

التنمية المهنية للعلم كإحدى متطلبات الإصلاح
دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية

أ. فاتحي عبد النبي 

جامعة بسكرة

ملخص

في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة وظهور أنماط وطرق جديدة تستخدم في التدريس، تتضح الحاجة إلى تغييراً في أدوار المعلم المستقبلية، وبالتالي إعادة النظر في برامج إعداده وتدريبه، ولكي تكون هذه البرامج فاعلة فإن ذلك يتطلب إحداث تطويرا لها سواء في أهدافها وآلياتها وأساليبها، لكي يتم من خلال هذا التطوير تخطى أوجه القصور الحالية، ورغبة في مواكبة الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، جاءت هذه الدراسة للتعرف على أهم هذه الاتجاهات، آمليين أن تساهم هذه المداخل في بلورة ووضع لبنة إضافية لتطوير البرامج الخاصة بإعداد المعلم وتنميته مهنيًا .

Résumé :

A la lueur de toutes les directismes éducatifs contemporaines et la parution de nouvelles formes et méthodes ,utiliseés don notre apprentissage est évident que la rôles de futur enseignant (maitre) changement, Donc,il faut changer d'airs que ce dernier (le maitre) devrait avoir une restitutions de tous les programmes (sa préparation et son entrainement) conformément aux défails modernes. Pour que ces logeâmes soient efficaces, il faut qu'il fait une amélioration deus tous les objectifs, ses mécanismes et ses styles(démarches).pour qu'on puisse dépasser ce manque posé. Aussi, dans le but de suivre les dei marches(directoryes) contemporaines ai la préparation de maitre et son développement professionnel.cet étude a été faite pour connaître les directories éducatifs les plus importantes. Encore, dans l'espoir de contribuer cet intervention fortement a la mise en place d'une nouvelle structure qui permet de développer des programmes propre meut ai la préparation de futur ensimant et de luit progresser professionnellement.

مقدمة

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات قد ألفت بظلالها على بنية النظام التربوي، ومن ثم فنحن في حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عاهدناها، ومن ثمة فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهوماً ومحتوى وأسلوباً، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى. "وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام في الدول المختلفة التي تشهد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها، ومن أبرز النتائج المترتبة على التحديات المعاصرة والمستقبلية التي يواجهها التعليم في العالم تلك المرتبطة بدور المعلم في العملية التعليمية في ضوء إطار التغيير والتحول المتسارع في المظاهر الاقتصادية والسياسية للعالم المعاصر، حيث يتطلب العالم المتغير نمطًا مختلفًا من التعليم.¹ ولكي يتمكن التعليم فعلا من تلبية متطلبات العصر، فإنه ينبغي تخريج نوعية من المتعلمين القادرين على تنمية أنفسهم باستمرار، ولا يتم ذلك إلا بتوفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المعلمين المؤهلين وهذا ما تسعى إليه الدول المتقدمة، وتعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق (مجتمع التعلم). والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والالكترونيات والحاسوب وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مع المتغيرات المعاصرة. وانطلاقاً من هذه الخلفية فإننا نريد من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على واقع إعداد المعلم من خلال العمل الميداني وإظهار واقع الخطاب على أرضية الميدان منطلقين من الإشكالية التالية: ما هو واقع التنمية المهنية للمعلم في المؤسسات التعليمية في سياق الإصلاح التربوي؟ للإجابة على هذا السؤال فإننا قمنا بتقسيم البحث إلى العناصر التالية:

1- مفهوم المعلم:

2- مفهوم الإصلاح التربوي

3- مفهوم التنمية المهنية للمعلم

5- أهداف التنمية المهنية للمعلم

6- واقع إعداد وتدريب المعلم في المؤسسات التعليمية (حقل وعينة الدراسة)

1- مفهوم المعلم:

المدرس هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي وهو المهيم على مناخ الفصل والمحرك لدافع التلاميذ والمشكل لاتجاهاتهم وهو المثير لدواعي الابتهاج، الحماسة، التسامح، الاحترام، الألفة والمودة. فإحساسه بهم يثري حياة كل منهم، والمعلم لديه القدرة الكبيرة على كشف نقاط القوة والضعف عند التلاميذ، حيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة ويعمل على كشف مهاراتهم وقدراتهم ثم توجيههم وجهة حسنة. "المعلم هو الشخص الذي يعمل على إثارة دوافع المتعلم وحاجاته والظروف

الأخرى التي تحيط به وتؤثر عليه، والتي تدفعه إلى النشاط في الموقف التعليمي وتحديد الأغراض التي تشبع حاجات المتعلم ورغباته². في بحثنا نستعمل مصطلح المعلم على المدرس حيث أن هذا الأخير هو صنف من أصناف المعلمين يقابله في الفرنسية instituteur. فالمعلم هو ذاك الشخص الذي يقوم بمهمة التعليم. أو الشخص المسؤول المفوض من طرف المجتمع لتربية وتعليم أبنائه. أو المسؤول عن تطبيق المنهاج الدراسي في المدرسة.

