مهنة التعليم وأدوار المعلم
في مدرسة المستقبل

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة التوبة: 105)

مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل

تأليف

د. إبراهيم حامد الأسطل
قسم العلوم التربوية
كلية التربية والعلوم الأساسية
جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا

د. فريال يونس الخالدي
قسم العلوم التربوية
كلية التربية والعلوم الأساسية
جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا

الناشر
دار الكتاب الجامعي
العين
2008

الحقوق جميعها محفوظة للناشر..

جميع حقوق الملكية الأدبية والفنية محفوظة لدار الكتاب الجامعي - العين - ويحظر طبع أو تصوير أو ترجمة أو إعادة تنضيد الكتاب كاملا أو مُجَزَّأً أو تسجيله على أشرطة كاسيت أو إدخاله على الكمبيوتر أو برمجته على اسطوانات ضوئية إلا بموافقة الناشر خطيا.

Copyright ©

All rights reserved

الطبعة الثانية

1429هـ - 2008 م

دار الكتاب الجامعي

عضو اتحاد الناشرين العرب

عضو المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين

العين - الإمارات العربية المتحدة

ص.ب. 16983

هاتف 00971-3-7554845

فاكس 00971-3-7542102

E-mail bookhous@emirates.net.ae

تنفيذ وطباعة وإخراج: كمبيوترايتر Compu_Writer للطباعة والإخراج الفني "عادل محمود ندا" القاهرة

☎ (00202-33859758) و (002-0100390516)

الإهـداء

إلى كل معلمة ومعلم تحمل هموم وتحديات مهنتها

إلى كل معلمة ومعلم صبر وجلد وتحمل

إلى كل معلمة ومعلم أخلص وتفانى وضحّى

إلى كل من زرع أحلى البذور ليقطف أجمل الثمار.

المؤلفان

صفحة زوجية فارغة
يوضع صفحة بيضاء عند الطباعة بدلا منها

المحتويات

الموضوع — الصفحة

الإهداء 5
تقديم 17
شكر وتقدير 19
المقدمة 21

الفصل الأول
العملية التعليمية
عناصرها وبعض المفاهيم المرتبطة بها

التربية 27
أولاً: التربية كعملية 27
ثانياً: التربية كمجال معرفي منظم 28
التعليم والعملية التعليمية 29
التدريس 30
التدريس بين العلم والفن 30
العلم 31
علم التدريس 31
الفن 31
هل التدريس علم أم فن؟ 32
مكانة المعلم في النظام التعليمي 33

عناصر العملية التعليمية 33
أسئلة وتدريبات للمناقشة 35
مراجع الفصل الأول 36

الفصل الثاني
مهنة التعليم ومهماتها الأساسية

مهنة التعليم 39
المهنة 39
متطلبات أساسية للمهنة 39
مهنة التعليم 41
معايير مهنة التعلم 42
عوامل الارتقاء بمهنة التعليم 44
أولاً- الجامعات ومعاهد إعداد المعلمين 44
ثانياً- وزارة التربية والتعليم والمناطق التعليمية التي يعمل بها المعلم 45
ثالثاً- المؤسسات الاجتماعية 45
رابعاً- الترخيص لمهنة التعليم 46
أسئلة وتدريبات للمناقشة 48
مراجع الفصل الثاني 49

الفصل الثالث
مدرسة المستقبل في ضوء المتغيرات والمستجدات

ملامح مدرسة المستقبل 53
رؤية مدرسة المستقبل ورسالتها 53
المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مدرسة المستقبل 54
الأركان الأساسية لمدرسة المستقبل 54
أولاً- الطالب في مدرسة المستقبل 55
ثانياً- المعلم في مدرسة المستقبل 57

ثالثاً- مناهج مدرسة المستقبل 58
رابعاً- مدير مدرسة المستقبل 60
المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل 61
أولاً- تكنولوجيا المعلومات والاتصال 61
ثانياً- العولمة 64
ثالثاً- وسائل الإعلام 65
أسئلة وتدريبات للمناقشة 66
مراجع الفصل الثالث 67

الفصل الرابع
الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل

الدور 71
من أهم الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل 74
دور المعلم في الحفاظ على الهوية 74
دور المعلم في عصر تقنية المعلومات 74
دور المعلم في عصر توظيف التكنولوجيا في التعليم 74
دور المعلم في عصر الإنترنت والتعليم عن بعد 75
دور المعلم في تدريب الطلبة على التعلم الذاتي والبحث 76
نموذج مقترح لأدوار المعلم في مدرسة المستقبل 76
أسئلة وتدريبات للمناقشة 81
مراجع الفصل الرابع 82

الفصل الخامس
العلاقات الإنسانية في مدرسة المستقبل

العلاقات الإنسانية في ضوء الفلسفة الإسلامية 85
كفايات المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية 88
أولاً: علاقة المعلم بالمتعلم 88

ثانياً: علاقة المعلم بزملائه المعلمين والإداريين وغيرهم من العاملين في المؤسسة التربوية 89
ثالثاً: علاقة المعلم بالمجتمع المحلي والعالمي 90
أسئلة وتدريبات للمناقشة 94

الفصل السادس

الاتصال والتواصل عند المعلم في مدرسة المستقبل

المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم لإنجاح عملية الاتصال والتواصل 98
(1) مهارة تحديد وصياغة الأهداف التعليمية 98
(2) مهارة إثارة الدافعية 99
(3) مهارة تحديد واختيار الأساليب والإجراءات التعليمية 100
(4) مهارة الإدارية الصفية الفاعلة 101
(5) مهارة التخطيط 101
(6) مهارة التقييم 101
التفاعل الصفي ودوره في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي 104
ملامح الجو الصفي الذي تسوده سلوكيات التفاعل الصفي الناجحة 105
نموذج فلاندرز في التفاعل الصفي 105
أصناف التفاعل اللفظي الصفي 106
صياغة الأسئلة الصفية وطرحها ودورها في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي 110
وظائف الأسئلة الصفية 111
تصنيف الأسئلة الصفية 112
أولاً- الأسئلة حسب توقيت استخدامها 112
ثانياً- الأسئلة حسب مستوى التفكير الذي تثيره 113
أسئلة ذات مستوى أدنى، وأسئلة ذات مستوى أعلى 115
ثالثاً- الأسئلة حسب نوعية الإجابة المتوقعة لها 116
رابعاً- الأسئلة حسب نوعية السبر Probing التي تهدف إليه 117

خامساً- الأسئلة حسب المرحلة العمرية التي يمر بها الطالب 118
معايير الصياغة الجيدة للسؤال 119
طرح الأسئلة الصفية كوسيلة من وسائل الاتصال و التواصل بين المعلم وطلبته 120
بعض الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها المعلمون عند صياغة وطرح الأسئلة 122
فترات الانتظار 123
فترة الانتظار الأولى 123
التفسير السيكولوجي لحاجة الطالب إلى فترة انتظار عقب طرح السؤال 124
فترة الانتظار الثانية 125
نموذج كويلت Quill لتطوير مهارات طرح الأسئلة 126
أسئلة وتدريبات للمناقشة 127
مراجع الفصل السادس 129

الفصل السابع
المعلم وتعليم مهارات التفكير للطلبة في مدرسة المستقبل

التفكير ومهاراته 134
صفات الإنسان في مجتمع المستقبل 134
سمات الطالب الذي يفكر إبداعياً 135
مبررات التدرب على التفكير 136
دور المعلم في تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة 137
متطلبات نجاح المعلم في تدريب الطلبة على التفكير 138
خصائص المعلمين الذي يعيقون التفكير لدى طلبتهم 141
التفكير الناقد والتفكير الإبداعي 142
أولاً- التفكير الناقد 142
تدريب الطلبة على ممارسة التفكير الناقد 143
دور المعلم في تدريب الطلبة على مهارات التفكير الناقد 143
مزايا ممارسة المعلمين والطلبة للتفكير الناقد 144

ثانياً- التفكير الإبداعي 144
1- الطلاقة 145
2- المرونة 146
3- الأصالة 147
4- الإحساس بالمشكلات 147
5- التفاصيل 147
حل المشكلات واتخاذ القرار 147
خطوات حل المشكلة 148
أسئلة وتدريبات للمناقشة 152
مراجع الفصل السابع 154

الفصل الثامن
المعلم والإدارة الصفية الناجحة في مدرسة المستقبل

أهمية الإدارة الصفية 160
أولاً- جوانب ترتبط بسلوك الطلبة. 161
ثانياً- جوانب ترتبط بمناخ الصف المدرسي ومواجهة حاجات الطلبة 161
ثالثاً- جوانب ترتبط بالتخطيط قبل بدء التدريس في الصف. 161
رابعاً- جوانب ترتبط بالمهام التعليمية 162
خامساً- جوانب ترتبط بتنظيم وترتيب الصف 162
الإدارة الصفية: نظرة شمولية 162
1- الغاية والنظام 163
2- حرية القرار والإرادة الفردية والمسؤولية 165
3- الجزاء لمن أحسن ولمن أساء 166
4- الحب والحرص والاحترام 167
حقوق وواجبات المعلم والمتعلم في عملية الإدارة الصفية 173
أولاً- حقوق ومسؤوليات المعلم 173

ثانياً- حقوق ومسؤوليات المتعلم 174
العقبات التي تواجه المعلم في إدارته للصف 175
أولاً- المعلم 176
ثانياً- المتعلم 178
ثالثاً- المناخ التعليمي في الصف 179
أنواع السلوك السلبي للطالب داخل الصف 179
1- النشاط الحركي الزائد 180
2- شرود الذهن وعدم الانتباه 180
3- السلوك المضطرب والغير المتوازن 181
أسباب سوء سلوك الطلبة داخل الصف 181
أنماط المعلمين وفقاً لاستجاباتهم لسلوك الطالب في الصف 182
أولاً- المعلم غير التوكيدي 183
ثانياً- المعلم العدواني 183
ثالثاً- المعلم التوكيدي 184
أمثلة لأنماط الاستجابات المختلفة لبعض المواقف السلوكية في الصف 184
الموقف الأول 184
الموقف الثاني 185
الضبط الفعال في الصف والمحافظة عليه 187
خطة النظام الصفي 187
فوائد خطة النظام الصفي 187
إجراءات الإدارة الصفية الناجحة 190
الخطوة الأولى: إرساء قواعد وتوقعات سلوكية محددة للطلاب 190
دور المعلم في تطوير قواعد ضبط الصف 192
الخطوة الثانية: تقدير السلوك الجيد وتعزيزه 195
الخطوة الثالثة: تعديل السلوك السلبي عند الطلبة 199
الخطوة الرابعة: تحديد نتائج خرق القواعد الصفية 201
التواصل الفعّال مع الطلبة 208

