



منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)  
المكتب الإقليمي بالأردن



الأمانة العامة  
إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي

# الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي: سياسات وبرامج

طبعة أولى  
القاهرة 2009م

طبع بمطبعة جامعة الدول العربية

## المحتويات

- 5 تصدير الأمين العام لجامعة الدول العربية  
7 مقدمة

### الجزء الأول: الإطار الاسترشادي

- 9 1- ضرورة الارتقاء بواقع المعلم العربي وتنميته اجتماعياً ومهنيًا
- 10 2- الإطار الفكري للمشروع الاسترشادي للارتقاء بمعايير المعلم العربي  
1-2 منهجية بناء الإطار الفكري لمعايير المعلم  
2-2 أهداف الإطار واستخداماته  
3-2 الحاجة إلى تعاون عربي لتطوير معايير أداء المعلم  
4-2 التأكيد على إطار المنظومة العالمية
- 14 3- متطلبات التنمية الإنسانية والاجتماعية للمعلم العربي المعاصر
- 15 4- تنمية قدرات المعلمين وإعدادهم لتطوير التعليم في الوطن العربي
- 16 5- جهود الدول العربية في الإعداد والتدريب  
1-5 رصد وتحليل الجهود العربية في التطوير  
2-5 تحديد مجالات لمزيد من الجهود والعمل
- 19 6- نماذج ومداخل معايير جودة أداء المعلم  
1-6 النموذج التقني  
2-6 النموذج الإنساني الحقوقي (المعلم الممارس المتفكر)
- 22 7- نحو نموذج متكامل للنهوض بالمعلم العربي  
1-7 التمهين من أجل التمكين  
2-7 ركائز النموذج المتكامل
- 25 8- معايير أداء المعلم العربي: الإطار المفاهيمي  
1-8 الهدف من الإطار المفاهيمي  
2-8 معنى المعايير  
3-8 فلسفة معايير المعلم  
4-8 الخصائص الأساسية لمعايير المعلم

28

## 9- المعايير والتدريب وفق مراحل النمو المهني للمعلم

1-9 المراحل الثلاث للنمو المهني

2-9 المعايير في المراحل الثلاث

1-2-9 معايير إعداد المعلم قبل الخدمة

2-2-9 معايير المعلم المبتدئ

3-2-9 معايير المعلم الممارس / المحترف

33

## 10- الخلاصة والخطوات المستقبلية

### الجزء الثاني: السياسات والبرامج

36

مقدمة

37

تحديات تطوير أداء المعلمين والارتقاء بالمهنة في الوطن العربي

38

أسس ومقومات سياسة النهوض بالتنمية المهنية للمعلم

39

الرؤية المستقبلية والسياسات

40

المشروعات والهيكل

- المرجعية الأساسية للبرامج والمشروعات المقترحة

- المشروع الأول: المنتدى الفكري للمعلم العربي
- المشروع الثاني: الأكاديمية العربية للمعلم والدراسات التربوية
- المشروع الثالث: المجلس الوطني للتعليم
- المشروع الرابع: شبكات الترابط بين المدارس وزكليات التربية
- المشروع الخامس: مراكز كوادر تنمية المعلمين
- المشروع السادس: وحدات التنمية المهنية في المدارس
- المشروع السابع: وضع آليات تشاركية لإعداد/مراجعة معايير المعلم

## المعلم العربي ركيزة العملية التعليمية

ترى جامعة الدول العربية أن إصلاح التعليم العربي، قضية أساسية في عملية التنمية، من الضروري أن تتمتع بأولوية خاصة. فالتعليم هو الفاطرة الدافعة لكل عمليات التنمية وبرامجها ومشروعاتها، ومن ثم يتحدد هدفه الجوهرى بإعداد المواطن، بل إعداد أجيال المستقبل طبقاً لرؤية مستقبلية شاملة. إن إعداد المواطن الصالح الجاهز للتعامل مع عالمه في وطنه وفي منطقتة وفي العالم هو استمرار أساسي تفضي أي استثمارات فيه إلى عوائد تنموية مضاعفة ومتواصلة.

وإدراكاً لكل هذا، واقتناعاً بدور التعليم في إحداث التقدم، بذلنا وما زلنا جهوداً متواصلة، لإصلاح وتطوير وتحديث برامج التعليم على المستوى العربي. وكانت المقدمة الضرورية لهذا الإصلاح ذلك التقرير الذي حرصنا على عرضه على قمة الملوك والرؤساء العرب بالرياض في مارس 2007. والذي قدم رؤية غير تقليدية، تميزت بالشمول، وتكامل التعليم مع مسارات التنمية ومتطلباتها في مختلف المجالات. كما قدم رؤية مستقبلية للتطوير المستمر والمتجدد لمنظومة التعليم العربي بمراحلها و تشعباتها.

وكان من أهم تجليات هذا التطوير، إصدار " خطة تطوير التعليم في الوطن العربي "، التي أقرت في قمة دمشق ( مارس 2008).

وكان من أهم منطلقات هاتين العمليتين - التقرير والخطة - التأكيد على الدور المركزي للمعلم العربي، ذلك الدور المتعدد الأهداف والعمليات، فهو المنوط به تربية الأجيال، بجانب كونه الرائد الذي يمنح عقول التلاميذ والطلبة، الفرص الحقيقية للتشكل والتطوير، والتعلم والمساهمة في إنتاج المعرفة، وتفتح قدرات المتعلمين وتطوير مهاراتهم على التفكير العلمي والنقدي والمبادرة، واكتساب أهم ركائز المواطنة والهوية الحضارية.

ويعد " الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي " خطوة أولى، ستتبعها خطوات جريئة لإصلاح التعليم العربي. ولقد أتى هذا الإطار الاسترشادي تجسيداً واضحاً وجلياً لمرامي التعليم العربي في العصر الحالي ومراميه المستقبلية التي نتطلع إليها:

- تبنى الإطار الاسترشادي مقارنة تمكين المعلم وفق حقوقه الإنسانية شاملة ومتكاملة، وتمهينه بما يضمن أداءه لمهامه التعليمية والمعرفية والحضارية والتنموية حيث اعتبره فاعلاً تربوياً وتنموياً.
- أكد الإطار الاسترشادي على أهمية توفر عناصر البيئة الداعمة للمعلم ومهامه داخل المؤسسة التعليمية وخارجها. حيث وقع التركيز على أحكام علاقاته بأطراف المؤسسة التعليمية وعلى

المشاركة الديمقراطية في تطوير هذه البيئة، وفي التفاعل مع مختلف أطرافها: القيادات الإدارية والفنية، والمعلمون والطلبة وأسرهم.

- أولى الإطار الاسترشادي أهمية نوعية لحقوق المعلم وواجباته ومشاركته.
- أعتبر الإطار الاسترشادي أن عملية الانتقاء الدقيقة والتدريب المتواصل أساساً لا بد منها لاكتساب المعلم الخصائص والصفات التي أكد عليها، والتي تمكنه من أداء أدواره بكفاءة.
- وفي مجال تقييم أداء المعلم أفرد الإطار الاسترشادي مساحة هامة لمشاركته في صياغة معايير هذا الأداء ومتابعة تطبيقها ومناقشة مخرجاتها والحرص المستمر على تطويرها كلما اقتضى الأمر ذلك.
- ومن بين أهم ما أكد عليه الإطار الاسترشادي صيانة حقوق المعلم بمشاركته الفاعلة في نقاباته وجمعياته المهنية، لضمان تطوير تمهينه ومتابعة حقوقه وتوفير شبكات الأمانة الصحية والاجتماعية التي تدعم العيش الكريم للمعلم طوال حياته المهنية وعند تقاعده .

وبهذا أتى الإطار الاسترشادي شاملاً. مؤكداً على ضرورة تفعيله بما ينسق أحوال المعلم في كل بلد عربي، وعلى مستوى العمل العربي الإقليمي المشترك، آملاً أن يكون قد استجاب بفاعلية واقتدار في دعم أعداد وتمكين المعلم، باعتباره كما سبق وأكدنا محور العملية التعليمية ومفصلتها الأساسية.

والله نسأله التوفيق والتقدم لمجتمعنا العربي .

عمرو موسى

الأمين العام لجامعة الدول العربية

## مقدمة:

تواجه منظومة التعليم العربية تحديات كبيرة في ظل ثورة المعلومات والاتصالات والطفرة التكنولوجية المعاصرة ، وما أفرزته من مواقف ومشكلات تركت انعكاساتها على الأنظمة التربوية التي أضحت لزاماً عليها أن تُعد الإنسان ليعيش في القرن الحادي والعشرين، ويواجه مستقبلاً مليئاً بالتحديات والمخاطر، ويتكيف مع متطلبات هذا القرن بإيجابياته وسلبياته.

وتبين المراجعة العلمية المتأمله للمواقف والإجراءات التي عاشها العالم العربي في السنوات الأخيرة الحاجة الملحة للإصلاح، فالبعض منا فاجأته الأحداث، والبعض أشاح بوجهه عن متابعة المتغيرات والبعض الآخر أهدر الفرص وبدد الطاقات.

ولقد آن الأوان لهذه الأمة أن تستثمر إمكاناتها الهائلة في حشد الرصيد القومي المعرفي للوطن العربي وهو المعيار الحقيقي لتقدم الأمم وقدرتها على التنافس والنهوض.

ولما كان " المعلم " أبرز عناصر المنظومة التعليمية في الوطن العربي، وهو الذي يعلم النشء ويكونهم باعتبارهم الثروة البشرية المستقبلية للأمة، كان من الضروري أن نرفع مستوى أدائه الحالي إلى المستوى الذي تحدده معايير للأداء، كلما لزم الأمر لإعادة النظر في مهام المعلم العصري الذي أصبح أقرب إلى صفات "المربي - المخطط - المتأمل - الباحث - المفكر - المقيم - المتعلم - القائد - المرشد " .

إن الارتقاء بواقع وأوضاع المعلم العربي وتنميته إنسانياً ومهنياً، أصبح مسألة مهمة وحيوية لتطوير تعليمنا وتحقيق شروط النهضة في أوطاننا، لذلك لزم الأمر

**أولاً:** النظر في أوضاع المعلم بهدف التشخيص والعلاج،

**ثانياً:** توفير سبل ومتطلبات الارتقاء بواقعه وتنميته مهنيًا واجتماعياً وفق معايير قومية تكفل لنا التقدم بنظم أداء المعلم إلى المستويات العالمية المتقدمة.

# الجزء الأول

## الإطار الاسترشادي



## 1- ضرورة الارتقاء بواقع المعلم العربي وتنميته اجتماعياً ومهنياً:

يعاني المعلم العربي اليوم من أوضاع صعبة تمس مكانته واحترامه، أكثر بكثير مما كان يعانيه المعلمون منذ نصف قرن مضى، ومع ذلك فهو يواجه مهمات ومسئوليات أكثر تعقيداً وصعوبةً عما كان عليه الوضع في الماضي، لقد تدهورت ظروف عمل المعلمين، وافترق تدريبهم إلى الحافز والأحوال الاجتماعية والمهنية الجيدة التي من شأنها مساعدته على تحقيق قفزة واسعة إلى الأمام، وبدأ النظام التعليمي في بعض الدول العربية بالاستعانة بمعلمين مبتدئين، لم يحصلوا على أي تدريب تربوي أو شهادة تربوية قبل الخدمة، أو ممن حصلوا على قدر ضئيل من الإعداد المهني بنظام الحصة أو المكافأة الشاملة، باعتبار أنهم يمثلون قوى عاملة رخيصة، ولديهم الاستعداد لقبول العمل في ظروف العمل المتدنية الراهنة، ولا شك أنه توجد اليوم فجوة واسعة بين خصائص ومهارات المعلم الذي تتطلبه ظروف عصر المعلومات والمعرفة الراهنة، وخصائص المعلم الحالي في المدارس العربية، ومن الضروري والملح الإشارة إلى أنه قد آن الأوان للاهتمام بدور المعلم وبمهنة التعليم، ليس فقط على أساس العدالة في التعامل مع هذه الفئة المهنية التي تؤدي دوراً اجتماعياً ووطنياً مهماً، بل لأنها تشكل عاملاً حاسماً في أية استراتيجية للتنمية البشرية.

إن مهارات التعليم والتعلم اللازمة لتلبية مطالب المجتمع الحديث، أو أنظمة المدارس اللامركزية، ومؤسسات التعليم المتمتعة بالاستقلال الذاتي، تتطلب - في حدها الأدنى - كفاءة مهنية، أي قدرة نظرية وعملية لمجال معين من المجالات الأكاديمية، واستقلالاً مهنياً، وقدرة على فهم ثقافة المجتمع وثقافة التلاميذ، ومهارة في اتخاذ قرارات مؤسسة على أحكام صحيحة، وتوقع النتائج المترتبة على تلك القرارات، وصفات أخلاقية تتناسب مع مهنة التدريس، وإجراء تقدير نقدي للإجراءات المستخدمة في التدريس وفي العلاقات المدرسية .

وذلك لا يمكن أن يتحقق بمجرد تدريب المعلم باعتباره هدفاً في حد ذاته، أو تقديم برامج ومناهج لتحديث معلوماته أو صقلها، بدون اتخاذ إجراءات حاسمة بشأن ظروف العمل والحياة الاجتماعية للمعلم (المرتببات وظروف العمل، وإمكانات الترقى، والمكانة الاجتماعية) التي تؤثر على اجتذاب المعلمين، وأدائهم المهني، واهتمامهم بالكفاءة المهنية، والحصول على أعداد كافية من المعلمين اللازمين لإحداث الثورة التعليمية المطلوبة في الوطن العربي، والتي يتوقف عليها مستقبل مجتمعاتنا العربية إلى حد كبير.

إن تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلم تعني في المقام الأول والأخير ضرورة توجيه اهتمام غير مسبوق بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، والاستثمار الفردي والجماعي في جانب التعليم، مع بناء معايير ومقاييس جديدة لنموذج المدرسة الجديد الذي يتشكل الآن في المجتمعات العربية.

ورغم التطور الذي لحق بالسياسة التعليمية وبأوضاع المعلم في أغلب المجتمعات العربية، فإن مكانته الاجتماعية والاقتصادية ما زالت تشغل الأذهان، فقد أسهم الوضع الاقتصادي بشكل أساسي في تعميق شعور

المعلم بانخفاض مكانته في المجتمع، كما أسهم ضيق فرص الترقى أمامه في التأكيد على هذه المكانة.

معنى ذلك أن أولويات القضايا التي يجب أن تتبناها استراتيجيات تطوير أداء المعلم، لا بد وأن تكون في الواقع تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والوظيفية للمعلم، وهذا ما يحدث بالفعل في كثير من الدول العربية، ويعتبر ذلك اتجاهاً محموداً ينبغي التأكيد عليه، وتفعيله وتعميمه في كل أرجاء الوطن العربي.

وينتطلب رفع مستوى أداء المعلم وزيادة فاعليته في أداء مهامه وضع معايير لممارساته في مجالات التخطيط والتدريس والتعلم وإدارة الفصل والتقييم، وكافة الجوانب المهنية في عملية التعليم، ولا بد أن تعكس برامج إعداد المعلم وتكوينه والاستمرار في تدريبه وتنميته، معتقدات تربوية تضمن مستوى رفيع الأداء، وأن يتسلح المعلم بقدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم، وتطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية، وتطوير البرامج التدريبية للمعلم وأساليب تقييمه في أثناء الخدمة، وفق معايير محددة.