2- مفهوم الإصلاح التربوي

يسعى هذا المفهوم إلى تفسير التطور الذي تسعى إليه المدرسة من أجل تحسين وضعها التعليمي وممارستها التربوية المستقبلية، هذا ما يتطلبه التصور المستقبلي للمدرسة في المراحل المعاصرة، ويرى "بيرش Birech" أن التجديد التربوي هو البرامج الجديدة والتغيرات والتعديلات التنظيمية في عملية التدريس والتعلم التي تختلف عن الممارسات القائمة، ويرى راو نتري Rowntree أن الإصلاح التربوي هو عملية تطوير أفكار وطرق جديدة في التربية لاسيما فيما يتعلق بالمنهاج المدرسي، ويرى منير مرسى أن الإصلاح التربوي عبارة عن "أية محاولة فكرية أو عملية لإدخال تحسينات على الوضع الراهن للنظام التعليمي سوى كان ذلك متعلق بالبيئة المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرنامج التعليمي أو طرق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها"³.

ويبدو أن مفهوم الإصلاح له من المعاني والدلالات العديدة والتي لا تخلو من الاختلاف والتناقض، وقد قدم لنا "عامر حامد" تفسيراً لكلمة الإصلاح من منظور ثقافي على أنه يتضمن -حركة وتحريكاً- لأوضاع المجتمع القائم ووتيرة مسيرتها السائدة إلى صورة مغايرة. وقد تتم هذه الحركة بصورة جزئية في سياسة معينة كالإصلاح الضريبي، أو في قطاع من القطاعات المؤسسة كالإصلاح الثقافي أو التعليمي أو الاقتصادي، وقد تكون في رؤية شاملة إلى معظم قطاعات المجتمع.

يمكن تناول الإصلاح التربوي من خلال ذلك التغيير الشامل في بنية النظام التعليمي للتعرف على المستوى الكبير فهو تلك التعديلات الشاملة الأساسية في السياسة التعليمية التي تؤدي إلى التغيرات في المستوى والفرص التعليمية والبنية الاجتماعية في نظام التعليم القومي في بلد ما.

ونقصد بالإصلاح التربوي كل التغييرات الواعية التي حدثت في المدرسة الابتدائية والتي تهدف إلى تطوير وإدخال تحسينات على الوضع الراهن للنظام التعليمي، سواءً تعلق ذلك بالبنية المدرسية أو التنظيم والإدارة أو البرامج التعليمية أو طرائق التدريس أو الكتب الدراسية وغيرها، قصد الرفع من مستوى مخرجات العملية التعليمية.

3- مفهوم التنمية المهنية للمعلم:

يعرف نيفيل التنمية المهنية على أنها الجهد المنظم لتحسين ظروف التعليم ومصادره ومهمات تحسين أداء المعلمين، وهو عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم وهيئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد.

وقد عرف بولام مفهوم التنمية المهنية للمعلمين بأنها تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي:

- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.

- تنمية المهارات المهنية لديهم.

- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.

- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم

" أن النمو المهني هو زيادة فعالية عمل المعلمين عن طريق تحسين كفاياتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم، وإنعاش معلوماتهم، وتحديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية، واستغلال كل ما حوله لتحقيق الأهداف المرجوة."⁴

ويمكن تعريف النمو المهني بأنه: عملية شاملة من الأنظمة المعرفية وأنظمة الإعداد والتدريب والسياسات والاستراتيجيات والتشريعات، تهدف إلى زيادة فعالية عمل المعلمين، من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية والإنتاجية، بجانبها المعرفي والسلوكي، ورفع مستوى أدائهم الوظيفي في مجالات عدة منها: إجراء البحوث التعاونية، استيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، إتقان استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية والتعرف على طرق التدريس وأساليبه.

4- أهداف التنمية المهنية للمعلم

تكمن أهداف الإنماء المهني في إضافة معارف جديدة للمعلمين وكذلك تنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس، ويمكن أن نوجز أهداف التنمية المهنية للمعلم في ما يلي:

- وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانياً.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والحريرية .
- تنمية المعلمين في كافة الجوانب: أكاديمياً ومهنياً وشخصياً وثقافياً.
- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم.
- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط.

وتعتمد نوعية المعلمين إلى حدٍ كبير على البرامج التي تعدّ لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة، وهكذا فإن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد، وبالتالي أن وجود برنامج للتنمية المهنية سيحقق عدة فوائد منها إكساب المعلمين قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي وضمن مساهمة الجميع في مسؤولية نمو وتطوير وتحسين الأداء وبالأخص تطوير المدرسة وأدائها.