أسئلة وتدريبات للمناقشة 213
مراجع الفصل الثامن 214

الفصل التاسع
التكوين المهني للمعلم

أولاً: مرحلة ما قبل الإعداد 217
ثانياً: مرحلة إعداد المعلمين في كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين 218
السياسات التربوية في إعداد المعلمين 218
الاتجاهات العالمية في تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها 220
معايير المعلم المبتدئ 222
أهداف برامج إعداد المعلمين 223
مكونات برنامج الإعداد 224
الإعداد الثقافي 225
الإعداد الأكاديمي (التخصص) 225
الإعداد التربوي المهني 226
الخبرات الميدانية (التربية العملية) 226
أهداف التربية العملية 227
محتوى برنامج التربية العملية 228
مراحل التربية العملية 230
مهام المشاركين في التربية العملية 233
أولاً: مهام الطالب المعلم 233
ثانياً: مهام المشرف الأكاديمي 236
ثالثاً: مهام المعلم المتعاون 235
رابعاً: مهام مدير المدرسة 236
خامساً: مهام منسق عام التربية العملية 236
مرحلة التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة 237
مبررات التنمية المهنية للمعلم 238

أبعاد التنمية المهنية 239
1- المعرفة العامة والتربوية 239
2- استراتيجيات التعليم والتعلم 239
3- البحث الإجرائي 240
4- المسؤوليات المهنية 240
5- التكنولوجيا التعليمية 240
أهداف التنمية المهنية للمعلم 241
الأساليب اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلم 241
برامج التدريب والدورات التدريبية 242
سياسات عامة لبرامج التدريب أثناء الخدمة 242
دواعي نجاح برامج التنمية المهنية 245
أسئلة وتدريبات للمناقشة 246
مراجع الفصل التاسع 248

الفصل العاشر

أخلاقيات مهنة التعليم

المقصود بأخلاقيات مهنة التعليم 253
أولاً- المعلم ومهمة التعلم 254
ثانياً- علاقة المعلم بطلابه 255
ثالثاً- علاقة المعلم بزملائه ورؤسائه 256
رابعاً- علاقة المعلم بأولياء الأمور و المجتمع 257
صفات المعلم الناجح في مدرسة المستقبل 257
الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم ليكون قدوة لطلبته 258
المعلم قدوة حسنة لطلابه 262
نماذج مرغوبة من المعلمين في مدرسة المستقبل 262
نماذج غير مرغوبة من المعلمين في مدرسة المستقبل 264

أسئلة وتدريبات للمناقشة 266
مراجع الفصل العاشر 267

الفصل الحادي عشر
المعلم في بداية عمله في مهنة التعليم

أولاً- اللقاء الأول بين المعلم وطلبته 271
ثانياً- نصائح للمعلم المبتدئ 272
أولاً- كن مهذباً 273
ثانياً- كن جاهزاً 274
ثالثاً- كن منظماً 274
رابعاً- كن صبوراً 275
خامساً- تعامل مع طلابك بحكمة 275
سادساً- كن دقيقاً في ضبط الصف وحفظ النظام 276
سابعاً- كن مهتما باحتياجاتك الشخصية 277
ثامناً- كن منتظماً 277
أسئلة وتدريبات للمناقشة 277
مراجع الفصل الحادي عشر 278

الفصل الثاني عشر
نماذج لبعض المشكلات التي قد تواجه المعلم
الأسباب وطرق الحل

نماذج لبعض المشكلات التي قد تواجه المعلم: الأسباب وطرق الحل 281
أسئلة وتدريبات للمناقشة 290
مراجع الفصل الثاني عشر 291

تقديم:

ينطلق مؤلفا هذا الكتاب الدراسي الموسوم بـ: "مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل" من إيمانهما العميق بأن مهنة التعليم من المهن المهمة في المجتمع، والتي لها مقوماتها ودواعي نجاحها بين المهن الأخرى، إذ أنه من خلالها تتربى الأجيال على القيم والفضائل وتسقى من العلم والمعرفة، وتتقن المهارات التي تواجه به تحديات المستقبل.

ويحاول المؤلفان أن ينطلقا في رحلة ترافق المعلم بمهنته وأدواره بحيث تصبح رحلة من يمتهن التعليم "كرحلة الفنان التشكيلي الذي يعكس في لوحاته معرفة الكون والإنسان ورؤى المستقبل ورؤاه من خلال اللون والظل والطيف وفهم نواميس الأخلاق والكون "آخذاً في الاعتبار كثر المطالب والتحديات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه في الوقت الحاضر وتعدد أشكالها، إذ لم تعد قائمة المهارات التي تتطلبها مهنة المعلم على تفاصيل مفردات اختصاصه، بل أصبح من الضروري الاستجابة إلى جملة الاحتياجات التي تتطلبها الخصائص دائمة التغيير للمجتمع التقني المعاصر واستشراف مستقبل ذلك، وهذا ما تسعى مدرسة المستقبل إلى تحقيقه، ويحاول الكتاب أن يمهد له. ولهذا فإن الكتاب الذي بين أيدينا ينظر إلى مهنة التعليم كمهنة مستقبلية متميزة ويستعرض لأهم ما تناوله التربويون من نظريات وفلسفات ومدارس في هذا المجال. وقام المؤلفان بصهر هذه الجهود في بوتقة خبرتهما السابقة واللاحقة، وصاغا للقارئ الكريم هذا الكتاب.

والكتاب الذي أقدم له هو نتيجة عمل متواصل واع للمؤلفين، ولمعاناة صادقة ناضجة لهما بعد أن تبيّن لهما شح المكتبة التربوية العربية من الوفاء بمتطلبات مساق متكامل يعالج قضايا مهنة التعليم وأدوار المعلم ويستشرف المستقبل ويمهد له، ولهذا فإن الكتاب قد أفرد فصلاً لنماذج من القضايا الميدانية التي قد تواجه المعلم مستعرضاً أسبابها وطرق حلها.

وما يلفت في الكتاب ما يلي:

- وضوح هدف تأليف الكتاب، وتحديد البيئة التي يراد خدمتها.
- دمج متسق ومتوازن، واختيار مكيف بين ما هو منشور من الأدبيات العربية والأجنبية، مع الحفاظ التام على الهوية.

- تحديد أهداف كل فصل من فصوله، وما يتوقع من الطالب أن يحققه بعد كل فصل، وربط ذلك بأسئلة تقييمية متنوعة لقياس مدى تحقيق ذلك.
- تذييل كل فصل من فصوله بثبت من المصادر والمراجع الحديثة.
- لغة سهلة وواضحة تعبر عما تريد إيصاله من أفكار ومفاهيم.

وأتوقع للكتاب أن يأخذ مكانته اللائقة في المكتبة التربوية العربية، وعلى المؤلفين الاهتمام والمتابعة الحثيثة لأية تغذية راجعة من زملائهم وطلبتهم لإغناء طبعاته القادمة، متمنياً لهما التوفيق في هذا الجهد الطيب وفي أية أعمال مستقبلية وأن يكون ذلك في ميزان حسناتهما.

د. صالح عوض عرم
عميد كلية التربية والعلوم الأساسية
جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا

شكر وتقدير:

يتقدم المؤلفان بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتور صالح عوض عرم عميد كلية التربية والعلوم الأساسية بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا على ما بذله من جهد في مراجعة هذا الكتاب والتقديم له، كما يتقدمان بوافر الشكر إلى الأستاذ الدكتور محمد زياد حمدان رئيس قسم العلوم التربوية بكلية التربية على دعمه المستمر لإنجاز هذا الكتاب.

والله وليّ التوفيق.

المؤلفان

صفحة زوجية فارغة

مُقدّمة

إذا ما نظرنا إلى الواقع الذي يعيشه الفرد والمجتمع الآن نجده محاطاً بالقديم والحديث، بالتوافقات والتناقضات، بالمزايا والرزايا، بالتغيرات السريعة والهائلة في كل مجالات الحياة بما فيها التعليم. والمربون هم الذين يصنعون عقول الأجيال المتعاقبة ويبنون أخلاقها وهم الذين يتحملون مسؤولية وصل الماضي بالحاضر، والحاضر بالمستقبل، فإننا نجد أن عالمنا المعاصر والمتغير يحتاج إلى نظرة متجددة لمهنة التعليم وأدوار المعلم.

نحاول في هذا الكتاب - مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل - أن نقرأ ملامح صورة المستقبل، ولأن التعليم عملية مستقبلية على المدى القريب والبعيد، لا يمكن لنا أن نحدد معالم المستقبل بدون أن نتحدث عن التعليم وملامح رؤيته في زمن متغير تحيطه التحديات من كل حدب وصوب.

وتأتي أهمية هذا الكتاب متزامنة مع الجهود الرامية في كل مجالات الحياة والداعية إلى التطور ومواكبة المتغيرات المعاصرة، وفي ضوء التوقعات لملامح النظام الجديد، تبرز الحاجة الماسة إلى معلم جديد بأدوار جديدة في مجتمع جديد ولأجيال جديدة في مستقبل يحمل معه الحاجة إلى مهارات وقدرات وإمكانات عديدة وجديدة.

وأدوار المعلم هي حجر الزاوية في العملية التعليمية في مدرسة المستقبل، فلم يعد دوره يقتصر على التلقين والإرسال، بل تعداه إلى مهارات التواصل والتعلم الذاتي، والتمكن من فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة واكتساب مهارات تطبيقها في العمل والإنتاج، وانتقال دوره من الإرسال إلى دور الإرشاد التربوي والتوجيه والتخطيط والقيادة التربوية والتفكير والتحليل والتفاعل والتواصل والمشاركة والمحاورة والإبداع والفاعلية.

ومعلم المستقبل عليه أن يكون متجدداً ومسايراً ومشاركاً واعياً وعصرياً، فهو

صاحب المعرفة والخبرة، يحلل ويخطط ويوظف ويحدد ويثري، يأخذ ويعطي ويتفاعل ويتعاون ويتفانى في خدمة مجتمعه، وهو وسيط تعليمي ومنظم للتواصل، ومعد للأهداف ومشخص للاحتياجات ومصمم للبرامج ومخطط وموجه للعملية التعليمية ومهندس في الإدارة الصفية وضابط لبيئة التعليم ومستشار ومختص في الوسائل التعليمية وباحث مجرب، وهو أيضاً إنسان مفعم بحب العمل الجاد والمشاعر المخلصة، والحزم والثبات، والعناية والرفق، والتوازن والعدل، على علم وعلى دراية، يحدد هدفه ويضع خطته، يساير عصره، يحافظ على هويته وتراثه ، ويتحلى بكل معاني الاحترام، والصدق والتشجيع.

لقد تطرق هذا الكتاب إلى موضوعات عديدة تستشرف معالم مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل، وقد جاء الكتاب موزعاً على اثنى عشر فصلاً تناولت مهنة التعليم والمفاهيم المرتبطة بها، وأدوار المعلم المتجددة، واستراتيجيات إعداده لمدرسة المستقبل، ثم تعرض الكتاب لأهم المشكلات والتحديات التي تواجه المعلم في عصر متطور ومتغير ومتجدد.

وقد تناول الكتاب الموضوعات التالية:

الفصل الأول: تحدث عن التربية والتعليم والعملية التعليمية والتدريس ومكانة المعلم في النظام التعليمي.

الفصل الثاني: تعرض لموضوع مهنة التعليم ومهماتها الأساسية ومتطلباتها ومعاييرها وكذلك عوامل الارتقاء بها.

الفصل الثالث: شرح ملامح المستقبل في ضوء المتغيرات والمستجدات، وتحدث عن المبادئ والأركان الأساسية لمدرسة المستقبل، والمتغيرات والتحديات التي تؤثر عليها.

