طرق وأساليب في التدريس ووسائل تعليمية متعددة : كالاتصال مع المتعلمين، وتنظيم الوقت والمكان، والمواد اللازمة للتدريس، وتكيف التدريس للإمكانات المتاحة، وتوفير بيئة صالحة للتعليم والتعلم، وإدارة التفاعلات داخل الفصل وخارجها.
 - **مهارات التقويم** : وتشمل إعداد أدوات التقويم المختلفة وجمع البيانات عن المتعلمين، وتقدير خصائص نواحي الق صور والقدرة في العملية التعليمية، والإفادة من عمليات الت شخيص في توجيه المتعلمين.

ويتحقق الإعداد لمعلم الم ستنقل في هذا المجال من خلال واسطه لطائق التدريس، ومن خلال التدريب الميداني والموافق الواقعية بالمدرس، وأوبيارات الميدانية لها والم شركة في عمليات التدريس بالفريق والتدرис الم صغر وغورها. وتنظيم الامتحانات والإ شراف عليها، كما يتحقق الإعداد في هذا المجال من خلال المشركة والتدرис في معامل وورش الوسائل التعليمية وتقنولوجيا التعليم وغورها. وبعد ما استعرضناه من جوانب إعداد المعلم، فلا بد أن تتحقق 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 شاملأً لإنماء القواعد العقلية والصفات الشخصية الإيجابية.
 - أن تتناول جوانب الإعداد وسائل سيكولوجية كل من المعلم والمتعلم واحتياجاتهما، دون إهمال لأحدهما.
 - أن يكون الإعداد متكاماً يتناسب مع النواحي الأكademية الثقافية والمهنية (بما فيها الجوانب الفلسفية والاجتماعية والإدراكية، والنفسية والأدائية).
 - أن يكون إعداداً متعدداً في مجالاته وقطاعاته، بما يقابل مبدأ التخصص في الورقة المهني للمدرس والموجهة التعليمية، فلا كل موحدة تعليمية طابع بارز يلومها دور المهني بارز: فهي مرحلة ما قبل المدرسة لن تكون المعلمة إلا مربية. وفي التعليم الابتدائي يصبح المعلم المطبع الاجتماعي والملحوظ الـ سيكولوجي والملقن لأصول ومبادئ الثقافة العامة. وفي مرحلة التعليم الثانوي يبرز دور المعلم المثقف والموجه المهني. وفي مرحلة التعليم الجامعي، يسود دور الأكاديمي والباحث المحنّى، والمدرس المتخصص.

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

سابعاً: بعض الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم:

المعرفة هي المحك لصلاحية المعلم للتربية، وبالتالي يصبح الهدف الرئيسي الكفاءة اللازمة لممارسة مهنة التعليم، وله من المفيد النظر والواسة للتجربة والخواتم الناجحة لدول العالم المتقدمة والنامية الساعية للتقدم والتحديث حتى يتسعى للقائمين على أمر إعداد المعلمين إجراء التعديلات والتحسينات المناسبة والملائمة على واجح الإعداد الحالية حتى توافق الأوضاع الإقليمية والعالمية. وصولاً لتلك الغاية، أو على الأقل لكي نبدأ عملاً جاداً في هذا الصدد، لابد أولاً من النظر والاستعراض لأهم الاتجاهات المعاصرة والحديثة في مجال إعداد المعلمين بصفة عامة.

- ويمكن تعريف الاتجاهات المعاصرة كالتالي:

توف بأنها: نظم وبرامج وأساليب إعداد المعلم الحديثة والبلaze في مختلف دول العالم المعاصر، وتستخدمها تلك الدول في إعداد المعلم مهنياً، ويمكن الاستفادة منها في تطوير نظم وبرامج وأساليب إعداد المعلم بالجامعات المصرية.

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

الاتجاه الأول : الاتجاه التقليدي :

يتلخص اهتمامه بالجانب المعرفي من جوانب إعداد المعلم باعتبار أن المعرفة هي المحك الصالحة للمعلم للتربية، وبالتالي يصبح الهدف الرئيسي هو تزويد الطالب / المعلم بكم من المعرف يكفل له نقله إلى تلاميذه. ومثل هذا النوع من التفكير لا زال يلفي قوله 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 الثاني: اتجاه يركز على المتعلم:

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

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

الاتجاه الثالث : اتجاه يتمركز حول المعلم :

يؤكد هذا الاتجاه على المعلم ونمط شخصيته، وظهر كود فعل للاتجاه الذي يركز على المتعلم. إلى أن واجح إعداد المعلمين يتبعها أن تعنى بشخصيات الطلاب المعلمين أكثر مما تعنى بكفاءتهم، أي تعنى بإنتاج أشخاص مبدعين قادرين على التحول والتغيير المواجهة المتطلبات والفرص التي تهئها أعمالهم اليومية.

الاتجاه الرابع : اتجاه يركز على الدور الاجتماعي للمعلم :

ويؤيد 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 تتفصل عن بعضها وتميل إلى التخصص الدقيق في التعليم الثانوي، فكانت هذه الحركة التي تدمج التخصص الضروري في نظره محطة شاملة كمحاولة للتغلب على الصعوبات التي خلقتها الحاجة إلى التخصص تبعاً لمجالات المعرفة وإعطاء المعلمين المعدين تدريجياً في حقل رئيسي وفي حقل مساعد آخر. وبرز هذا الموقف في توصيات المنظمات العالمية التي تعنى بال التربية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ويوجع ظهور هذا الاتجاه لعوامل عديدة منها :

١. الرغبة في تجاوز التقسيمات المصطنعة للمعرفة.
٢. مساعدة الطلاب على تجنب التقليد المضطرب في المعرفة
٣. القيم والميول والاتجاهات التي تكفل للمعلم أن يكون عضواً فاعلاً ومحولاً في المجتمع، وأن يستمر في تتميمه وتطوير شخصيته

الاتجاه السادس : اتجاه يؤكد التكامل في واجح إعداد المعلم :

يؤكد هذا الاتجاه بشكل رئيس على فكرة أن متطلبات إعداد المعلم الأساسية تتحصر في العموم تحت ثلاثة أطر تشمل الإطار المعرفي الخاص بالتخصص، وإطار الاتصالات الخاص بالقدرة على إيصال المعلومات وإدراة الصف، وإطار الثقافة العامة. بمعنى آخر ورى أنصار هذا الاتجاه أن واجح 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 الإمام بقضايا المجتمع الذي يعيش فيه ومشكلاته.

الاتجاه السابع : الاتجاه البرجماتي :

يقف وراء هذا الاتجاه العديدون من أنصار المذهب الفلسفى الوجماتي - ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية - الذين ينظرون إلى المعلم باعتباره فنيا (Technician) يجب أن يزود بثقافة عامة عريضة وتعزيز في مجال تخصصي اكتسابه للمهارات التعليمية من خلال التلمذة والمملسة (Apprenticeship). ويهدف إعداد المعلم وفقاً لهذا الاتجاه الوجماتي إلى :

١. إثراء الطالب / المعلم بثقافة عامة عريضة.
٢. إثراء الطالب / المعلم بوساطة متعمقة في مجال تخصصه.
٣. إكساب الطالب / المعلم المهارات التعليمية عن طريق المدرسة والتدريب الميداني أي القربة العملية.

الاتجاه الثامن : اتجاه ورنج Woodring في الولايات المتحدة الأمريكية:

ويتلخص هذا الاتجاه في أن واجح إعداد المعلمين ينبغي أن تتضمن أربعة أجزاء مترابطة هي : الثقافة العامة والمعونة المتعمقة في المجال الذي سيقوم المعلم بتوريته، ثم المعرفة المهنية، وأخوا المهارات المهنية المتعلقة بإدارة الصدف وعملية التعليم. وفي هذا الصدد، فإنه يقترح أن تكون الأولوية المطلقة والقدرة الأكبر من العناية للثقافة العامة.

الاتجاه التاسع : إعداد المعلم على أساس الأداء والكافية:

ويعد هذا الاتجاه من أبرز الاتجاهات المعاصرة في مجال إعداد المعلمين، حيث ترتبط أهداف الواجب ومحورها بالمهام المهنية بمجموعة المعلمين وبمتطلبات هذه المهام من كفايات وما يتصل بها من حاجات تدريبية، مما يجعل هذه الواجب تتميز عن غيرها بالدور الفعال في الأنشطة والمرؤنة في التخطيط والتنفيذ حتى يتمكن كل مترب أن يسير وفقاً لسوعته الذاتية.

تعتبر حوكمة إعداد المعلم القائمة على أساس الكفايات واحدة من أهم الاتجاهات التجريبية في مجال إعداد المعلمين لارتباطها مع مفهوم التدريب الموجه نحو العمل. إن الفكرة الرئيسية لهذا الاتجاه تتلخص في أن تحديد كفاية أداء المعلم وفق محكات (criteria) محددة هي الأساس الذي يستند له إعداد المعلم وتوريته قبل الخدمة وفي أثنائها، وتستند هذه الفكرة إلى افتراض مفاده أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات إذا أجادها الفردزاد 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 ونوعي تطويرها.
- ▷ مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية.
- ▷ المهارات المهنية للمعلمين.
- ▷ الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين.
- ▷ المعوقات التي تحول دون قيام واجح التنمية المهنية بدورها لمواكبة العصر.
- ▷ متطلبات تطوير واجح التنمية المهنية لمواكبة العصر

التنمية المهنية للمعلمين

مقدمة:

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

وفي ضوء هذه التغيرات في المفاهيم والرؤى والمضامين يجد المعلمون أنفسهم شأنهم في ذلك شأن معظم أصحاب المهن الأخرى مضطرين للاعتزاف بأن إعدادهم الأولي لن يكفيهم بقية حياتهم بل عليهم تحديث واستيفاء معرفتهم ومهاراتهم واعتبار ما تلقونه من إعداد قبل الخدمة ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لابد أن تستمر مع المعلم مادامت الحياة وما دام هناك معرفة 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 واجح 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 المعرفة أدى إلى تغيير دور المعلم حيث أصبح المرشد والموجه للطلاب داخل المدرس إضافة إلى حاجة المعلم إلى الحافظ المهني والمادي والأدبي ليدفعه إلى الحرص على جودة الأداء. كما أن الحاجة إلى واجح تنمية الأداء المهني للمعلمين داخل المدرسة أصبحت أمراً ضرورياً وذلك لضعف واجح التدريب وعدم كفاءتها في إكساب الأفراد المهارات اللازمة التي تساعد على تحسين أداء المدرسة وكذلك فشلها في إشباع حاجاتهم واعتمادها على موضوعات تم اختيارها من قديم الزمان ولم تسير تطورات العصر.

وفي ضوء ما سبق فإن التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتصنيف الوظيفة، وتستمر طالما كان المعلم قائماً بالعمل لحفظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل وتحقيق أهدافها بمقاييس 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 وتوجيه مسؤولياتهم القبوية وتزويدتهم بكل ما هو جديد في مجال المعرفة والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوفر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والواصل الفعال مع الوملاء في المدرسة.

أولاً - 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.

ويذكر معظم المؤلفين داخل الأوساط البحثية بشكل مباشر على تنمية وتطوير المعلمين، ويذكر البعض الآخر على التغييرات في الفصول الدراسية التي تنتج من التنمية المهنية للمعلمين، كما أن آخرين يؤكدون 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 بالمعرفة 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 ومتزامنة يشترك فيها المعلمون طوعاً؛ لكي يتعلموا كيف يقومون بتجهيزه تزويدهم على أفضل وجه لاحتياجات تعلم متعلميهم، وهي عملية مستمرة؛ لكشف الذات، والتأمل، والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستدام لفترة في مجتمعات المدرسة.

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

كما أن التنمية المهنية للمعلم هي العملية التي يتم من خلالها تربيب المعلمين على كافة الأعمال المنوطة بوظيفتهم ومسؤولياتهم بما يتوافق مع ما تتطلبه أدوارهم كمعلمين من ضرورة التأكيد على أهمية استمرار تربيتهم على كل المستحدثات؛ لمساواة التغيرات العالمية المعاصرة.