5- واقع إعداد وتدريب المعلم في المؤسسات التعليمية (حقل وعينة الدراسة)

تم إجراء هذه الدراسة، بولاية أدرار، سنة 2013 وقد دامت مدة عامين، على عينة منتشرة في واقع العمل، تجسد كتلة الأساتذة والمعلمين والبالغ إجمالي عددهم 256 معلماً ومعلمة يدرسون في عدة مستويات وموزعين على 39 ابتدائية تابعة لثلاث مقاطعات إدارية، وهي: رقان، زاوية كنتة، فنوغيل، معتمدين على تقنيتي المقابلة والاستمارة في جمع المعلومات، مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي لفهم وتأويل الأسباب الكامنة وراء الظاهرة. وهي عينة مقبولة حيث تمثل إلى حدٍ كبير خصائص المجتمع الأصلي من حيث: السن، الخبرة، الجنس، المادة الدراسية، ومرجعية الوسط المتجانس -مجتمع شبه حضاري- في جغرافيته واجتماعيته وثقافته، مما

يسقط مبدأ مراعاة الاختيار المقتن لأفراد العينة. ولم ندخل في العينة أفراداً آخرين عاملين في التعليم ولهم وظائف أخرى غير التدريس، لأننا نؤمن بأن للمعلم وجهة نظر خاصة تختلف في حثياتها عن وجهة نظر المدير في المدرسة أو المفتش أو العامل الإداري، ولا يوجد مبرر منهجي لإلغاء هذه الاختلافات. إن الدارس لواقع إعداد وتدريب المعلمين يلاحظ عدداً من الخصائص المشتركة، منها:

- غياب السياسات الوطنية المتعلقة بإعداد وتدريب المعلمين:

لقد أخذ التكوين أشكالاً مختلفة ومتعددة أهمها التكوين قبل الخدمة الذي يزود من خلاله المرابي بالأسس الضرورية للعملية التربوية، والتكوين أثناء الخدمة الذي يجدد فيه المرابي معلوماته، وقد أخذ تسميات مختلفة كالتربية المستمرة أو الرسكلة أو التكوين ألتناوي وهذا النوع من التكوين يزواج بين النظري والتطبيقي حيث يخضع المرابي لدروس نظرية لمدة معينة، ثم ينتقل إلى الميدان لتطبيقها ويتم هذا بطريقة دورية، غير أن حقيقة الواقع تشير إلى عدم تبني سياسة وطنية محددة لإعداد وتدريب المعلمين من الناحيتين الكمية والكيفية، سياسة مقننة يتحدد من خلالها معايير ومواصفات المعلم في كل مرحلة تعليمية، ومعايير اختيار وانتقاء وإجازة المعلم للتدريس، كما تعجز مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين عن توفير الكوادر الوطنية من المعلمين المؤهلين، ف90% من المحوئين يرون بان إعداد المعلم مهنيا لم يرق إلى المأمول، وذلك لتهميش دور المعلم في المشاركة في اتخاذ القرارات التربوية أو المشاركة في تصميم المناهج وبنائها وفي قرارات النجاح والرسوب، وحرمانه من البعثات والدورات التدريبية التي تشحنه بالمعرفة والخبرة، حتى صار حقل التعليم يؤوي من لم يجد مجالاً للتوظيف في غير التعليم، وإن حاول المشرفون على التعليم أن يساعدوا هؤلاء المقبلين على التعليم بغير تأهيل، بتدريبات قصيرة المدى قصد إسعافهم بالضروري من المعارف للأداء البيداغوجي، فإن اللجوء إلى هذا الحل لمواجهة كثرة طلب المعلمين نتيجته سدّ فراغاً من ناحية الكم، شكّل هوة سحيقة من الناحية النوعية، كما أن طرق إعداد المعلمين، وتهيئتهم لإعطاء الدروس داخل قاعات الدرس، هي طرق في أغلب الحالات غير مجدية، وفي حالات أخرى بعيدة كل البعد عن تجارب المعلمين واحتياجاتهم. إن عدم الجدوى هذا يفسر غالباً بوجود هوة بين نظرية التدريس والممارسة العملية. فالتعليم ينظر إليه غالباً كمهنة ناقصة تعمل بها أعداد بكمية هائلة، تكاد تعادل مجموع أعداد قوى العمالة المهنية في القطاعات الأخرى، مما يستحيل معه التدقيق المطلوب في حسن اختيار قلة من أكفأ العناصر ذكراً وإناثاً، وتوفير برامج إعداد تربوي في مستوى جامعي مماثل لإعداد الأطباء والمهندسين... والتأكد من صلاحيتهم المهنية قبل التعيين والعمل على مواصلة تهميتهم مهنيا طوال سنوات الخدمة وربط الترقيات بالكفاءة الوظيفية والنمو العلمي وتهيئة بيئة عمل تعزز فعاليات الممارسة مع تقديم رواتب مجزية ومكافآت تتناسب وحجم المسؤوليات وتعري البقاء في المهنة وتجذب الشباب المؤهل للعمل بها.