الفصل الرابع: تناول بالشرح المفصل الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل.

الفصل الخامس: اهتم بدراسة وعرض الكفايات اللازمة للمعلم والخاصة بالعلاقات الإنسانية في مدرسة المستقبل.

الفصل السادس: ركز هذا الفصل على المهارات اللازمة للمعلم لإنجاح عملية الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي والتفاعل الصفي.

الفصل السابع: خصص هذا الفصل لمناقشة مهارات التفكير وأهميتها بالنسبة للمعلم في مدرسة المستقبل وكيفية تدريب الطلبة على مهارات التفكير وحل المشكلات.

الفصل الثامن: شرح بالتفصيل والأمثلة الإدارة الصفية: معناها، وأهميتها، وكيفية نجاحها، والعقبات التي تواجه المعلم في إدارته لصفه، وطرق التغلب عليها.

الفصل التاسع: تحدث الفصل عن التكوين المهني للمعلم قبل الإعداد وبعده، وتطرق الفصل إلى تحليل ودراسة السياسات التربوية في إعداد المعلمين والاتجاهات العالمية في تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها، وتحدث أيضاً عن مكونات وأهداف برامج الإعداد المهني وأبعاد وأهداف وأساليب التنمية المهنية.

الفصل العاشر: تحدث عن أخلاقيات مهنة التعليم وصفات المعلم المرغوب في مدرسة المستقبل.

الفصل الحادي عشر: تضمن نصائح وتوصيات هامة للمعلم في بداية عملة في مهنة التعليم.

الفصل الثاني عشر: عرض نماذج لبعض المشكلات التي تواجه المعلم وشرح أسبابها وطرق حلها.

إن هذا الكتاب هو محاولة مخلصة اعتمدت على تجارب عديدة في مجال التعليم، تدعو إلى التعمق في رؤية ورسالة وأهداف مدرسة المستقبل، وتبحث في خطورة التحديات المستقبلية التي تواجه التربية بوجه عام، والمعلم بوجه خاص. فهذه التغيرات والتحديات ساهمت وتساهم بفاعلية في تشكيل أدوار المعلم وتغييرها. وقد حاول الكتاب التوصل بطريقة علمية إلى تكوين رؤية لملامح صورة مستقبل أدوار المعلم وكيفية تحقيق النجاح في هذه الأدوار من أجل تحقيق المأمول في مدرسة تسمى

"مدرسة المستقبل" والتي نأمل أن تحقق الأهداف التي تسعى إليها المجتمعات من أجل مستقبل أفضل لأجيالنا.

وإننا إذ نضع هذا الجهد بين أيدي طلبتنا وزملائنا المتخصصين في هذا المجال لنود أن نؤكد بأن هذا الجهد كونه جهداً بشرياً فيه نقص جوانب ضعف، لذا نرحب بكل ملاحظة وانتقاد بناء مما سيساعدنا في تدارك جوانب الضعف في طبعات لاحقة لهذا الكتاب ونرجو أن تكون المراسلة على البريد الإلكتروني:

Feryal50@hotmail.com أو ibeastal50@yahoo.com

ونسأل الله تعالى أن يسدد خطانا إنه سبحانه وتعالى وليّ التوفيق.

المؤلفان

الفصل الأول

العملية التعليمية

عناصرها وبعض المفاهيم المرتبطة بها

- ★ التربيـة.
- ★ التعليم والعملية التعليمية.
- ★ التدريس.
- ★ علم التدريس.
- ★ هل التدريس علم أم فن.
- ★ مكانة المعلم في النظام التعليمي.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يعرّف التربيـة.
- ★ يميز بين التربية والتعليم والتدريس.
- ★ يحدد ما إذا كان التدريس علماً أم فناً.
- ★ يقدّر مكانة المعلم في النظام التعليمي.

التربية Education

يعد مفهوم التربية من أكثر المفاهيم التربية شمولاً وعمومية وله العديد من المعاني والدلالات يمكن وضعها في مجالين رئيسين هما: التربية كعملية Education as a process والتربية كمجال معرفي منظم Education as a discipline، أو كميدان من ميادين الدراسة.

أولاً: التربية كعملية Education as a process

بمراجعة الأدبيات التربوية حول مفهوم التربية كعملية أو عملية التربية نجد أنها تدور في مجملها حول اعتبار التربية عملية مجتمعية تعمل على تنمية جوانب الشخصية الإنسانية المعرفية، والاجتماعية، والخلقية، والروحية، والوجدانية، والبدنية، بما يحقق التفاعل والتوازن بين الفرد وبيئته الطبيعية والاجتماعية التي ينتمي إليها.

ومن خلال ذلك يمكن التمييز بين نوعين من عملية التربية تبعاً للوسائط التي تعتمد عليها:

1- العملية التربوية النظامية Formal Education

وهي العملية التي تتم بين طرفين أحدهما يأخذ دور المربي ويدرك أنه في دور المربي، والآخر يأخذ دور المتعلم ويدرك أنه في دور المتعلم ولكل من هذين الطرفين أدوار يقوم بها وأهداف يتوقع تحقيقها، ويتم ذلك داخل المؤسسات التربوية الرسمية التي أنشأها المجتمع لتحقيق أهدافه التربوية. وتشمل هذه المؤسسات المدارس والجامعات والمعاهد ودور التدريب على كافة أنواعها ومؤسساتها.

2- العملية التربوية غير النظامية Non-Formal Education

وتتضمن النشاطات التربوية التي لا تعكس جميع خصائص عملية التربية المقصودة كوضوح الأدوار والأهداف وحضور كل من المعلم والمتعلم، ويتم ذلك من خلال كافة الوسائط التي تسهم بشكل أو بآخر في تحقيق الأهداف التربوية للمجتمع مثل: وسائل الاتصال الجماهيرية، الأسرة، وجماعة الرفاق، ودور العبادة، وغيرها.

ثانياً: التربية كمجال معرفي منظم Education as a discipline

وينظر إلى التربية من خلال هذا المعنى على اعتبار أنها حقلاً من حقول الدراسة أو ميداناً من ميادين المعرفة يتم تعلمه وتعليمه للمشتغلين في هذا المجال خاصة للطلبة المعلمين من خلال برامج إعداد المعلمين، وغيرهم من ذوي الاختصاص والاهتمام بعملية التربية، وهو ما يطلق عليه علم التربية The science of Education، وينتمي هذا العلم إلى العلوم الإنسانية والاجتماعية ويعرفه (محمد الدريج، 1994) على أنه العلم الذي يدرس الظواهر التربوية بشكل عام دراسة تعتمد على الوصف والتحليل، كما تعتمد على التشخيص والتجريب بقصد استخلاص المبادئ والقوانين لمساعدة المربين على فهم تلك الظواهر والتحكم فيها وتوجيهها لقيامهم بمهامهم في تنشئة الأفراد على أحسن وجه.

ويمكن النظر إلى علم التربية على أنه علم تطبيقي Applied science يطبق أو يوظف المبادئ والقوانين المأخوذة من علوم أخرى مثل علم النفس وعلم الاجتماع والتي تسهم في تنمية الشخصية الإنسانية بكافة جوانبها.

وتأكيداً على ذلك فقد أجملت اليونسكو في تقريرها عن تربية القرن الحادي والعشرين (1995) أن الغرض الأعلى من التربية في القرن الحادي والعشرين هو غرس وتنمية الطاقات المبدعة في كل فرد، وفي الوقت ذاته تسهم في تطوير تماسك المجتمع في زمن يزداد عولمة يوماً بعد يوم. (محمد عوض محمد سالم، 2001)

ومن خلال هذا العرض يمكن استخلاص أن العملية التربوية لا تقتصر مهمتها على الفرد فحسب، بل تتعداه إلى المجتمع، فهي من جانب الفرد تسعى إلى درجة الكمال عن طريق تنمية السلوك والأخلاق الفاضلة، وهي أيضاً من جانب المجتمع تحاول أن تنمي أفراده وتخلق منهم مواطنين صالحين يخدمون مجتمعهم الذي يعيشون فيه، وهي بذلك عملية تطبيق اجتماعي يكتسب الفرد من خلالها صفات اجتماعية عن طريق التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي.

كما أنها عملية نمو شامل ومتكامل للفرد حيث ينمو متفاعلاً مع بيئته الطبيعة والاجتماعية هادفاً إلى تحقيق التوازن معها، ولكي يتحقق ذلك فإن الفرد في حاجة إلى الرعاية والحماية والاهتمام، ومن هنا يأتي أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في إنجاح العملية التربوية.

التعليم والعملية التعليمية:

يرتبط مفهوم التعليم بالعملية التعليمية والتي تتم داخل مؤسسات التربية المقصودة (النظامية) والتي ترتبط في جوهرها بعملية تنظيم محتوى المادة المقرّرة والتدرج في تقديمها للطلبة بالطريقة التي تنقلهم من السهل إلى الصعب، ومن البسيط إلى المركب، ومن المحسوس إلى المجرد. وقد اختلفت وجهات نظر المربين في ذلك، ففي حين ينظر البعض إلى أن العملية التعليمية Teaching تقتصر على عملية التفاعل اللفظي التي تجري داخل غرفة الصف الدراسي بين المعلم من جهة، وبين تلميذ أو أكثر من جهة أخرى بهدف إحداث تغيير في سلوك المتعلم (Jackson, 1986) يرى آخرون أن العملية التعليمية أكبر من ذلك وتتحدد بكل ما يقوم به المعلم من إجراءات ونشاطات داخل غرفة الصف بهدف تحقيق أهداف تعليمية معينة (Gane & Briggs, 1992).

أما أنصار النظرية الإدراكية فينظرون إلى العملية التعليمية على أنها عبارة عن نظام معرفي يتكون من ثلاث عناصر رئيسة هي: المدخلات Inputs، والعملية (المعالجة) Processing، والمخرجات Outputs.

فالمدخلات تمثل الطلاب وقدراتهم وخصائصهم المختلفة، والمعلمين ومؤهلاتهم، والأهداف التعليمية، والكتاب المدرسي، والأدوات والوسائل التعليمية المختلفة... في حين تمثل العمليات الطرق والأساليب التي تتناول مدخلات هذا النظام بالمعالجة والتفاعل، وإيجاد العلاقة بينها وربطها بالمعلومات السابقة وتحويلها إلى أنماط جديدة ذات معنى. أما المخرجات فتتمثل في تخريج طلبة أكفاء اجتماعيين ومدربين. وبناء على ذلك فإنه يمكن النظر إلى العملية التعليمية من خلال النقاط التالية:

1- تتكون من عناصر أساسية هي المعلم والطالب والمنهج.
2- تعتمد على أنشطة وعمليات مستمرة يمكن ملاحظتها ومتابعتها ومراجعتها باستمرار من خلال التغذية الراجعة.
3- لها أهداف محددة تسهم في تغيير سلوك الطلاب.

التدريس:

بالرغم من أن بعض التربويين لا يرون فرقاً بين التدريس والتعليم إلا أن العدد الكبير منهم يرون ضرورة التمييز بين هذين المصطلحين.