إن الاتجاه نحو بناء صورة اجتماعية جديدة للمعلمين العرب وعملهم، تعني قبل كل شيء تحقيق أداء مهني فردي وجماعي قادر على استعادة مساندة المجتمع واحترامه لمن يقومون بالتعليم، ودورهم وقضاياهم، ويعني في نفس الوقت سياسات واستراتيجيات ومعايير مقصودة ومتسقة ومتكاملة بشأن الإعلام والاتصال والحوار العام، بالإضافة إلى التعليم وتدريب المعلمين الرامي إلى إزالة الصور النمطية القديمة، وتكوين صورة جماعية مهنية جديدة عن المعلمين باعتبارهم مواطنين، ومهنيين، وقوى فاعلة، وحلفاء في تطوير التعليم في عصر جديد وفي ظل نموذج تعليمي جديد.

## 2- الإطار الفكري للمشروع الاسترشادي للارتقاء بمعايير المعلم العربي:

### 1-2 منهجية بناء الإطار الفكري لمعايير المعلم:

نظراً لأن المعلم في الوطن العربي هو محور الارتكاز الذي تدور حوله العملية التعليمية مما يستوجب معه الاهتمام المتزايد بكل ما من شأنه الارتقاء بعقله وجسمه ووجدانه وبشكل متوازن ومتكامل والاهتمام بتنميته مهنيًا، لذلك كان هذا المشروع الذي أثمر عن وضع (إطار استرشادي لمعايير أداء المعلم العربي) .

وقد بدأ التفكير بالارتقاء بجودة التعليم وأداء المعلم بمبادرة من اليونيسيف منذ عام 2006 في إطار شراكة واسعة شملت عدة منظمات هي: جامعة الدول العربية، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ومكتب التربية العربي لدول الخليج، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، واستمر العمل على هذا الخط الفكري، حتى تم انعقاد ورشة عمل بجامعة الدول العربية عن المعلم العربي بعنوان: وضع معايير استرشادية للأداء، وذلك يومي ( 25 - 26 ) أكتوبر 2008، وحضر هذه الورشة وفود 15 دولة عربية، وأعقب ورشة العمل لقاء الخبراء يومي ( 27 - 28 ) أكتوبر 2008، وخلال لقاء

الخبراء تم عرض الجهود العربية في تطوير أوضاع المعلم مهنيًا واجتماعيًا، وسوف نتعرض لهذه الجهود في الصفحات القادمة في هذا الإطار الاسترشادي، وكانت المناقشات جادة وهادفة، واتفقت معظم الوفود على ضرورة بناء إطار استرشادي لمعايير المعلم؛ ذلك أن المعايير أداة فعالة تحدد ما يجب أن يعرفه المعلم وما ينبغي أن يقوم به، والمعايير لا تحدد مستويات الأداء معرفياً ومهارياً فقط بل تحدد أيضاً مستويات الالتزام الأخلاقي، واتفقت الوفود أيضاً على ضرورة أن تكون المعايير مدخلاً إلى تمهين وتمكين المعلم، وليس أداة للضبط والسيطرة .

كما أن المعايير مبادئ تتجاوز مدخل الكفايات باعتبار الكفاية مؤشراً لسلوك محدد لأداء مهمة معينة، أما المعيار فيشير إلى المستويات المعرفية والمهارية والأخلاقية التي ينبغي أن يصل إليها المعلم ويمارسها، وقد اتفقت الوفود على أن تكون المعايير من أجل تمكين المعلم والتلاميذ، والنهوض بنظام التعليم العربي والارتقاء به .

أما لقاء الخبراء يومي 27 ، 28 أكتوبر، فقد تركزت فعالياته حول تحليل الجهود والمناقشات التي دارت بين الوفود العربية يومي 25 ، 26 أكتوبر، بالإضافة إلى رصد وتحليل الاتجاهات العالمية في كندا وسنغافورة والمملكة المتحدة، وما قدمه الخبراء العالميون من دراسات مقارنة لبعض الدول ذات التجارب المتميزة في هذا المجال، وقد تمكن الخبراء من رصد جوانب القوة في الجهود العربية، وكذلك رصد الفجوات في هذه الجهود، وقد تم تحديد هذه الفجوات في هذا الإطار بعنوان: " التحديات التي تواجه الجهود العربية " .

وبناء على ذلك؛ فقد قام فريق الخبراء بإعداد الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم، وذلك بإعداد المسودة الأولى من الإطار وإرسالها إلى الخبراء المشاركين في الورشة للحصول على التعليقات والإضافات المقترحة.

وقد تم الانتهاء من النسخة الأخيرة من الإطار وفقاً لمنهج تكاملي قام على تحليل النموذجين: النموذج التقني، والنموذج الحقوقي الإنساني للمعلم الممارس المتفكر، والتأكيد على أهمية وجود المعايير واعتبارها مبادئ حاكمة تحدد المستويات المعرفية والأدائية والأخلاقية في اتجاه تنمية المهنة من أجل تمكين المعلم، وبناء أجيال جديدة قادرة على العطاء من أجل بناء مجتمع عربي أكثر حرية وديمقراطية وإنسانية.

وجدير بالذكر أن هذا الإطار الاسترشادي الذي نقدمه إنما يفترض أن هناك سياقات عربية مختلفة، وهناك احتياجات تتباين من دولة إلى أخرى، الأمر الذي يجعل من هذا الإطار مجرد نموذج استرشادي، ولكل دولة عربية أن تحدد ما ينبغي أن تأخذ به من مستويات المعايير، وفي المراحل المختلفة، بما يحقق التقدم ومواصلة جهود التحديث، وإرساء آليات النهضة، وذلك وفق مستوى النمو المهني الذي وصلت إليه والتطوير الذي تتخذه، ووفق سياقها السياسي والاجتماعي والتربوي .

## 2-2 أهداف الإطار واستخداماته:

أولاً: تشخيص الواقع وتقويمه، والتعرف على جوانب القوة والضعف.  
ثانياً: أداة تغيير للنهوض بالمعلم والمتعلم ونمط التعلم المستهدف في منظومة متكاملة.  
ثالثاً: تحديد فلسفة واضحة لنظم التعليم العربية حددت مرتكزاتها السنّة وثيقة " خطة تطوير التعليم في الوطن العربي " وجاءت على النحو التالي:

1. ضمان التعليم للجميع كحق من حقوق الإنسان.
  2. تمكين المتعلم من أدوات المعرفة والمهارات والخبرات لزيادة إنتاجيته.
  3. ربط التعليم بالإنتاج وبالحياة الاجتماعية.
  4. تنمية قدرات الفرد المتعلم ومقابلة حاجاته المختلفة وتوسيع خياراته.
  5. بناء قدرات الإنسان العربي من خلال المواطنة التي تشكل الأساس للعقد الاجتماعي والتضامن والنهوض بالمجتمع.
  6. تعميق الثقافة الوطنية والتوعية بالقضايا القومية الكبرى.
- رابعاً: المساعدة في بناء ثقافة التحديث والتطوير، والدعوة إلى التجديد وتبني المستحدثات الهادفة.
- خامساً: فرصة للحوار البناء المشترك حول العملية التربوية من أجل الإصلاح.
- سادساً: التأكيد على آليات ضمان الجودة ، ورصد الموازنات الكافية لتفعيلها.
- سابعاً: بناء الشبكات والشراكات الداعمة للعملية التعليمية مع المجتمع المدني.

## 3-2 الحاجة إلى تعاون عربي لتطوير معايير أداء للمعلم:

- نظراً لتشابك المصالح ولتنظيم حركة تنقل المعلمين بين الدول العربية نرى أن تعمل الدول معاً على تطوير أسس المهنة.
- قد يكون البدء من خلال تطوير معايير المهنة، سواء على مستوى الإعداد للمهنة، أو الالتحاق بها، أو احترافها.
- هناك حاجة إلى تبادل الخبرات المتصلة بطرق تقييم مدى تحقق المعايير.
- هناك حاجة إلى تعاون لتبادل معايير الإعداد وآليات تطبيق ذلك من خلال الاعتماد الأكاديمي التخصصي أو ربما وضع إطار عام لتلك المعايير تطبقه كل دولة بحسب ظروفها.
- هناك حاجة إلى تبادل الخبرات حول امتحانات القبول للالتحاق بالمهنة أو ربما وضع اختبار موحد بين الدول.
- في مرحلة الاحتراف هناك حاجة إلى تنظيم الجهود للتوصل إلى وضع أطر لتقييم المعلمين على مستوى المنطقة للترخيص للتدريس بحيث يُسهل تنقل المعلمين بين الدول، أو التوجه نحو الاعتراف المتبادل بشهادة الترخيص للتدريس بين الدول.

- هذا سيساعد على بناء الثقة بالكوادر، ويقلل من التكاليف التي تتحملها الدول الآن لوضع أطر تقييم القبول للمعلمين الذين يستقدمون من دول عربية أخرى.

#### 4-2 التأكيد على إطار المنظومة العالمية:

لما كانت الدول العربية تعمل ضمن المنظومة العالمية؛ من أجل مواجهة ما تفرضه علينا العولمة من تحديات ومتغيرات، والاستفادة مما نتيجته لنا من فرص وإمكانات؛ لذلك فقد تفاعلت الدول العربية مع منظمات الأمم المتحدة في مبادراتها المختلفة نحو دعم التنمية وكان آخرها خمس مبادرات مهمة توجه العمل من أجل التعليم والتنمية المستدامة، وهي:

1. وثيقة الأهداف الإنمائية للألفية لعام 2000 التي حددت ثمانية أهداف للتنمية في العالم ويستهدف تحقيقها حتى عام 2015.
2. مبادرة التعليم للجميع التي أعلنت في مؤتمر دكاكر عام 2000. وأعلنت ستة أهداف في إطار زمني ينتهي في عام 2015.
3. إعلان عقد محو الأمية تحت مظلة الأمم المتحدة في المدة الزمنية من عام 2003 إلى عام 2012.
4. مبادرة " عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة " الصادرة عن الأمم المتحدة، وذلك من عام 2005 إلى عام 2014.
5. إعلان خطة التعليم في الوطن العربي 2008 .

وتتفق هذه المبادرات جميعاً - في مجملها - على أربعة أهداف أساسية:

**الهدف الأول:** الاهتمام بتحسين جودة الحياة وحماية البيئة.

**الهدف الثاني:** تعزيز حقوق الإنسان وإرساء مبادئ المواطنة والديمقراطية والعدل والمساواة.

**الهدف الثالث:** توسيع قاعدة المشاركة المجتمعية والسياسية داخل المجتمعات.

**الهدف الرابع:** التأكيد على أن التربية هي الوسيلة والغاية التي يتطلع إليها العالم لتحقيق مثله الإنسانية من خلال دعم قدرات الأفراد وبناء قيمهم وتمكينهم من سبل الحياة.

إن بناء الإنسان العربي بهذه المواصفات التي تمكنه من إطلاق إبداعاته الإنسانية وتدعيم قدراته التنافسية عالمياً هي في النهاية الغاية القصوى لكل عمل تربوي يستهدف التنمية المستدامة في أوطاننا.

### 3- متطلبات التنمية الإنسانية والاجتماعية للمعلم العربي المعاصر:

السؤال الذي يجب طرحه في الحديث عن مقارنة تربوية مغايرة هي:

- ما مواصفات المعلم العربي المرجوة لعالم الغد؟

وللإجابة عن هذا السؤال يتطلب بالضرورة إثارة الأسئلة التالية:

- ماذا يريد المجتمع العربي من عالم الغد؟

- من المواطن العربي؟

- ما الشكل الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الذي ترغب فيه المجتمعات العربية؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات جميعاً كان لزاماً علينا تحديد ملامح المقارنة التربوية الحديثة في الوطن

العربي، والتي تتحدد فيما يلي:

- أدوار مستحدثة للمعلم: مرشد Mentor، وباحث، ومثقف، وقائد.
- تعزيز القيم الإنسانية، ودعم مبادئ المواطنة والديمقراطية وحقوق الإنسان لدى المعلم العربي ودخل المؤسسات التربوية.
- التأكيد على نظم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الوطن العربي، مع التأكيد على مفهوم التعلم مدى الحياة .
- الاعتماد على الجودة الشاملة في إدارة المدرسة في وجود قيادات مستنيرة ورشيحة داعمة للمعلم .
- تنوع قدرات المعلم ودعم كفاءته المهنية في التعامل مع المصادر المتنوعة والمناهج الدراسية المتمركزة على المتعلم.
- مشاركة المعلم في مناخ ديمقراطي داخل المدرسة يدعم المتعلم ويعنى بدوافعه الذاتية.
- مساعدة المعلم على استخدام أساليب جديدة في إدارة الصف وتحقيق الانضباط .
- تمكين المعلم وتهيئته للتعامل مع متغيرات القرن الحادي والعشرين.
- النظر إلى أنظمة التعليم وإجراءاتها وأساليبها بمنظور إنساني.
- النظر إلى نظم التعليم من منظور إنساني من أجل بناء مجتمع عربي أكثر ديمقراطية، وأرحب إنسانية.
- تطوير أساليب التقييم / التقويم لدعم قدرات المعلم.
- توسيع قاعدة مشاركة المجتمع المحلي.

#### 4- تنمية قدرات المعلمين وإعدادهم لتطوير التعليم في الوطن العربي :

إن إعادة النظر بإعداد المعلمين وتأهيلهم في خطة تطوير التعليم في الوطن العربي هي جزء من النظرة الكلية للتخطيط للنسق التعليمي، حيث يجرى في إطارها تغيير مهارات القوى العاملة التدريسية وتحديثها استجابة للمفاهيم والتعريفات الجديدة لسير العملية التربوية والتعليمية وتفاعلها ومضمونها والمعرفة وللتوقعات في المعرفة الجديدة والتقنيات المتطورة وأساليب التدريس والتفاعل الصفي المتمحورة حول المتعلم، والأهم من ذلك كله، توقعات المجتمع ذاته من الفرد المتعلم وما يتبع ذلك من إعادة تعريف دور المعلم والمتعلم في العملية التربوية والتعليمية.

ووفقاً لذلك فإن التوصيف الجديد لعمل المعلمين ومهامهم يصبح كالآتي:

- تنظيم الفرص التربوية للمتعلم واستخدام طرق التعليم والتعلم التي تكلف التلاميذ بالمشاريع وتعلمهم أساليب حل المشكلات واتخاذ القرار والتحليل النقدي.
- تسيير عملية التطور التعليمي لدى المتعلم وفق منهج التعددية المعرفية.
- القدرة على التعامل مع المتعلمين وفق قابليتهم واستعداداتهم المختلفة.
- تذكية روح العمل ضمن الفريق لدى الطلبة.
- المساهمة الفاعلة في تطوير المنهج المدرسي والإدارة المدرسية.
- الترويج لربط المدرسة بالمجتمع المحلي والأسرة.
- استخدام التقنيات الحديثة في الممارسات البيداغوجية.
- ممارسة مهنة التعليم بحرفية عالية، وبالالتزام أخلاقي تفرضه وظيفة المربي.
- التحديث المستمر لقدرات ومهارات المعلمين في التعليم والتعلم .
- زيادة دعم قدراتهم لتنمية المهارات الحياتية لتلاميذهم .
- تنمية الجوانب الوجدانية والأخلاقية للمعلمين لخلق بيئة تعلم أكثر إنسانية وديمقراطية.

وفى سبيل تزويدهم بتلك القدرات وتمكينه من الأداء العالي وفق توصيف العمل المقترح فإن نظم التنمية المهنية المستدامة يجب أن تعمل على تحقيق ما يلي:

- تنمية المعلمين في مجالات القراءة والكتابة والرياضيات والمعلوماتية، واشتقاق ذلك من الاختصاصات والمعرفة الاحترافية الملائمة، والتمكن من استخدام التقنية التعليمية الحديثة في التعليم والتعلم .
- دعم قدرات المعلمين في مجالات العلوم التي تتضمن المعرفة الجديدة، وتدريب المعلمين على التحقق والاستقصاء عبر التخصص ( العلوم والرياضيات )، مع تطبيقات عملية لتلك العلوم وتبعاتها في مجالات التنمية والحياة اليومية.