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

وهي مجموعة الوامج والفعاليات المتعددة، بهدف إكساب المعلمين المعرف والمهارات اللازمة والقيم والاتجاهات؛ لأداء أدوارهم بكفاءة؛ تحقيقاً للأهداف المنشودة.

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

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 واجع وفعاليات وأنشطة تربوية تستهدف تطوير المعلم في جوانب مختلفة، وثانيهما: أن التنمية المهنية مفهوم شامل ومتفرد في جوانبه وأهدافه؛ لتطوير أداء المعلم؛ لتلبية حاجات المجتمع وطلابه، وبغضّ هذا فإنها تتقدّم 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 تراعي 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 فكرة التعلم مدى الحياة، تستهدف تطوير أداء المعلم في مختلف الجوانب، وتمتد بكل ما

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

ثانياً - أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

يشهد العالم طففة علمية وتقنية وتنموية أدت إلى ظهور مفاهيم قربوية جديدة مثل مفهوم التعلم مدى الحياة، والتعلم عن بعد، والتعلم الإلكتروني، حيث أثرت هذه التغيرات وغورها على التربية، وفرضت تحديات عليها أدت للتغيير في دور المؤسسات التعليمية، مما انعكس على أنوار المعلمين، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بالتنمية المهنية وتحديث وامجها وتطويرها.

ويواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له؛ فالمعروفة 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 بالтехнологيا الحديثة؛ لذا كان لاماً على المهتمين بالقربة أن يسهموا في إتاحة الفرصة من أجل استيعاب تلك التطورات والتغيرات، وأن يشاركون في التنمية المهنية للمعلم بطريقه واعية.

ومن ثم باتت التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة حيث تسهم بدور بارز في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتعددة والمتطرفة؛ لليستطيعوا العطاء لطلابهم؛ فهو المعنى الأول بتخرج الأجيال، وإعدادهم بشكل متوازن وفعال، الأمر الذي يتطلب نمواً مستمراً مواكب التطور المتسلع؛ ليتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.

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

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

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني فحسب، بل تتعذر ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يُزود 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، وترتبط بأدواره ومسؤولياته في هذا العصر، وتمثل في مواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد، وتوسيخ مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي الالكترونية، وتعزيز الاتسام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقييد 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 واجح 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 بأفواعها، وخصوصاً مهارات التعلم الذاتي.

كما تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها :

- الوساطة 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 ومتتطور.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطرفة 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.
- توسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقييد بها.

- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً 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 معرفتهم الأكاديمية ومهاراتهم التربوية.

- 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 وتقدره لعمله وزيادة انتقامته له.

- التربيب المستمر للمعلم بما ينسجم ومفهوم التربية المستدامة.

- استكمال تأهيل المعلم الذي تم في موحلة إعداده السابقة لعمله.

- تزويد المعلم بالمهارات الجديدة التي تمكنه من حل كل ما يواجهه من مشكلات موسية.

- رفع كفاية المعلم بما يتفق مع متطلبات المهنة التي قيد يوماً عن اليوم الذي يسبقه.

- تزويد المعلم بما يستجد في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية ومواكبة ما يستجد في المنهج من طرائق ووسائل ومحقى.

- تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.

- تنمية رغبة المعلم في توظيف ما يمكنه من قوات في المواقف التعليمية المختلفة داخل المؤسسة التعليمية.

- زيادة ثقة المعلم في أدائه وقواته من خلال رفع كفاياته الأدائية؛ بما يزيد من قابلية طلابه له وتفاعلهم معه ويتحقق رضاه الوظيفي.

- تنمية قوات المعلم في المجال العلمي والمهني.

- تمكين المعلم من اتخاذ القرار الصحيح فيما يواجهه من خلال تربيته على مواجه اتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي.

- تنمية الصفة القيادية للمعلم وتهيئته للارتقاء في سلم المهنة.

- تدريب المعلم على مختلف طائق 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 وتنقifyية تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخوات والمهارات والمناقشات الهدافة 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 المشركة والإصلاح هما أسلوب الحياة في المدرس، ويتوقع عنها مجموعة من المبادئ هي:

- تبني القدر الحالي للمهارات الأساسية للمعلم، وحجم معرفته ومجال خواته والمتغيرات العالمية المعاصرة التي تؤثر في العملية التعليمية.
- تشمل تنمية الأداء المهني للمعلم على فوصل متعددة وعديدة تساعد على اشتراك المعلمين كمتعلمين وتقدم فرصة لتطبيق مهارات ومعرفة جديدة.
- تقدم تنمية الأداء المهني للمعلم فرصاً للمعلمين لممارسة المهارات والاستراتيجيات والفنون الجديدة وتقويم التغذية الراجعة للأداء واستمرار أنشطة المتابعة.
- تتضح التنمية الفعالة للأداء المهني للمعلم من خلال الأزيارات التي يمكن قياسها لمعرفة مهارات المعلم وقواته التي تحتاج إلى تدريب من خلال وامض 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 التربوية للمعلمين ولتحقيق تلك المبادئ تعتمد التنمية المهنية على مجموعة من الوكائز التي تشكل الأساس العملي لتغذيز الأهداف والاستراتيجيات الموضوعة لتحقيق التنمية المهنية من أجل تطوير وتنمية العنصر البشري والتأكيد على النعلم الذاتي مدى الحياة بحيث تتطرق طاقاتهم الفعالة والمبدعة في مجال عملهم المهني وتقعيل الاستخدام الأمثل لمصادر المعرفة المختلفة والأدوات التكنولوجية المختلفة وتحقيق التواصل مع المستجدات في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، والاستفادة من خوات العاملين باشتراكهم في دورات تتشييطية تتيح لهم التفاعل وتنمية مهاراتهم نحو واسة احتياجات السوق لتوجيهه الطلاب نحو الراية التي تحقق.

وهناك مجموعة من المبادئ تستند التنمية إليها منها:

- الواقعية: أن تكون الأهداف واقعية وتقوم على أساس من الاستقراء الواعي والتحديد الدقيق لاحتياجاتهم التربوية الفعلية.

- **الدافعية**: وتعني أنها تستد على نظام حواجز شامل يكافئ المعلم الملائم بالاندماج في وامجه، والمتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها.
- **الغرضية**: وتعني توجيه التنمية المهنية ل تستهدف اختلاف فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التقوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة.
- **التنوع والتعدد**: وتعني تقع أساليب وأنشطة التدريب وتعددتها لتتناسب مع الفئات المستهدفة واختلاف احتياجاتها التربوية وخصوصياتها ومستوياتها المختلفة.
- **التكامل**: وتعني مواعاة التتابع في بناء الواقع الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين، إلى جانب توابط الواقع الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.
- **الإنسانية**: وتعني أنها تخطط وامجه وتدار فعاليتها على أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين ومواعاة طاقتهم وقوتهم التربوية.
- **الاختيلية**: وتعني أن توكرز على المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم وإن شملت جميع أعضاء المجتمع المدرسي.
- **الاستعراية**: وتعني استثار عمليات التدريب لتساير المستجدات التقوية والمكتشفات العلمية والتكنولوجية وتسقّع أهداف خطط التجديد التقوي.
- **التعاونية**: وتعني مشاركة المرب والمتربي في تحضيرها، 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 قرراً محدداً من تمكين الأداء المهني للمعلم يوجهه نحو تنمية معرفه ومهاراته في مجال التخصص، وفي استراتيجيات التعلم والتعليم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.
- **الدمج**: يعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في عمليات التدريب كوسائل تقوية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعلمهم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية.
- **المتابعة والتقويم**: وتعني متابعة أداء المتربي في الميدان ليتم تقويم وامجه على أساس مدى تأثيرها على فعالية أدائه وتطوير ممارساته ولتفاعل مستوى تعلم طلابه.

خامساً - مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية ومواعي 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، وتمثل تلك المبررات فيما يلى:

- **التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية**: من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثبتت على نظم التعليم وأساليبه؛ مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية؛ بغية تحسين فعالية المفرجات التعليمية، وعلى المعلم مواكبة هذه التطورات، وعلى مؤسسات تدريب المعلم وتنميته مهنياً ضرورة القيام براجعة أهدافها ومحقاها وأساليبها والقائمين عليها؛ لتمكين المعلم من المهارات التي تتطلبها أوراوه الجديدة في هذا العصر .
- **ظهور أنماط تقوية حديثة مستقبلية**: هناك العديد من المظاهر والأنماط التقوية الحديثة التي بوزت في السنوات الأخيرة، والتي استدعت بها الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، ومن بين هذه الأنماط:

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

- **قصور وامح التدريب الحالية:** فقد توصل الباحثين إلى ملاحظات مهمة حول واقع وامح التنمية المهنية للمعلم من أهمها: عجز هذه الوامح عن تزويد المعلم بمهمة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالاهتمام الكافي، إضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية في تقديمها، وعدم تقدير الاحتياجات التربوية بشكل منظم، فعلى الرغم من أهمية وضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين إلا أن كثراً من مؤسسات التربية لا تبني وامجاها على التحديد العلمي والواقعي لاحتياجات المعلمين، وإنسادها لغير المتخصصين.
- **تمكين المعلم من الأدوار المتعددة:** فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أديا إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، وأدوار المعلمين التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، فالثورة الرقمية فوضت على المعلم تغيير أدواره، وقيامه بهذه الأدوار يتطلب ضرورة أن يكون مؤهلاً للقيام بذلك من خلال وامح تنمية مهنية تتقدّم مع طبيعة ذلك الدور، وهذا يتطلب من القائمين على التنمية المهنية للمعلم ضرورة تطوير وامجاها وتقديمه، لمساعدة المعلم على القيام بكل هذه الأدوار 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 وتقنياتها المستقبلية. ومن ثم بات من الضروري أن تساير التنمية المهنية للمعلم هذه الأنماط والأشكال التعليمية الجديدة. إن تحقيق التنمية المهنية يتطلب تنظيم وامح تنمية مهنية للمعلمين باختلاف مستوياتهم ومتخصصاتهم، وهنا تصبح المؤسسات المسئولة عن التنمية المهنية للمعلم عازفة عن توفير وامح مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التنمية المهنية الإلكترونية قادرة على تقديم وامح متنوعة ومتعددة ومستمرة، وهنا يمكن الاستفادة من تقنيات الثورة الرقمية وتوظيفها في وامح 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، والمملسة الإبداعية مقابل الممersionة 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 طاقتها الكامنة، ويروس 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 واجح التنمية المهنية للمعلم مطلباً مهماً في ظل تلك الثورة، والتي توكرز على الارتفاع بالاداء المهني للمعلم، بحيث يسمح للمعلم بالمنافسة، والتركيز على كل ما هو جديد ومبتكر يعتمد على التكنولوجيا المتطرفة؛ لوفاء بمتطلباتها، ومساعدة طلابه على مواكبة العصر.

سادساً - مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية:

هناك مجالات مهمة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين ذكر 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 ومتتطور في إيصال المعلومة.
- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي .
- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم 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 والمتتطور في أساليب تقييم مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطوريها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة.

ومما سبق يتضح أن كل الأنظمة التعليمية توكرز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومترب مهنياً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالمية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متتطور بشكل مستمر لمواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي. إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغيرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب تنمية المعلم باستمرار، وبذلك يصبح منتجاً مهنياً فاعلاً للمعرفة ومطهراً لقواته التعليمية والتربيية.

وترتبط مجالات التنمية المهنية بكفایات المعلم، والتي تعد معايير يقاس بها أداؤه، ومن خلالها يمكن أن تحدد احتياجاته التربوية والتي يمكن تحديدها في الكفایات الشخصية، كفاية الاتصال الكفایات المعرفية والتربوية كفایات التدريس، كفایات إلارة الصفة، كفایات الاختبارات والتقويم كفایات الثقافة العامة، كفایات المروحة الدراسية وكفایات المادة الدراسية.