- النمطية :

خاصية النمطية في برامج إعداد وتدريب المعلمين التقليدية من الخصائص السلبية، ويتمثل ذلك بما تقدمه من برامج موحدة لجميع المتحقين بها، وكذلك بتقديمها لمحتوي معرفي ومساقات دراسية موحدة، حيث تركز خاصية النمطية إلى فرضية خاطئة مؤداها أن احتياجات المعلم المهنية هي احتياجات موحدة للجميع، وهذا اعتقاد خاطئ، فالمعلمون لا يمتلكون نفس القدرات والاستعدادات، وهذا المعلم حين يكون بالمدرسة يجب أن يكون دوره مرناً ومتنوعاً ومتجدداً وليس جامداً. ولن يتأتى هذا إلا بتزويد المعلم الأساس المعرفي الذي يمكنه من أداء دوره على أكمل وجه. غير أن 84% من المحوئين يقرّون بأن أفق التكوين غير كافية ومؤهلة لهذه الكفاية المنشودة، وذلك لإشّح العمليات الإغائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على المناهج وطرق التدريس نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر، ضف إلى ذلك شعورهم بعدم جدية التكوين مبررين ذلك بأن

الندوات لا تأتي بجديد وعدم جدية المكونين في مساعدة المعلمين لتجاوز صعوبات البرنامج التدريسي، وبما أن مستويات الإعداد المهني للمعلمين هابطة من حيث سنوات الإعداد ودرجة الصلابة العلمية والإتقان اللغوي واتساع الحصيلة الثقافية، فإن المعلمين الذين يتخرجون ويقدم لهم النجاح بضمن بنحس، يجدون أنفسهم - دون المهنيين - في وضع إنحراجي مهين، ونقصد بإنحراجية المهنة، أنها مهنة مكشوفة ومعزاة من سرّ قوتها، فهي لا تملك - وبالذات في مستوى التعليم الابتدائي معرفة مهنية خاصة بها، فاليوم حيث ينتشر التعليم ويرتفع مستوى الثقافة لم يعد المدرس في القرية، أو في غمار العامة بأحياء المدينة، كما كان في الماضي رسول المعرفة وأستاذ العلم وصانع الحضارة، بل يمكن لأي فرد أن ينازع المدرس في عمله ويجادله فيه، ويصدر أحكاماً قيمية تضعف من مركزه أمام العامة كمهني كفاء، فأدى ذلك إلى فقدان المعلمين سيطرتهم الثقافية ونفوذهم الأدبي والاجتماعي في أوساطهم، وأصبح من المضحك المبكي أن يصحح بعض التلاميذ الناجحين أخطاء المدرسين، وأن يقوموا نيابة عنهم بتشغيل بعض أنظمة الحاسوب لعجزهم في هذا المجال.

- الافتقار إلي إطار نظري لإعداد وتدريب المعلمين:

بعض برامج إعداد وتدريب المعلمين لا تؤمن بضرورة وجود مثل هذا الإطار (النموذج النظري)، من منظور أن مهنة التعليم لا تحتاج إلي إعداد وتدريب خاص باعتبار أن المعلم مصنوع بالفطرة، وليس مصنوعاً من خلال الإعداد والتدريب. ف46% من الباحثين تلقوا تكوينات نسبية حول البرنامج الجديد، و34% لم يتلقوا أيّ تربيص أو تكوين، وهذا يضعنا أمام إشكالية كفاءة المعلم. وهي عقبة تتصل بخصوصية التعليم كمهنة يساء فهمها وتقديرها مما يزيد من حدة النقد الموجه لها كمهنة فاشلة عاجزة عن تحقيق أهدافها فهي لم تقدم إنجازات حسية ملموسة تبرهن على كفايتها وتأديتها للحساب، كما هو الحال في مهن الإنتاج الصناعي والاقتصاد. غير أن النهوض بالعملية التربوية لا يتأتى إلا بالقيام بحشد أفضل الطاقات البشرية وتطبيق أفضل لأحدث المستحدثات التربوية العملية منها والنظرية، وهذا يكون بتزويد المعلم بالأساس المعرفي قبل البدء بالتربية التخصصية أو المهنية، فإعداد المعلم بطريقة جيدة قد يجذب عدداً أكبر لممارسة التدريس، وعليه فعلياً أن نحافظ على المستوى الرفيع لاختيار المعلمين العاملين في التدريس، وأن نرفع من مستوى إعدادهم وتدريبهم وتأهيلهم للعمل والاحتفاظ بمستوى رفيع من الإنجاز في تنمية قدرات التلاميذ وخبراتهم، بحيث أصبح من الضروري اليوم النظر وباستمرار في كل ما يتعلق بدور المعلم في العملية التربوية، وما يجب أن يقوم به إزاء ذلك وبنوع المعلومات اللازمة له، فضلاً عن خصائصه الشخصية والأساليب التي يجب إتباعها في إعدادهم وتدريبهم، الأمر الذي أدى إلى تعدد أساليب هذا الإعداد وهذا التدريب واختلاف نظمه.