- تمكين المعلمين من مهارات البيداجوجيا البنائية الحديثة، وطرق وأساليب إدارة الفصل الداعمة للديمقراطية، والعلاقات الداعمة لتنمية الروح الإنسانية والعلمية لدى المتعلمين.
- تنمية الوعي بتحديات العولمة وهو التحدي الذي تفرضه المتغيرات العالمية. ويتطلب معلماً ذا أفق كوني واسع ويجري اشتقاق هذا الموضوع من حقول وتخصصات الاتصال والاقتصاد واللغات الأجنبية والديموغرافيا والعلوم السياسية والجغرافيا، وتاريخ البلدان العربية وتطور مسارها الاجتماعي والاقتصادي والفني والسياسي مقابل تطور تاريخ العالم.
- تنمية المعلم ثقافياً في مجال الآداب والإنسانيات مع التأكيد على تطوير الحس الجمالي والنشاطات الإبداعية؛ كي يتمكن المعلم من مساعدة التلاميذ والطلبة في توسيع قدراتهم التعبيرية في الموسيقى والدراما والفنون التشكيلية والأدب والشعر والكتابة والتي بدأت تنتقل عبر تقنيات الاتصال المتقدمة.
- تزويد المعلم بالمهارات التي تمكنه من الاستيعاب المطلوب لفهم حاجات المتعلمين والتعامل التربوي معهم وإعدادهم للمواطنة والديمقراطية وللحياة العملية، واشتقاق ذلك من علوم التربية، وعلم الاجتماع، والإرشاد النفسي، والفلسفة، والتاريخ، والعلوم السياسية إضافة إلى العلوم الأخرى ذات العلاقة.

#### 5- جهود الدول العربية في الإعداد والتدريب:

هدف اللقاء الذي عقد بجامعة الدول العربية عن المعلم العربي : ( وضع معايير استرشادية للأداء ) يومي (25 - 26) أكتوبر 2008، ولقاء الخبراء يومي (27 - 28) أكتوبر 2008 إلى: وضع أسس استرشادية موحدة لمعايير أداء المعلم العربي وإجازته للارتقاء به مهنيًا واقتصاديًا وبناء قدراته كقيادة تربوية، ووضع أسس لإجازة البرامج التدريبية وخلق آليات لدعم تبادل المعلمين بين الدول العربية.

#### 1-5 رصد وتحليل الجهود العربية في التطوير:

- تم تحديد بعض الجهود فيما تم تقديمه من عروض وتجارب الدول للاهتمام بها من أهمها ما يلي:
- أوضحت التقارير والمناقشات في ورشة العمل وجود جهود مضيئة في اتجاه دعم وتنمية المعلم العربي.
  - اهتمت كثير من الدول العربية بالمعايير ، كما اهتم البعض بالكفايات المهنية، مما يعنى الاهتمام العام بتمهين التعليم.
  - هناك حوار عربي بدأ، ويجب الحفاظ على استمراره ودعمه.
  - أكدت تقارير الدول على أهمية الإعداد الجيد للمعلم وتزويده بالمعارف والخبرات التقنية التربوية وتطوير أدائه ليكون قادراً على نقل المتطلبات العلمية ومستجداتها بالطرائق المناسبة التي تنعكس لاحقاً على المخرجات البشرية للنظام التربوي، وإعداد المتعلمين للحياة وبناء مجتمع المعرفة.
  - ربطت معظم التقارير ما بين الإعداد الجيد للمعلم وضمان الجودة في العملية التعليمية.



- أكدت بعض التقارير على أن التعليم مهنة، والمعلم المتخصص صاحب مهنة رفيعة فهو يستحق أفضل مكانة وتقدير، فمن غير المعقول أن نرتفع بتحصيل التلاميذ وأدائهم أكثر من مستوى معلمهم، فالهدف (تمهين تمكين المعلم).
- اجتياز برامج النمو المهني مرتبط بالتعليم الفعال وليس بالمشاركة فقط.
- تبنت بعض التقارير سياسة المسار المهني للعاملين من المعلمين والإداريين وربطه بمستوى الأداء.
- تبنت معظم التقارير سياسة رفع مستوى أداء العاملين من خلال برامج تأهيل المعلمين في أثناء الخدمة، للحصول على مؤهلات أعلى تسهم في تحسن مخرجات التعليم.
- أكدت معظم التقارير على أن إعداد المعلمين في كليات التربية أكثر نجاحاً ووثوقاً من إعدادهم من خلال دورات قصيرة بعد إكمال الدراسة في الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس)، كما أنه أجدى اقتصادياً إذا ما أخذنا في الاعتبار الضرر الذي يلحق بالمتعلمين نتيجة تلقيهم التعليم من معلمين غير مؤهلين للمهنة.
- أكدت معظم التقارير على أن تنمية المعلم وتأهيله يتم وفقاً للمراحل الثلاث (التأهيل قبل الخدمة - تهيئة المعلم الجديد/ المبتدئ - التدريب المستمر أثناء الخدمة).
- أكدت معظم التقارير على أن المعلمين المعدين إعداداً تخصصياً وتربوياً أكثر نجاحاً من سواهم، وأن المعلمين المُعدّين بدرجة أكبر في موضوعات التعلم، ونمو الطفل، وطرق التدريس، والمناهج أكثر فعالية من أولئك الأقل إعداداً.
- أكدت معظم التقارير على أن اعتماد برامج إعداد المعلمين لا بد أن تتسق مع المعايير من خلال أداء الخريجين.
- تبنت معظم التقارير سياسة تعزيز مكانة المعلم في المجتمع ورفع روحه المعنوية، من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية له من أجل رفع مستواه.
- حددت التقارير معايير دقيقة لتطوير أداء المعلم بدأ بمرحلة اختياره في مؤسسات إعداد المعلم، ثم في مرحلة اختياره للعمل (الالتحاق بالمهنة)، ثم في مرحلة تدريبه وتأهيله أثناء الخدمة عبر برامج ومراكز تدريبية متخصصة.
- أكدت معظم التقارير على أن دور المعلم تحول إلى منتج للمعرفة وصانع للقرار وعامل تغيير في المدرسة وفي المجتمع.
- أكدت بعض التقارير على دور التربية العملية في برامج إعداد المعلمين من حيث كونها جزءاً لا يتجزأ من الإعداد المهني والأكاديمي والتربوي للطالب المعلم، وذلك من خلال شراكات بين المدارس ووزارات التربية والتعليم وكليات التربية.
- ربطت معظم التقارير ما بين المعايير وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم باعتبارها محددة لمستويات الجودة المنشودة في منظومة التعليم والتعلم بكل عناصرها، كما أنها تعد أساساً لعملية التقويم والتقييم

الذاتي لتحسين الأداء، ومنطقاً لعملية التطوير، وتزيد من المهنية في العمل وتفتح المجال للمساءلة والمسئولية.

- عرضت بعض التقارير مشروعات رائدة تستهدف رفع كفاءة المعلمين مهنيًا والوصول بأدائهم إلى أعلى مستويات الجودة، بحيث يعيد ترتيب أوضاعهم وظيفياً ومالياً بما يحقق احترام هذه المهنة الجليلة ومن يمارسها، ولتلبية طموحات المجتمع والمواطنين من خلال بناء معايير للمعلمين، وإعادة النظر في الاحتياجات التأهيلية والتدريبية لهم، وكذلك وضع (كادر خاص للمعلمين)، (وأكاديمية مهنية للمعلمين) مسئولة عن تصميم وتخطيط وتنسيق وتقييم ومتابعة جميع أنشطة التنمية المهنية للمعلمين والقيادة التربوية .

## 2-5 تحديد مجالات لمزيد من الجهود والعمل:

ونلاحظ من خلال عروض هذه الدول وجود بعض المجالات التي تتطلب مزيداً من العمل نجملها فيما يلي :

- الحاجة إلى وضع أطر فلسفية، ورؤى علمية مستقبلية لتطوير نظم إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة، على أن تكون هذه الرؤى شاملة وواضحة لكل المؤسسات التعليمية التي يتحقق من خلالها التطوير والتمكين.
- الحاجة إلى وضع تعريفات شاملة متفق عليها لمصطلحات مهمة مثل : الكفاية والمعيار والاهتمام بتحديد الكفايات والانتقال إلى المعايير الحاكمة في إطار أشمل .
- ضرورة التأكيد على أهمية النمو المهني للمعلم ، وأن تقويم أداء المعلم بقصد التوجيه والإرشاد وليس التفتيش .
- ضرورة الاهتمام بالبيئة المدرسية، واعتبار المدرسة الوحدة الأولى للعمل التربوي، ومن ثم الاهتمام بتطوير أوضاعها وجوانبها، وجعلها بيئة عمل إنسانية داعمة للمعلم والمتعلم .
- الاهتمام بدراسة الصعوبات والتحديات التي مرت بها الدول العربية في جهودها الإصلاحية لنظمها التربوية.
- الاهتمام بالجوانب الإنسانية في العملية التعليمية، والبيئة التربوية والبعد النفسي الاجتماعي ودور المعلم في النمو الإنساني وفي التغيير المطلوب، والنقلة من المدرسة إلى الحياة والتعلم مدى الحياة للمعلم والمتعلم.
- الحاجة إلى تحديد المجالات والمعايير وتحديد المؤشرات اللاتي يمكن بقياسها معرفة إلى أي مدى تم تحقيق المعايير .
- ضرورة استقراء الآليات والهيكل والنظم المتوفرة لضمان نوعية التعليم والتعلم ، خاصة في انتقاء المعلم وتدريبه وإجازته، وتقييم أدائه وتدريبه المستمر لتمكينه وتمهينه.
- الاهتمام بمتطلبات وحاجات الطوائى التربوية التي يواجهها النظام التربوي في عالمنا العربي، وخاصة في بعض الدول العربية التي تتعرض لأوضاع سياسية تؤثر مباشرة على العمليات التربوية.

## 6- نماذج ومداخل معايير جودة أداء المعلم:

يتطلب مفهوم الجودة الشاملة وتحقيقها داخل مؤسسات التعليم، وتحديد المرجعيات (المعايير القياسية أو المستويات) التي يجب توافرها في جميع مكونات المنظومة، وصولاً إلى مخرجات (خريجين) تحوز رضا المستفيدين منهم (مؤسسات المجتمع) ورضا المؤسسة المنتجة لهم عن أدائها (المؤسسة التعليمية) ورضا الخريجين، من خلال تحقيق أهداف الإتقان والتميز.

ويحتاج تحديد هذه المرجعيات إلى أعلى مستويات الخبرة التي تكون على وعي بالمشاهد العالمية والإقليمية والمحلية، وتتسم بالمرونة الواجبة للاستجابة للتغيرات التي تطرأ عالمياً وإقليمياً على المرجعيات، وأن يحدث فيها التطور المنشود بالسرعة والكفاءة الواجبة .

ومن المؤكد أن المتغير الأهم في قضية تحقيق جودة التعليم هو العمل الدائم على تحسين مستويات المعلمين وتنمية كفاياتهم المهنية والثقافية والأخلاقية. وإذا لم يتمتع المعلم بمستويات الكفاءة المهنية المطلوبة فلا جدوى من الحديث عن تطوير جودة التعليم.

وهناك على الأقل نموذجان أو اتجاهان بارزان يستخدمان لحفز وتحسين التنمية المهنية للمعلمين، وهما: **النموذج التقني، والنموذج الإنساني الحقوقي**، ولاشك أن هذين النموذجين يتسمان بالتداخل في بعض مكوناتهما، رغم أن كلا منهما ينطلق من أساس فلسفي لتحقيق النمو المهني للمعلمين مغاير في أفكاره، ومضامينه، وإجراءاته، وتبعاته.

### 1-6 النموذج التقني Technical Model:

وهو نموذج يعنى بوضع الاستراتيجيات القائمة على ما يجب أن يعرفه المعلم وما يتعين عليه إتقانه من مهارات وممارسات تربوية . ويفترض مؤيدو هذا النموذج أن العنصر الرئيسي في التغيير التعليمي وتحقيق جودته ، يكمن في المعرفة والمهارات ، ومعايير التنفيذ المستخدمة من المعلمين المحترفين ، وأن تنظيم مهنة التدريس في إطار هذا النوع من معايير الأداء ، سوف يكون قاعدة قوية لإصلاح التعليم وجودته.

ويعتقد أصحاب هذا النموذج أن وضع توقعات ومعايير ومؤشرات تعلم الطلاب من ناحية، وأداء المعلمين من ناحية أخرى، سوف يسفر عن جهد ينعكس بالضرورة على دور مؤسسات التعليم، ويؤدي بالتالي إلى حفز المعلمين، وإتاحة الفرصة أمامهم للاندماج في أنشطة التنمية المهنية. ويعني هذا النموذج بالمعايير الفنية للتدريس ، ويولي أهمية ضئيلة لمعايير المجالات الثقافية والأخلاقية.

### مميزات النموذج التقني:

- ربط المكافآت والجزاء بأداء المعلم ، بافتراض أن الحوافز والمحاسبية تعمل بمثابة دوافع تؤدي

- في نهاية المطاف إلى إصلاح عمليات التعليم والتعلم .
- الاهتمام بالتنمية المهنية وضبط العملية التعليمية وفق معايير أساسية يقوم عليها العمل، ولعلنا في مجتمعاتنا العربية ، ما زلنا بحاجة ماسة إلى تأكيد أهمية التنمية المهنية للمعلمين، وضبط العملية التعليمية التربوية وفق معايير ومحكات، تجعل من العمل التربوي عملية نمو وارتقاء.
- النظر إلى تدريب المعلم باعتباره ضرورة لتنفيذ الإصلاح وتحقيق الجودة .

### عيوب النموذج التقني :

- النظر إلى المعلمين على أنهم أدوات الإصلاح والعناية القصوى بتقييم النتائج والخضوع للمساءلة من جانب المعلمين بواسطة اختبارات نمطية.
- هذا النموذج لا يولي أهمية تذكر للقضايا المتعلقة بكيفية تعلم المعلمين أو كيفية توفير مصادر المعرفة المهنية والفرص اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- تجاهل وجهة نظر ورغبات أولئك الذين يطلب منهم القيام بالتغيير، وتحسين أدائهم ومن ثم، فإن هذا النموذج يتسم بأنه إلزامي وقسري في طبيعته بسبب السلطة المخولة للقائمين على وضع المعايير وتقييم أداء المعلمين وفقاً لها.
- إتباع سياسات وتدبير جزئية، وليس نهجاً شاملاً ( يتناول المرتبات، وظروف العمل، والتدريب، ومجالات الترقى، والاحترام والمكانة الاجتماعية، وتوفير مصادر المعرفة المهنية ... الخ ) قادراً على تطوير أداء المعلمين وتحديد المراتب والدرجات التي يستحقها المعلمون في السلم المهني والاجتماعي، تبعاً للكفاءات والواجبات التي يتطلبها الإصلاح الشامل لأحوال المعلمين.

والخلاصة أن هذا النموذج التقني الذي يقوم على فرض معايير الأداء وحدها، قد يحقق بعض جوانب النمو المهني لدى المعلمين، ولكنه قد يعمل على إذكاء النزعة الدفاعية والإحباط. وبغير إتاحة الفرص للمعلمين كي يعيدوا التفكير في ممارساتهم، والعمل على تحديد نوعية الوسائل التي قد تساعدهم في تحقيق المعايير الجديدة للتدريس، فإن هذه المعايير قد تخفق في تحقيق هدف هذا النموذج وهو حفز التنمية المهنية للمعلمين .