إن تطوير الأداء المهني للمعلم وترتبط بـمجالات عديدة وهي: التخطيط - التدريس - الإلارة الصافية - التقويم، ويمكن تتبعها 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.

► مهلة التدريس:

كان ينظر قديماً للتدريس على أنه لا يسهم في إعداد المتعلمين للحياة اليومية الواقعية، فهو يركز على التقين فقط، دون التدريب.

► الإلارة الصافية:

وتتركز العملية التربوية على عمليات القواسم والتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلمين في المواقف التعليمية التعلمية، ضمن الأنشطة المنظمة والمحددة التي تهدف إلى تحقيق الأهداف المنشودة وتعمل الإلارة الصافية على توفير البيئة المناسبة لتعزيز دور عمليتي التعليم والتعلم، والذي يتركز في الأساس على مدى صحة المتعلمين النفسية، فالمناخ الصافي الديمقراطي غالباً ما يؤدي إلى آثار إيجابية على المتعلمين والتعلم، بينما يؤدي المناخ التسلطي غالباً إلى آثار سلبية تحد من دافعية التلاميذ ومشكلتهم وتفاعلهم في الموقف التعليمي.

► مهلة التقويم:

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

سابعاً - المهارات المهنية للمعلمين وكيفية تربيتها:

هناك بعض المهارات المهنية للمعلم نوجوهها في التالي:

► المهرة التصورية:

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

► المهرة الفنية:

وهي تعنى مدى كفاءة القائد على استخدام الأساليب والطرق الفنية أثناء ممارسته لوظيفته ومعالجهة للمواقف المتعلقة بالعمل، والمهارات الفنية تتطلب قوًى معيناً من المعرف 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، تقويض السلطة وتوزيع الواجبات والمهام، وإن وتنمية هذه المهارات يعتمد على قناعة القائد بمبدأ التعليم الذاتي، فيحصل على تنمية معرفته الإدارية باستمرار، ويطلع على كل جديد في ميدان الإدراة، كذلك ينبغي على السلطات التعليمية إعداد دورات تربوية تهدف إلى إكساب مثل هذه المهارات .

► المهرات الإنسانية:

ويقصد بها قوة الفرد على التعامل مع الغير بنجاح وتكوين بناء متماسك ومتكملاً ومتعاوناً من العاملين بقصد زيادة إنتاجهم في مجال العمل وتعني المهارات الإنسانية قوة القائد على التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم، وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم ومعرفته لآرائهم وميلهم واتجاهاتهم، وإذا كانت المهرة الفنية تعكس قوة القائد على التعامل مع الأشياء، فإن المهرة الإنسانية تعكس قدرته على التعامل مع الأفراد وتبني المهارات الإنسانية على:

- احترام الشخصية الإنسانية، ودفعها إلى العمل.
- استخدام أسلوب التغيب والاستمالة في التعامل مع العاملين لا أسلوب القهر والإهاب.
- 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 ووافعهم واحتاجاتهم الإنسانية، وكيفية إشباعها.

و هذه المهارات وإن كانت مهمة للقيادة الإدارية بصفة عامة إلا أنها أكثر أهمية للقيادة التربوية لكونها تتعامل مع مجموعة كبيرة من البشر ومتعددة في نفس الوقت، فتشمل المعلمين والإداريين والطلاب وأولياء الأمور. ويمكن للقائد اكتساب هذه المهارة من خلال إطلاعه على نتائج البحث والدراسات في هذا المجال، وإيمانه بطبيعة العلاقة بين التربية والمجتمع، ووعيه بالفارق الإنسانية الفردية بين الأفراد، وعواطفهم، واتجاهاتهم، وأن يلم بأسس ومبادئ العلاقات الإنسانية.

► **المهارات الذهنية:**

تعني قوة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للتوازن بين أخوائه ونشاطاته، وأثر التغييرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أخوائه، وقوته 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، ويوضح ذلك من خلال:

- التنمية المهنية من خلال واجح التدريب والتطوير باستخدام الأساليب النظرية (المحاضرة، حلقة النقاش، العصف الذهني)، والأساليب العملية: (التدريس المصغر، تمثيل الأدوار، الورش التعليمية)، والتنمية المهنية من خلال واجح التدريب والتطوير الالكتروني.
- التنمية المهنية من خلال آليات التنمية والتطوير الذاتي، والتعليم المومج ويشمل بمجيات الحاسب، التعليم الإلكتروني، التعليم عن بعد.

وأضاف البعض إلى هذه الأساليب:

► **مجتمعات المدرسة الافتراضية:** وهذه المجتمعات توفر بيئة افتراضية للمعلمين الذين لديهم اهتمامات مماثلة، وغالباً ما يسعى المعلمون للخروج والانضمام بأشكال ووسائل متعددة إلى هذه المجتمعات استناداً إلى اهتماماتهم واحتياجاتهم المهنية ومهام التدريس المتعلقة بهم، كما توفر هذه المجتمعات الرمالة عبر الإنترنوت، والتوجيه، والتدريب، وتقديم المشورة، وتبادل الأفكار، ومناقشة القضايا المختلفة.

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

► **التعليم المدمج Blended Learning:** عبارة عن تطوير مهني هجين يتضمن التعلم وجهاً لوجه (F2F) والتعلم عبر الإنترنت، ويشمل جلسات المؤتمرات ومكتبات التعلم عن طريق الفيديو متواءلة مع البث المباشر لأنعقادها.

وأضاف البعض ضرورة:

► **توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين:** فقد أصبحت التكنولوجيا خرفاً متكاماً من عملية التعليم والتدريب في دعم ومساندة المعلمين مهنياً، ولابد من تضافر كافة العناصر في التعليم والتدريب:

- الرؤية المشوكة: تتسم بالقيادة الإيجابية والدعم الإلدي من النظام التعليمي بالكامل.
- إتاحة التكنولوجيا: التقنيات الحالية والوامح وأدوات 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 والحفظ على استغرقية التكنولوجيا.
- معايير محقى المنهج: يمتلك المعلمون معرفة بمعايير المحقق والمنهجية.
- التقييم: التقييم المستمر لفعالية استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- دعم المجتمع وسياسات المساندة لدعم التكنولوجيا التعليمية.

► **المؤتمرات عن بعد:** وهذه الآلية تتيح التفاعل بين المعلمين وزملائهم ومدربيهم، ويمكن من خلالها الالقاء بالخواص والاستشرافين، وترود المعلم بالتجذبة الراجعة الغورية، واللاحق بالتطور العلمي والتكنولوجي واستخدام التعلم عن بعد.

► **التربية الإلكتروني:** عبارة عن الأنشطة والوامح التربوية التي تقدم للمعلمين خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة مثل: الحاسوب الآلي، الإنترنت، الأقاص المدمجة، البرمجيات التربوية، الرييد الإلكتروني، والتربية الإلكتروني له العديد من الخصائص التي تميزه عن غيره من حيث سهولة تطوير وتحديث محتويات الوامح التربوية، والتفاعلية بين العناصر الثلاثة في عملية التربية الإلكتروني، المرب، والمربين، وال برنامجه التربوي، وسهولة

الوصول والحصول على التدريب بنظام ٧/٤، والاستمرارية في التدريب الإلكتروني، وتجلوز عالي الـoman والمكان، والمرونة.

وعلى هذا فإن أساليب التنمية المهنية للمعلمين متعددة، وهذا النوع مفید في تنمية وتطوير معرف ومهارات وقوات المعلمين، كما تلعب دوراً كبيراً في تحديد احتياجات المعلمين وتمكنهم من مواكبة التطورات، ويجب على القائمين على واجح التنمية المهنية ضرورة التنويع بينها من أجل تنمية مهنية فاعلة للمعلم.

تاسعاً - الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين:

لقد ظهرت في السنوات القليلة الماضية كثیر من الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم، ويأتي ظهور هذه الاتجاهات نتيجة تفاعل المؤسسات القائمة على تنمية المعلم مهنياً مع متغيرات العصر ومتطلباته من المعلم، وكذلك نتيجة السعي ل توفير المعلم الماكب لكل زمان ومكان في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، وتوفیر الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، وتزويده بالمستجدات وكل ما هو جيد في النمو المهني، وانطلاقاً من أهمية هذه الاتجاهات في التنمية المهنية للمعلم نستعرض أھم 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، فالخطيط للتنمية المهنية للمعلم لابد أن يحاكي وضع مكانة المعلم مستقبلاً باعتباره سواجه تحديات مستقبلية تأخذ فترة أمام تشكيلها، وعلى المعلم أن يواجهها بوعي وقدرة على الاستفادة منها.

▪ الاتجاه نحو التركيز على الأنوار الجديدة والمتغيرة للمعلم:

فالتعلم في عصر الوظيفي يواجه متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتردد بالخوات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديد، والتقنية تتبع خطها إلى المستجدات والمبتكات، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها لتغيير حاجاته وطموحاته ونظرته إلى المستقبل.

▪ الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لواحد ومدرب التنمية المهنية للمعلم:

فالاعتماد لواحد ومدرب التنمية المهنية للمعلم يسهم في جودتها واستمرار تحسين العمل بها، ويعزز سمعتها، فالاعتماد يعني الاعتراف باستيفاء هذه الواحده لشروط ومعايير الجودة المطلوبة، وبأنها قادرة على تحقيق أهدافها، وأنها تستطيع الاستمرار في النمو والتطور في التنمية المهنية للمعلمين، فالمتغيرات

في ألوار المعلم ومسؤولياته أصبحت تفرض ضرورة توفير نوع جديد ومتميز من التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

▪ الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لغاولة المهنة:

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

▪ الاتجاه نحو التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية للمعلم:

تعتبر المدرسة وحدة أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ويتم تدريب المعلمين داخلها، فالمدرسة يوصفها مجتمعاً معلماً ومتعلماً في آن واحد قادرة على تحديد الاحتياجات التربوية للمعلمين، بحيث تقي 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 الفترة الأخيرة في كثير من دول العالم، ومن أهم هذه النماذج: النموذج المتمركز حول المعلم، والنماذج الموجه ذاتياً، ونموذج القيادة للمعلمين، ونموذج التنافس، ونموذج الخطوات المترابطة، ونموذج الجماعي المشترك.

▪ الاتجاه نحو استخدام البحث الإحـوائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم:

وتقوم فلسفة البحث الإحـوائية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم على أساس ربط تلك البحث الإحـوائية بالمدرسة التـفـكـوريـة لـحلـ المشـكـلاتـ، وأولـىـ النـاسـ بـحلـ المشـكـلاتـ التـقـبـويـينـ وـالمـعـلـمـينـ، وـهـوـ ما يتطلب امتلاـكـهمـ المـهـارـاتـ وـالـخـرـواتـ لـلـقـيـامـ بـالـبـحـثـ الإـحـوـائـيـ، وـالـمـعـلـمـ هـنـاـ هوـ المـعـلـمـ القـادـرـ عـلـىـ التـحـلـيلـ وـالتـفـكـيرـ الـمـنـطـقـيـ وـالـإـبـدـاعـيـ، وـالـقـادـرـ عـلـىـ تـكـوـينـ الـمـهـارـاتـ الـمـعـرـفـيـةـ وـالـبـحـثـيـةـ لـلـطـلـابـ الـلـازـمـةـ لـلـقـونـ الـحـادـيـ وـالـعـشـرـينـ.

▪ 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 الفوائد التي يجعل من المعلم متقدماً،

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

▪ الاتجاه إلى التركيز على القوات الإبداعية وتحقيق التميز:

فالتركيز على القوات الإبداعية وتحقيق التميز لدى المعلم أحد الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم يساعد على الإبداع في ترتيب وتنظيم الأنشطة الصحفية والإبداع في السلوك والتدريب الصفي والإبداع في التقويم وتقديم الوراج العلاجية والتغذوية. ويأتي أهمية هذا الاتجاه في أن المعلم لا يستطيع أن ينمي لدى طلابه التفكير الابداعي وهو نفسه لا يمتلك التفكير الابداعي.