فقد عرّف (عبدالله أبو لبده وآخرون، 1996) التدريس بأنه جميع القرارات والأنشطة المتعلقة بتنفيذ المنهاج بما في ذلك عمليتي التعليم والإرشاد المستخدمين للتأثير على المتعلم من أجل تحقيق أهداف مرغوب فيها.

ويؤكد (أحمد حسين اللقاني، 1982) على دور المعلم في عملية التدريس التي يرى أنها العملية التي يتوسط فيها شخص هو المعلم بين شخص آخر هو المتعلم، ومادة علمية أو جانب معرفي ما لتيسير عملية التعلم. ويتضمن التدريس كل الظروف والإمكانات التي يوفرها المعلم في موقف معين والإجراءات التي يتخذها بمساعدة التلاميذ لتحقيق أهداف محددة لهذا الموقف.

وبناء على ذلك فإن التدريس ليس عملية نقل للمعلومات فقط بل عملية تتجلى فيها شخصية المعلم وتتجاوز مجموعة محدودة من الأعمال يؤديها إلى مهارات ذاتية ومكتسبة يوظفها في تطوير الجانب المعرفي والمهاري والانفعالي للطلبة والذي يؤدي إلى تعديل سلوك هؤلاء الطلبة والعمل على نموهم نمواً شاملاً ومتكاملاً.

ولاشك أن التعليم والتدريس من المفاهيم التي لازال الجدل حولهما قائماً وفق النظرة إلى أبعاد كل منهما، ونترك هذا الأمر للقارئ الكريم للبحث في هذه الأبعاد. لمزيد من التفصيل انظر مثلاً: (أفنان نظير دروزة، 2000)، (يوسف قطامي وآخرون، 2000)، (حسن حسين زيتون، 1997).

التدريس بين العلم والفن:

دار نقاش خلال العقود الماضية حول كون التدريس علماً أم فناً، وذلك من قبيل توضيح مفهوم التدريس وما يترتب على ذلك من متطلبات لكل من له علاقة بعملية التدريس وعلى رأسهم المعلم من حيث إعداده لمهنة التدريس، ومن حيث ممارساته التدريسية داخل قاعات الدراسة.

العلم The science

لا يوجد تعريف محدد متفق عليه لمصطلح العلم، وربما يرجع ذلك إلى تعدد الرؤى حول دلالته، وليس المجال هنا مجال بحث في تعريفات ودلالات مصطلح العلم. إلا أنه يمكن الإشارة إلى بعض هذه التعريفات بما يفيد في هذا المقام، فيعرف (مجدي عزيز إبراهيم، 1992) العلم على أنه هيكل نظامي من المعرفة بحقيقة ظاهرة ما في شكل يسمح بالتعامل معها بصورة مقبولة مباشرة. ويرى (أحمد سعيدان، 1992) أن العلم يرادف المعرفة فيشمل كافة مجالات المعرفة المنظمة Disciplines من علوم الطبيعية وعلوم الشريعة، وعلوم الرياضيات والفلسفة.

ويرى (أحمد سليمان عوده، وفتحي حسن ملكاوي، 1992) أن العلم هو جهد إنساني عقلي منظم وفق منهج محدد في البحث يشتمل على خطوات وطرائق محددة ويؤدي إلى معرفة عن الكون والنفس والمجتمع يمكن توظيفها في تطوير أنماط الحياة وحل مشكلاتها.

علم التدريس The Science of Teaching

من خلال مراجعة بعض الأدبيات في علم التدريس والتي أوردها (Osguthorpe & Zhou, 1984) يمكن استخلاص التعريف التالي لعلم التدريس "هو العلم الذي يختص بفهم وتحسين عملية التدريس من خلال تطوير نظريات أو نماذج تطبيقية هدفها توصيف الطرائق المثلى لإحداث التعلم المرغوب فيه لدى الطلاب بأقصى درجة من الفعالية".

وتستمد نظريات التدريس التطبيقية أصولها من عدة مجالات أو علوم تربوية وغير تربوية منها علم النفس، والمناهج، وتقنيات التعليم، .... ومن خلال ذلك يمكن اعتبار أن التدريس علم تطبيقي Applied science أكثر من كونه علم بحت Pure science.

الفن The art

عرّف البعض الفن بمثابة المهارات والخبرات التي يتميز بها فرد دون آخر وتتوقف على مدى حذاقته وتمكنه منها (مجدي عزيز إبراهيم، 1992).

وعرّفه آخرون على أنه: "مهارة في الأداء تكتسب بالخبرة والدراسة أو الملاحظة (Lessinger & Gillis, 1976).

ومن خلال هذه التعريفات وما ورد في الأدب التربوي في هذا المجال يمكن اعتبار أن الفن هو أداء قائم على الموهبة وينمي بالخبرة والدراسة والملاحظة

هل التدريس علم أم فن؟

من خلال العرض السابق لمفهومي العلم والفن اختلف التربويون في هذا المجال من حيث كون التدريس علماً أو فناً. وحجة من نادى بأن التدريس علم استندت على أن الأداء التدريسي الفعال للمعلم يكتسب من خلال تعلمه لمجموعة من القواعد والمبادئ التدريسية من خلال برامج الإعداد التي تتيح الفرصة للطالب المعلم من التدريب على تطبيق هذه القواعد والمبادئ تحت إشراف أساتذة مختصين في هذا المجال. أما حجة من نادى بأن التدريس فن فقد استندت على أن النجاح في التدريس يحتاج إلى موهبة طبيعية تنمي من خلال الخبرة والممارسة، وتتضح هذه الموهبة من خلال كثير من جوانب الشخصية والصفات مثل قوة الشخصية، ووضوح الصوت، وطريقة النطق، وضبط النفس، وحضور البديهة، وحسن التصرف. ويعتمد هؤلاء على أن الموقف التدريسي يتضمن عشرات من المتغيرات الصفية المتداخلة فيما بينها والتي تتبدل كل لحظة مما يفرض على المعلم أن يدير هذا الموقف اعتماداً على الحدس (البصيرة) وسرعة الاستجابة.

إن النظرة الحديثة والشاملة التي ينبغي أن يتم الاعتماد عليها هو أن التدريس علم وفن في آن واحد، ولا غنى لأحدهما عن الآخر. فعلم التدريس يزود المعلم بفهم واضح لطبيعة الموقف التعليمي ومتغيراته والعوامل المؤثرة فيه وكيفية التخطيط له وتنفيذه وتقويمه. في حين أن فن التدريس ضروري للمعلم حيث يمكنه من التعامل مع هذه المتغيرات والعوامل معتمداً على حسن التصرف والبصيرة النافذة والموهبة في توصيل المعلومات والتواصل مع الطلبة.

فعملية التدريس أكبر من نقل المعلومة والمعرفة للتلميذ فهي عملية حياة وتفاهم كاملين بين المعلم والتلميذ من جهة، وبينهما وبين المعرفة بمصادرها المختلفة من جهة أخرى.

وفي ظل هذه النظرة الشمولية للتدريس تبرز الحاجة إلى إعداد المعلمين من خلال برامج معتمدة على معايير وأسس سليمة تهدف إلى إعداد المعلم علمياً وتربوياً ومهنياً مع مراعاة قبول الطلاب في كليات التربية وفق قدرات واستعدادات تمكنهم من أداء أدوارهم بنجاح.

مكانة المعلم في النظام التعليمي:

يتمتع المعلم بمكانة هامة في النظام التعليمي، ويعتبر عنصراً حيوياً لأي تطوير يمكن أن يتم فيه، بل أن أي نظام تعليمي لا يرتقي أعلى من مستوى المعلمين العاملين خلاله، ولكي تتضح مكانة المعلم في النظام التعليمي لابد من التعرف على عناصر العملية التعليمية.

عناصر العملية التعليمية:

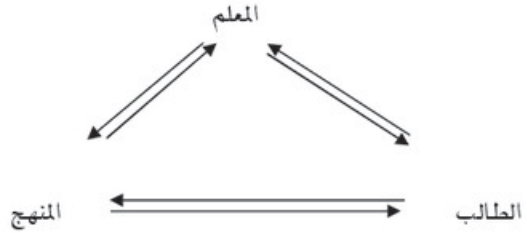
يمكن النظر إلى العملية التعليمية من خلال ثلاثة عناصر أساسية تسهم في نجاح هذه العملية والعناصر هي: الطالب Student، والمعلم Teacher، المنهج Curriculum.

1- **الطالب:** وما يمتلكه من خصائص وسمات عقلية ونفسية واجتماعية وما لديه من قدرات ورغبات ودوافع للتعلم يعتبر الأساس في العملية التعليمية، ولابد أن توجه جميع الإمكانات لتطوير قدرات الطالب وتعليمه. فلا يوجد موقف تعليمي بدون طالب، ولا ينجح تعليم بدون مراعاة خصائص هذا الطالب.

2- **المعلم:** وهو العنصر الثاني من عناصر العملية التعليمية، ولابد أن يكون هذا المعلم متمكناً من العديد من الكفايات ولديه الاستعداد والرغبة في التعليم حتى يساعد الطالب على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

3- **المنهج:** وما يشمله من أهداف ومحتوى وأنشطة صفية ولا صفية وأدوات ووسائل التقويم يعتبر العنصر الثالث من عناصر العملية التعليمية وترجع أهميته في كونه الوسيلة التي تحدد معالم الطريق لكل من المعلم والطالب مما يجنب العملية التعليمية العشوائية والارتجال.

ويمكن توضيح عناصر العملية التعليمية والعلاقات بينهما من خلال الشكل التالي:



شكل رقم (1) يبين العلاقة المتبادلة بين عناصر العملية التعليمية

يتضح من خلال الشكل السابق دور المعلم ومكانته في العملية التعليمية، فبالرغم من أن الطالب هو محور العملية التعليمية ولابد أن توظف جميع الإمكانات في البيئة التعليمية وتكيّف بما يخدم الطالب ويتوافق مع ميوله واستعداداته ومستواه الأكاديمي، إلا أن المعلم لا يزال العنصر الذي يتحكم في مدى نجاح عمليتي التعليم والتعلم، ولا يزال الشخص الذي يساعد الطالب على التعلم مهما تطورت أساليب التدريس ومهما توافرت الأدوات والتقنيات التعليمية.

ومن خلال هذه النظرة إلى موقع المعلم من العملية التعليمية ودوره البارز فيها تتحدد أهمية وضرورة اختيار أفضل العناصر للعمل في مهنة التعليم من حيث الاستعدادات والقدرات، ثم توفير برامج إعداد وتدريب المعلمين التي يمكن أن يتخرج منها معلمين أكفاء يتمكنون من القيام بأدوارهم بنجاح، وبمقدار ما يبذل من جهد في هذا المجال بمقدار ما تتحسن العملية التعليمية بمجملها.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- التربية عملية هامة للفرد والمجتمع. اشرح العبارة السابقة مع توضيح الفرق بين العملية التربوية المقصودة وغير المقصودة.

2- يرى البعض أن هناك فرقاً بين التدريس والتعليم، ويرى آخرون أنه لا يوجد فرق بينهما. ارجع إلى بعض الكتابات في هذا المجال ولخص ما توصلت إليه مبيناً وجهة نظرك في ذلك.

3- "التدريس علم وفن" ناقش العبارة السابقة مع تعليل وجهة نظرك.