- غياب أو عدم وضوح وتحديد أهداف مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين:

تفتقر مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين - الجامعات ومعاهد المعلمين - بالكامل إلي أهداف محددة وواضحة توجه مسيرتها، ولكنها قد اعتمدت أهدافاً تتصف بالشمولية والعمومية، وعدم وضوح وتحديد الأهداف يلقي ظلالاً من الشك حول قدرة هذه المؤسسات على تحقيق أي هدف، وبالتالي انعدام القدرة على تقييم أداءها للتأكد من مدي بلوغها للأهداف التي وجدت من أجل تحقيقها. وقد أيد هذا الطرح 80% من المعلمين، فهي محكومة بشبكة واسعة من اللوائح والقوانين تخضع لبنية أدوية ومحلية لها سلطة تحكمية وتعليمات فوقية توجيهية تعامل المدرسين وكأنهم أجزاء من آلة ضخمة، ولا تتمتع بتفويضية تعترف باستقلاليتها الإدارية على النحو الذي تتطلبه مهام الإدارة المهنية التي تراعي مبدأ الاحتياجات الحقيقية بحيث تُسيّر بكل حريتها المسؤولة من خلال مجالسها المتنوعة كل ما يستلزمه الإشراف والتخطيط والتنظيم والتطوير، بروح الزمالة بين أعضائها كشركاء عاملين في خط أفقي واحد، إنما على العكس مؤسسة مروضة تمسك لجامها بأيديها طوعاً أو كرهاً، مما يسقطها في طابع المحافظة والروتينية

والبيروقراطية والتي تجسد وضعية سلبية للتعليم كمهنة خاملة لا تستطيع أن تفجر من داخلها ثورة مهنية تعمل للتجديد خصوصا وان المعلمين ينظر إليهم كأشباه مهنيين مبعدين عن كل مشاركة حقيقية في رسم سياسات التعليم وتنفيذها، وأصبحت المهنة كالديناصور الضخم الذي ناء بثقله ولم تكن له من الحركة والمرونة لمجاراة التطورات الحديثة من حوله فانقرض وانتهى به زمانه.

- التفاوت في التركيز علي المحتوى المعرفي للمكونات الأساسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين:

تتفاوت مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين في حجم ووزن المكونات الأساسية لبرامج الإعداد والتدريب للمعلم، وهي (الثقافة العامة - الثقافة التخصصية - الثقافة السلوكية)، حيث أن هذه المؤسسات لا تمتلك معياراً محدداً يتم علي أساسه تحديد حجم ونسبة كل مكون من المكونات الأساسية لبرنامج الإعداد والتدريب. لذا يجب علي هذه المؤسسات "تحديد أدوار ووظائف ومهام المعلم في كل مرحلة تعليمية وحسب كل تخصص، وأن يتم تصميم كل برنامج وتحديد مكوناته ومحتوياته المعرفية اعتماداً علي الاحتياجات التدريبية لكل فئة من فئات المعلمين حسب تخصصاتهم من جهة، وحسب المرحلة التي سيعملون فيها من جهة أخرى." ⁵ ضف إلى ذلك أن البرنامج الدراسي لمختلف المستويات يشهد اختلالات بنيوية وموضوعية، تنعكس سلبياً علي ناتج التعلم عند المتعلم، كما أن تعاطي المدرس معها يشهد اختلالات نظرية ومنهجية، مما يعقد ويصعب الأداء الصفوي، ويترك السلبيات في اتجاه - التطبيع - بمعنى أن تصبح تلك السلبيات طبيعية دون تناولها بالنقد والتصحيح، والفريق التربوي يمكنه تفكيك شفرات هذا التطبيع بتعاون وتضافر جهود أعضاءه، واجتماعات المعلمين - الفريق التربوي - ضرورة لا غنى عنها بسبب ما بينهم من فروق كبيرة في كثير من الأحيان، وفي أمور كثيرة، في قدراتهم الخاصة وفي مقدار ما اكتسبوه من خبرة وفي كفاءتهم المهنية وفي تصورهم للتربية، وفي مناقشتهم للمحتويات المعرفية للبرامج. واجتماعات المعلمين تجعلهم يؤمنون بقيمة الجهود التعاونية وما لها من أثر في زيادة المردود، غير أن البيانات التي تمثل شواهد كمية ميدانية عن دور الفريق في عملية النمو المهني للمعلم هي غير مباشرة، فقد أدلى 76% من الباحثين عن غياب شبه تام للفريق التربوي داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها، مما أثر سلبياً علي كفاءاتهم، وسبب غياب الفريق التربوي تتحمل جزء كبير منه الإدارة المدرسية لأنها المسؤولة المباشرة عن تشكيله.