▪ الاتجاه نحو التنمية المهنية الذاتية: وهو ما يقوم به المعلم من تطوير لقواته ومهراته ومعرفته عن طفاعة و اختيار شخصي، ويجب أن تعتمد واجج 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 واجج التنمية المهنية الحالية للمعلم، والعمل على وضع خطط وسياسات متطرفة بما يساعد في تنمية قوات المعلم الذي يستطيع التعامل مع متغيرات العصر.

عاشرًا - المعوقات التي تحول دون قيام واجج التنمية المهنية بدورها لمواكبة متطلبات العصر:

رغم أهمية التنمية المهنية، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون قيام واجج 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 حواجز للمعلمين المبدعين رقمياً، وضعف المشكلة المجتمعية في دعم واجج التنمية المهنية مالياً، ومحظوية أماكن التدريب لتنفيذ واجج التنمية المهنية، وضعف هراعة واجج التنمية للمعلمين للاحتجاجات التدريبية الإلكترونية التي يحتاجها المعلمون، وضعف مواكبة المحقق التدريبي للتغيرات التكنولوجية الحديثة، كما أن واجج التنمية المهنية لا يتم تحديثها باستثمار في ضوء معطيات العصر.

وقد أكد البعض إلى أن من أهم معوقات ضعف مستوى واجج التنمية المهنية ذاتها، هو غياب الرؤية المستقبلية، والخوف من التغيير ومعرضته 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 الرنامج وافتقارها إلى المتابعة، وبامح التدريب قيمة لا تصلح لإعداد معلمي المستقبل.

يتضح مما سبق أن التنمية المهنية للمعلم مفهوم واسع شامل ويقسم بالاستمرارية، وأن عملية التنمية المهنية ضرورة حتمية فرضتها متطلبات العصر، ومطلب لوجته 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 متعدد ومتتطور؛ كي يواكب التطورات التقنية المتزايدة التي ولدت فجوة بينه وبين طلابه، فمن المعروف أن المعلم هو حجر الأولوية للعملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداده وتطويره فستتحسن كفاءة التعليم وجودته.

متطلبات تطوير وامج التنمية المهنية لمواكبة العصر :

نظراً لثراء المستجدات التربوية وتنوعها تطورها في عصونا هذا، فإن المعلم لابد أن يكون ملماً بكل جديد، وأن يكون قادراً على التعامل مع المستجدات التربوية، وهذا يؤكد أهمية وضرورة أن تكون واجه التنمية المهنية للمعلم موافقة مع تلك المستجدات، بما يضمن قدرته على أداء دوره بفاعلية، وتقسام عملية التنمية المهنية بأنها عملية تشاركية 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 الممارسات التربوية من خلال انخراطه في واجه التطوير المهني المبني وفق الاتجاهات الحديثة.

وحتى تحقق واجه التنمية المهنية أهدافها، وتكون ذات أثر واضح على فاعالية المعلمين، فلا بد من تطويرها بما يواكب مع العصر، وهذا يتطلب حدوث تغير في أهدافها، ومحوها، وطرق وأساليب تقديمها، وتغير في أنوار القائمين على تنفيذها، وطرق وأساليب تقويمها.

وفي ضوء ذلك فإننا نرى أن أبرز جوانب التطوير التي ينبغي أن تتم في واجه التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات العصر، وتمثل فيما يلي:

إعادة النظر في المخرج المستهدف من واجه التنمية المهنية للمعلمين بحيث تكسب المعلم المهارات والتقنيات التي تتعلق بتقنيات العصر، وتطويره وتنميته مهنياً بما يتاسب مع التحديات التي يفرضها العصر بصفة عامة، والثورة الصناعية بصفة خاصة، ومن ثم تتمثل الأهداف التي ينبغي أن

تسعى وامج تدريب المعلم وتنميته مهنياً 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، وتوسيخ 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، وتعزيز 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 ومتتطور، والمساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متقدمة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع، والمساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتتطور، وتطوير كفایات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.

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

- تدريب المعلمين على الاستفادة من تقنيات العصر وتوظيفها والاستفادة منها في خدمة العملية التعليمية.
- تدريب المعلمين على مهارات المستقبل كالتفكير 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 والاستقراء والتحليل والتوكيد، وتشجيع طلابه على التحلي بروح المبادرة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي وال الحوار وقبول الآخر وغواها.
- الاستفادة من الفرص العديدة التي يتيحها العصر في تدريب المعلمين على إكساب طلابهم في المستقبل.
- إكسابهم المهارات الحياتية، فالتعلم لا يقدم إلى طلابه معرفة 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، والمرنة، والتعامل مع الشخصيات الصعبة، والسيطرة على الغضب، والعمل الجماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة، وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، والتفاوض، والحوار، والإقناع، وتقبل الآخرين.

- ضرورة أن تسعى وامج تدريب وتنمية المعلم مهنياً إلى توسيع 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 المستحدثات في مجال تخصصه وتطبيق كل ما هو جديد فيه.
- الاهتمام بتدريب المعلمين على تقنيات التعليم الإلكتروني، حيث ستقدم تطبيقات المستقبل الذكية في قطاع التعليم خيارات واسعة في متعدد كل متعلم تتيح لنا اختيار المواد التعليمية والمعرف والمهارات التي تناسب احتياجاتنا وميلنا واهتماماتنا، خصوصاً بعد تعميم تحويلة التعليم الإلكتروني في الجامعات والمدارس.
- ضرورة إدخال وامج تنمية المواطن الرقمية والاستخدام الآمن للإنترنت والذكاء الاصطناعي وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي ومحو الأمية المعلوماتية ضمن الوامج التربوية للمعلمين بما يجعلهم قادرين على نقلها لطلابهم؛ لحمايتهم من الآثار السلبية التي تترجم عن سوء تعاملهم مع تطبيقات التكنولوجيا الرقمية. وأكد البعض على المهارات الواجب قاؤها في المعلم وتمثل 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، وكل منها مجموعة من المهارات الفرعية.

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، وتميز بكونها ذات فاعلية عالية في الوظائف عبر قطاعات متعددة، كما أنها تستمر مدى الحياة، ومهارات التقنية: وهي التي تتعلق بالوظائف أو وظيفة محددة، مع محدودية فاعليتها في الانتقال من وظيفة إلى أخرى.

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

كذلك لابد من الاهتمام بأساليب وطرق التنمية المهنية، وخاصة تلك التي تعتمد على فعالية المعلم، وتهتم بدمج التقنية، وذلك من خلال استخدام أساليب متقدمة ومتقدمة وشيقه للمعلمين في تقديم

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

وكذلك الارتفاع بمسوى القائمين على تنفيذ وامج التنمية المهنية، بحيث يتسمون بالمهارة والإمام بمهارات وتقنيات العصر، وكيفية استخدامها مع المعلمين، مع الإمام الكامل بإدراة وامج التنمية المهنية، وكيفية الاستعانة بالتقنيات الحديثة، وكذلك إمامهم بطريق التقويم الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا في إيجادها، مع اهتمامهم بإيجاد التقويم المستمر للمعلمين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التنموي، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة لهم بناء على هذا التقويم، وأن واعي القائمون على وامج التنمية المهنية للمعلمين حادة المحقق، ومواكبته للتطورات العصرية، وأن يتم طرحها بطريقة جذابة وعملية، كذلك امتلاكم لمهارات إدارة الوقت، ومهارات التواصل الفعال، والقدرة على إدارة الحوار، والتمكن من مادة البرنامج.

هذا ومن الضروري تفعيل أساليب التقويم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التنموي للتأكد من تحقيق أهدافها، سواء لتقويم المدربين، أو المتربيين، أو تقويم البرنامج، وأن تتم عملية التقويم بطريقة موضوعية، وأن تكون قائمة على التعاون والاستمرار، وألا تقصر على التشخيص بل تتعداه إلى التطوير والتحسين في وامج التنمية المهنية، ويمكن الاستعانة بوسائل مثل استبيانات تفرع على المعلمين المشرفين في وامج التنمية المهنية، واختبارات، ومقابلات، وتقرير، ويمكن الاستعانة بأساليب متقدمة في عملية التقويم، ويمكن إيجاد عملية التقويم إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني والإنترنت؛ لتوفير الوقت والجهد.

الفصل الرابع

أبوار 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 اللازمية للمعلم في ظل التحول الرقمي

► أبوار المعلم في العصر الرقمي

► التحديات التي تواجه المعلم في العصر الرقمي

► بعض المشكلات التي تواجه المعلم داخل المدرسة

ألوار المعلم في ظل التحول الرقمي

مقدمة

لا شك أن الثورة الرقمية – القادرة على تحويل كافة المعلومات والبيانات إلى معلومات رقمية يسهل التعامل معها بوجه كثوة مختلفة – قد سادت تأثيراتها كافة لوجه الحياة وأثرت بشكل كبير على الفوادي الحياتية والاقتصادية والتعليمية.

وبالتالي أضحت من المهم التحول من نظام التعليم التقليدي والذي يعتبر المعلم والمحقى هما محور العملية التعليمية إلى نظام التعليم الرقمي و يعد أحد المتطلبات الأساسية لمجتمع المعرفة وتطوير المجتمع.

ويتأسس نظام التعليم في مجتمع المعرفة على دعائم متعددة منها المعلم الرقمي والمعد إعداداً يتناسب مع الألوار الحديثة لهذا النظام والذي يقوم على مبدأ مهم وهو الوصول للمتعلم بصورة النظر عن مكانه وفي أي وقت يناسبه ، ويطلب هذا تحولاً جذرياً في ألوار المعلم المترافق عليهما وفي الكفايات التي يجب اكتسابها إلى ألوار 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 وإبراج الحلول التكنولوجية لتحسين بيئة التعليم التقليدية. وقد بدأت مسوée التحول الرقمي مع دخول الحواسيب إلى المدارس في تسعينيات القرن الماضي، وشملت استخدام الوسائل المتعددة لإنتاج محقق بصري جذاب وتطبيقات تفاعلية للترب على بعض المهارات والمعرف، وبلغت ذروتها مع تطوير تقنيات التعلم عن بعد وتوظيف تقنيات الواقع الافتراضي (Virtual Reality) والواقع المعزز (Augmented Reality) وغواها 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 المحقق التعليمي وما يتضمنه من أنشطة ومهارات واختبارات وغوها بشكل إلكتروني ، وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، مع وجود الاتصال المترافق والغير مترافق بين عناصر العملية التعليمية .