4- ما هي عناصر العملية التعليمية؟ وكيف تتفاعل هذه العناصر من أجل إنجاح العملية التربوية وارتقائها إلى أعلى المستويات.

مراجع الفصل الأول

أولاً: المراجع العربية:

أحمد حسين اللقاني (1982). **المناهج بين النظرية والتطبيق**. القاهرة: عالم الكتب.

أحمد سعيدان (1990). العلوم الطبيعية والإنسانية ودور المؤسسات العلمية في التفاعل بينها. **عالم الفكر**، المجلد العشرون، العدد الرابع، ص ص 13-26.

أحمد سليمان عودة، وفتحي حسن ملكاوي (1992). **أساسيات البحث ومناهجه في التربية والعلوم الإنسانية**، ط2. أربد: مكتبة الكتاني.

أفنان نظير دروزه (2000). **النظرية في التدريس وترجمتها عمليا**. عمان: دار الفرقان.

حسن حسين زيتون (1997). **التدريس رؤية في طبيعة المفهوم**. القاهرة: عالم الكتب.

عبدالله أبو لبده وآخرون (1996). **المرشد في التدريس**. دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.

مجدي عزيز إبراهيم (1990). **الأصول التربوية لعملية التدريس**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

محمد الدريج (1994). **تحليل العملية التعليمية مدخل إلى علم التدريس**. الرياض: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

محمد عوض محمد سالم (2001). الخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية لمعلم الغد. **مجلة جامعة عدن للعلوم الاجتماعية والإنسانية**، المجلد الرابع، العدد السابع، ص ص 29-45.

يوسف قطامي وآخرون (2000). **تصميم التدريس**. عمان: دار الفكر.

ثانياً: المرجع الأجنبية:

Gane, R.M. & Briggs, J.L. (1992). **Principles of Instructional Design**,(3rd ed.). N.Y: Holt, Rincharat & Winston.

Jackson, P.W. (1986). **The Practice of Teaching** . N.Y.: Teacher College Press.

Lessinger, L. & Gillis, D. (1976). **Teaching as a performance art**. Dallas, Texas: Crescendo Publication, Inc.

Osguthorpe, R. & Zhou, L. (1989). The Instructional Science: what is it and where did it come from? **Educational Technology**, 29 (6), pp 7-17.

الفصل الثاني

مهنة التعليم ومهماتها الأساسية

- ★ المهنـــة.
- ★ متطلبات أساسية للمهنة.
- ★ الحرفة.
- ★ مهنة التعليم بين الحرفة والمهنة.
- ★ معايير مهنة التعليم.
- ★ عوامل الارتقاء بمهنة التعليم.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يحدد المتطلبات الأساسية للمهنة.
- ★ يبين ما إذا كان التعليم حرفة أم مهنة.
- ★ يحلل معايير مهنة التعليم.
- ★ يشرح العوامل التي تؤدي إلى الارتقاء بمهنة التعليم.
- ★ يقارن بين الحرفة والمهنة.
- ★ يبدي رأيه في تمهين التعليم.
- ★ يحلل العوامل التي تجعل التعليم مهنة.

مهنة التعليم The teaching profession

كثر الحديث في العقود الماضية حول التعليم وهل يمكن اعتبار عملية التعليم مهنة أم لا، وتعتبر عملية التعليم عملية اجتماعية يقوم بها أفراد من المجتمع لتقديم خدمات لأفراد آخرين في هذا المجتمع، وحتى نتعرف على كون التعليم مهنة أم لا، نتعرض فيما يلي لمفهوم المهنة ومتطلباتها والحرفة وخصائصها.

المهنة The profession

إذا نظرنا إلى الوظائف المختلفة في المجتمع نجد أن بعضاً منها يرتبط بمجالات يدوية سواء في الزراعة أو الصناعة أو الخدمات العامة وغيرها. ومنها لا يرتبط بذلك، وبالتالي يمكن أن تحدد المهنة بتلك الوظائف التي يشغلها الفرد في المجتمع والتي لا تعتمد على المجالات اليدوية.

ويعرّف (مصطفى عبدالقادر عبدالله وآخرون، 1985) المهنة على أنها "وظيفة خدمات في مجتمع معين وتعتمد هذه الوظيفة على تطبيق المعلومات والمهارات بغرض المحافظة على القيم السائدة في المجتمع". وعليه فإن صاحب المهنة لا يمكن أن يؤدي دوره في هذه الوظيفة دون أن يكون على درجة من التخصص ولديه من المعلومات والمهارات التي يكتسبها خلال برنامج إعداد متخصص، كما يجب عليه أن يقدم خدماته للآخرين دون أنانية وتقاعس.

متطلبات أساسية للمهنة:

إن كل مهنة يجب أن تستند إلى مجموعة من المعايير الأساسية التي من خلالها تتضح معالم هذه المهنة في المجتمع وتحافظ على كيانها بين المهن الأخرى، ومن أهم هذه المعايير:

1- تتطلب ثقافة مهنية (فنية) تتيح للمهني أن يكوّن رؤية مستنيرة عن العمل الذي يؤديه، وأن يمتلك أساليب عمل يجيدها بشكل يعجز عنه الآخرون الذين لا يعملون في مجال تخصصهم.

2- تستوجب احترافاً مهنياً تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو فيه.

3- تستلزم أخلاقيات مهنية تتضح فيها الحقوق والواجبات وتحدد للمهني أنماطاً سلوكية معروفة يلتزم بها في المجتمع الذي يعمل فيه.

4- تشتمل على تنظيم مهني يتمتع باستقلالية ذات مسؤولية ويتيح لأعضاء الجماعة المهنية أن يباشروا من خلاله اتخاذ التدابير التي ترفع بمستويات المهنة وتعمل على تحسين أحوال العاملين فيها.

5- تشكل خدمة عامة ذات أهمية حيوية في المجتمع.

6- تقدم لصاحبها عملاً له طابع الاستمرار.

7- تعتمد في ممارستها على النشاط العقلي أكثر مما تعتمد على النشاط الجسمي.

8- تتطلب نمواً مهنياً مستمراً.

للمزيد أنظر (توفيق مرعي، وأحمد بلقيس، 1992)، و (مصطفى عبد القادر عبدالله وآخرون، 1985)، و (حسن حسين زيتون، 1997)

الحرفة The Craft

الحرفة عمل يقوم به الفرد ولا يحتاج إلى أكثر من التدريب على بعض المهارات اللازمة للقيام به والتي تكتسب من خلال الممارسة ولا تحتاج إلى تخصص أو إعداد مثل حرفة الصيد، أو الزراعة.

التعليم بين الحرفة والمهنة

كانت الفلسفات القديمة تنظر إلى عملية انتقال المعرفة من شخص إلى آخر على أنها يمكن أن تتم بدون الحاجة إلى مهارة خاصة، فالشخص الذي يعلم شيئاً أو لديه مهارة معينة يستطيع أن يشرك غيره في هذه المعرفة أو المهارة بدون أدنى صعوبة، وقد انبنى على ذلك أن التعليم يعتمد على نقل المعلومات وليس على تربية التلميذ أو على تحقيق أهداف معينة.

وعليه فإنه كان ينظر إلى التعليم في تلك الفترة على أنه نشاط غير مهني.

وفي القرن التاسع عشر وضع العديد من المربين والمهتمين بشؤون التربية والتعليم أمثال كومينوس، وروسو، وهاربرت قواعد معينة لعمليات التدريس ليسترشد بها المعلم وكانت هذه المرحلة تربط بين مادة التدريس وطريقة التدريس (يوسف صلاح الدين قطب، 1976). وقد ساعد على ذلك نمو حركة التربية الحديثة في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وتزايد الاهتمام بالطفل بعد أن كان الاهتمام مركزاً حول المعرفة ومن هنا بدأ الاهتمام بإعداد المعلم إعداداً علمياً وتربوياً يركز من جانب على العمل على إتقان المواد التي يقوم بتدريسها، ومن جانب آخر على الأصول التربوية المتعلقة بالطفل وطرق التدريس وذلك من خلال معاهد وكليات تربوية متخصصة بإعداد المعلمين علمياً وتربوياً ومهنياً. ومن هنا بدأ الاهتمام بإعداد المعلم وتقدم له الدراسات من خلال برنامج الإعداد بحيث كانت تشمل هذه الدراسات جانبين أحدهما يركز على المواد التي سيقوم المعلم بتدريسها والآخر يركز على الأصول التربوية المتعلقة بالطفل وطرق التدريس حيث بدأ إعداد المعلم يأخذ طابعاً مهنياً في معظم معاهد وكليات إعداد المعلمين.

وقد تأكدت هذه النظرة لبرامج إعداد المعلمين منذ منتصف القرن العشرين حيث بدأت الدعوات تزداد حول تمهين التعليم، وربط ما يتلقاه الطالب المعلم عند إعداده باحتياجات المهنة ومتطلباتها.

مهنة التعليم:

إن التعليم ليس مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد، وهو أكبر من كونه نقل للمعلومات أو توصيلها إلى الطلبة، لذا فقد استمر التأكيد حتى وقتنا الحاضر على أن التعليم مهنة من المهن المهمة والرفيعة في المجتمع والتي تحتاج إلى إعداد متخصص علمي فهي مهنة لها أصولها وعلم له مقوماته، وفن له مواهبه وعملية تربوية تقوم على أسس وقواعد ونظريات علمية بل رسالة سامية.

كما أن مهنة التعليم تعتبر مهنة سامية تتطلب من المعلم عملاً متواصلاً، ومهارات خاصة وخلقاً قويماً ينبثق من الشعور العميق بالمسئولية نحو الفرد وأهداف المجتمع، إذ لا يقتصر أثر المعلم في تلاميذه على مادته العلمية وإنما باتجاهاته وقيمة

وعاداته وسلوكه بحيث ينعكس ذلك كله على أفعاله وتصرفاته التي سرعان ما تنقل إلى تلاميذه باعتباره القدوة والنموذج الذي يحتذي به، فالمعلم مرب بالدرجة الأولى.

ويرى (Hargreaves & Lo, 2000) أن مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته التي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش والنجاح في عصر المعلومات.

وعليه فإن قضية تمهين التعليم من القضايا التي تستحق الاهتمام الكبير من العاملين في هذا المجال والمشرفين على التربية والتعليم، إذ أن الاهتمام بالمعلم وبتمهين التعليم يعتبر حجر الزاوية لأي رغبة في إيجاد مدرسة قادرة على العطاء في القرن الحادي والعشرين، إن ذلك يفرض على النظام التعليمي الاتجاه نحو تمهين التعليم حتى يتمكن المعلم من أداء دوره بنجاح ويضمن حقوقه ويعرف واجباته. وفي هذا الصدد فقد أكدت ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم عام 1995 إلى ضرورة اعتبار التعليم على أنه مهنة، إذ ينتظر من المعلم أن يتقن بشكل متعمق المادة التدريسية وأساليب التدريس العامة والخاصة، بالإضافة إلى الإلمام بالمعارف النظرية الكافية لاتخاذ القرارات المناسبة التي تؤدي إلى خيارات صائبة تلائم الوضع المطلوب معالجته من بين كامل الأساليب والطرائق والتقنيات والمواد المتاحة. (مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، 1995).