لذلك تذهب أدبيات التربية التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة إلى أن إصلاح وتطوير أداء المعلم يبدأ بتغيير هذا النموذج، والنظر إلى معايير الإصلاح ليس على أنها وقائع متفرقة، بل باعتبارها عملية متصلة متكاملة، وحركة دائمة ذات اتجاهين من " الأعلى " و " الأدنى " وإتاحة المجال للمشاركة والتشاور والحوار المهني حولها، باعتبارها عناصر أساسية لعمليات إصلاح التعليم، ومعاملة المعلمين ليس كمجرد منفذين، بل أيضاً كمخططين ومصممين لمعايير كفاءة أدائهم .

### 2-6 النموذج الإنساني الحقوقي ( نموذج المعلم الممارس المتفكر ) Reflective Practitioner Teacher

ظهر النموذج الإنساني الحقوقي لمعايير الارتقاء بجودة أداء المعلم خلال السنوات الأخيرة من القرن

العشرين من أجل أن يتدارك هذه السلبيات. ويتخذ هذا النموذج من التنمية المهنية وتمكين المعلمين، وتوسيع مجالات خبراتهم وتمكينهم كمواطنين لهم حقوق إنسانية أساسية الأهداف الأساسية له.

وينطلق هذا النموذج من الوثيقة العالمية لحقوق الإنسان وملحقاتها النوعية في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والمدنية، ووثيقة حقوق الطفل، وعالم جدير بالأطفال والميثاق العربي لحقوق الإنسان 2004، وغيرها من المواثيق والاتفاقات الدولية ذات العلاقة.

وتنطلق فلسفة النموذج الإنساني من أن الارتقاء بمستويات المعرفة والمهارات المهنية يجب أن تتبع من المعلمين أنفسهم، ومن فصولهم الدراسية وتطبيقاتهم العملية في المدارس، فهذه المعرفة مصدر أساسي لتعلم المدرسين وانطلاقهم نحو التحسين والتغيير، ومع تجاهل هذه المعرفة فإن المدرسين قد يفتقرون إلى الرؤية الصحيحة والأدوات اللازمة للاستفادة الفعالة من المعرفة التي توفرها لهم الجهات الرسمية .

### مميزات النموذج الإنساني الحقوقي:

- يوفر سبل الوصول إلى المعرفة المهنية اللازمة لرفع كفاءة المعلمين .
- الحوافز المرتبطة بهذا النموذج هي حوافز أصيلة، تكفل للمعلم دوافع حقيقية لتحقيق الكفاءة والفاعلية.
- المعلم وفق هذا النموذج ممارس مفكر، من حقه أن يتساءل، ويدفع تلاميذه إلى التفكير.
- المعلم يشارك في عملية تقييم نفسه وإعادة النظر في نوعية المدرسة ككل، وهذا يساعد في التنمية المهنية للمعلمين وتميز التدريس.
- المعايير وفق هذا النموذج تهدف إلى تدعيم المدرسة وجهود المعلمين نحو تحقيق جودة التعليم والتعلم.

### عيوب النموذج الإنساني الحقوقي :

- أن استراتيجيات تطبيق هذا النموذج لا تزال بعيدة عن أرض الواقع التعليمي.
- لا تزال مشاركة المجتمع المدني ونقابات المعلمين في تحديد معايير جودة أداء المعلمين - في كثير من تطبيقات هذا النموذج - شكلية إلى حد بعيد، لا تبدو فيها آراء المعلمين مؤثرة وفعالة في تطوير قوائم ومعايير الأداء والتي تحدد في أغلب الأحوال بواسطة المسؤولين عن التعليم.
- لا يمكن أن تتحقق مشاركة المعلم الإيجابية إلا برفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للقاعدة العريضة من المعلمين، وإفساح المجال أمامهم للمشاركة في تحديد قواعد واتجاهات تطوير مهنتهم.

## 7- نحو نموذج متكامل للنهوض بالمعلم العربي:

بالطبع لا يستطيع النموذج التقني بذاته أن يحقق سوى القليل في ظل غياب فرص التنمية المهنية والإنسانية للمعلم ، كما قد يفتقر النموذج الإنساني إلى بؤرة الاهتمام والآليات الواقعية التي يمكن أن تجعله قابلاً للاستخدام . إن كلاً من هذين النموذجين يعكسان اهتمامات مختلفة ، تطمح كل منها بحفز ودعم التنمية المهنية للمعلمين . ويبدو أن النموذجين يكملان بعضهما بعضاً أكثر من كونهما يمثلان اتجاهين مختلفين لتحسين التعليم وتحقيق التنمية المهنية. ومن ثم يتعين علينا البحث في ثنايا هذين النموذجين ومن واقع أوضاع التعليم في الوطن العربي، وأحوال المعلمين العرب، عن رؤية جديدة ونموذج جديد يحقق نقلة نوعية في أداء المعلمين.

إن النموذج المتكامل الذي نسعى إليه يقر المسألة المهنية للمعلمين ، ويعترف بضرورتها ، لكنه يضعها في إطارها الإنساني الخالص الذي يمكن المعلم والمتعلم معاً، في بيئة مواتية من تحقيق عملية تربية تدعم بناء أجيال جديدة تمتلك إمكانات التعامل مع مجتمع المعرفة القائم على الديمقراطية والعدالة؛ لذلك فإن هذا الإطار يقر مسألة التمهين من أجل التمكين، ويؤكد على بعض المبادئ هي ركائز لعملية التمهين من أجل التمكين حتى تكون هذه المعايير إطاراً وسياجاً داعماً يؤكد على الحقوق والواجبات معاً، ويضع أسس الرعاية والاحترام والثقة أطراف العملية التعليمية، ولتوضيح ذلك نعرض مفهوم التمهين من أجل التمكين، ثم بعد ذلك نعرض الركائز الأساسية التي يقوم عليها النموذج العربي المتكامل للمعلم العربي.

### 1-7 التمهين من أجل التمكين:

التمكين Empowerment هو اقتدار المعلم على تحقيق الجودة في أدائه وفق المعايير المحددة. إن التمكين عملية متواصلة ومطردة تشتمل بعددين أساسيين: الأول موضوعي خارجي يقتضي توفر عناصر نوعية في البنية الداعمة للمعلم، والثاني ذاتي داخلي يتمثل في السعي المتواصل من قبل للمعلم على الارتقاء بنفسه مهنيًا (معرفة، ومهارات، وقيم) ومساءلة ذاته لتطويرها.

إن التمهين من أجل التمكين ليس شعاراً فقط، لكنه حقيقة مهمة، فالاهتمام بتمهين التعليم معناه: اعتبار التعليم مهنة ، واعتبار المعلم صاحب مهنة وليس موظفاً في جهاز بيروقراطي. وهناك فرق كبير بين أن يكون المعلم موظفاً يخضع لسلطة بيروقراطية خارجية تتمثل في اللوائح والقانون، و أن يصبح صاحب مهنة، يخضع لسلطة العلم والمعرفة من داخله.

والشكل التوضيحي رقم (1) يوضح انتقال المعلم من إطار بيروقراطي يقوم على الضبط الصارم والتفتيش والأقدمية الزمنية المطلقة إلى إطار مهني يمكن المعلم من دعم مسؤوليته كصاحب مهنة في المجتمع، ويقوم هذا الإطار المهني على المسؤولية الأخلاقية الذاتية للمعلم، كما يقوم على التقويم الذاتي، ومعايير الكفاءة والأداء، وأيضاً يقوم على التنمية المهنية باعتبارها حجر الأساس للارتقاء بالمعلم مهنيًا واجتماعياً.



### 2-7 ركائز النموذج المتكامل للمعلم العربي:

- (1) التسليم بأن المعلمين يجب أن يكونوا مشاركين في عملية تنميتهم مهنيًا والنظر إليهم باعتبارهم قوى فاعلة أساسية في تطوير التعليم في البلدان العربية، والنظر إليهم، لا كمجرد أدوات للإصلاح، بل أيضا كحلفاء، والمشاركة المؤسسية القائمة على علاقات إنسانية ومهنية قوية بين المعلمين تساعد في صياغة ثقافة مدرسية مهنية وتعاونية جديدة، وتساعد المعلمين على التغيير الدائم نحو الأفضل في أساليبهم التدريسية، وتكسبهم قدرة معالجة المشكلات التربوية .
- (2) توفير الظروف المادية والتنظيمية والمعرفية والاجتماعية اللازمة لجعل التدريس نشاطاً مهنيًا جذاباً قادراً على اجتذاب أفضل الموارد البشرية، والحفاظ عليها، وإعطاء الأولوية للظروف (الموضوعية والذاتية على السواء) حتى يتمكن المعلمون من الحصول على تعليم مستمر وشامل، وجيد النوعية، سواء قبل الخدمة أو في أثنائها. وبناء المعرفة وبناء منظومة شاملة للتعلم مدى الحياة للمعلمين، تساعدهم على تطوير وبناء معارفهم ومهاراتهم والإطلاع على الجديد في مجالات تخصصهم من ناحية، وفي مجال أساليب التدريس من ناحية أخرى مع عدم تجاهل الأبعاد الثقافية والأخلاقية للعلاقات المدرسية والاجتماعية، وتساعدهم على بناء النظرية التربوية

وتعميق معاني الخبرات التعليمية، في ضوء منظومة معايير شاملة وواضحة، على كافة مستويات ومجالات العمل.

(3) إقامة مؤسسات تقويم مهام المعلم، والإقرار بمدى تعقد مهنة التعليم، وحجم المسؤولية التعليمية والأخلاقية والاجتماعية، ودورها في تحقيق الإنتاجية الاجتماعية، والاعتراف في نفس الوقت بأن هذه المهمة تتطلب التعاون الإيجابي، والتأييد الحاسم من الأطراف الأخرى في عملية التدريس، وأن التدريس مثل الأنشطة المهنية الأخرى، يحتاج إلى نظام فعال للتقويم الذاتي للمعلمين وتوفير تغذية راجعة عن الكيفية التي يؤديون بها أعمالهم داخل حجرة الدراسة وخارجها. والاستماع إلى النقد الخارجي، وتحسين وسائل الاتصال بين هيئات التدريس وتقوية قنواتها وشبكاتهما داخل المؤسسة ومع المؤسسات التعليمية الأخرى، وينبغي أن يعمل التقويم على مساعدة المعلمين في حل مشكلاتهم المهنية والاجتماعية من خلال تبادل الآراء بينهم.

(4) تطوير السياق المؤسسي لممارسة التدريس وتنميته ك مجال للنشاط المهني، ومعنى ذلك: استعادة المدارس وظيفتها الأساسية وهي التعليم والتعلم، وإضفاء الديمقراطية على المعرفة المدرسية، وتحقيق التكامل والتحول في علاقات الفصل والمدرسة، وتنمية إمكانات التلاميذ، وتعليمهم كيفية التعلم. وهذا هو السياق المؤسسي لممارسة التعليم وتنميته كنشاط مهني، وذلك بمشاركة نطاق واسع من المشاركين من بينهم رجال الأعمال، والمنظمات غير الحكومية والقيادات الفكرية إذ إن تطوير مستويات أداء المعلمين في إطار خطة شاملة لتغيير منظومة التعليم هو تغيير ثقافي ومهمة اجتماعية، وبهذه الصفة فإنه يحتاج إلى مشاركة واسعة النطاق، ومشاورة من جميع الأطراف الاجتماعية المعنية، ولا شك أن منظمات ونقابات وروابط المعلمين تمثل قوة فاعلة أساسية في هذا الاتفاق يجب عدم تجاهل مشاركتها.

(5) الأخذ بمفهوم مركب للإدارة التعليمية، واستقلال المدرسة، يجمع بين الجوانب التنظيمية والإدارية والمنهجية والتربوية (في اتخاذ القرارات وتدريب المعلمين وإدارة المدارس). ومن المهم في هذا الإطار تأكيد الدور المحوري للمدرسة في إعداد سياسة التعليم، والمشاركة في تحديد معايير أداء المعلمين.

إن مبدأ استقلال المدرسة يؤدي إلى تفاعل المعلمين مهنيًا واجتماعيًا، والاستفادة من خبرة بعضهم البعض، وتوجيه أقرانهم في مسيرة البناء المهني المستمر.

(6) بحث إمكانية التوسع في ترقية المعلمين إلى مستويات تدريسية أعلى، ومنح جوائز وحوافز للمعلم، يمكن أن تكون إحدى نتائج التقويم. إن النموذج العربي لتحسين أداء المعلمين يجب أن يسعى إلى صيغة لتقييم أداء المعلم تعزز الترقيات والتقدم الوظيفي والمهني بدلاً من التقويم التقليدي الذي يؤدي إلى مقاييس مرتبطة بالنظام والانضباط والسيطرة على أداء المعلمين، والذي يعتبره المعلمون مناهضاً للمبادئ المهنية والاحتراف في مجال عمل المعلم.



(7) ارتباط معايير الأداء ببرامج تنمية مهنية محددة، كما يجب أن تكون هذه المعايير شاملة للجوانب المعرفية والمهارية والثقافية والأخلاقية، وأن تعتمد مقاييس قائمة على أساس أداء المعلم داخل الصف.

(8) تشجيع الحكومات العربية ومنظمات المجتمع المدني على تأسيس منظمات تُعنى برعاية مهنة التعليم في مراحل نموها الثلاث: مرحلة الإعداد، وعند الالتحاق بالمهنة، ولتهيئة للاحتراف المهني في التعليم، ويترك لهذه المنظمات مراجعة مسودة المعايير ودراساتها مع المنتفعين، ومن ثم وضع آليات لتنفيذها، وأدوات قياس لمعرفة ما تحقق منها، كما تمنح شهادات ذات صلة بعملها.

## 8- معايير أداء المعلم العربي: الإطار المفاهيمي:

### 1-8 الهدف من الإطار المفاهيمي:

- تحديد معنى وفلسفة المعايير وخصائصها.
- تحديد معنى الأساس المعرفي للمهنة.
- مساعدة مؤسسات إعداد المعلم على تحديد الأساس المعرفي للمهنة. وتحديد مخرجات التعلم والتي تشكل أداة لضمان تماسك المقررات الدراسية.
- ربط الدراسة النظرية بالخبرات الميدانية المختلفة في برامج كليات التربية وتوجيهها لتحقيق مخرجات البرامج.

### 2-8 معنى المعايير:

- وصف تفصيلي لما ينبغي أن يعرفه المعلم ويؤمن به ويستطيع أن يقوم به أثناء التدريس داخل الصف.
- إطار من التوقعات لمعارف واتجاهات ومهارات وأداءات المعلم .
- توجهات لإجازة برامج إعداد وتأهيل المعلمين.
- مستوى أداء يؤهل المعلم للحصول على رخصة أو شهادة مزاوله المهنة .

### 3-8 فلسفة معايير المعلم وأهدافها:

- 1- أن تكون المعايير أداة لدعم التعليم والتعلم والتفكير والنمو المهني للمعلم حيث إنها:
  - تحدد مستويات المعلم الجيد، وتوضح معنى أن يكون المعلم جيداً.
  - تبين بوضوح خطوات التعلم النشط وجوانبه المختلفة .
  - تحدد المعارف والمهارات والقيم الأساسية التي تؤدي إلى ممارسات فعالة في التعليم .
  - تمكننا من تحويل التعليم من وظيفة إلى مهنة تقوم على مبادئ ومعايير .