أهداف التعليم الرقمي:

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

منها:

- يساعد المتعلم على الفهم والتعقيم أكثر بالدرس حيث يستطيع الارجاع للدرس في أي وقت ، كما يساعد على القيام بواجباته المدرسية بالرّجوع إلى المادة الالكترونية التي يزوده بها معلمه مدعاة بالصوت والصورة وغواها من وسائل الابهار والتشويق ، أو مصادر المعلومات المتعددة 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 بدلاً من إهلاكه على الواقع 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 شرح وايصال العملية التعليمية ، وتوفير المادة التعليمية بصورتها الالكترونية للطالب والمعلم.
- يساعد على تحسين مستوى فاعلية المعلمين وزيادة الخبرة 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 والمشركة: يساعد التحول الرقمي في التعليم على تحفيز التفاعل بين الطالب والمعلمين وزيادة مستوى المشركة 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 ومتقدمة 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 مبادرة الطلاب للتعلم الذاتي، حيث يمكنهم الوصول إلى مصادر تعليمية متعددة خارج الفصول الدراسية وتحديد وتخطيط وتنفيذ خطط تعلمهم الخاصة.
- توسيع مدى التعليم: يمكن للتحول الرقمي أن يسهم في توسيع مدى التعليم والوصول إلى المعرفة للطلاب في المناطق النائية
- تحسين تقييم الأداء والمتابعة: يتيح التحول الرقمي للمعلمين والمدرس 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 والتكنولوجيا تجعل التعلم في الفصل الدراسي أكثر متعة: فالطلاب يفضلون التكنولوجيا لأنهم يظنون أنها تجعل التعلم أكثر متعة . يحبون جهاز الكمبيوتر المحمول والأجهزة الوحيدة بشكل خاص . فيمكن أن تصبح المواد التي يعتوها الطلاب صعبة 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 سفید من إعدادهم للمستقبل المليء بالเทคโนโลยيا . فالتكنولوجيا أحد أهم مهارات القرن الحادي والعشرين . فهي ضرورية جداً للنجاح في الوقت الحالي وهذا العصر . الوظائف قدماً لم تكن تتحوي 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 بسبوعة مناسبة لهم : فالتطبيقات التعليمية المنتشرة حالياً أكثرها تسمح بالتعليم بطريقة فردية، مما واعي قوات واحتياجات الطلاب التعليمية المناسبة لكل منهم .
- يزيد التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية مهارات التواصل مع الطلاب : بما أن التكنولوجيا تحتل مكانة كبيرة في حياة الكثير من الطلاب، فمن خلال دمج التكنولوجيا المعتادة للطلاب في الفصل الدراسي سيساعد كثيراً من قوة الطلاب التعليمية . لذا على المعلمين تغيير الطريقة التي اعتنوا التدريس بها قديماً و استبدالها بالأساليب القائمة على أدوات التكنولوجيا الحديثة.
- سهولة الوصول للمعلومات الدراسية أو العامة : فاستخدام الطلاب لشبكة الإنترن特 - بضوابط معينة - يسهل كثيراً قُرْةَ الطَّلَابِ عَلَىِ الْوَصْوَلِ لِكَثِيرٍ مِّنَ الْمَعْلُومَاتِ ، وَ الَّتِي فِي الْغَالِبِ قَدْ لَا تَكُونْ مُرْجَةً حَتَّىٰ فِي مَنَاهِجِ الْمَدْرَسَةِ ، مَا يُوَسِّعُ آفَاقَ الطَّلَابِ وَ يَنْشِطُ أَدْمَغَتِهِمْ تَجَاهَ الْمَعْلُومَاتِ ، لَكِنْ أَهْمَّ وَاجْبُ الْمَعْلُومِ هُوَ أَنْ يُوَسِّدَ طَلَابَهُ عَلَىِ الطُّرُقِ الصَّحِيحَةِ لِلْوَصْوَلِ لِلْمَعْلُومَاتِ عَلَىِ شَبَكَةِ الإِنْتَرِنَتِ .
- جعل التعليم أسهل : حيث إن التقنيات الجديدة مثل تقنيات الفيديو تبسّط المعلومات كثيراً على الطلاب ، و توفر الوقت للمعلم لترتيب أفكاره و تقلل من جهده في الشرح و التبسيط ، و منحه المدة ال الزمنية المناسبة للتوكيل على الطلاب ، و باستخدام التكنولوجيا أصبح التعليم عن بعد ممكنا و الحل البديل لإغلاق الجامعات في ظل الوباء المنتشر.
- تبادل الخوات بين المعلمين و حتى الطلاب : فتكنولوجيا التواصل المباشر بين الطلاب و بعضهم ، و المعلمين و بعضهم ، و طبعاً المعلمين و طلابهم بكبسة زر، وهي تجعل التعاون بينهم سهلا جداً ، خاصة عند التعاون في المشروع المشتركة ، زال العائق المشتركة كذلك .
- التحول الرقمي مهم للطلاب نوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية : فوجود التكنولوجيا أزيالت الكثير من عقبات التعلم أمام طلاب الاحتياجات الخاصة ، و ذلك عن طريق أجهزة أو تطبيقات متخصصة تساعدهم على حل مشكلاتهم التعليمية و تمنحهم فرصة أكبر للانخراط في العملية التعليمية بسهولة .
- يسهل التحول الرقمي من عملية موافقة أداء الطلاب : فمن خلال الأدوات التكنولوجية يستطيع المعلم استخدام التقنيات التي تساعد على إنشاء تصور بنسب أداء الطلاب العامة و الدقيقة ، و معرفة مستوياتهم ، و التعامل مع كل واحد منهم طبقاً لمستواه المناسب ، كما تساعد الأدوات و

التقنيات التكنولوجية الحديثة كثُوا في صناعة الاختبارات الخاصة بأداء الطلاب و إصدار علامات الطلاب بشكل دقيق و سريع ، مما يُسهل متابعة أداء الطلاب و يُعطي للمعلم الفرصة لملاحظة الفُروق الفردية بين الطلاب و التعامل معها .

• شحذ مهارات الطلاب الشخصية : فتُسهم التكنولوجيا في زيادة عدد كبير من المهارات المهمة عند الطلاب، مثل إدراة الوقت ، و مهارات التّواصل ، و التّعاون المتبادل ، فهي تمنح الطّلاب مساحة أكبر للمُشاركة و التّعلم، بالإضافة إلى 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 التقنية وتحسين التقنيات التعليمية في المدارس والجامعات.
- تقديم التدريب والتأهيل: ينبغي توفير وامض 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 وتفاعلية يلبي احتياجات الطلاب ويعزز تجوبتهم 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 المدرس 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 قوعية بأهمية الأمان الرقمي والتصدي لأى 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 اسقاطات طويلة الأجل للحفاظ على تطوير التحول الرقمي في التعليم.
- القضايا الأمنية والخصوصية: يتبعن أخذ الحيوة والحذر لحماية بيانات الطلاب والمعلمين وضمان سوية المعلومات والمحتوى التعليمي فيجب وضع سياسات وإجراءات صلمة للتعامل مع القضايا الأمنية والتصدي لأى تهديدات أمنية.
- الثقافة التعليمية وتحول العقليات: قد يواجه التحول الرقمي في التعليم مقاومة من بعض الأفراد الذين يحتفظون بالطرق التقليدية في التدريس والتعلم حيث يجب تحفيز التحول في العقليات التعليمية وتعزيز الثقافة التقنية في المدرس والجامعات.

التقنيات التربوية الحديثة =

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

- = **المواد المطبوعة مثل:** (الواجم التعليمية، ودليل الدروس والمقررات الدراسية).
- = **التقنية المعتمدة على الصوت (التقنيات السمعية) مثل:** (الأشواط والبث الإذاعي، التلفونات).
- = **الرسوم الالكترونية مثل:** (لوحة الالكترونية، السيارة الذكية).

= ٤ التقنية الفيديوية مثل (التلقيون التوبي، التلقيون العادي، الفيديو المتقاعل، وأشطبة الفيديو، وأقصاص الفيديو).

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

أهمية التقنيات التربوية الحديثة بالنسبة للمعلم:

١. الإلواك الحسي: حيث توفر الاساليب الحديثة للتدريس والوامض الحاسوبية دوراً مهماً في توضيح اللغة المكتوبة للطالب.

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

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 وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو المعلم.

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

الكفايات اللامنة للمعلم في ظل التحول الرقمي:

يمكن تحديد الكفايات اللامنة للمعلم في ظل التحول الرقمي في :

أولاً: 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 .

٤ - كفايات متعلقة بمهارات استخدام الكمبيوتر: مثل استخدام لوحة المفاتيح والفأرة، كيفية التعامل مع وحدات الإدخال والإخراج، كيفية التعامل مع سطح المكتب والملفات والوامج سواء بالحفظ أو النقل أو الحذف أو التعديل، التعامل مع وحدات التقوين، 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 الإنترت في العملية التعليمية من بحث وبريد 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 خدمات 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 التربوية للشبكة، مثل خدمة البحث، البريد الإلكتروني، المحادثة، نقل الملفات، والقوائم الوريدية .
- ❖ القوة على إزالة الملفات من الشبكة وحفظها .
- ❖ القوة على تحميل الملفات إلى الشبكة ونشرها .
- ❖ إتقان إحدى لغات البرمجة لتصميم الصفحات والموقع التعليمية .
- ❖ القوة على المشاركة في مجموعات النقاش المتاحة عبر الإنترت .
- ❖ القوة على ضغط أو فك الملفات من وإلى الشبكة.
- ❖ إنشاء الصفحات والموقع التعليمية ونشرها وتحديثها كل فترة.
- ❖ الدخول للمكتبات العالمية وقواعد البيانات .

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

أدوار 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 تولاً جنرياً في أدوار المعلم المتعلم عليها في ظل التعلم التقليدي، إلى أدوار ووظائف جديدة في ظل التعلم الإلكتروني، ينبغي على المعلم أن يتقن هذه الأدوار والوظائف، ويمكن توضيح هذه الأدوار فيما يلي:

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

٢- مصمم للحوارات التعليمية: للمعلم دور مهم في تصميم الخوات والنشاطات التوبية 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 يتاسب واهتمامات الطلاب.

٣- تكنولوجي: فهناك الكثير من المهارات التي يجب أن يتلقنها المعلم للتمكن من استخدام الشبكة في عملية التعلم، مثل إتقان إحدى لغات الرومجة، وبامض تصفح الواقع، واستخدام وامض 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 لرتبة كبير بوظيفة المعلم كمقدم للمحتوى من خلال الشبكة، وهذه الوظيفة لها كفايات عديدة عليه أن يتلقنها.

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 واسطة المقرر، أو مع المعلم.

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

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

ولكي يقوم المعلم بهذه الأدوار يلزم له أن يتحلى بعدة مهارات تناسب التعليم في العصر

الرقمي و توجهات مصر ٢٠٣٠ منها :

١- إعداد وتصميم مواقع الكترونية:

التعليم الرقمي يتطلب إمام المعلم وتعلمها بعض لغات البرمجة واتقان التعامل مع واجهة تصميم الواقع الإلكتروني التعليمية، بالإضافة إلى تربيتها على كيفية إدارة هذه الواقع، ولرشاد المتعلمين وتجيئه للتعامل معها، وكيفية التعامل مع الفضاء الإلكتروني، وخاصة فيما يتعلق بإعداد وتصميم مواقع الكترونية تعليمية.

٢- رشاد 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 تناسب مع ظروفهم واحتياجاتهم وميولهم واستعداداتهم، ولذلك أصبح من الأهمية إعداد المعلمين وتدريبهم بطريقة مغاورة لإعدادهم الذي كان يتاسب مع التعليم التقليدي، وذلك حتى يكتسبوا مهارات ترويد المتعلمين بأساليب واستراتيجيات التعلم الذاتي الذي أصبح ركيزة أساسية في تعليم العصر الرقمي .

٣- توظيف التكنولوجيا في التعليم:

بتطور التكنولوجيا وظهور التعليم الرقمي كان لـأماماً على المعلم أن يواكب هذا التطور، من خلال امتلاكه لمهارات متقدمة تمكنه من التعامل مع هذه التقنيات الحديثة التي أفرزها العصر الرقمي وفرضت نفسها على العملية التعليمية ، فأصبحت هي المورث الحقيقي للمعلم، ويسرت للمعلم تقديم المادة التعليمية لطلابه بسهولة أكبر. ولم يعد دور المعلم مقتضواً على المحقق المقرر فقط، بل قارواً على توجيه المتعلم للمعلومة الصحيحة وفهمها بكل سهولة من خلال مواقف 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 بوسائل تفاعلية، وعرض التجرب العملية بكل سهولة في بيئه آمنة ، إضافة إلى العديد من المميزات التي تجعل العملية التعليمية أكثر متعةً 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 الواقمي:

- إن أكثر التحديات التي تواجه المعلم في العصر الواقمي، تتبلور في كيفية تطوير مهاراته والمحافظة عليها، وتحمية 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 والخواة.
- يحتاج المعلم إلى العديد من الوراثات التربوية التي تعقد في بداية العام الواسي لتطوير ذاته وكفاءة المهنية ، ويحرص على مزيد من التطور من خلال القواءات المتخصصة وتصفح الإنترنت، والواصل مع المعلمين الآخرين والاستفادة من خواتهم وتجلبهم.
- من التحديات التي تواجه المعلم في العالم الواقمي 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 المها لرت، وبيئة جاذبة وعناء متفانية بتزويد القوى العاملة بالمدرسة وفوق التعليم .
- لاشك أن دور المعلم في ظل العصر الواقمي، أصبح أكثر صعوبة من السابق، لأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية فهو يواجهه تحدي 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 تحدي ثقافي واجتماعي واقتصادي .
- ضعف البنية الأساسية لเทคโนโลยيا المعلومات، وضعف انتشار تقنيات الاتصال السريع وقلتها وعدم كفاءتها بالمقارنة بوسائل الاتصال بالدول الغربية المتقدمة يشكل تحدي للمعلم يعيقه عن تطبيق التعلم الواقمي بشكل جيد.
- مشاكل التقنية والتي تتمثل في صعوبة الوصول للمعلومات في نفس الوقت وانقطاع الشبكة المفاجئ نتيجة لضعف شبكة الإنترت، وخير مثال لذلك ما حدث في اختبارات الصف الأول الثانوي للعام الواسي ٢٠١٩-٢٠١٨ م من إنقطاع مفاجيء وضعف لشبكة الإنترنت بما أثر بالسلب على عملية سير الاختبارات الالكترونية والوحش للاختبارات الورقية كحل بديل في عدد كبير من المدرس.