معايير مهنة التعلم:

وبمراجعة الأدب التربوي في مجال مهنة التعليم، أنظر مثلاً (عبدالعزيز الحر، 2001) و (حسن البيلاوي، وعبدالله الحمادي، 1986)، (Kizlik, 2004).

نرى أن هناك معايير لمهنة التعليم من أهمها:

المعيار الأول- القاعدة المعرفية:

ويؤكد هذا المعيار على ضرورة أن يمتلك المعلم المعارف المتعلقة بتخصصه وأن يتقن تلك المعارف بدرجة تساعده على التعامل مع المناهج التي سيقوم بتدريسها.

المعيار الثاني- المهارات المهنية:

ويعتمد هذا المعيار على أن التعليم أصبح فناً له مهاراته واستراتيجياته الخاصة والتي لابد وأن يمتلكها المعلم الجيد الذي يسعى لنقل المعرفة ويسهم في عملية التنشئة الاجتماعية ويسهم في إعداد جيل مدرب يتمكن من التعامل مع متغيرات القرن الجديد، ومن أهم هذه المهارات استخدام الحاسوب وغيره من تقنيات التعليم وبغير هذه المهارات لا يستطيع المعلم أن يقوم بدوره المطلوب.

المعيار الثالث- النمو المهني:

ويرتبط هذا المعيار بمقدار ما لدى المعلم من إمكانات وقدرات تمكنه مواكبة كل جديد في مجال عمله خاصة وأن القرن الحادي والعشرين بدأ بثورة معلوماتية متسارعة، فلابد لمن يعمل في هذا المجال أن تكون لديه الإمكانية للتعامل مع الجديد في مجال تخصصه وفي المجالات التي لها علاقة بنجاحه في المهنة.

المعيار الرابع- أخلاقيات المهنة:

فالتعليم كغيره من المهن تحكمه مجموعة من الأخلاقيات لا يمكن للمعلم أن يتجاوزها ولا يمكن أن يعمل بدونها، وقد يكون المعلم في وضع أشد حرجاً من غيره بالنسبة لأخلاقيات المهنة نتيجة الاحتكاك المباشر مع الطلبة وأولياء أمورهم وزملاء المهنة والإدارات المدرسية والتعامل مع جميع هذه الجهات يتطلب التزاماً عميقاً بأخلاقيات المهنة.

ويمكن ملاحظة أن المعيار الأول والثاني من هذه المعايير لها علاقة بإعداد المعلم وتأهيله أكاديمياً ومهنيا. وكلما ارتفع مستوى الإعداد زادت قدرة المعلم على ممارسة دوره بنجاح.

أما المعيار الثالث والرابع فيرتبطان بشخصية المعلم واستعداداته وتمكنه من تحمل المسؤولية، ذلك على الرغم من أن برنامج الإعداد يسهم في استثمار ما لدى الطالب المعلم من طاقات وإمكانات في هذا الجانب ويوظفها بشكل إيجابي.

عوامل الارتقاء بمهنة التعليم:

من خلال العرض السابق والذي اتضح خلاله أن مهنة التعليم من المهن الراقية والهامة في المجتمع والتي تسهم بشكل واضح في إحداث التغير المطلوب في المجتمع من خلال الناشئة الذين سيكون لهم الدور الأوفر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وحتى نضمن المحافظة على مستوى هذه المهنة والعمل على الارتقاء بها لابد من تحديد العوامل التي تسهم في المحافظة عليها والارتقاء بها. ومن أهم هذه العوامل:

أولاً- الجامعات ومعاهد إعداد المعلمين:

وهذه الجهات التي يوكل إليها إعداد المعلم وهي جهات الإعداد الأساسية والتي خلالها يعد المعلم بطريقة تمكنه من الارتقاء في مهنة التعليم. وحتى تنجح برامج إعداد المعلم في تحقيق هذا الهدف لابد من مراعاة ما يلي:

1- أن يعد المعلم وفق خطة متسقة مع السياسة التربوية في الدولة لتلبية الاحتياجات الضرورية للمجتمع من التخصصات المختلفة.

2- أن يزود المعلم بالجوانب المعرفية والثقافية والمهنية والتقنية ذات الصلة بمجال تخصصه والتي تمكنه من أداء دوره بنجاح.

3- أن تغرس هذه البرامج لدى المعلم القيم والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية في المجتمع.

4- أن تزود برامج إعداد المعلم المعلمين بأدوات وأساليب التعلم الذاتي والنمو المهني حتى يتم التعامل مع المعطيات والمتغيرات المستجدة في المجتمع.

ثانياً- وزارة التربية والتعليم والمناطق التعليمية التي يعمل بها المعلم:

وهذه الجهات التي يعمل بها المعلم ويطبق ميدانياً ما تعلمه وتدرب عليه في الجامعة، ويتم خلالها الاحتكاك المباشر بالميدان والتلاميذ بمختلف مستوياتهم وتقع على هذه الجهات المسؤولية في الارتقاء بالمعلم ومهنة التعليم من خلال:

1- التعاون مع الجامعات ومعاهد إعداد المعلمين في تطوير برامج إعداد المعلم بما يتواكب مع احتياجات الميدان.
2- تشجيع الطلبة الملائمين صحياً وثقافياً وعلمياً على التقدم لكليات التربية والانخراط فيها.
3- الارتقاء بمستوى المعلم بعد التخرج أثناء الخدمة عن طريق البرامج التدريبية والتعليم المستمر.
4- تشجيع المعلمين على القيام بإجراء أبحاث ميدانية وإجرائية وتشجيعهم على مواصلة دراستهم العليا.
5- الاهتمام بترقية المعلم وفق ضوابط ومعايير واضحة.
6- تحسين ظروف العمل للمعلمين وتهيئة البيئة المدرسية المناسبة لهم من حيث المكاتب والإمكانات والأدوات.
7- دعم موقف المعلمين أمام الطلبة وتهيئة الجو المناسب الذي من خلاله يحترم الطلبة معلميهم.

ثالثاً- المؤسسات الاجتماعية:

وهذه المؤسسات لها دور كبير في تعزيز مهنة التعليم والارتقاء بها وتختلف مهمة كل من هذه المؤسسات حسب احتياجاتها ودوائر التأثير فيها، ومن هذه المؤسسات:

1- **المؤسسات التشريعية:** ويقع على عاتق هذه المؤسسات متابعة أداء المؤسسات التعليمية والتربوية بدءاً بوزارة التربية والتعليم وانتهاء بالمدارس، وأن تسن القوانين التي تكفل ممارسة المهنة للمؤهلين فقط. كل ذلك يؤدي إلى الارتقاء بمكانة المعلم الاجتماعية وبمهنة التعليم.

2- **المؤسسات الإعلامية:** وتتحمل هذه المؤسسات مسؤولية تحسين صورة المعلم لدى أفراد المجتمع والدفاع عن قضاياه الأساسية بما يحقق له التكافؤ مع أصحاب المهن الأخرى.

3- **المساجد:** وتلعب المساجد دوراً بارزاً في تحسين هذا الإطار بما تقدمه من

توعية لأفراد المجتمع وتوضيح مكانة المعلم في ديننا الحنيف مما يكون له الأثر في تنمية اتجاهات إيجابية نحو المعلم ومهنة التعليم

رابعاً- الترخيص لمهنة التعليم:

من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى مهنة التعليم وتضمن الجودة لمخرجاتها الترخيص لممارسة مهنة التدريس Licensing كأي مهنة أخرى كالطب أو الصيدلة...، ويكثر استخدام الترخيص لمهنة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية، وبذلت جهود كبيرة في هذا المجال من ضمنها تلك السياسات التي وضعها المجلس القومي لمعلمي الرياضيات NCTM من أجل إحداث قفزة نوعية نحو جعل تدريس الرياضيات مهنة حقيقية. وقد وضع المجلس جملة من الإجراءات كأساس للحصول على الترخيص لتدريس الرياضيات أو ما يسمى "إجازة التدريس Teacher Certification" وهي:

1- أن يجتاز المعلم "المرشح" مجموعة من الخطوات الغرض منها تقويم مستوى إلمامه بالمحتوى العلمي ومهاراته التربوية ورغبته في التدريس، وما يتمتع به من سمات شخصية تدعم وتعزز قدرته على التعليم.

2- يؤدي جميع المعلمين عدداً من الاختبارات التي تقيس مدى إلمامهم المعرفي بالمحتوى ومدى قدرتهم على توظيف ما لديهم من معارف في المواقف المدرسية المختلفة.

3- بعد اجتياز المعلم (المرشح) هذه الاختبارات تقوم لجنة مكونة من ثلاثة من المعلمين الأكفاء بزيارة ميدانية له حيث تتم ملاحظته داخل الفصل وأخذ معلومات كافية عنه من زملائه والهيئة الإدارية بالمدرسة ورأي مجموعة من أولياء الأمور.

4- يقدم أعضاء اللجنة تقريراً يتضمن مواطن القوة والضعف وسبل علاج هذا الضعف وبعدها يقدم أعضاء اللجنة التوصية الأخيرة وهي:

أ - إما أن يجاز تعيين المعلم باعتباره معلماً متمكناً ومتمرساً Master teacher.

ب - أو يؤجل الإجازة لحين علاج جوانب الضعف.

كل من ينال الإجازة يمنح لقب Certified Master Teacher (CMT) ويتعين عليه أن يتقدم لتجديد إجازة التدريس بعد سبع سنوات من تاريخ حصوله عليها، ويسقط حقه في إجازة التدريس إذا لم يتم تجديدها خلال عشرة أعوام (Willoughby, 1986).

ويتضح من خلال هذه السياسات مدى الاهتمام بالمعلم وضرورة أن يختار المجتمع بوجه عام والقائمون على التربية والتعليم بوجه خاص المعلمين الأكفاء لكي يقوموا بتعليم وتوجيه الأبناء، وإذا كانت تلك السياسات قد وضعت في مجتمعات لها فلسفتها، وخصوصيتها، وإمكاناتها؛ إلا أن هذا لا يمنع من وضع تصور مقترح يمكن أن يفيد في تبني سياسة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ومن أهم ملامح هذا التصور:

1- يمنح الترخيص المؤقت للمعلمين الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى من كليات التربية من إحدى الجامعات المعترف بها، أما خريجي الكليات الأخرى كالعلوم والآداب فلا يمنح لهم هذا الترخيص إلا بعد أن يحصلوا على دبلوم عام في التربية، وبعد اجتياز مجموعة من الاختبارات التحريرية والشفوية التي تقيس مدى إلمام المعلم بالميدان المعرفي المتخصص فيه وقدرته على توظيف هذه المعارف.

2- تستمر صلاحية هذا الترخيص لمدة خمس سنوات من تاريخ إصدارها.

3- يخضع المعلم خلال هذه الفترة إلى العديد من أنشطة النمو المهني المخطط لها من قبل وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع الجامعات ذات الصلة مثل الدورات التدريبية، ورش العمل، مشاريع بحثية.

4- تتاح الفرصة للمعلمين خلال هذه الفترة لمواصلة دراساتهم العليا إن أمكن.

5- يعاد التجديد للترخيص اعتماداً على نتائج سجل تراكمي لأداء المعلم والأنشطة التي قام بها خلال فترة الخمس سنوات مع مراعاة ملاحظات المشرف التربوي ومدير المدرسة.