- عدم التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب الأدائية أو العملية التطبيقية:

إن المحاضرات والأيام الدراسية والتربصات التي تنظم من حين لآخر تحت إشراف مفتشي المواد هي في نهاية المطاف غير مجدية، وذلك لأن الواقع كما وصفناه أعلاه يجعل توجيهاتهم التي تستند فقط على النظري، غير قابلة للتطبيق على أرض الواقع، فمن خلال الدراسة تبين أن 54% من الباحثين لم يجدوا المشرف الإنساني الكفاء، الذي يلجؤون إليه عند الحاجة، ولكن ماذا يمكن للمعلم أن يتعلمه من مؤطر يستوي معه في المستوى التعليمي وقد يتجاوز في الأقدمية؟ وبطبيعة الحال سوف يقوم المدرس كعادته بمحاولة للحد من الضرر باستخدام الطريقة القديمة التي تعتمد على إلقاء الدروس بصورة آلية ثم حل التمارين، ولكن ذلك يكون بالمخاطرة بمساره، لأن توجيهات المفتشين تصرّ على عدم نقل المعرفة للتلميذ بتلك الطريقة، لأن هدف هذا الأخير في التعلم أصبح الآن ليس كسب المعارف وإنما تنمية الكفاءات الذاتية. كما أن برامج إعداد وتدريب المعلمين في كليات التربية ومعاهد المعلمين لا توفر فرصاً للتدريب العملي أو الميداني يتناسب مع أهمية هذا التدريب وانعكاساته علي المستقبل الوظيفي والدور الذي سيضطلع به المعلم. وقد أكد 96% ممن تلقوا تكويننا أن حجم ووزن التدريب العملي أو الميداني يشكل نسبة متدنية جداً من المجموع العام لمكونات هذه البرامج، وهذا يصور لنا النظرة التقليدية لمهنة التعليم على أنها حرفة يمكن إتقانها عن طريق التقليد أو الممارسة أو الخبرة وليست مهنة تحتاج إلي إعداد وتدريب ميداني خاص، وفق شروط مقننة، وهذا تصور خاطئ. "وتؤكد دراسات أخرى على أن عملية الإعداد والتنمية المهنية تفتقر إلي إطار مفهومي واضح، وإلى مساهمة المعلمين في تحديد موضوعات برامج التدريب، سواء في

التخطيط أو في التنفيذ والتقييم، كما أن الدورات التدريبية شكلية إلى حد كبير، ولا تحقق عائداً ملموساً في تنمية الكفاءات المختلفة للمعلمين. كما أنها تفتقر إلى أساليب تقييم فعالة لمعرفة الأهداف التي تحققت منها، وتلك التي لم تتحقق وان برامج الدورات التدريبية قليلة الاهتمام بتكنولوجيا التعليم، نظراً لضعف الإمكانيات المادية وبالتالي عدم ربط المحاضرات النظرية بالتدريبات العملية، مما يؤدي إلى عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية بل تكونت لديهم اتجاهات سلبية نحو التدريب، وعدم إحساسهم بأهميته في تنمية مهاراتهم الفنية⁶. علاوة على ذلك "تشير بعض الدراسات إلى أنه لا يوجد في برامج الإعداد والتنمية المهنية ما يفيد بأن هذه البرامج تساعد المعلمين على التفاعل والتكيف مع التغييرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تحدث في المجتمع، أو مع تأثير هذه التغييرات على نظام التعليم."⁷

- الانفصال بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة:

ونجد هذا الانفصال في أن الإعداد قبل الخدمة تتولاه كليات الجامعة، بينما الإعداد والتدريب أثناء الخدمة تتولاه معاهد المعلمين والمشرفين التربويين، ويتأكد الانفصال في عدم وجود أي تنسيق أو اتفاق أو تعاون أو تبادل للخبرات بين هاتين الجهتين (أي الجامعة من جهة ومعاهد المعلمين والمشرفين التربويين من جهة أخرى). ف86% من الباحثين يقرّون بأن الدراسة التي تلقوها بالجامعة ليست لها علاقة بمهنتهم الحالية وأن لقاءاتهم مع الشركاء التربويين تعد غير كافية، معللين ذلك بأن سياسة اللقاءات لم تستطع أن تتخطى المنطق التقليدي في مراحل إنجازها لان النظرة إلى المرحلة الابتدائية تقوم على أنها أقل المراحل أهمية وكذا أتسام هذه اللقاءات بالذبذبة المستمرة وعدم الجدوية في طرح رؤى واضحة المعالم والاستراتيجيات، وهناك من يرى بأن المعلم يجب أن يبادر شخصياً وأن يطور مهاراته بنفسه لان وسائل الإعلام الحديثة قد سهّلت الطريق إمامه، وقد صرّح احدهم قائلاً: أن الندوات لا تأتي بجديد لعدم توفر الإمكانيات الحقيقية للتدريس، ونقص الموارد المالية لمثل هكذا ندوات ضف إلى ذلك الدور السلي للمعلمين وعدم تقديمهم لأية مبادرات أو دراسات لإنجاح الندوات، كما أن نصف الباحثين (50%) يقرّون بنقص المراقبة الواعية-الزيارات الصفية- التي تقوم بمساعدة المربي كي تقلّل أخطأؤه، لأنها في نظرهم-الزيارات الصفية- هي معلّم خبير يمكن من مساعدة المعلمين لا سيما المتربصين منهم، أو الذين يجدون صعوبات في مهامهم. إذا خطط لهذه الزيارات بدقة ووضّحت أهدافها، شريطة أن لا تكون تعسفية وإدارية شكلية، فتطغى سلطة الإدارة على التربية، ويشعر المربي بالملاس بشخصه وتضييق لمبادراته وخنق لحرياته والحد من صلاحياته، فالزيارات التي يقوم بها المفتش أو المدير أو الفريق التربوي من حين لآخر داخل الفصول الدراسية، تهدف إلى مراقبة المعلمين وتوجيههم ومعالجة الصعوبات التي تواجههم، والتأكد من قيامهم بواجباتهم، هذه الزيارات لها أثر إيجابي لا سيما إذا كانت بطلب من المعلمين أنفسهم، أما إذا كان الهدف منها تصفية حسابات مع معلم ما، أو عمل إداري نمطي فإنها تصبح وسيلة إرباك لا جدوى من وراءها.