## 2- تساعد على خلق سياق يشجع على التفكير من خلال ما يلي:

- وضع المعلم في علاقة إنسانية مع التلميذ وأنشطة حجرة الدراسة، حيث لا يتوقف نمو التلميذ على شخصية المعلم، بل يتوقف على نوع العلاقة التي نشأت بفضل المعايير بين المعلم والتلاميذ.
- نمو التعليم تلقائياً وبطريقة مستمرة مع بناء المعارف والمهارات، فمن خلال المعايير يصبح المعلم إنساناً دائم التعلم، ودائم السعي نحو إتقان رسالته المهنية.
- أخذ المعايير بجديّة بحيث تجعل المعلم قادراً على التفاعل في حجرة الدراسة، فالمعايير تقدم إطاراً فكرياً، ولغة يجب أن تتجسد في حجرة الدراسة، كما أنها تمكن المعلم مهنيّاً وأخلاقياً من خلال التقويم الذاتي والارتقاء بأدائه.

## 3- تقدم المعايير مؤشرات وأدلة على القيام بعمل ما على أساس المهنية:

- شهد العالم قبل التسعينيات موجة فكرية تسمى محاسبة المعلم Teacher Accountability، وقد انتهت هذه الموجه بعد التسعينيات حيث ظهرت حركة المعايير من أجل خلق مناخ للتفكير والتأمل، وبدلاً من وصف قدرات التدريس من خلال مجموعة الكفايات السلوكية، نشأت حركة المعايير لتكون مبادئ تكتب في عبارات واسعة المعنى، تضع المعارف والمهارات والقيم كمستويات يجب على المعلم الوصول إليها والتمكن منها.
- في ضوء حركة المعايير أصبح المعلمون مسؤولين عن إدارة وتقويم تعلم التلاميذ، ونجد على سبيل المثال المجلس القومي للمعايير قد حدد أن المعلمين مسؤولون عن خلق أوضاع تدعم اهتمام تلاميذهم وهم (أي المعلمون) يملكون قدرات متفاوتة وتقنيات متعددة، ويعرفون أي من هذه الأشياء هي الأصلح في موقف محدد، ويعرفون كيف يحفزون تلاميذهم ويجعلونهم ينخرطون في العمل، باستخدام وسائل وأساليب متنوعة لقياس تعلم تلاميذهم، وقياس نموهم، وشرح سلوكهم للآباء.

## 4- المعايير من أجل التمهين وليس من أجل الضبط والقولبة:

- التمهين عملية تعمل على إكساب المعلمين سلطة إصدار قرارات تربوية مهنية .. أو التفكير.. أو الفعل إزاء مشكلة معينة في الممارسة، والمهنية تعني تحويل المعارف المجردة إلى ضبط اجتماعي مهني في إطار إنساني.
- المعايير تضمن أولاً أن يقوم القرار على جودة كافية للضبط (بدليل الشهادات والتراخيص لصاحب القرار)، وثانياً تحقق التحسين المستمر لجودة الممارسات، وتحصل بذلك على اعتراف وتقدير الرأي العام.

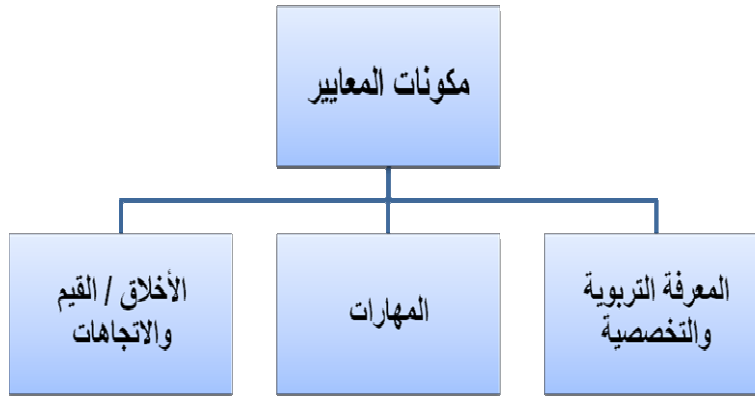
#### 4-8 الخصائص الأساسية لمعايير المعلم

تأسيساً على ما سبق وفي ضوء التجارب العربية والعالمية يمكن تحديد عشر خصائص أساسية لما نسعى إليه من معايير تساعد على نهضة التعليم في وطننا العربي، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

- الشمولية.
- الموضوعية.
- الأخلاقية.
- المواطنة.
- الإنسانية.
- القابلية للقياس.
- المشاركة.
- العدالة الاجتماعية.
- المرونة.
- التمكين.

المعايير هي في النهاية المستويات التي تحدد: ما الذي يجب أن يعرفه المعلم؟ وما الذي يجب أن يكون قادراً على القيام به؟ في إطار فكري إنساني يدعم المعلم ويهتم بالجوانب الخلقية في الرعاية والاحترام، وتأكيد الثقة المتبادلة بين عناصر العملية التعليمية ويبين ذلك الشكل رقم (2) مكونات المعايير: المعرفة - المهارات - الأخلاق.

شكل توضيحي رقم ( 2 )



## 9- المعايير والتدريب وفق مراحل النمو المهني للمعلم:

### 1-9 المراحل الثلاث للنمو المهني:

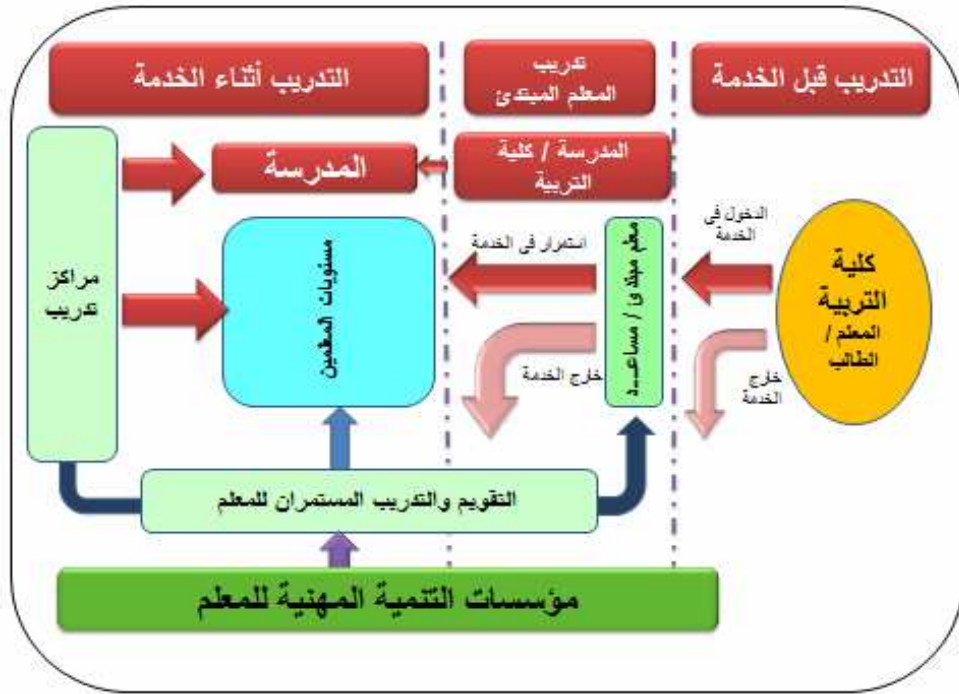
ينمو المعلم مهنيًا في ثلاث مراحل وهي:

- **مرحلة الإعداد:** وتتم في كليات التربية بالجامعات ومعاهد التعليم العالي.
- **مرحلة التهيئة:** وتتعلق بالمعلم المبتدئ أو ما يسمى بالمعلم المساعد في بعض الأنظمة العربية، والمسئولية هنا مشتركة ما بين كليات التربية والمدارس.
- **مرحلة المعلم الممارس / المحترف:** ويتم التدريب فيها أثناء الخدمة.

وفي كل المراحل الثلاث يجب أن تتأكد شراكة كاملة بين كليات التربية ووزارات التعليم، وأن تكون المدرسة دائماً هي الوحدة الأولى للعمل التربوي والتي يتم فيها ومن خلالها نمو المعلم والمتعلم معا وفقاً لمعايير تحقق الجودة والتحسين المستمر، وتمكن العاملين في المدرسة من إعداد خطط التحسين المدرسي وتنفيذها.

### شكل توضيحي رقم ( 3 )

التدريب أثناء مراحل النمو المهني للمعلم



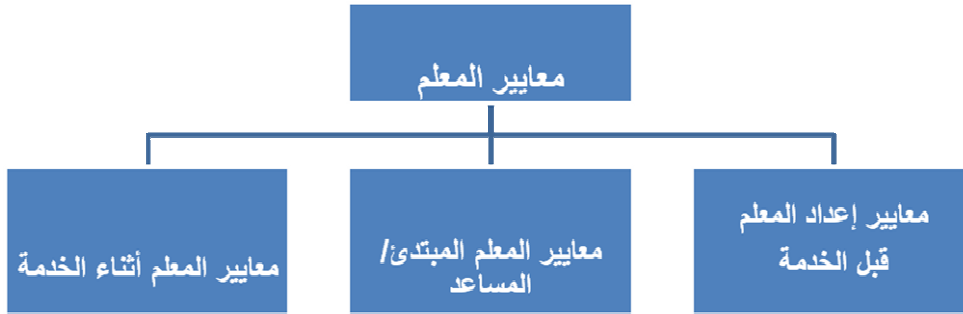
والشكل رقم ( 3 ) يبين عمليات التدريب التي تتم في المراحل الثلاثة (الإعداد / قبل الخدمة - المعلم المبتدئ / المساعد - المعلم أثناء الخدمة)

## 2-9 المعايير في المراحل الثلاث:

لكل مرحلة من هذه المراحل التدريب والمعايير الخاصة بها، والمسئولية المؤسسية عن هذا التدريب تختلف من مرحلة إلى أخرى.

شكل توضيحي رقم (4)

مجالات معايير المعلم وفق مراحل نموه المهني



والشكل رقم ( 4 ) يبين بوضوح وجود ثلاث مراحل للمعايير.

### 1-2-9 معايير إعداد المعلم قبل الخدمة (في مرحلة الإعداد):

#### 1. معارف الطلبة ومهاراتهم واتجاهاتهم:

- يفهم الطالب المعلم المحتوى المعرفي لمجالات تخصصه.
- يظهر الطالب المعلم معرفة مهنية وتربوية، ومهارات، واتجاهات.
- يطبق الطالب المعلم ما تعلمه من معارف ومهارات واتجاهات في الصفوف الدراسية بما يساعد على تعلم تلاميذ المدارس.

#### 2. تقييم البرنامج وتقويمه:

- تطور المؤسسة التعليمية نظام تقييم تجمع في ضوئه بيانات حول كفاءة طلابها وأداء خريجها.
- تستخدم بيانات التقييم هذه وغيرها من المعلومات لتحسين البرنامج الدراسي.

#### 3. الخبرات الميدانية والممارسات الإكلينيكية:

- تصمم المؤسسة التعليمية في المدارس خبرات ميدانية وممارسات إكلينيكية، وتنفذها وتقومها لمساعدة الطلبة على تطوير معارفهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم.
- استخدام دراسات الحالة.
- توفير الفرص للطلبة لإظهار تلك المعارف، والمهارات، والاتجاهات.

#### 4. التنوع/الفروق الفردية:

- تضمن المؤسسة التعليمية عند تصميم المناهج وخبرات تعلم الطلبة وعند تنفيذها وتقييمها اكتساب الطلبة معارف ومهارات واتجاهات ضرورية لمساعدة جميع التلاميذ على التعلم.
- تشمل هذه الخبرات العمل مع أعضاء هيئة تدريس متنوعين في كل من التعليم العالي والتعليم العام، ومع أقران متنوعين، ومع طلبة متنوعين وذوي احتياجات خاصة في المدارس.

#### 5. أداء أعضاء هيئة التدريس ونموهم المهني:

- يمثل أعضاء هيئة التدريس القدوة في الالتزام بأفضل الممارسات التربوية في مجالات البحث التربوي، وخدمة الجامعة والمجتمع، والتدريس بما يشمل ذلك التقييم الذاتي لأنشطتهم وأثرهم على أداء الطلبة.
- يتعاون أعضاء هيئة التدريس مع زملائهم سواء أولئك في التخصصات الأخرى أو التربويين في المدارس وذلك عند تطوير البرامج الأكاديمية وتقييمها ومراجعتها.
- تقوم المؤسسة بصورة دورية بتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتوفير لهم فرص التنمية المهنية.

#### 6. إدارة المؤسسة التعليمية والموارد:

- تمتلك المؤسسة التعليمية قيادة، وسلطة، وميزانية، وموظفين، وتجهيزات، ومصادر تقنيات المعلومات.
- تعد المؤسسة التعليمية الطلبة لتحقيق معاييرها ومعايير المنظمات المهنية المتخصصة.

#### 2-2-9 معايير المعلم المبتدئ:

##### 1. يفهم المعلم المفاهيم الأساسية وبنية المادة/المواد التي يدرسها :

- يتقن المعلم مهارات البحث والاستقصاء المتصلة بالمادة / المواد التي يدرسها .
- يقوم المعلم بإعداد فرص تعلم تجعل هذه الجوانب من المادة/المواد الدراسية ذات معنى عند التلاميذ.

##### 2. يفهم المعلم كيف يتعلم التلاميذ وكيف ينمون:

- يقدم المعلم فرص تعلم تدعم نموه العقلي والاجتماعي والشخصي في ضوء ذلك الفهم.
- يفهم المعلم كيف يختلف التلاميذ في أساليب تعلمهم.
- يوفر المعلم فرص تدريس تلائم تلاميذ متنوعين.

### 3. يفهم المعلم استراتيجيات تدريس متنوعة:

- يستخدم المعلم استراتيجيات وأساليب تدريس متنوعة لتشجيع التلاميذ على تنمية التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء لديهم.

### 4. يستخدم المعلم فهمه حول الدافعية والسلوك الفردي والجماعي للتلاميذ:

- يوفر المعلم بيئة تعلم للتلاميذ تشجعهم على التفاعل الاجتماعي الإيجابي، والاندماج النشط في التعلم، وتكوين الدافعية الذاتية للتعلم.

### 5. يستخدم المعلم معرفته بأساليب التواصل اللفظي وغير اللفظي:

- يوظف المعلم وسائط التعلم لتسريع الاستقصاء النشط.
- يهيئ التعاون وتشارك التلاميذ داخل الفصل.

### 6. يخطط المعلم للتدريس بناء على معرفته بالمادة الدراسية والتلاميذ والمجتمع، وأهداف المنهج:

- تحديد الاحتياجات التعليمية للتلاميذ .
- التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية.
- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

### 7. يفهم المعلم استراتيجيات تقويم منهجية وغير منهجية:

- التقويم الذاتي.
- تقويم التلاميذ.
- التغذية الراجعة.

### 8. يدعم تعلم التلاميذ:

- يسارع المعلم بإقامة علاقات مع الزملاء في المدرسة، وأولياء الأمور، والمؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي.

### 9. ينمي الجوانب الأخلاقية ويرعى تلاميذه :

- يكون مثالا في تنمية حب الاستطلاع والتمتع بالتعلم.
- يهتم بتنمية شخصية تلاميذه، وتنمية علاقات الصداقة بينهم.
- يساعد على تعميق خبرات التلاميذ، وتنمية طموحاتهم، في إطار من الفهم المتبادل وقبول الآخر.

### 10. يتعامل مع التكنولوجيا المتقدمة:

- يكون قادرا على دمج التكنولوجيا في مكونات عمليات التواصل والتعلم.

- يكون قادرا على استخدام التطبيقات التكنولوجية في حل المشكلات .