أسئلة وتدريبات للمناقشة

1- التعليم مهنة راقية وهامة ورسالة سامية حملها الأنبياء والرسل.
أ - اشرح العبارة السابقة مع توضيح.
ب- أهمية مهنة التعليم.
ج- معايير مهنة التعليم.

2- "لم يعد دور المعلم يقتصر على نقل المعرفة والمعلومات والأفكار، بل شمل الاهتمام بجميع جوانب الطالب العقلية والنفسية والاجتماعية والخلقية والروحية والانفعالية والصحية، ومن هنا فقد تغيرت النظرة إلى هذه المهنة السامية، وأصبحت مهنة لها أسس ومعايير هامة". اشرح هذه العبارة

3- أصبح إعداد المعلم من الأمور الأساسية والهامة التي تقوم بها بعض الجهات والمؤسسات في الدول المختلفة. ما هي أهمية الإعداد العلمي والتربوي والمهني للمعلم، وما هي الجهات أو المؤسسات التي يجب أن تتحمل عملية إعداده وتدريبه؟.

4- من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى مهنة التعلم وتضمن الجودة لمخرجاتها التعليمية الاهتمام بعملية الترخيص لممارسة مهنة التعليم Licensing. ما هو رأيك في هذا الموضوع ؟

مراجع الفصل الثاني

أولاً: المراجع العربية:

توفيق مرعي، وأحمد بلقيس (1992). **أخلاقيات مهنة التعليم**، ط2. وزارة التربية والتعليم، دائرة إعداد وتوجيه المعلمين، سلطنة عمان.

حسن البيلاوي، وعبدالله الحمادي (1986). **المكانة الاجتماعية للمعلم**، جامعة قطر، مركز البحوث التربوية (99).

حسن حسين زيتون (1997). **التدريس رؤية في طبيعة المفهوم**. القاهرة: عالم الكتب.

عبدالعزيز الحر (2001). **مدرسة المستقبل**. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية (1995). ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم (وثيقة العمل الرئيسية)، **وقائع المؤتمر التربوي العربي "تربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين"** كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية ومكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية عمان، 161-179.

يوسف صلاح الدين قطب (1976). مهنة التعليم والارتقاء بها. **صحيفة التربية**، السنة 28، العدد 3، ص ص 3-15.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Hargreaves, A. & Lo, L. (2000). The Paradoxical Profession: Teaching at turn off the century. **Prospects**, xxx(2).

Kizlik, B. (2004). **Characteristics of profession**. Online(Available): http://www.adprima.com/profession/htm

Willough by, S. (1986). Master Teacher Certification. **Mathematics Teacher (NCTM)**, 79, pp. 160-161.

صفحة زوجية فارغة

يوضع بدلا عنها صفحة بيضاء عند الطباعة النهائية.

الفصل الثالث

مدرسة المستقبل

في ضوء المتغيرات والمستجدات

- ★ ملامح مدرسة المستقبل.
- ★ رؤية مدرسة المستقبل ورسالتها.
- ★ المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مدرسة المستقبل.
- ★ الأركان الأساسية لمدرسة المستقبل.
- ★ المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يحدد ملامح مدرسة المستقبل.
- ★ يتبنى رؤية مدرسة المستقبل ورسالتها.
- ★ يطبق المبادئ التي تقوم عليها مدرسة المستقبل.
- ★ يتعرف على الأركان الأساسية لمدرسة المستقبل.
- ★ يستعد لمواكبة المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل.

ملامح مدرسة المستقبل

شهد العقد الأخير من القرن الماضي وبدايات القرن الحادي والعشرين تطوراً سريعاً في مجال التكنولوجيا والحاسبات والاتصالات، ومازال هذا التطور ينمو ويتسارع حتى يومنا هذا حتى أضحى العالم قرية كونية صغيرة مما كان له الأثر الواضح في المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والتربوية.... ومن هنا يأتي الاهتمام بالإنسان وبتربيته في مجتمعاتنا التي تؤكد على الحفاظ على هويتها وثقافتها والأخذ من التقدم والمعلوماتية ما يمكن الجيل من التعامل مع معطيات عصره، وإذا أردنا أن نحدد أهم أدوار المعلم في مدرسة المستقبل لابد أن نحدد ملامح هذه المدرسة وفلسفتها والمتغيرات التي تؤثر فيها حتى نضع تصوراً واضحاً لما يجب أن يقوم به المعلم وعلاقته بأركان هذه المدرسة من طلاب ومعلم، ومدير، وطرائق تدريس وطرائق تقويم.

رؤية مدرسة المستقبل ورسالتها

حدد (عبدالعزيز الحر، 2001) رؤية مدرسة المستقبل في أنها تسعى لبناء المتعلمين بناء شاملاً ومتكاملاً وتخريجهم وهم يملكون المعرفة العميقة والمهارة العالية والقيم الثابتة التي تتيح لهم الفرصة ليكونوا مواطنين فاعلين قادرين على الإنتاج والنجاح في القرن الجديد.

وتعتبر هذه الرؤية الغاية الكبرى التي تسعى المدرسة لتحقيقها، ويمكن تحقيق هذه الرؤية من خلال تحديد المهمات الأساسية لمدرسة المستقبل والتي تتمثل في التزام المدرسة بتقديم برامج نوعية لإعداد الطلبة للتعلم مدى الحياة، ويتضمن ذلك التركيز على المهارات الأساسية وهي القراءة والكتابة والحساب والعلوم والمهارات العصرية وتشمل الحاسوب واستخدام التكنولوجيا للوصول إلى المعلومات والمهارات العملية وهي التفكير وتوظيف المعلومات لحل المشكلات وإنتاج المعرفة، ومن خلال تجويد التدريس وتفعيل دور البيت في المدرسة، والانفتاح على المجتمع المحيط حتى يكتسب المتعلم الخبرات والمهارات المختلفة ويضعها في موضع التطبيق.

ويعتبر التعليم مفتاح بوابة المستقبل، وبالتالي فمن أراد الولوج في المستقبل بنجاح فلابد أن يمتلك هذا المفتاح، ولكن التعليم الذي نريده هو الذي يستلهم تجارب الماضي ويستشرف آفاق المستقبل ليلحق بالركب الحضاري للأمم، وتلعب مدرسة المستقبل دوراً بارزاً في ذلك من حيث تقديم أجود تعليم للمجتمع ينمي جوانب الشخصية المتكاملة للطلبة، وتمكنهم من تجاوز الاختيارات العالمية، وتؤهلهم لدخول الحياة الجامعية بكفاية واقتدار، فيتخرجون جيلاً قيادياً يسهم في بناء المجتمع والأمة لمواكبة التطور الهائل في كل مناحي الحياة.

المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مدرسة المستقبل:

لابد أن توضع مبادئ واضحة لمدرسة المستقبل تمثل المرتكزات الأساسية للعمل لديها وتؤخذ في الاعتبار عند تصميم أنشطتها وبرامجها مما يكون له الدور في تحقيق أهدافها وأداء رسالتها. ويمكن وضع مجموعة من هذه المبادئ في ضوء ما جاء في الرؤية المستقبلية للتعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة والتي يمكن تلخيصها في:

1- تربية المواطن وتنشئته تنشئة إسلامية نوعية.
2- التعليم من أجل تعزيز الانتماء الوطني.
3- التعليم من أجل ترسيخ المسؤولية المجتمعية وتعريف المتعلمين بواجباتهم نحو المجتمع.
4- التعليم من أجل العمل النافع المنتج.
5- التعليم للإعداد للمستقبل المتغير والتفاعل الإيجابي للتعامل مع معطياته ومواكبة الجديد سواء في نظم التعليم أو أساليب التدريس.
6- التعليم من أجل التعلم المستمر (وزارة التربية والتعليم والشباب، 2002).

الأركان الأساسية لمدرسة المستقبل:

تقوم العملية التعليمية داخل المدرسة على أربعة أركان أساسية هي الطالب والمعلم والمنهج، والمدير. وتعتبر هذه الأركان هامة لمدرسة المستقبل كما هي هامة

للمدرسة في أي زمان ماض أو حاضر. ولكننا سنعرض ما ينبغي أن تكون عليه هذه الأركان الأربعة في مدرسة المستقبل بغية تحديد موقع المعلم منها وبالتالي تحديد أهم الأدوار التي ينبغي على المعلم القيام بها في مدرسة المستقبل، وذلك من خلال استشراف المستقبل ومتطلباته ومراجعة بعض الدراسات والكتابات في هذا المجال مثل (محمد العدلوني، 2001)، (عبدالحميد أبو السندس، 2002)، (ممدوح عبد الهادي عثمان، 2002)، (Clatthon & Coble, 1993)، (عبدالعزيز الحر، 2001)، (وزارة التربية والتعليم والشباب، 2002)، (صلاح الخراشي وآخرون، 1998).

أولاً- الطالب في مدرسة المستقبل:

إن من أهم التحديات التي تواجه مدرسة المستقبل هو أن تنظر لكل طالب على أنه يمكن أن ينجز ويتعلم على أساس أن ما يتعلمه إنسان ما يستطيع أن يتعلمه الآخرون إذا وفرنا لهم الشروط وهيأنا لهم الظروف اللازمة لكل منهم قبل التعليم وفي أثنائه باستثناء ذوي الإعاقة والحاجات الخاصة. وبناء على ذلك فإن الركيزة الأساسية في تعليم المستقبل كما يرى (محمد العدلوني، 2001) هي تعليم الطالب كيف يتعلم ذاتياً، ولعل السبب في ذلك هو نمو المعرفة بوتيرة متسارعة تجعل من الصعب على المدرسة إعطاء العلوم والمعارف عن كل شيء ولكل طالب.

إن هذه النظرة تفرض بالضرورة إعادة تأهيل المعلم بدرجة تمكنه من بلوغ الإتقان في الإنجاز الدراسي لجميع طلبته عن طريق تقديم المساعدة والمساندة الكافية لهم واستثارة دافعيتهم، كما أنه لابد من إعادة النظر في بناء المناهج بحيث تساعد الطالب على اكتساب مهارات التفكير وحل المشكلات والتعلم الذاتي.

ويمكن تحديد مجموعة من المواصفات والسمات المأمولة لطالب المستقبل والتي يمكن اعتبارها مؤشرات لمدى تمكن النظام التعليمي من إعداد هذا النوع من المتعلمين في بيئتنا العربية والإسلامية، ومن هذه المواصفات:

1- **الطالب المؤمن:** طالب المستقبل في مجتمعنا المسلم يؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقضاء والقدر خيره وشره، ويلتزم بتعاليم الإسلام ويتخذه منهجاً في الحياة.

2- **الطالب الباحث:** طالب المستقبل يمتلك أدوات البحث ومتمكن من منهجياته المختلفة، يعرف من أين يحصل على المعلومة وكيف يحصل عليها، وكيف يوظفها.

3- **الطالب المفكر:** طالب المستقبل لديه القدرة على التفكير المنهجي والنقد والتقويم والتحليل ويستطيع أن يحكم على الأمور والمواقف.

4- **الطالب المبدع:** طالب المستقبل لديه ملكة الإبداع ويستطيع أن يتعامل مع الأشياء بطريقة غير مألوفة ويأتي بحلول للمشكلات بطريقة جديدة وغير مسبوقة.