○ عدم توافر الأجهزة الكافية للطلاب في المدرس، حيث يعتبر استخدام الحاسوب مكلفاً كما أن التعليم الحديث يتطلب أجهزة ذات مستوى عالٍ ليلاً من الراجم المتطرفة، مع نقص الخواص لدى الأشخاص القائمين على الراجم التعليمية وعدم التحاهم بالدورات و المؤتمرات في الدول العالمية والمتطرفة.

○ من أكبر تحديات المعلم هو إيجاد سبل واقعية لإقناع أولياء الأمور أن يتوكلوا أبناءهم للاعتماد على أنفسهم خلال أيام الدراسة، حيث أن الاهتمام الوائد منهم يحمل دعوة للأبناء من أجل التواخي والتواكل، مما يحاول المعلم زرعه في نفوس الطلبة ، قد يفسد بعض أولياء الأمور بسبب الدلال المبالغ فيه، الذي يؤثرون لا شك في سلوكيات الأبناء مستقبلاً .

بعض المشكلات التي تواجه المعلم داخل المدرسة :

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

و سنحاول فيما يلى أن نتعرض لبعض هذه المشكلات منها :

١ - مشكلات المعلم مع أولياء أمور التلاميذ :

المعلم وولى الأمر من العناصر الأساسية للعملية التربوية ، ولذلك فمن المفترض أن تكون العلاقة بينهما قائمة على التعاون والتفاهم حتى تتحقق العملية التربوية أهدافها ، إلا أن في الواقع غالباً ما تسود هذه العلاقات عدم الثقة وسوء التفاهم ، من جانب كل منهما لآخر كما يشير إلى ذلك والر Waller بقوله "إن التفاعل بين المعلم وأولياء أمور التلاميذ يتميز بعدم الثقة والعوانية أكثر من تمزه بالمحبة والتعاون والتسيق" فالتعلم في كثير من الأحيان يعتقد بينه وبين نفسه أنه صاحب مهنة ومتخصص في قوبية الأطفال والراهقين ، وإن كثروا 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 الشوعي أو القانوني في التدخل في عمله داخل حجرة الدراسة ، ويشير إلى ذلك أحد المعلمين بقوله :

"شئ واحد لا أفكّر فيه وهو أن يأتي إليك ولـي أمر أحد تلاميذك ويحاول أن يملـى عليك ما يجب أن تتعلـه داخل حـوة الـواـسـة ، أو يتـدخل بأـي وسـيلـة في طـريقـتك للـتـريـس إنـنى لا أـعـتـدـ أـبـداً أنـ يكونـ هـذا صـحـيـاً ولـن أـسـمـحـ بـه بـأـيـ حالـ منـ الأـحوالـ أـنـ يـفـعـلـ ذـاكـ مـعـى ، نـحنـ مـتـحـصـصـونـ فـيـ مـجـالـ التـقـيـةـ وـلـدـيـنـاـ مـنـ الشـهـادـاتـ المـعـتـرـفـ بـهـارـسـمـيـاـ وـالـخـوـراتـ مـاـ ئـهـلـنـاـ لـانـ نـفـذـ مـاـ نـوـيـدـهـ مـعـ تـلـامـيـذـنـاـ دـاخـلـ حـوةـ الـواـسـةـ ، وـأـنـ الغـالـبـيـةـ العـظـمـيـ مـنـ أـلـيـاءـ الـأـمـورـ لـاـ يـحـمـلـونـ مـؤـهـلاـ قـبـوـيـاـ وـبـالـتـأـكـيدـ لـيـسـ لـدـيـهـمـ خـوـةـ فـيـ ذـلـكـ وـبـالـتـالـىـ لـنـ أـسـمـحـ لـأـيـ مـنـهـمـ أـنـ يـتـدـخـلـ فـيـ عـمـلـ دـاخـلـ حـوةـ الـواـسـةـ".

هـذـهـ هـىـ السـلـطـةـ القـانـونـيـةـ لـعـمـلـ المـعـلـمـ مـنـ وـجـهـةـ نـظـرـهـ ، وـيـجـبـ عـلـيـ أـلـيـاءـ الـأـمـورـ أـلـاـ يـتـدـخـلـوـ فـيـهـاـ ، وـمـنـ نـاحـيـةـ آخـرـ يـعـتـدـ كـثـيرـ مـنـ أـلـيـاءـ الـأـمـورـ أـنـ حـاضـرـ وـمـسـتـقـبـلـ أـبـنـوـهـمـ مـنـ الـأـهـمـيـةـ الـتـىـ تـدـفعـهـمـ إـلـىـ ضـرـورـةـ التـدـخـلـ ، وـمـنـ هـنـاـ لـابـدـ وـأـنـ يـحـدـثـ صـرـاعـ بـيـنـ وـجـهـتـيـ النـظـرـ المـتـعـلـضـتـيـنـ نـظـراـ لـأـنـ كـلـ مـنـ المـعـلـمـ وـوـلـيـ الـأـمـرـ مـتـمـسـكـ بـحـقـهـ وـيـحـاـلـ أـنـ يـنـفـذـهـ.

وـمـاـ يـزـيدـ مـنـ هـذـهـ الصـرـاعـاتـ وـالـخـلـافـاتـ اـخـتـلـافـ فـعـ العـلـاقـةـ بـيـنـ كـلـ مـنـ المـعـلـمـ وـوـلـيـ الـأـمـرـ بـالـتـلـمـيـذـ ، فـالـعـلـاقـةـ بـيـنـ وـلـيـ الـأـمـرـ وـالـتـلـمـيـذـ تـقـومـ عـلـىـ العـاطـفـةـ وـالـعـمـقـ الـانـفـعـالـيـ الـتـىـ يـكـوـنـ مـصـوـرـهـاـ الـقـلـبـ ، وـالـتـىـ يـطـلـقـ عـلـيـهـاـ "ـتـالـكـوتـ بـلـرـسـونـزـ Taicor Parsonsـ"ـ الـعـلـاقـةـ الـخـصـوصـيـةـ أـىـ الـعـلـاقـةـ الـتـىـ تـقـومـ عـلـىـ الـعـمـقـ الـانـفـعـالـيـ وـالـحـبـ الشـدـidـ لـلـأـبـنـ مـهـمـاـ كـانـتـ تـصـوـفـاتـهـ وـسـلـوكـهـ دـاخـلـ أـوـ خـرـجـ الـمـقـولـ وـمـهـمـاـ كـانـ مـسـتـوـاهـ الـعـقـلـيـ وـعـلـاقـاتـهـ بـزـمـلـائـهـ ، أـمـاـ الـعـلـاقـةـ بـيـنـ المـعـلـمـ وـتـلـمـيـذـهـ فـهـىـ عـلـاقـةـ تـقـومـ عـلـىـ أـسـاسـ مـنـ الرـسـمـيـةـ وـالـمـوـضـوـعـيـةـ وـالـتـىـ يـكـوـنـ مـصـوـرـهـاـ الـعـقـلـ فـىـ كـثـيرـ مـنـ الـأـحـيـانـ وـتـحدـدـ هـذـهـ الـعـلـاقـةـ الـمـسـافـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ بـيـنـهـمـاـ.

وـيـطـلـقـ عـلـيـهـاـ "ـتـالـكـوتـ بـلـرـسـونـزـ Universalisticـ"ـ الـعـلـاقـةـ الـعـامـةـ وـيـقـصـدـ بـهـاـ تـلـكـ الـعـلـاقـةـ الـتـىـ تـقـومـ عـلـىـ الـمـوـضـوـعـيـةـ وـالـتـجـديـdـ وـالـتـىـ لـاـ تـسـمـحـ لـلـحـاجـاتـ الـانـفـعـالـيـةـ الـتـىـ تـقـومـ عـلـىـ الـمـوـضـوـعـيـةـ وـالـتـجـديـdـ وـالـتـىـ لـاـ تـسـمـحـ لـلـحـاجـاتـ الـانـفـعـالـيـةـ لـلـطـفـلـ أـنـ تـأـخـذـ صـورـةـ الـعـمـقـ ، بـمـعـنـىـ آخـرـ مـنـ الـعـلـاقـةـ بـيـنـ المـعـلـمـ وـالـتـلـمـيـذـ تـقـومـ عـلـىـ أـسـاسـ شـخـصـيـةـ الـطـفـلـ وـمـسـقـىـ قـوـاتـهـ الـعـقـلـيـ وـتـحـصـيـلـهـ الـلـوـاـسـيـ وـمـسـاـبـوـتـهـ لـنـظـمـ وـقـوـانـيـنـ الـمـرـسـةـ وـاحـرـامـهـ لـمـعـلـمـهـ وـزـمـلـائـهـ دـاخـلـ وـخـرـجـ حـوـةـ الـواـسـةـ ، بـغـضـ النـظـرـ عـنـ الـمـسـقـىـ الـاـقـتـصـادـيـ الـاجـتمـاعـيـ اوـ الـجـنـسـ اوـ الـلـوـنـ الـذـىـ يـنـتـمـىـ إـلـيـهـ الـتـلـمـيـذـ ، وـنـتـيـجـةـ لـهـذـهـ الـاـخـتـلـافـاتـ فـهـىـ صـرـاعـاتـ وـمـشـكـلـاتـ بـيـنـهـمـاـ ، حـيثـ أـنـ كـثـرـاـ مـنـ أـلـيـاءـ الـأـمـورـ يـسـيـئـونـ فـهـمـ مـسـاـعـدـتـهـمـ لـلـعـلـمـ زـاءـ مـشـكـلـةـ تـتـعـلـقـ بـأـبـدـ أـبـنـوـهـمـ خـاصـةـ إـذـ كـانـ هـلـاءـ أـلـيـاءـ الـأـمـورـ يـنـتـمـونـ إـلـىـ مـسـتـوـيـاتـ اـقـتـصـادـيـ اـجـتمـاعـيـةـ مـوـتـقـعـةـ اوـ أـصـحـابـ سـلـطـةـ وـنـفـوذـ فـيـ الـمـجـمـعـ فـيـحـاـلـ هـلـاءـ عـادـةـ تـوـئـةـ أـبـنـائـهـمـ مـنـ أـنـهـ مـمـصـدرـ اوـ سـبـبـ هـذـهـ الـمـشـكـلـةـ ، لـأـنـهـ مـنـ وـجـهـةـ نـظـرـهـمـ مـنـ أـسـوةـ عـرـيقـةـ تـسـودـهـاـ الـأـخـلـاقـ وـالـقـيـمـ ، وـمـنـ ثـمـ يـطـلـبـونـ مـنـ المـعـلـمـ الـبـحـثـ عـنـ مـصـدرـ آخـرـ لـهـذـهـ الـمـشـكـلـةـ.