- ضعف الإعداد المهني في استخدام التكنولوجيا:

إن التطور التكنولوجي لعملية الاتصال أدى إلى الترويج الإعلامي لوسائل وتقنيات التعليم المتطورة، مما يجبرنا على إدخال هذه المستحدثات التعليمية مثل الكمبيوتر والفاكس والوسائط المتعددة بحجة تحديث التعليم وإصلاح النظام التربوي وتطوير اقتصاد المعرفة. غير أن الشواهد الواقعية والتمثلة في 89% ممن جرت عليهم الدراسة يستهجنون هذا الطرح ويقرّون بأنهم لم يزودوا بمهارات تصميم المادة التعليمية إلكترونياً وكيفية التعامل مع الوسائل الحديثة مثل الانترنت والحاسوب وإن إعدادهم المهني في اختيار المادة التعليمية وتنظيمها وتنفيذها باستعمال وسائل مسموعة أو مرئية أو في شكل بيانات أو جداول ثابتة أو متحركة... لهي خطابات أقرب للخيال منها إلى الحقيقة، أضف إلى ذلك أن البيئة المدرسية لم تدخل عصر العولمة بعد، وأنها تعيش

معزل عن محيطها فهي بيئة مفتقرة لعناصر التكنولوجيا الحديثة والتي تجعل من التلميذ معدّ بطريقة علمية لمواجهة هذا المستقبل الذي لم تتضح معالمه بعد، فاستعمال الحاسوب يكاد يكون شبه معدوم لهم على المستوى النظري فقط، وإن تجرأ أحد المدرسين للولوج إلى هذا العالم فسيجد نفسه مكبل بمجموعة من العوائق الإدارية والتطبيقية التي تكرس معلما لا إلكترونيا غير ملم باستخدام التكنولوجيا الحديثة وكيفية توظيفها في أعباء الإشراف التعليمي وفق التدرج السنوي والمقرر الدراسي. مما يجعل المدرسة تغرد خارج السرب حبيسة النظم القديمة معوقة بذلك أساس تطوّر المجتمع و التقدم الذي يمكننا من خوض غمار ركب الحضارة.

- افتقار مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين إلي البحث والتجريب التربوي:

إن مؤسسات الإعداد والتدريب التقليدية لا تعتمد علي البحث والتجريب التربوي كأساس لتحسين برامجها، مما أثر في تخلف التعليم كمهنة مقارنة بغيرها، ف96% من الباحثين يقرّون بغياب شبه تام لمثل هكذا بحوث وان حدث وتمت، فهي كتابات مقالية ذات طبيعة إنشائية في نزعة علمية مزيفة قد تأتي بفروض أو بتجارب ميدانية، لكنها في معظم الأحوال أسيرة لآراء ذاتية وتخمينات حدسية لم تصمد نتائجها أمام النقد العلمي الموضوعي ومن ثم تلاشى آثارها ولم تثبت لها فائدة علمية في تطوير التعليم وتحسين فعالياته، وتظل في أحسن أحوالها أفكار نظرية بينما يسير التعليم في عملياته اليومية بتقاليد فولكلورية. وكما تخلف التعليم في مستويات إعداد المعلمين وفي آداءات عملهم معرفيا وبجثبا، فإنه تخلف كذلك في تقنياته المهنية، ف42% من الباحثين يرون أن الدورات التكوينية قد ركزت على كيفية التجسيد الفعلي للمقاربة بالكفاءة، والتي تستند على فكرة أن الطالب يمتلك معارف قبلية وخبرات مكتسبة من خلال ممارساته اليومية ويكفي أن يوظفها، مع مساعدة من المعلم إن استلزم ذلك، حتى يحقق مختلف الكفاءات في مختلف الوضعيات، قد يكون هذا صحيحا نظريا إلى حد ما، إذا كان التلميذ يعيش في مجتمع منفتح ومثقف وسط مرافق مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة، لأنه في هذه الحالة باحتكاكه بالمتقنين وبممارسته لنشاطات متنوعة فيها الكثير من التحديات، يكون قد اكتسب بالفعل بعض المهارات الأساسية التي يمكن للمعلم تنميتها وتفعيلها في القسم من خلال وضع التلميذ في ظروف مماثلة لتلك التي يعيشها يوميا. وعليه فإن المواضيع المقترحة في الكتب المدرسية الجديدة ترتبط كلها بواقع الحياة اليومية للمتمدرس، والمعلم مطلوب بإنهاء كل وحدة تربوية بمشروع يقوم به التلاميذ على أساس معلومات حقيقية يتم جمعها في الميدان مستعينا بالتقنيات والمعدات المستعملة في الحياة الحديثة. - من الواضح أن كلاً من المدرّس والتلميذ اللذان حالفهما الحظ في العيش في محيط حضري لا يمكن إلا أن يكونا راضيين عن عملهما بهذه الطريقة الجديدة؛- اما 58% من الباحثين يرون في التعليم البنكي الذي يعتمد على حد كبير على ثقافة الحفظ واللفظ هو الأسلوب المسيطر فهو يعتمد بالدرجة الأولى على تخزين معلومات ذرية في ذاكرة سلبية، وتسترد حرفيا في امتحانات تحصيلية أو استرجاعية ولم يستفد كما يجب من ثورة التكنولوجيا. بينما نجد أن المؤسسات الحديثة تعتبر البحث والتجريب عنصراً أساسياً في برامج الإعداد والتدريب، وتستخدمه وتعتمد نتائجه كأساس للتحسين والتطوير المستمرين.