### 3-2-9 معايير المعلم الممارس / المحترف:

#### 1. أخلاقيات مهنة التعليم:

- يُظهر المعلم في سلوكه داخل المدرسة وخارجها أخلاقيات مهنة التعليم.
- يُظهر التزاما بواجباته ومسئوليته المهنية ويؤديها بإخلاص وأمانة وتواضع.
- يتقبل الطلبة ويعاملهم باحترام ونزاهة ومساواة وعدل ويحافظ على أسرارهم.
- يتواصل مع الطلبة بمودة وتعاطف.
- يلتزم القيم الحميدة في تعامله مع الزملاء والإدارة وأولياء الأمور والأطراف الأخرى.
- يستخدم مصادر المعلومات بأخلاقية.
- يوجه الطلبة إلى استخدام مصادر المعلومات بأخلاقية.
- يُظهر التزاما برسالة المؤسسة التي يعمل فيها ويدافع عنها.
- يحافظ على مظهر عام يليق بمهنته.
- يتعاون مع زملائه ويظهر اهتماما بتنميتهم مهنيًا.
- يتصرف في المواقف المختلفة بحكمة وحلم.

#### 2. يفهم المعلمون طبيعة المتعلمين ويعززون تعلمهم:

- يتعرف المعلم على الفروق الفردية بين المتعلمين ويؤقلم ممارساته التدريسية وفقا لذلك.
- يفهم المعلم خصائص نمو المتعلمين وطرق فهمهم المختلفة.
- يعامل المعلم المتعلمين سواسية.
- تمتد مهمة المعلم خارج إطار المعرفة الأكاديمية للمتعلمين.

#### 3. يتقن المعلمون المادة التخصصية وكيفية تعليمها:

- يفهم المعلم بنية المعرفة في مجالات تخصصه وكيفية ارتباطها بمجالات المعرفة الأخرى.
- يمتلك المعلم معرفة تخصصية كافية حول كيفية توصيل المعرفة للمتعلمين.
- يسلك المعلم مسارات متعددة للحصول على المعرفة ( اطلاع - بحث - تقصي).

#### 4. يدير المعلمون تعليم وتعلم تلاميذهم:

- يستخدم المعلم استراتيجيات تعليمية استجابة لحاجات التلاميذ.
- تيسير خبرات التعلم الفعال.
- إشراك التلاميذ في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
- توفير مناخ ميسر للعدالة.
- دعم بيئة التعاقد الاجتماعي لتيسير الممارسات الديمقراطية في ضبط الفصل الدراسي .



- الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.
- إدارة وقت التعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

#### 5. يمارس المعلمون التفكير (التغذية الراجعة الذاتية) في ممارساتهم:

- يتخذ المعلم قرارات تتعلق باختيارات صعبة (مثل الاختيار بين الشمول والعمق).
- يحرص المعلم على استشارة التربويين والمهنيين الآخرين ويستفيد من نتائج البحث التربوي والممارسات التدريسية لتطوير أدائه.
- يحرص المعلم على التواصل مع الخبرات المهنية التي يقدمها زملاؤه والتي يكتسبها تلاميذه لمواصلة التفكير وحل المشكلات وابتكار أفكار جديدة.

#### 6. يحرص المعلمون على إقامة شراكة مع المجتمع:

- يسهم المعلم في تطوير مدرسته من خلال التشارك والتعاون مع زملاء المهنة.
- يعمل المعلم بشراكة مع أولياء الأمور.
- يستفيد المعلم من مصادر المجتمع المحلي.

### 10- الخلاصة والخطوات المستقبلية:

انطلق إعداد هذا الإطار الاسترشادي بناء على متطلبات المقاربة التربوية الحديثة، والنقلة الإصلاحية نحو تعليم راقى النوعية، والتي نادى بها أكثر من قمة عربية، وبناء على المشروع المشترك ما بين جامعة الدول العربية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) حول الارتقاء بأداء المعلم العربي ورفع كفاءته المهنية، وما تلا ذلك من مبادرات في إطار شراكة واسعة شملت عدة منظمات، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من مناقشات ومقترحات في "اللقاء الأول عن المعلم العربي: وضع معايير استرشادية للأداء" يومي (25، 26) أكتوبر، ولقاء الخبراء يومي (27، 28) حدد الإطار واقع المعلم العربي في الوضع الراهن ثم عرض المنهجية التي تم إتباعها في بنائه، وأهداف الإطار واستخداماته، ثم عرض الإطار الإجابة على التساؤل المثار: لماذا نحتاج إلى التعاون العربي لتطوير معايير أداء المعلم في هذا الوقت؟، ثم أكد على تفاعلنا كدول عربية مع المنظومة العالمية، والاستفادة مما يتيح لنا هذا التفاعل من فرص وإمكانات، ثم أثار بعض التساؤلات عن متطلبات التنمية الإنسانية والاجتماعية للمعلم العربي المعاصر، وذلك بتحديد ملامح المقاربة التربوية الحديثة، والتوصيف المستهدف لعمل المعلمين في الوطن العربي، ثم رصد الإطار الجهود العربية في التطوير وبعض المجالات التي تحتاج لمزيد من الجهود والعمل، كما استعرض الإطار بعض النماذج والمداخل لمعايير جودة أداء المعلم ومميزات وعيوب كل نموذج، ومن خلال هذين النموذجين تم بناء نموذج متكامل للنهوض بالمعلم العربي ركز على التمهين من أجل التمكين، وبعد ذلك استعرض الإطار معنى المعايير وفلسفتها وأهدافها والخصائص الأساسية لها، وقسم لنا المعايير وفق مراحل النمو المهني للمعلم:

مرحلة الإعداد ومرحلة التهيئة للمعلم المبتدئ ومرحلة المعلم الممارس المحترف، وأخيراً حدد لنا بعض الخطوات المستقبلية.

وقد تم بناء هذا الإطار وفقاً لمنهج تكاملي قام على تحليل النموذجين: النموذج التقني، والنموذج الحقوقي الإنساني للمعلم الممارس المتفكر، والتأكيد على أهمية وجود المعايير واعتبارها مبادئ حاكمة تحدد المستويات المعرفية والأدائية والأخلاقية في اتجاه تنمية المهنة من أجل فتح مسارات ومجالات لتتقدم المعلمين والمعلمات للوصول إلى قمة الهرم الوظيفي، دون الحاجة إلى الانتقال خارج مهنة التدريس .

إن هذا الإطار التكاملي يرمي إلى تحريك المنظومة التعليمية من أجل التمكين للمعلم والمتعلم، وبناء أجيال جديدة قادرة على العطاء من أجل بناء مجتمع عربي أكثر حرية وديمقراطية وإنسانية.

### **ونجمل بعض الخطوات المستقبلية والتي نأمل أن تتحقق فيما يلي:**

- تفعيل المعايير ووضع سياسات داعمة للارتقاء بجودة أداء المعلمين .
- الاستفادة من رأس مال بشري عربي مؤهل .
- رفع مكانة المعلم من خلال عدد من المبادرات.
  - إنشاء جائزة المعلم العربي.
  - تخصيص يوم للاحتفال بالمعلم.
  - تأسيس منظمات تُعنى برعاية مهنة التعليم .
  - إنشاء مراكز تميز ومنتديات لإعداد وتأهيل وإرشاد المعلمين؛ لدعم البحوث حول المعلم العربي وتمييزه ورعايته.
  - دعم بناء آليات ونظم لضمان جودة أداء المعلمين ودعمهم في عملهم.
  - إنشاء صندوق عربي لتحسين بيئة العمل للمعلمين العرب من أجل تنمية البحوث الخاصة بهم ورعايتهم، ودعم وتشجيع إنشاء مراكز التميز للمعلم العربي.

# الجزء الثاني

## السياسات والبرامج

## مقدمة:

قدم الجزء الأول من هذا الكتيب الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي والمقاربة التربوية الحديثة للارتقاء بمهنة التدريس، وقد تم بناء هذا الإطار وفقاً لمنهج تكاملي قام على تحليل النموذجين التقني والحقوقي الإنساني للمعلم الممارس المتفكر، والتأكيد على أهمية وجود المعايير واعتبارها مبادئ حاكمة تحدد المستويات المعرفية والأدائية والأخلاقية في اتجاه تنمية المهنة من أجل تمكين المعلم وبناء أجيال جديدة من المعلمين والمتعلمين ورفع شعار التمهين من أجل التمكين لضمان تحول فعال في النمط التقليدي والبيروقراطي للتدريس نحو نسق متكامل للارتقاء بمهنة المعلم.

أما الجزء الثاني فيشكل نتاج المرحلة الثانية من العمل حول الإطار الاسترشادي للمعلم العربي حيث يقدم لصناع السياسات ومن هم في مراكز قيادية رزم من السياسات والمقترحات حول برامج ومشروعات تركز على هياكل قائمة في الأقطار العربية في بعض الأحيان وأحياناً أخرى تتطلب إنشاء هياكل مستحدثة على مستوى المدرسة والإدارة التربوية وعلى المستوى القطري وأخيراً على المستوى الإقليمي.

هذه النماذج من السياسات والبرامج والهياكل هي نتاج عمل فريق من الخبراء دام ثلاثة أيام من 22-24 يونيو 2009 واستهدف هذا اللقاء تفعيل الإطار الاسترشادي من خلال تعميق التفكير والابتكار حول ما يلي:

- 1- البيئة الثقافية الداعمة للرؤية المطروحة للتحول من النموذج التقني للتطوير المهني للمعلمين إلى النموذج الإنساني الحقوقي والذي يحقق التمهين من أجل التمكين.
- 2- الاستراتيجيات والسياسات المطلوبة لتحقيق هذا التوجه نحو جودة الأداء والتطوير المهني للمعلمين مع طرح نماذج لبعض البرامج الداعمة.
- 3- الهياكل التي تؤسس بيئة داعمة ومستمرة للتحول المطلوب على المستوى المركزي واللامركزي.

## تحديات تطوير أداء المعلمين والارتقاء بالمهنة في الوطن العربي:

بدأ العمل في الورش التفاعلية بالإطلاع على واقع المعلم العربي ومدى قبول الأقطار العربية للإطار الاسترشادي وتحديد الاحتياجات الفنية لدى النظم التربوية وذلك من خلال الاستعانة بعدد من المصادر المعرفية تتلخص في التالي:

- 1- أوراق خلفية عن واقع المعلم والنظم التربوية المعنية بالارتقاء بالمهنة والتي أرسلت من قبل الدول المشاركة في اللقاء الأول وتم تجميعها في مجلد للاستعانة به أثناء ورش العمل.
- 2- استجابة عشر من الدول المشاركة في اللقاء الأول للاستبانة التي تم إرسالها للوقوف على الأوضاع الآنية للدول في مسار التمهين للمعلمين والاحتياجات الراهنة.
- 3- ورقة تحليلية مقدمة من خبير الأمانة العامة بناء على استجابات الاستبانة.

ومن خلال المناقشات والعمل الجماعي والعروض توصلت المجموعة المشاركة في اللقاء الثاني عن المعلم العربي إلى قائمة من التحديات التي تواجه الأنظمة التربوية في الوطن العربي في طريقها إلى الإصلاح تتلخص في التالي:

- 1- أن المعلم في معظم الدول العربية موظف يعمل في سياق بيروقراطي في إطار نظام قائم على الضبط والتفتيش والجزاءات ويدخل في علاقات هرمية وتسلطية مع المتعلم وأقرانه من المعلمين والمشرفين عليه.
- 2- أن المعلم يعاني من تدني وضعه الاقتصادي الرسمي، وسبل الارتقاء والترقية تأتي من خلال الأقدمية الزمنية، وفرص التخصص والتنوع المهني داخل التدريس غائبة والسبيل الوحيد نحو الترقية هو التوجه نحو الإدارة.
- 3- غياب آليات المشاركة في وضع السياسات التربوية التي يستطيع من خلالها وبشكل مؤسسي أن يُعبّر المعلم عن وضعه ووجهة نظره.
- 4- أن نظم تقويم أداء المعلم في الدول العربية تعاني من خلل كبير يتمثل في غياب قوائم معلنة لمعايير أداء المعلم، وعدم وضوح الدور المهم والحيوي الذي تلعبه المعايير الوطنية في تقويم وتطوير أداء المعلم.
- 5- أن معظم الدول العربية تعاني من انفصال بين التعليم الجامعي وقبل الجامعي حيث تقتقد إلى روابط قوية بين المدرسة وكلية التربية.
- 6- أظهرت غالبية الدول العربية احتياجها إلى الدعم الفني وتنمية قدراتها الوطنية في المجالات التالية:
  - الحاجة إلى إستراتيجية وطنية لتنمية قدرات المعلم.
  - الحاجة إلى تصميم نماذج ومعايير مطورة لتقويم أداء المعلم.
  - الحاجة إلى إعداد وتصميم وتنفيذ برامج لإعداد وتدريب المعلمين.
  - الحاجة إلى دعم جهود البحث والتطوير في مجال تقويم أداء المعلم.

- الحاجة إلى تعليم وتدريب المتخصصين في مجال تقويم أداء المعلم وتطويره.
  - الحاجة إلى وضع خطط تطوير أداء المعلمين.
  - الحاجة إلى إقامة نظام للحوافز المهنية والاجتماعية.
- 7- أبدت الدول العربية استعدادها لمراجعة أداء المعلم في ضوء الإطار الاسترشادي للمعلم العربي وجعله أساساً لبناء سياسات تمهين المعلم في الأقطار العربية.
- 8- أشار الخبراء إلى ندرة المعلومات حول المعلمين في الأقطار العربية مما يعيق عملية رسم السياسات الخاصة بهذه المجموعة من المهنيين.
- 9- اتفق الخبراء على غياب الوطن العربي في الساحة الدولية من حيث المساهمة في الفكر والنظرية التربوية.
- 10- لاحظ الخبراء ضعف الاهتمام بالبحوث العلمية التربوية سواء منها الكمية أو الكيفية والبحوث الإجرائية التي قد تغذي عملية ودائرة اتخاذ القرارات السياسية في مجال التعليم .

وبناء على التحديات التي تم تحديدها، وفي ضوء القراءة العميقة للإطار الاسترشادي توصلت مجموعة الخبراء من خلال ورش عمل مصغرة ومكثفة إلى وضع أسس ومقومات سياسات النهوض بالتنمية المهنية للمعلم، ووضعت في ضوءها مجموعة من الحلول التي أخذت شكل المشروعات والآليات والبرامج والهيكل كي ينتقي منها صاحب القرار ما يلائم سياق القطر العربي الذي يعمل فيه والمرحلة الإصلاحية الذي توصل إليه هذا القطر في بناء إطار متكامل من الارتقاء بأداء المعلم وتنميته مهنيًا في إطار تحول تربوي شامل.

### **أسس ومقومات سياسة النهوض بالتنمية المهنية للمعلم:**

من الضروري أن تعتمد سياسات التنمية المهنية المنشودة وبرامجها، وهيكلها على عدد من الأسس والمقومات، من أهمها ما يلي:

- بناء منظومة شاملة للتنمية المهنية المستدامة مدى الحياة في ضوء معايير إنسانية لتحول المعلمين من الأداء البيروقراطي والوظيفي للتدريس إلى أداء مهني يركز على المعرفة الواسعة، ويسعى إلى بناء معارف جديدة.
- أن تطوير أداء المعلم لا يمكن أن يتم بصورة فاعلة ومثمرة إلا في سياق رؤية واستراتيجية وطنية متكاملة وشاملة للتنمية المهنية للمعلم، تبدأ بتحديد أولويات الأهداف ومعايير جودة الأداء المرجوة، وأساليب جمع البيانات حول المعلمين، والعمل على ربط هذا كله بأساليب تصميم برامج التنمية المهنية وترقية المعلمين ومكافأته، ومن ثم ينبغي أن تقوم الحكومات الوطنية في الدول العربية بتطوير إستراتيجية التنمية المهنية للمعلم، في إطار تكامل خطوات وإجراءات تحقيق جودة الأداء كجزء من الإستراتيجية العامة للتعليم الوطني.