وفي 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 زملاؤه :

"إذا أسلت لمثل هلاء أولياء الأمور لمناقشتهم في مشكلة تتعلق بأبنهم في حوة الواسة ، فإنهم يعتقدون أن أبنهم لا يفعل الخطأ أبداً" وربما يتهموك أنت بالخطأ في حق ابنهم ، ومثل هذا الود يسبب لك رعاياً كثروا ، لأن مثل هؤلاء التلاميذ الذين ينتمون إلى مثل هذه الأسر غالباً ما سيكون سلوكهم مشابهاً إلى حد كبير سلوك أولياء أمورهم.

ونظراً لكثرة المشكلات التي يثوها أولياء الأمور نوii السلطة او الثورة كثروا من المعلمين يشعرون واحدة أكثر مع أولياء الأمور الفقراء ، وذلك لأنهم أقل تحدياً لسلطتهم وأكثر تنفيذاً لأوامدهم ، وإن كانوا في بعض المواقف بفشلهم في المشكلة في حل مشكلات أبنائهم إما بتجاهل طلب المعلم في مدد المساعدة لحل المشكلة أو التجاوب معه بطريقه قويidaً ، أو بطريقه قويidaً من إضطراب المعلم وقلقه.

مشكلة أخرى تحدث نتيجة لاختلاف وجهات النظر بين المعلمين وأولياء الأمور ، وتعلق هذه المشكلة بمن يكون له الفضل عندما ينجح التلميذ ويتحقق في واسته ، ومن يقع عليه اللوم عندما يفشل التلميذ هو اسياً ، فبالنسبة لموضوع تفوق التلميذ فإن المعلم غالباً وى أن نجاح التلميذ وتفوقه ما هو إلا ثمرة لعمله الجاد وكفاحه ، حيث أنه استطاع أن يقف على قوات التلميذ واستعداداته وميوله ، ويعلمه كيف يتلقى المعلومات ويتذكرها في الوقت المناسب ، أما أولياء الأمور فلهم وجهة نظر مختلفة تتمثل في أنهم يرون أن قوات التلميذ وذكائه مرتبطة بالوراثة أى الأسوة التي ينتمي إليها معنى ذلك أن نجاحه وتفوقه إنما يرجع إلى اهتمام الأسوة وتلبيتها لرغباته ، وتوفير الجو المناسب له . . وفيما يتعلق بمن يقع عليه اللوم عندما يفشل التلميذ هو اسياً أو خليقاً فإن لكل من المعلم وولي الأمر وجهة نظر مختلفة. حيث وى المعلم أن أسباب فشل التلميذ إنما ترجع إلى إهمال الأسوة والتلميذ نفسه معنى ذلك أن الأسوة لم تقوم بالدور الذي يجب أن تقوم به في العملية القوبوية. أما ولـى الأمر فوى عكس ذلك ، بمعنى أن ابنه ليس لديه مشكلات داخل الأسوة ، وأنه مؤدب ومطيع وذكي و يؤدي كل ما يطلب منه داخل المقول ، وبالتالي فإن المعلم لم يستطع فهم أبنهم وبالتالي من الضروري أن يقع اللوم عليه.

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

٤- 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 غالباً ما يكون عملاً ادلرياً ، أما عمل المعلم فغالباً ما يكون عملاً فنياً ، ونظراً لوجودهما في مؤسسة قبوية واحدة. فإن كل منهما يتوقع من الآخر التعلون والمساعدة حتى ينجح في أداء واجبات وظيفته ، ومن المتفق عليه بين المعلمين أن مدير المدرسة هو صاحب السلطة الإدارية العليا في المدرسة ويشير إلى ذلك أحد المعلمين بقوله :

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

هذه حقيقة معروفة بها بين المعلمين ، إلا أن كثيراً منهم يعوفون حدود هذه السلطة ، ومن هنا تبدأ المشكلات بينهم وبين المدير ، وذلك عندما يعتقد المدير أن المعلمين لا يعوفون حدود السلطة ، ومن ثم عندما يتدخل في كل كبيرة وصغيرة بادلة الفصل والعلاقة مع التلاميذ وطريقة التدريس حتى أمور المعلم الشخصية يحاول بعض المديرين الفضوليين التدخل فيها.

على سبيل المثال يحاول بعض المديرين معاقبة المعلم أمام التلاميذ أو أولياء الأمور ، وأيضاً عندما يحاول معاقبة المعلم بطريقة غير قانونية حتى ولو كان المعلم مخطئاً ، فيؤثر كثير من العلمين أن هذا يعتبر تحدياً لسلطتهم وكرامتهم وتعدى لحدود سلطته القانونية ، والأمثلة على ذلك كثيرة نظراً إلى كل يوم في مدرستنا.

بالإضافة إلى ذلك يتوقع من مدير المدرسة أن يقف إلى جانبهم ويدافع عنهم في صراعاتهم مع التلاميذ أو أولياء الأمور ، ففي بعض الأحيان يحاول بعض أولياء الأمور التدخل في عمل المعلم داخل حوة الواسة ، وعندما يتدخل المدير كطرف في هذا الموضوع يتوقع منه المعلم أن يساعد في تأكيد سلطته ويدافع عنه باعتباره زميل في له في المهنة والمؤسسة ، وذلك حتى لا يعطي أولياء الأمور الفرصة لكي يتطلعوا على عمل المعلم مما قد يؤشر على أدائه وعلاقته بتلاميذه ، إلا أنه في بعض أحيان كثرة حدث عكس ما يتوقعه المعلم لأسباب كثيرة منها ضعف شخصية المدير ، شدة نفوذه أو سلطته ولـي الأمر ، العلاقة السيئة بين المدير والمعلم ، وبالتالي تحدث كثيرة من المشكلات بين المعلم والمدير.

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

نتيجة لمحاباة المدير للتميز أو صلة القوابة التي تجمع بينهما أو شدة نفوذ سلطة ولـى الأمر أو ضعف شخصية المدير. غالباً ما تحدث مشكلات يكون طوفها المعلم ومدير المدرسة.

ومن مصادر الصراع أيضاً شعور المعلم بفضولية المدير وتدخله في صميم عمله المهني ، ففي بعض المواقف يدعى المديرين أن لديهم معلومات في مختلف المواد الدراسية تساعدهم على القيام بتوريثهما ، ومن ثم يناقشون المعلم فيما ليسوا به علم يؤدى إلى كثرة المشكلات ، والأمثلة على ذلك كثيرة في مواقفنا المدرسية ، وأنتم كمعلمين أكثر معرفة بذلك.

وتحدث المشكلات أيضاً 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 يغضب المدير للنقد والتوجيه من جانب التلاميذ أو أولياء الأمور أو المسؤولين في المجتمع ، فإن كثراً من الخلاف والصراع ما يحدث بينهما ، ويجب أيضاً لا ننسى شخصية بعض المعلمين وفضوليتهم وتدخلهم فيما لا يعنيهم وتعديهم حدود سلطتهم كأسباب لمثل هذه المشكلات.

٣- المعلم ومشكلاته مع زملائه المعلمين :

يتوقع أفاد 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 في 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 تساعدهم على أن يكونوا يداً واحدة في صراعاتهم مع السلطة أو أولياء الأمور أو غواهم.

ولكن غالباً ما يختلف الواقع لدرجة كبيرة عما يجب أن يكون فالمعلمين كغواهم من أصحاب المهن الأخرى من ناحية ، وكأعضاء في المجتمع الذي يعيشون فيه من ناحية أخرى ، عادة ما تحدث بينهم الصراعات والمشكلات والتي تؤدى إلى التأثير السلبي على أدائهم لمهام وظيفتهم. وبالتالي تؤثر على مكانة مكانتهم الاجتماعية كأصحاب مهنة داخل مجتمع المدرسة والمجتمع الأكبر ، وفي الغالب ما تكون هذه المشكلات نتائج لعوامل متعددة منها : شخصية المعلم ، جنس المعلم ، المؤهل الدراسي الحاصل عليه ، الخوة في

مجال التدريس ، المادة الدراسية التي يقوم بتدريسيها ، الصف الدراسي الذي يقوم بالتدريس له ، المسقى الاقتصادي الاجتماعي لأسوة المعلم .. الخ والمواقف التي يحتم فيها الصراع بين المعلمين كثرة منها :

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

ب- الدروس الخصوصية التي أنتشرت في جميع الفراغ 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 الأدلة عندما يستخدم بعض مدرب المدرس بعض المعلمين نوى الشخصيات الضعيفة للعمل كجواسيس على زملائهم داخل وخارج المدرسة ، وهذه الظاهرة منتشرة خاصة في مدرستنا 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 التقويم الموضوعي لعمل المعلم ، ومن ثم نجد كثير من المعلمين يحصلون على تقدرات ممتازة على حساب زملائهم الذين يرون أن هذه السياسة غير عادلة ، ذلك بناء على هذه التقدرات تتم ترقية المعلمين واعتراضهم إلى الدول الأخرى.

و قبل أن ننتقل إلى المسقى الثالث والأخير والمرتبط بمشكلات المعلم داخل حجرة الدراسة يجب مراجعة الجزء السابق بمحاولة الإجابة عن الأسئلة التالية :

١ = أشرح العوامل التي تؤدي إلى الصراع بين المعلم وولی أمر التلميذ ؟

٢ = أذكر أحدي المشكلات التي تعرضت لها في المدرسة وكان طرفها الآخر ولی أمر تلاميذك ؟

٣ = "أن ولی أمر التلميذ الفقير أقل تحدياً لسلطة المعلم في المدرسة عن ولی أمر التلميذ الغني" أشرح ذلك موضحاً بعض الأمثلة ؟

٤ = أشرح بعض المواقف التي تؤدي إلى الصراع بين المعلم ومدير المدرسة ؟

٥ = هل تتفق معى في المواقف التي يحدث فيها الصراع بين المعلمين والتي ذكرت من قبل ؟ ولماذا ؟

رابعاً : المعلم ومشكلاته داخل حجوة المدرسة

العمل مع الصغار والراهقين 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 رُض 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 سواعن ما يفاجئون بعد فترة ليست بالطويلة أن آمالهم وأحلامهم قد تبخّر خراء كبير منها ، ومن ثم يستنتاج الكثيرون منهم أن هذه العلاقات أصبحت بلدة وغير عملية يسودها عدم الثقة والاكتراث ، وبالتالي يحيط الكثير منهم لورقة تدفع البعض منهم إلى مواجهة نفسه وأسباب اختياره لهذه المهنة الشاقة المليئة بالمشكلات التي يكون سببها في كثير من الأحيان من أحجمهم وأختار مهنة التعليم من أجلهم وهم تلاميذه.