خاتمة

تعد إستراتيجية التنمية المستدامة للمعلمين من الاستراتيجيات المطلوبة، نظرا للارتباط بين التعليم وحركة الإنتاج في المجتمع من جهة، وبين التعليم والتقدم العلمي والتقني من جهة أخرى، ومن أبرز القنوات التي توصلت إليها هذه الدراسة أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، وعالية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الجامعة، فقد أملت التطورات تفكيرا جديدا في مهام المعلم، ومراحل إعدادده، والتي أصبحت تتوثق وتتم وتتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية. إن طرح الاستراتيجيات الجديدة داخل النظام

التعليمي لتطوير أداء المعلم يتطلب شروطاً أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع، وان تتوفر لها قيادة توجه وتحفز وتبني المنهج الإستهداثي، ولذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل والتجهيزات والمباني الملائمة، فضلاً عن التشريعات والتنظيمات الإدارية، وتوفير المناخ الملائم لاضطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث وعصرنه التعليم، وممارسة البحوث، من خلال اعتراف المجتمع بأهمية دوره وترجمة ذلك إلى تقدير مادي اجتماعي، هو شرط أساسي لوضع الأمور في نصابها الحقيقي، وتحقيق التغيير الاجتماعي المنشود، وهناك إجماعاً على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة ومحدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية. و يتفق الجميع على أن الوضع القائم بحاجة إلى تغيير أو إصلاح شامل، وإن إعداد وتدريب المعلمين وإن ادخل على برامجهم الكثير من التوجهات التي تؤدي إلى تحقيق تعلم أفضل فانه لازال أكثر التصاقاً بعجلة المؤسسات التقليدية التي لا تقدم عملياً الفرص المتكافئة للمعلمين، وما نتطلع إليه وينبغي حدوثه هو إن يتهيأ للمعلم كافة المعطيات والحوافز والظروف الموضوعية والدعم المؤسسي والمهني والنقابي لممارسة دوره المتغير في مختلف الجوانب. إن التعاون في مجال إعداد المعلم يجب أن ينفذ على المستويات الثنائية والإقليمية والعالمية وذلك لتشجيع صياغة السياسات والخطة، وتدعيم تطبيقها في مجال التربية قبل الخدمة وأثناءها، من أجل أن تسهم الأنشطة التربوية على نحو أفضل في التقدم الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي والاجتماعي والثقافي، وكذلك في تشجيع الأنشطة التربوية التي تسهل إدخال التحديدات المناسبة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ولكي يمكننا الارتقاء بالعملية التعليمية والمعلم معاً، ينبغي على الذين تقع عليهم المسؤولية أن يأخذوا بزمام المبادرة في اتخاذ قرار الإصلاح والتطوير على أن يشركوا في عملية التطوير والتنفيذ المؤسسات الحكومية والمهنية والمدارس.... فذلك ادعى لكسب دعم أكبر من جانب كل الفئات المعنية بتحسين نوعية التدريس.

الهوامش:

- ¹ غنيمة محمد متولي. سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية العملية التعليمية، الدار المصرية اللبنانية. ط1، القاهرة، 1996، ص125
- ² رشيد لبيب وحابر عبد الحميد ومنير عطاالله، الأسس العامة للتدريس، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1983، ص32
- ³ محمد منير مرسى، الإصلاح والتحديد التربوي في العصر الحديث، عالم الكتاب، مصر، 1996، ص8
- ⁴ حواشين برهان، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الابتدائية لتحقيق النمو المهني للمعلمين كما يراها المعلمون والمديرون في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 1988، ص98
- ⁵ الخطيب، أحمد " دور مؤسسات إعداد وتدريب المعلم في تعزيز مهنة التعليم، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد4، الجزء 16، القاهرة 1989، ص135
- ⁶ أحمد دينا علي، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص78
- ⁷ البهواشي السيد عبد العزيز، تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السادس المعنون بـ تكوين المعلم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، 2004، ص147