- أن التنمية المهنية للمعلم تتم بتكامل عناصر عدة، أهمها توافر المعرفة والثقافة، والمستوي الاقتصادي المناسب، والمشاركة الإيجابية تربوياً واجتماعياً، والبيئة الصحية السليمة. وكل هذه العناصر لا تتحقق إلا مع وجود منظومة للتنمية المهنية ذات جودة عالية، قادرة على الانتقال بالمعلمين والقيادات التربوية من الانغلاق الفكري إلى النهل من المصادر والثقافات المختلفة، ومن التوقع والفردية إلى العمل الجماعي.
- أن تطوير منظومة التنمية المهنية في الدول العربية لا ينبغي أن تنعزل بأي شكل عما يحدث في العالم من حولنا وعليه، فهذه المنظومة يجب أن تستجيب وبكفاءة للاحتياجات الاجتماعية والتدريبية للمعلمين، وللحاجات والأدوار والوظائف المتغيرة، وللفرص الإقليمية المستجدة، ومن ثم تبرز حاجتها إلى رؤية ونظرة مستقبلية، مقترنة بالاستفادة من التجارب العالمية الناجحة، تنعكس على طرق التعليم والتقييم والترقيات وغيرها.
- أن المعلم هو أساس العملية التعليمية، وأن أي تطوير لابد وأن ينبع من خلاله، فهو صانع التطوير الأول وعليه، فلا بد من تطوير قدراته الفنية، وإعادة النظر في وضعه المادي، والعمل على استعادته لمكانته الأدبية في المجتمع.

### الرؤية المستقبلية والسياسات:

استناداً إلى الأسس والمقومات المذكورة آنفاً ، فإن رؤية تطوير منظومة التنمية المهنية في الدول العربية تعتمد على السياسات التالية:

- انتقاء أفضل العناصر للالتحاق بكليات التربية.
- إتاحة التدريب والخبرة التشاركية وتعليم الأقران لتعزيز بناء علاقات داعمة للمعلم والمتعلم.
- وضع برامج تكفل التقويم الذاتي للمعلم ومع كافة الأطراف التي تساهم في بناء الثقة.
- تقويم مستوى أداء المعلم باستخدام أساليب ووسائل ومصادر جمع البيانات حول أداء المعلم (الخبرات - الملاحظة الصفية - التقويم الذاتي - الاختبارات ....).
- وضع نظم تعمل على التحسين المستمر للأوضاع والحوافز المهنية والاجتماعية والاقتصادية للمعلمين.
- إيجاد نظام لترخيص المعلمين لمزاولة المهنة.
- إتاحة الفرص الكاملة لنقابات وروابط المعلمين في المشاركة في وضع سياسات التنمية المهنية وتقييمها من أجل الارتقاء بتمهين وتمكين المعلمين.
- عدم التمييز بين المعلمين في الحقوق بناء على التخصصات والمراحل التدريسية والنوع الاجتماعي.
- تعزيز مشاركة شركاء التنمية من أجل تطوير التعليم ووضع معايير المهنة وسياسات التقويم والترقية والتنمية المهنية المستدامة.

- دعم وتطوير أنظمة المحاسبة والمساءلة لأداء المعلمين استناداً لأسس مهنية واضحة، واعتماداً على التقويم الذاتي، وضمان الشفافية.
- إنشاء هيئة اعتماد عربية لكليات التربية.
- دعم جهود البحث والتطوير في مجالات التنمية المهنية للمعلم.
- دعم تعليم وتدريب المتخصصين في مجال تقويم أداء المعلم وتطويره.
- استحداث مسارات جديدة للمعلمين (معلم حديث، معلم خبير، مدرب، مرشد تربوي (mentor)، تأليف مناهج، قيادة تربوية، ... ) ووضع معايير لها.
- تصميم برامج مستحدثة لسد الفجوة بين الإعداد الحالي للمعلمين والتطوير المنشود وفق الإطار الاسترشادي لمعايير المعلم وتنفيذها بالاشتراك مع شبكة مختارة من كليات التربية، مع العمل على تأهيل المعلمين للقيام بالبحوث ونشرها.
- تعزيز سياسات العمل على التعاون العربي في مجال التنمية المهنية للمعلم، وتبادل الخبرات والحراك الجغرافي بين المعلمين في الدول العربية.



## المشروعات والهيكل:

المرجعية الأساسية للبرامج والمشروعات المقترحة:

- جامعة الدول العربية هي المرجعية الأساسية لجميع البرامج والمشروعات التي تستهدف التنمية المهنية لتفعيل الإطار الاسترشادي بالتنسيق مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) وبالتعاون مع الشركاء الدوليين .
- ويقوم بتسيير ومتابعة المشروعات مجلس خبراء يتم تكوينه بواسطة إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي بجامعة الدول العربية.

### المشروع الأول: المنتدى الفكري للمعلم العربي

وهو مؤسسة فكرية غير حكومية مستقلة تضم المعلمين والقيادات التربوية والمهتمين بالشأن التربوي وروابط ونقابات المعلمين ومؤسسات إعداد المعلم ونشطاء المجتمع المدني.

### آليات تنفيذ المشروع :

يبدأ هذا المنتدى في شكل مشروع تثقيفي للمعلم العربي تشرف عليه الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، وتحتضنه بعض الجامعات والمؤسسات الدولية والإقليمية، ويبدأ في مرحله الأولى بالتجريب على نطاق محدود، ثم يأخذ في التوسع مع إثبات النجاح وتوفير التمويل، وقد يبدأ في شكل ندوات (سينمات) منتظمة تابعة لمؤسسات قائمة بالفعل مثل مؤسسة (آنا ليند - Anna Lindh Foundation) ومكتبة الإسكندرية، ومراكز تدريب المعلمين مثل المراكز الموجودة في تونس والجزائر، ومن الممكن أن يبدأ هذا المشروع في عدد من الدول المقدمة على تطوير معلمها والراغبة في إيجاد فرص لتبادل الخبرات بين المعلمين العرب في تجمعات جغرافية مثل المغرب العربي، ودول المشرق، ودول وادي النيل، ودول الخليج.

### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- الثقافة الراهنة للمعلمين العرب والتي لا تدعم التحول إلى معلم المستقبل الصانع للمعرفة والمنتمي إلى مهنة راقية.
- قلة فرص التنمية المهنية والثقافية المطروحة للمعلمين.

- ضعف جهود البحث والتطوير الذي يستهدف تناول احتياجات التنمية المهنية والثقافية للمعلمين في الدول العربية.
- غياب الفكر العربي التربوي في الساحة الدولية.

### الهدف العام للمشروع :

بلورة فكر تربوي للمعلم العربي يقوم على المفاهيم الحقوقية والإنسانية والتشاركية، ويساعده للتحويل نحو مجتمع المعرفة وتكريس قيم المواطنة وحقوق الإنسان والعدالة والديمقراطية، من خلال خلق بيئة ثقافية داعمة لتحويل المعلمين من الأداء البيروقراطي والوظيفي للتدريس إلى أداء مهني يركز على المعرفة الواسعة، وربط التربية بالعلوم الاجتماعية الأخرى، ويسعى إلى بناء معارف جديدة، حيث يتحقق للمعلم فرصة المشاركة في صناعة هذه المعارف وتأسيس الثقافة الجديدة .

### الأنشطة:

- عقد ندوات ومؤتمرات ثقافية ومعرفية.
- إجراء البحوث والدراسات التي تعنى بالفكر والثقافة التربوية.
- الانفتاح على التجارب الدولية في المجال التربوي والتي تمكننا من بناء فكر جديد لعالم جديد.
- إنشاء مواقع الكترونية للمعلومات لتبادل الخبرات تدعم فكرة الشراكة والتواصل والتشبيك بين كافة المنتديات القطرية والعالمية.
- بناء منتديات فرعية.
- إنشاء آليات تواصل مع البرلمانيين العرب في مجال التعليم بشأن التشريعات والموازنات للارتفاع بمستوى المعلم العربي.
- بناء إستراتيجية إعلامية تؤكد على إعطاء المعلمين صوت.

### مؤشرات النجاح والاستمرار:

- يقوم بمتابعة المشروع مجلس خبراء منبثق من الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بمشاركة منظمة الألكسو.
- المجلس هو الذي ينسق بين الجهات المشاركة من جامعات ومؤسسات، ويوجه العمل من حيث الموضوعات المطروحة والمتحدثين الأساسيين بالمنتدى.

## المشروع الثاني: الأكاديمية العربية للمعلم والدراسات التربوية

مركز لقيادة التربية في الوطن العربي يعمل على تأسيس تواجد تربوي عربي على مستوى العالم، يعنى برفع المستوى المهني للمعلم العربي.

### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- الحاجة الملحة والمهمة لإعادة بناء منظومات التقويم والتنمية المهنية في بعض الدول العربية، والبدء بتصميم قوائم معايير مهنية لأداء المعلم في الدول التي لا يتوافر لها هذه القوائم، وتطوير الوثائق في الدول التي بدأت في هذا الاتجاه.
- عدم اعتماد البيانات والمعلومات حول أداء المعلم على أدوات علمية دقيقة مصممة وفق معايير الجودة يمثل تحدياً مهماً يحول دون تطوير سياسات التنمية المهنية، الأمر الذي يتطلب بناء أدوات صادقة وذات جودة عالية في هذا المجال.
- غياب الكوادر العربية المؤهلة والمدرّبة على أولويات البحث والتطوير في مجالات التنمية المهنية للمعلم، الأمر الذي تعمل الأكاديمية العربية للمعلم على مواجهته بتأهيل الخبراء في هذا المجال.

### آليات تنفيذ المشروع :

يبدأ هذا المشروع من خلال أكاديميات قائمة بالفعل مثل: الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، وأكاديمية الملكة رانيا في الأردن، وذلك بإضافة مهام لأعمالهم على المستوى الإقليمي، ويمكن التوسع في هاتين الأكاديميتين من خلال فروع إقليمية تقوم بعدد من المهام التي سوف يتم وصفها لاحقاً، وفي بداية التجربة قد يكون من المفيد الاتصال بجهات دولية مثل: الاتحاد الأوربي لدعم التنسيق بين المؤسسات في جمهورية مصر العربية والمملكة الأردنية الهاشمية لبناء الجسور بين هاتين المؤسسات ومؤسسات تقوم بمهام شبيهه في الدول المتقدمة في القارات الأوروبية والأمريكية والآسيوية .

### الأنشطة:

#### 1- على المستوى الإقليمي :

- وضع خطط وبرامج وسياسات تركز على البحوث التي تم تقييمها للارتقاء بالمعلم العربي خاصة والتربية عامة. وتشكيل بوتقة لمناقشات السياسات التربوية في الوطن العربي.

- تصميم برامج مستحدثة لسد الفجوة بين الإعداد الحالي للمعلمين والتطوير المنشود وفق الإطار الاسترشادي لمعايير المعلم وتنفيذها بالاشتراك مع شبكة مختارة من كليات التربية، مع العمل على تأهيل المعلمين للقيام بالبحوث ونشرها.
- العمل على تطوير نظرية تربوية عربية مرتكزة على قيمنا وأفضل الممارسات في الواقع العربي والاتجاهات العالمية المعاصرة.
- إقامة علاقات مع منظمات دولية تُعنى بالتربية في الوطن العربي لتفعيل التوأمة وتبادل المهام والخبرات.

## 2- على المستوى الوطني :

- إيجاد هياكل لتوفير معلومات للمعلمين ودائرة القرار (صانعي القرار، ومنتخبه)، وعند تنفيذ القرار، وتقويمه.
- الربط بين الدراسات والبحوث الإجرائية الكيفية والكمية على مستوى المدرسة والسياسات التربوية (صناعة القرار).
- وضع سياسة تتيح للمعلمين فرص التفكير وإجراء بحوث لتطوير التعليم.
- تقييم برامج إعداد المعلمين وفق المعايير المطروحة، ويتم تحديد الفجوات والنواقص في الإعداد بحسب مدى موافاة هذه البرامج بالمهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة في الإطار الاسترشادي الذي يرمي إلى التمكين من أجل التمكين.
- تحديد أولويات الفجوة وفق أكثرهم تأثيراً، فالسؤال هنا: ما عناصر الإعداد التي يجب أن تتوفر لدعم التوجه الحديث في تطوير مهنة التعليم؟
- تنفيذ برامج التنمية المهنية بأشكال ابتكارية متنوعة (تعليم عن بعد، سيمينارات، لقاءات شهرية... ) لسد أولويات الفجوة، ولضمان الوصول إلى جميع الفئات وفق ظروف وسياقات متباينة.
- إنشاء مراكز التعلم المرتكزة حول التجارب الناجحة ودعمها، فهذه الفكرة تنبع من أن هناك بؤر مضيئة وخضراء وسط الأزمة التربوية المعقدة، وينبغي أن يتم الاسترشاد بالمبادرات الناجحة بجعلها مراكز تعلم لتبادل الخبرات وإدارة البرامج التعليمية حول عناصر النجاح وإمكانية التعميم، وتتبع هذه المراكز جامعات إقليمية أو مراكز بحوث أو أكاديميات مهنية.
- تشبيك مراكز التعلم المرتكزة حول التجارب الناجحة عبر العالم best practices.
- القيام بدراسات مقارنة بين مراكز التعلم ودعم تبادل الخبرات بينها مع الأخذ في الاعتبار خصوصية كل منها.

## 3- على مستوى المدرسة :

- تدريب المعنيين على الاستفادة من المعلومات وتحليلها.
- تنفيذ الخطط والبرامج في هذا الشأن.
- تصميم برامج تدريب وتعلم حول التجارب الناجحة.

### المشروع الثالث: المجلس الوطني للتعليم

وهو مؤسسة تضم ممثلين عن عمداء كليات التربية ووزارة التربية والتعليم و نقابة المعلمين وشبكات تجمعات المدارس ( المدرء) وأهالي التلاميذ ومؤسسات المجتمع المدني وهيئات الاعتماد والجودة و القطاع الخاص وخبراء وطنيين. مع وضع معايير محددة وشفافة لاختيار الأعضاء بما يضمن صحة التمثيل والاستقلالية.

#### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- لا تزال مشاركة المجتمع المدني ونقابات المعلمين ورجال الأعمال في تحديد سياسات وقرارات تطوير التعليم ولاسيما التنمية المهنية للمعلمين - في كثير من الدول العربية - شكلية إلى حد بعيد لا تبدو فيها آراء أعضاء المجتمع المدني مؤثرة وفعالة في تطوير التعليم.
- إن تطوير التعليم وتحقيق التنمية المهنية الشاملة للمعلمين هو تغيير ثقافي ومهمة اجتماعية، وبهذه الصفة فإنه يحتاج إلى مشاركة مجتمعية واسعة النطاق، ومشاورة من جميع الأطراف الاجتماعية المعنية. والمجالس الوطنية للتعليم المقترحة هنا يمكنها أن تسد هذه الفجوة وتزيل التناقضات بين سياسات التعليم الرسمية ومتطلبات واحتياجات المجتمع المدني التعليمية والثقافية.

#### الأنشطة:

- إدارة حوارات وطنية حول سياسات التعليم وبناء آليات التشاركية.
- التنسيق بين الجهات الحكومية المعنية والمؤثرة في مجال التعليم.
- التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- التوازن والتناغم بين القطاع العام التعليمي والقطاع الخاص.
- وضع السياسات التي تتعلق بتمهين المعلم وبناء قدراته لمواكبة إعداد المتعلمين للحياة / سوق العمل / المواطنة.
- بناء الشراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي لتنظيم البرامج التعليمية التي يحتاجها المتعلم لمواجهة الحياة العملية .
- وضع التوجهات العامة لسياسات التعليم وإعداد المعلمين.
- مراجعة ميزانيات التعليم.
- متابعة تنفيذ السياسات وطلب تقارير مفصلة عن بعض الجوانب عند الحاجة.
- تقديم التوصيات والمقترحات.
- نشر نتائج أعماله.