و رغم كثرة المشكلات التي يكون أحد طرفيها المعلم والطروف الآخر التلميذ فإنه من الصعب تحديد عامل واحد يمكن أن يكون سبباً لأحدى هذه المشكلات، وذلك لكونه هذه العوامل وت فقد العلاقات بينهما ، فقد يكون المعلم نفسه مصرياً رئيسياً للمشكلة. ويتمثل ذلك في شخصيته ، جنسه ، خروجه في المهنة ، تخصصه ، مستوى الاقتصادي الاجتماعي ، اتجاهاته نحو تلاميذه ، ميله نحو المهنة ، مستوى العلمي والثقافي ، وقد يكون التلميذ مصرياً آخر لهذه المشكلات ويتمثل ذلك في شخصيته أو جنسه أو عمره ، أو مستوى العلمي والتحصيلي ، مستوى الاقتصادي الاجتماعي أو سلطة ونفوذ ولد أموه . وقد تكون مصادر هذه المشكلات خارجة عن رادة كل من المعلم والتلميذ وترتبط بالظروف المدرسية المحيطة بهما أو النظام التعليمي أو الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمع أو ادارة 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 فعلاً في حياة الواسة. حيث يكون لدى المعلمين الجدد أمالاً عريضة ورغبات كثيرة 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 دوافعهم نحو المادة الواسية التي يقومون بتدريسها. ولكن نظراً لأن بعض التلاميذ لم يتعودوا على مثل هذه المعاملة من المعلمين الأكثر خوة والذين يعملون في نفس المادة ، فإنهم يسيئون لهم سلوك المعلم الجديد وحسن معاملته لهم وذلك الجهد الذي يبذله من أجل مصلحتهم ، ومن

هنا يحدث الصواع والمشكلات بينهم وبين المعلم الجديد خاصة إذا كان هؤلاء التلاميذ في مرحلة المراهقة. والذى واه المعلم لطيفاً ومثواً لانتباهم واه التلاميذ متساهلاً وضعف في شخصية المعلم ، وما يقوم به من عمل جاد لتسهيل عملية التعليم ، يستقبلونه على أنه عمل ثقيل يجب التخلص منه ، ثم يبدأ هؤلاء التلاميذ في اختيار سلوك هذا التعلم الذي يعتوه بدوره تحدياً لسلطته مما يضطره إلى استخدام وسائل التخويف والعقاب مع تلاميذه والتى لا تتفق مع ما خطط له من قبل ، ويشرح أحد المعلمين الجدد وخطوه بعد عام واحد في عمله بمهمة التعليم فيقول:

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

أما المشكلة الثانية فتتعلق بكثافة حوة الراسة ، والتي نقصد بها أنه كلما زادت كثافة الفصل أى زاد عدد الطلاب المقيدين به ، زادات المشكلات بين المعلم وتلاميذه ، وقد بدأت مشكلة زيادة الكثافة مع التوسع في التعليم باعتبره حقاً لجميع أفراد المجتمع ، وقد أدى ذلك إلى إنتشار المدرس في مختلف العواصم التعليمية ، وقد أستطاعت الدول الغنية حل هذه المشكلة بالتوسيع في إنشاء المدرس وتوفير المعلمين اللارميين والأماكن لجميع التلاميذ المقبولين.

أما الدول النامية وخاصة الفقرة فلم تساعدها ظروفها الاقتصادية على توفير هذه الإمكانيات مما أدى إلى تكدس التلاميذ في حوات الراسة. خاصة في المناطق الريفية والمناطق الفقيرة داخل المدن. والدليل على ذلك تلك البيانات المقدمة في جدول (٢) والتي توضح أن متوسط عدد تلاميذ الفصل ٤١ تلميذاً بالمرحلة الابتدائية، و ٣٩ تلميذاً بالمرحلة الثانوية في مصر باعتبارها أحدى الدول النامية ، وفي نفس الوقت فإن متوسط عدد تلاميذ الفصل ٢٣ بالمدرسة الابتدائية ، و ١٩ طالباً بالمرحلة الثانوية في الولايات المتحدة باعتبارها دول متقدمة :

جدول (٢)

متوسط عدد تلاميذ الفصل في مرحلتي التعليم

الابتدائي والثانوي في أربع دول

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

ولمشكلة زيادة كثافة الفصل مع قلة الامكانيات والمعلمين أثر كبير على آداء المعلم والتلميذ وعلاقة كل منها بالآخر ، وبالتالي على العملية التعليمية كل ، ففي ورقة مسحية أجorتها الهيئة القومية للتربية A . E . H وجهت المسؤولين إلى معظم معلمى المدرس الامريكية هذا السؤال :

ما التغيير الذى لو حدث يمكن أن يؤدى إلى تحسين آداء المعلم المهني والإدارى داخل حوة الورقة ؟ وكانت إجابة جميع التلاميذ واحدة مماثله فى "أن يقل عدد التلاميذ فى حوة الورقة" وذلك لأن زيادة عدد التلاميذ فى الفصل مع اختلاف قواتهم العقلية وذلك لأن زيادة عدد التلاميذ فى الفصل مع اختلاف قواتهم العقلية ومستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية وجنسهم ولونهم ، تقف عائقا أمام آداء المعلم لمهمام وظيفته حيث صعوبة التعامل مع كل تلميذ وزيادة المسافة الاجتماعية بينهم ، وهذا بدوره يؤثر على علاقة التلاميذ بمعملهم وعلى تحصيلهم الوراسي. وهذا أحد المعلمين يتعرض لمثل هذه المشكلة بقوله

"أنا معلم الصف السادس الابتدائى ، وعدد تلاميذ الفصل الذى أقوم بالتدريس فيه حوالي ٣٩ تلميذا ، وذات يوم وأثناء وجودى داخل حوة الورقة معهم ، طلب منى ثلاثة تلاميذ أن أقدم لهم المساعدة فى معظم النقاط الصعبة من الدرس الذى أقوم بشرحه. وكانت أجابتى لهم بأن ينتظروا حتى أنتهى من مساعدة زملاء لهم طلوا منى مساعدتهم من قبل. وسأكون معهم بعد بضع دقائق ، ولكن للأسف هذه الدقائق لم تنته بعد ، فالوقت المخصص للدرس أنهى ، ودق الجرس معلنًا انتهاء الحصة ، ولم يحصل هؤلاء التلاميذ

على إجابة لأسئلتهم في ذلك اليوم ، وقد تكرر هذا الموقف كل يوم تقريبا ، مما يدفعنى إلى الشعور بالأسى والحزن وتأنيب الضمير لأننى لم أستطع أن ألبى طلبات ٣٩ تلميذا فى حوة الراسة فى وقت قليل جدا.

أما المشكلة الثالثة فتعلق ب نوعية التفاعل الاجتماعي وال العلاقات المتبادلة بين المعلم وتلاميذه داخل حوة الراسة ، ولو دققنا النظر إلى أسباب مثل هذه المشكلة نجد أن المصدر الوئيسي لها هو شخصية المعلم وسلوكيه داخل حوة الراسة ، فمن المعروف أن حوة الراسة تضم بين جوانها تلاميذ من مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يوجد ابن الغنى مع ابن الفقير ، ابن العامل مع ابن المدير ، إلى جانب ما تضمه من بنين وبنات في بعض المناطق ، وفي نفس الوقت أثبتت الدراسات أن الأسر التي نشأ فيها المعلمون تختلف فيما بينها في المستوى الاقتصادي الاجتماعي ، معنى ذلك أن بعض المعلمين نشلوا في أسر غنية والبعض الآخر في أسر متواسطة أو فقيرة. إلا أن الفرد بمحدود التحاقه بمهنة التعليم فإنه غالباً ما يدخل ضمن الأفواج نوى المستوى الاقتصادي الاجتماعي المتوسط ، إلا أن بعض المعلمين من الصعب عليهم التخلص من أصولهم الاقتصادية والاجتماعية ، وبالتالي سيكون سلوكاً غير موضوعي مع تلاميذه داخل حوة الراسة ، وغالباً ما يؤدي مثل هذا السلوك إلى مشكلات كثيرة.

فمن خلال خوات كل منا التعليمية نتفق أن بعض المعلمين يتعاملون مع تلاميذهم داخل حوة البواسة وخرجها بطريقة غير موضوعية يكون أساسها المسقى الاقتصادي والاجتماعي لأمية التلميذ أو جنسه أو لونه أو سلطة ونفوذ ولئمه ، وبالتالي يبتعدون عن الأساس الموضوعية التي يجب أن تقوم عليها العلاقة بينهم وبين تلاميذهم ومنها قوات التلميذ العقلية واستعداده وتحصيله الراوسي ، مدى مسانته لنظم وقواعد المدرسة ، واحترامه لملائته.

فعلى سبيل المثال نجد بعض المعلمين يحابى ويدلل أحد تلاميذه على أساس أنه ابن لأحد نوى السلطة أو الثوة أو ابن زميل أو قريب أو يستقىد من ورائه فائدة شخصية كالدروس الخصوصية وغالبا ما تكون مصادر هذا التدليل والمحاباة مماثلة فى أعطائه بروجات أعمال سنة لا يستحقها أو مشكلة فى الأنشطة المدرسية كالجماعات المدرسية والفرق الرياضية والفنية على الرغم من أن قدراته لا تؤهله لذلك. وبالطبع تكون مثل هذه المحاباة والتدليل لبعض التلاميذ على حساب آخرين داخل حوة الراسة ، ومن المخطئ أن بعض مثل هؤلاء المعلمين يعتقدون أن التلاميذ لا يشعرون بمثل هذه التفقة لصغر سنهم وقلة خوتهم. ولكن على العكس هو الصحيح ، فاللهم ما كان صغيرا فى العمر خاصة الذكى لديه من الذكاء ما يدفعه إلى الشعور بمثل هذه التفقة ، خاصة الذكى لديه من الذكاء ما يدفعه إلى الشعور بمثل هذه التفقة ولكنه لا يستطيع أن يعلن رفضه لها خوفا من بطش المعلم وسلطته ، وتكون النتيجة الطبيعية

لهذه التفقة حوث الكثير من المشكلات حيث يؤدى سلوك مثل هذا المعلم إلى تمادي التلاميذ المدللين في تصرفاتهم مع زملائهم ومع المعلمين وأحياناً مع المعلم نفسه مما يؤدى إلى احواجه 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 الوالدين داخل المجتمع المدرس أو مع تلاميذه داخل مجتمعه الأصغر المتمثل في حوة الراسة ، وقبل أن نستعرض معاً بعض الاقتراحات لحل المشكلات لجو التفكير في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

١ = ذكر بعض المشكلات الأخرى التي يمكن أن تواجه المعلم داخل حوة الراسة ؟

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

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

كيف نساعد المعلم مواجهة هذه المشكلات :

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

فمن الضروري أن نتعلون من معلمين وادليين ومسؤولين ومواطنين للوقوف في مواجهتها لأن مهنة التعليم من المهن ذات 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 وتوثّر على وظيفته نقع في خطأ كبير إذا نظرنا إلى المعلم وحده بأنه المصدر الرئيسي لهذه المشكلات خاصة وأنه يتعامل مع غالبية أعضاء المجتمع وفيما يلى سنحاول تقديم لبعض المقترفات 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 يقل من مكانتها واحترامها ذلك لأننا في عصر نحتاج فيه فعلاً إلى المعلم وجهوده.

- ٢= زيادة الوافر المادية للمعلم نظراً لأن المعلم صاحب مهنة من ناحية وعضو في مجتمع ومسؤول عن أسرة في كثير من الأحيان من ناحية أخرى. يجب أن يعيش في مستوى اقتصادي اجتماعي يساعد على الوفاء بمتطلباته أسوأه ، وهذا دور الحكومة في ضرورة زيادة مرتباً المعلمين حتى يتسلوا مع زملائهم أصحاب المهن الأخرى ، ويبعدهم عن المشكلات التي يكون الجانب المادي مصدرها.
- 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 تستبعد كل من ليس لديه مقومات العمل في المهنة ذلك لأن بعض المعلمين نوى العاهات الجسدية غالباً ما يكونون مصادر لمشكلات كثيرة تؤثر على عملهم.
- ٤= الحد من الاعتماد على معلمى الضرورة لم يكن لديهم فكرة عن مهنة التعليم ، وذلك لأن مثل هؤلاء المعلمين غالباً ما يكونون مصادر لمشكلات كثيرة من نتيجة لتنوع تخصصاتهم ومؤهلاتهم.
- ٥= زيادة وعي المعلمين بواجهات مهنتهم ومكانتهم الاجتماعية ذلك لأن كثير من المعلمين يؤدون وظيفتهم كأى موظف عادى ، وبالتالي يثرون الكثير من المشكلات ، والمعلم الجيد هو الذى يؤمن بوسائله ويؤدى عمله على الوجه الأكمل بغض النظر عن العائد المادى لهذا العمل ، والأمثلة على ذلك كثيرة موجودة عبر التاريخ.
- ٦= استئثار ترتيب المعلمين أثناء الخدمة مع التأكيد على ضرورة تعاؤنهم لكي تتحقق العملية التربوية أهدافها.
- ٧= التوسيع في إنشاء المدرس وزيادة إعداد المعلمين لمواجهة الإعداد المقادمة من التلاميذ في كل محلة.