## المشروع الرابع: شبكات الترابط بين المدارس وكليات التربية

لتنسيق الدعم المجتمعي المحلي للمدرسة وتأمين الاحتياجات عند الإمكان، وهذه الشبكات تربط كليات التربية وإعداد المعلمين بالمدارس المجاورة لها (على مستوى المحافظة/المديرية) وفق إمكانيات الكلية والخدمات التي تقدمها.

### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- نقص الخبرة وتدني أداء المعلمين في الصفوف الدراسية.
- الانفصال بين الإعداد النظري للمعلمين والتحديات في الممارسة العملية للمهنة.

### آليات تنفيذ المشروع

- تبدأ الشبكة بعدد محدود من المدارس المتجاورة المبادرة والمتقدمة طوعاً للانتماء إلى الشبكة.
- يتطور حجم الشبكة ونطاق عملها وفق ما تحققه من إنجازات وما تقدمه من خدمات للأطراف المشاركة.
- تقوم كل مدرسة " رائدة " بتكوين cluster من مجموعات أخرى من المدارس المجاورة.
- في الوقت ذاته تتيح الشبكة كل خدماتها بوسائط أخرى مثل: موقع على الإنترنت، المؤتمر بالفيديو (video conference)، اللقاءات السنوية، المطبوعات .. الخ.
- يمكن لمؤسسات المجتمع المدني الأخرى (الجمعيات الأهلية، قصور الثقافة، المحميات الطبيعية، المكتبات العامة... الخ) أن تكون مجموعات من المدارس المنتسبة لها لتوسيع نطاق خدمات الشبكة.
- مؤسسة شراكة بلا بيروقراطية ولا سيطرة من جهة على جهة أخرى.
- مجالس تربوية متعددة الأطراف والتخصصات على المستوى الوسيط (المحافظة/المديرية) تناقش قضايا التعليم.
- مدرسة مستقلة قادرة على الدخول في علاقات تعاقدية (اتفاقيات) مع أطراف أخرى، ومنها كليات التربية.
- مننديات متخصصة لتطوير تعليم مواد دراسية بعينها (روابط مهنية مصغرة على مستوى مجموعات المدارس المتجاورة والإدارات التعليمية).
- مرصد بحاجات سوق العمل والتخصصات الجديدة (يشارك فيه القطاع الخاص وقطاع الأعمال العام والمجتمع المدني).
- نشر وترويج تجارب مبرهنة وناجحة للشراكة بين المدرسة وكليات التربية أدت إلى تحسين أحوال المعلم والعملية التعليمية، من داخل العالم العربي وخارجه.

## الأنشطة:

- إنشاء قنوات اتصال مباشرة بين الأساتذة ذوى التخصصات المتناظرة فى كل من الكلية والمدارس.
- تنسيق عمليات الإعداد والتدريب العملي للمدارس وموضوعاتها.
- اقتراح موضوعات البحوث والدراسات المشتركة من قبل المدارس على كلية التربية.
- تحليل الممارسات وتقويمها من أجل تطويرها.
- إنشاء موقع إلكتروني مفتوح بمشاركة المعلمين بالمدارس فى مناقشة القضايا التي يواجهونها.
- عقد اجتماعات دورية ( منتدى / منبر ) لتبادل الخبرات والمشكلات.
- الاستفادة من تسهيلات مؤتمرات بالفيديو video conference فى تحقيق التواصل بين كليات التربية والمدارس.
- تطوير فرص للممارسات العملية داخل الصف المدرسي لطلبة كليات التربية وإيجاد إرشاد تربوي مشترك بين المدرسة والكلية
- تنظيم نشاطات المنديات المتخصصة لتطوير قدرات معلمي المواد (حسب التخصصات).
- تنظيم الشراكات مع المجتمع المدني والقطاعين العام والخاص.

## أدوار للمدرسة فى علاقتها بكليات التربية :

- تشارك فى وضع لائحة المؤهلات المطلوبة من الطالب والمعلم.
- تشارك فى تحديد وتقييم طرق الإعداد والتقييم.
- تشارك فى تصميم ووضع وتقييم برامج إعداد المعلمين.
- تشارك فى برامج تقييم الطلاب فى كليات التربية.
- تزود كليات التربية بالاحتياجات البحثية واقتراح الموضوعات التي يجب دراستها.
- المدرسة هي المختبر الميداني لطلبة الكلية وأساتذتها وباحثيها.

## أدوار لكليات التربية فى علاقتها بالمدارس:

- مراجعة الجانب البيداغوجي.
- مراجعة محتوى المناهج.
- تطوير آليات فعالة لتقييم الطلبة المعلمين (حديثي التخرج).
- الربط بين النظري والتدريب.
- مساعدة المدرسة على تقييم التلاميذ والأساتذة.
- مساعدة المدرسة على تحليل ممارساتها التعليمية والإدارية من أجل تطويرها.
- تدريب الطلاب ( المعلمين ) على التواصل مع نظار وإدارات المدارس.

## المشروع الخامس : مراكز كوادر تنمية المعلمين

وهي شبكة إقليمية ذات فروع في البلدان العربية، ويشارك في هذه الشبكة وزارات التربية والتعليم وكليات التربية وأكاديميات التنمية المهنية ومنظمات المجتمع المدني وجامعة الدول العربية.

### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- قلة الخبرات المؤهلة في مجال إعداد المعايير وتقييم أداء المعلم على أساسها في الدول العربية.
- ندرة الكوادر الفنية وضعف القدرات اللازمة لوضع السياسات وبناء مؤسسات تقييم أداء المعلم وتمييزه مهنيًا.

### الهدف العام للمشروع :

بناء كوادر مدربة على المستوى الوطني يتوافر فيها مستويات عليا من الثقافة والفكر والتقنية في مجال تطوير المعلم وتقييمه.

### الأنشطة :

- تصميم حزم / برامج تدريبية متكاملة لتدريب قيادات / كوادر تستهدف الإعداد لمرحلة التحول والاستمرار .
- تدريب كوادر قيادية قادرة على بناء البرامج والسياسات التي تدعم تحول المعلم من النموذج المهني التقليدي إلى آخر أكثر تعددية يشمل ( التدريب - المتابعة - البحث - الإرشاد - ووضع البرامج والمفاهيم - التقييم ... )
- إعداد كوادر قادرة على تعميم قوائم المعايير وأدوات القياس وتطبيقها وتحليل البيانات ووضع برامج التدريب الملائمة، وبناء نظم المساءلة والمحاسبية والحوافز والترقيات.
- إصدار النشرات والحقائب التدريبية لبناء كوادر التحول إلى النموذج الإنساني.

### مؤشرات النجاح والاستمرار:

- كوادر مدربة تقود عملية التحول والدفع المستمر في اتجاه مجتمع المعرفة .
- شبكة قومية من الهيئات الداعمة لهذه المراكز .
- نظم ضمان جودة والتقييم المستمر للعمل .



## المشروع السادس: وحدات التنمية المهنية في المدارس

وتتشكل هذه الوحدات من قيادة مدرسية ومجموعة من المعلمين المحترفين وقيادات المجتمع المحلي ذات الاهتمام بالتنمية المهنية.

التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- كثرة المشكلات والتوترات الشائعة في النظم العربية المركزية لتقويم المعلم وتدريبه، والحاجة إلى تحقيق مبدأ " الإصلاح القائم على أساس المدرسة " فالنظام التربوي الفعال هو الذي يتم فيه إسناد مسؤولية التنمية المهنية واتخاذ القرارات الخاصة به إلى الأشخاص ذوي المعلومات الأوفر حول موضوع القرار. والمعلمون في المدارس بمستوياتهم المختلفة يعرفون أكثر حول مستوياتهم واحتياجاتهم التدريبية وسبل تنمية مهاراتهم. ومن ثم من الأفضل أن يترك لهم مسؤولية تخطيط برامج تقويم الأداء وتقويمه.
- تساعد وحدات التنمية المهنية في المدارس على تعزيز تفاعل المعلمين مهنيًا واجتماعيًا، والاستفادة من خبرة بعضهم البعض، وتوجيه أقرانهم في مسيرة التنمية المهنية المستمرة.

الهدف العام للمشروع :

إعداد وتصميم برامج تنمية مهنية داخل المدارس العربية وتقود عمليات التدريب والتقويم للمعلمين للوفاء بوثائق المعايير المهنية الوطنية.

الأنشطة :

- تطوير العلاقة بين المعلم والمتعلم في إطار محورية المتعلم.
- إنشاء نوادي التعلم وإتاحة مصادر المعرفة والثقافة وربط المدرسة بالمجتمع .
- توسيع قاعدة المشاركة للمعلمين والمتعلمين في إجراء البحوث المهنية والاجتماعية داخل وخارج المدرسة.
- توفير بيئة مدرسية داعمة للنمو المهني للمعلم .
- اكتشاف القيادات التدريبية بين المعلمين للعمل كمدرسين ومرشدين وباحثين ومقيمين.
- توفير المعلومات الملائمة للمعلمين عن المستجدات الوطنية في مجال المعايير والتقويم والترقيات والحوافز .
- إصدار النشرات الدورية للتنمية المهنية والثقافية للمعلمين .

- تنظيم الدورات التدريبية التي تستهدف النمو المهني للمعلمين .
- عقد لقاءات وأنشطة متنوعة مع أعضاء وقادة المجتمع المحلي من أجل مزيد من انفتاح المدرسة على المجتمع المحلي.

#### ● متابعة المعلمين في الميدان وتطوير أدائهم .

- تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين وذلك باستخدام أساليب علمية دقيقة لجمع البيانات المتنوعة ( الخبرات - الملاحظة الصفية - التقويم الذاتي - الاختبارات ) ومشاركة المعلمين في وضع هذه الأدوات.
- تحليل نتائج التقويم وتحديد مواطن القوة والضعف تمهيداً لإعداد البرامج التدريبية.
- عقد جلسات ولقاءات مع المعلمين لتقديم تغذية راجعة عن أدائهم ، وتصميم البرامج التدريبية الملائمة وتنفيذها.

#### ● التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية في ضوء واقع أداء المعلمين .

- عقد ندوات لمعلمي المدرسة لتبادل الخبرات الناجحة فيما بينهم حول الأداء المهني.
- تنظيم زيارات ولقاءات بين معلمي المدارس في المجتمع المحلي على مستوى الإدارات التعليمية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة والتحاور حول تطوير أداء المعلمين .
- المراجعة المستمرة لمدخلات ومخرجات وحدات التنمية المهنية للتأكد من مطابقتها لأعلى مستويات الجودة .
- إجراء البحوث المستمرة حول أساليب تحسين طرق التعليم والتعلم .

#### مؤشرات النجاح والاستمرار:

- قدر كبير من الابتكار والتجديد لعمل هذه الوحدات.
- كوادر من المعلمين المؤهلين للاضطلاع بمسئوليات الوحدة داخل المدرسة.
- قوى مجتمعية داعمة ومناصرة للتجديد والتطوير .

## المشروع السابع: وضع آليات تشاركية لإعداد/ ومراجعة معايير المعلم

### وتقييمه وفق الإطار الاسترشادي وتعميمها

إدراك المعلمين أن مهنة التعليم هي ملك لهم يشاركون في صناعتها وبناء المعرفة حول ممارستها ويؤدون بها بالتزام ذاتي داخل منظومة المحاسبية/تقويم وفق قواعد شاركوا في وضعها.

### التحديات الراهنة التي يساعد المشروع في مواجهتها:

- تؤكد الدراسات والتقارير العلمية أن مشاركة المعلمين في عمليات تطوير التعليم تعد أضعف حلقات منظومات التنمية المهنية في الدول العربية، ومن ثم هناك مقاومة من قبل المعلمين والتربويين حول الالتزام بمعايير لم يساهموا في وضعها .

### الأنشطة :

#### 1- على المستوى الإقليمي :

- تعميم الإطار الاسترشادي في المؤتمر القادم لوزراء التعليم العرب.

#### 2- على المستوى الوطني:

- إجراء حوار وطني حول معايير المعلم وتقييمه يشارك فيه معلمون، مديرو مدارس، موجهون، قيادات تربوية، أولياء أمور، رجال أعمال، الإعلام.
- خلق آلية تشاركية لوضع /مراجعة معايير المعلم من خلال المؤسسات القائمة، مثل: أكاديمية المعلمين في مصر والأردن، ومراكز التحديث في المغرب العربي، ومكتب التربية العربي لدول الخليج، ومراكز البحوث التربوية في بعض الدول العربية، وغيرها من الجهات المعنية، وقد يقوم بإدارة هذا الحوار القومي المجلس الوطني للتعليم (أنظر مشروع المجلس الوطني للتعليم)
- وضع سياسات لاستحداث مسارات جديدة ومستويات للمعلمين (معلم حديث، معلم خبير، مدرب، مرشد تربوي (mentor)، تأليف مناهج، قيادة تربوية، ...) ووضع معايير لها.
- إعداد سياسات وبرامج لتمكين الهيئة التعليمية (المعلمون والمهنيون التربويون) من تفعيل معايير الهيئة التعليمية.
- إعداد سياسات لتشجيع الهيئة التعليمية على تبني التقييم الذاتي وإيجاد هياكل للقيام بذلك، مثل وحدة التدريب والجودة على مستوى المدرسة.
- إعداد سياسات لتشجيع الهيئة التعليمية للحصول على شهادات الترخيص لمزاولة المهنة.

### 3- على المستوى المحلي:

- المشاركة في الحوار الوطني حول معايير المعلم وتقييمه يشارك فيه معلمون، مديرو مدارس، موجهون، قيادات تربوية، أولياء أمور، رجال أعمال، الإعلام.
- تقييم تنفيذ المعايير على مستوى المدرسة ومراجعتها في ضوء الإطار الاسترشادي.
- بعد المشاركة في وضع السياسات الخاصة بتطوير مهنة المعلمين العمل على تفعيلها في المدرسة مثل (السياسات المتعلقة بالمسارات والمستويات الجديدة للمعلمين معلم حديث، معلم خبير، مدرب، مرشد تربوي (mentor)، تأليف مناهج، قيادة تعليمية وسياسات أخرى)
- وضع برامج تنمية مهنية لمساعدة الهيئة التعليمية على تفعيل معايير المعلم وإنشاء آليات للتشبيك بين المدارس وبعضها لإتاحة مساحات التعلم وتبادل الخبرات بين المعلمين والمهنيين.
- توفير فرص تنمية مهنية لتدريب المدارس على إعداد واستخدام الملف المهني (portfolio) كأداة للتطوير والتقييم والارتقاء مهنياً، وعرض تلك الملفات في المجالس المدرسية.

تلك هي بعض السياسات والمشروعات والهيكل التي توصل خبراء التربية إلى تحديدها في اللقاء الثاني عن المعلم العربي ( 22 - 24 يونيو 2009 ) والتي يعتقدون أنها مهمة لتطوير قدرات المعلم العربي خلال المرحلة القادمة، خاصة وأن تنمية المعلم مهنيًا لا يجوز النظر إليها على أنها قضية تربوية أو اجتماعية فحسب، بل قضية سياسية وتنموية وحضارية من الدرجة الأولى إذ أنها الأساس الذي يمكن أن يبني عليه مستقبل التعليم في الوطن العربي ومن ثم فأمم الدول العربية مجموعة من المشروعات والتوجهات التي يمكن الانتقاء منها وما يلاءم المرحلة الإصلاحية في الدول العربية، فالنتقدم في تحقيق هذا الإصلاح يجب أن يكون هو المقياس الأهم لمدى نجاح أو ملاءمة السياسة التعليمية.

م 06 / (2009) / 01 - د (0095)