5- **الطالب الخلوق:** طالب المستقبل حسن الخلق يتحلى بمنظومة من القيم السامية، يحترم أخيه الإنسان ويتعامل مع الجميع بأدب جم.

6- **الطالب الماهر:** طالب المستقبل يمتلك مهارات الحياة المختلفة، فيعرف كيف يدير حياته وكيف يحل مشكلاته، وكيف يتخذ قراراته وكيف يواجه العصر بكل تقنياته، ماهر في التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة خاصة ما يتعلق منها بمجال التخصص وبرامجه الحديثة مع التمكن من طرق الحصول على المعرفة.

7- **الطالب الاجتماعي:** طالب المستقبل يمتلك مهارات التفاهم والحوار مع الناس وتكوين الرأي السليم، والقدرة على التشاور والتعاون ولديه القدرة على الانخراط في المجتمع والوفاء بمطالب سوق العمل.

8- **الطالب المتعاون:** طالب المستقبل يتعاون مع غيره ويؤمن بالعمل بروح الفريق والعمل التعاوني.

9- **الطالب القائد:** طالب المستقبل يتمتع بقدر عال من قوة الشخصية وتحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات.

10- **الطالب ذو الشخصية المتكاملة:** طالب المستقبل ذو شخصية متكاملة وشاملة منفتحة على العالم وثقافاته، مرنة تملك أدوات الحوار واتخاذ القرار، شخصية تملك مفتاح التعلم الذاتي وتؤمن بالتعلم المستمر.

ثانياً- المعلم في مدرسة المستقبل:

بالرغم من الدور الذي يمكن أن تلعبه تكنولوجيا المعلومات في توصيل المعرفة للطالب، فإنه لا يمكن إلغاء دور المعلم أو الاستغناء عنه فلا زال المعلم أساس العملية التعليمية وسر نجاحها لما يقوم به من دور كبير في تهيئة الجو الملائم لتعليم الطلبة وتعديل سلوكهم اعتماداً على ما تؤكد عليه ثقافتنا العربية والإسلامية عن طريق التمسك بالثوابت والأصالة والأخذ بالجديد الذي يسهم في تنمية الأجيال ومعلم المستقبل يمتلك خصائص وملامح هامة منها:

1- **المعلم القدوة** (The Model)، معلم المستقبل قدوة لأبنائه الطلبة في علمه وسلوكه ومظهره وتعامله معهم ومع زملائه في العمل ومع أولياء الأمور.
2- **المعلم المحترف** (The Professional)، معلم المستقبل دائم التعلم يحب مهنته ويمارسها باحتراف، ويحرص على المشاركة في كل ما يطور عمله من تدريب ومطالعات...، ويعتمد أساليب التدريس المباشر التي تدعم التعلم الذاتي للطلبة.
3- **المعلم الميّسر** (The Facilitator)، معلم المستقبل متمرس يدرك أن دوره هو تيسير سبل التعلم لطلبته من خلال توفير فرص التعلم المختلفة لهم، والعمل على تنمية قدراتهم العقلية الخاصة بالابتكار والإبداع.
4- **المعلم المكتشف** (The Explorer)، معلم المستقبل يحرص على اكتشاف طاقات طلبته الكامنة ويعمل على استخراجها ويوظفها ويوجهها.
5- **المعلم المتجدد** (The Innovator)، معلم المستقبل يتابع كل جديد في مجال عمله وتخصصه ويستفيد من ذلك في تطوير أساليب تدريسه وفي تعامله مع الطلبة.
6- **المعلم الخبير** (The Expert)، معلم المستقبل خبير بمادته يعرف عنها كل جديد، ومتعمق في تخصصه ويستزيد منها باستمرار.
7- **المعلم القائد** (The Leader)، معلم المستقبل ذو شخصية قوية ويدافع عن رأيه ويقنع الآخرين، وقادر على صنع القرار وتحمل المسؤولية.
8- **المعلم المخطط** (The Planner)، معلم المستقبل يحسن التخطيط لعمله ويتعامل مع الفروق الفردية لطلابه من خلال خطط محكمه.

9- **المعلم المفكر** (The Thinker)، معلم المستقبل يتقن مهارات التفكير المختلفة ويعمل على تنميتها لدى طلبته.

10- **المعلم الرائد الاجتماعي** (The Socialist)، معلم المستقبل رائد اجتماعي من خلال الاتصال بفعاليات المجتمع والتعاون معها والمساهمة في حل مشكلات المجتمع والتأثير الإيجابي فيه.

11- **المعلم التقني** (The Technologist)، معلم المستقبل قادر على التعامل مع تقنيات العصر كالحاسبات ووسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات وتوظيفها بكفاءة وفاعلية في المواقف التعليمية.

12- **المعلم المرشد** (The Advisor)، معلم المستقبل قادر على القيام بدور المرشد في العملية التعليمية، ويشخص مشكلات التعلم ويساعد المتعلم على تحقيق أهدافه المنشودة.

ثالثاً- مناهج مدرسة المستقبل

تشكل المناهج في مدرسة المستقبل محوراً رئيساً لضمان جودة التعليم، ولابد أن تتطور هذه المناهج وطرائق تدريسها بما يسهم في تنمية شخصية الطالب الذي نريده لتواجه تحديات العولمة والتطورات الحاصلة في المستقبل.

(أ) ملامح عامة لمناهج مدرسة المستقبل:

من أهم ملامح مناهج مدرسة المستقبل:

1- تحقيق التكامل بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية وبين الأنشطة الصفية والأنشطة اللاصفية.
2- ربط المناهج الدراسية بالبيئة المحلية واحتياجات المجتمع.
3- إدخال الحاسب الآلي كمقرردراسي أساسي.
4- تحقيق التكامل الأفقي والرأسي على مستوى المادة والتكامل مع المواد الأخرى.
5- الاهتمام بتدريس اللغة الإنجليزية.

(ب) عرض المادة وتنظيمها:

بحيث يتم التأكيد على:

1- حل المشكلات في عرض المادة وتدعيمها بالرسومات والتوضيحات والصور الحقيقة.
2- تدعيم الدروس بأسئلة إثرائية لمساعدة المعلم على إثراء الدرس.
3- العرض الشيق للمادة مع تحقيق التوازن بين جميع مكونات العرض.

(ج) العمليات العلمية وخطوات التفكير العلمي:

التأكيد على أن يتضمن المنهاج العمليات العلمية وخطوات التفكير المنهجي من خلال:

1- تضمين العمليات العلمية في جميع المواد الدراسية ما أمكن مثل الملاحظة، المقارنة، القياس، الاستنتاج، التصنيف، التنبؤ.
2- تضمين المناهج ما ينمي عادات العقل والتفكير السليم والبحث العلمي ومنها الفضول، الحماس، الإبداع، الانفتاح، الدقة، المبادرة، الإصرار.
3- تضمين المناهج ما يعزز خطوات ومهارات التفكير المنهجي مثل: التحليل، الاستنتاج، التقويم، التطبيق، توليد الأسئلة، تعميم الأفكار، حل المشكلات.

(د) الأنشطة المصاحبة:

تحتاج المناهج في مدرسة المستقبل على أنشطة مكثفة بعيدة عن الشكلية والروتينية مثل أنشطة استخدام شبكات المعلومات، والقدرة على التعامل مع أدوات التكنولوجيا الحديثة، وأنشطة الحوار والاتصال والنقاش وإدارة التفاوض، والأنشطة البحثية، إضافة إلى الأنشطة التعاونية والجماعية وممارسة أشكال مختلفة من التفكير والتدريب على مهاراته.

(هـ) استراتيجيات وأساليب تعليم وتعلم حديثة:

1- اعتماد أسلوب التعليم التعاوني.
2- اعتماد أسلوب التعليم الذاتي.
3- اعتماد أسلوب التعليم عن طريق حل المشكلات.

4- اعتماد أسلوب التعليم بالتحقق العلمي.
5- اعتماد أسلوب التعليم بالتجريب والاستكشاف.

(و) تنويع أساليب التقويم:

إذا كانت عملية التقويم هامة للمدرسة التقليدية، فهي أكثر أهمية لمدرسة المستقبل نظراً للتغيرات المتوقعة في أهداف ومناهج وطرق التدريس في هذه المؤسسة التعليمية. وفي ضوء ذلك فإن عملية التقويم سوف تركز على بعض المحاور الأساسية وهي:

1- يجب أن تتعدى عملية تقويم الطالب الجوانب المعرفية والمهارية إلى تقويم الجوانب الوجدانية والقيمية.

2- إقامة أجهزة خارج النظام التعليمي، حكومية أو أهلية أو مشتركة تتمتع بالحيادية وتكون لها صفة تقويم النظام التعليمي بالكامل كالطالب والمنهج والامتحانات، والكتاب المدرسي، والمبنى المدرسي.

رابعاً- مدير مدرسة المستقبل:

من أهم ملامح وخصائص مدير مدرسة المستقبل أن يتحلى بخصائص المعلم في مدرسة المستقبل إضافة إلى التأكيد على الملامح الخصائص التالية:

1- **المدير القائد** (The Leader)، مديرمدرسة المستقبل، صاحب رؤية، ورسالة، ويعمل بطريقة صحيحة، ويمتلك مهارات إعداد الخطط ويحتفظ بعلاقات إنسانية مع الآخرين.

2- **المدير المربي** (The Educator)، مدير مدرسةالمستقبل، يقوم بدور الوالد في تربية أبنائه وبدور الأخ الكبير لزملائه المعلمين والإداريين والمشرفين، ويتمتع بالأخلاق والقدوة الحسنة في المظهر والمخبر.

3- **المدير المدرب** (The Trainer)، مدير المستقبل، يتيح فرص التدريب المستمر والتنمية المهنية لكل العاملين في المدرسة.

4- **المدير المشاور** (The Conferrable)؛ مدير مدرسةالمستقبل، يكثر من التشاور وأخذ

الآراء من الجميع ويشعرهم بأنهم جزءاً من المدرسة لا غنى عنهم، ويجتهد كذلك في تفويض الآخرين نتيجة للشورى.

5- **المدير المطور** (The Developer)، مدير مدرسة المستقبل، يعتقد بأن الإدارة للتطوير وليست إدارة للتسيير فحسب ويبادر إلى الاستفادة من كل الأفكار الإبداعية والابتكارية.

المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل:

تشير التحولات والتغيرات المتسارعة في الوقت الحاضر إلى ظهور عصر جديد في المستقبل تحدد أهم ملامحه في تكنولوجيا المعلومات وثورة الاتصالات، وتركيز مفهوم النظام العالمي الجديد الذي ينتج عنه ظاهرة العولمة التي تلغي حدود وقيود الزمان والمكان. إن هذه المتغيرات لها تأثيرات على جميع مناحي الحياة في المجتمع المعاصر والمستقبلي، ومن ضمنها نظام التعليم ومدرسة المستقبل. ولما كانت المدرسة هي صانعة الأجيال والعلم عنصر أساسي فيها لابد من تحديد هذه المتغيرات والتحديات حتى يتم وضع تصور واضح لأدوار المعلم في مدرسة المستقبل. ومن أهم هذه المتغيرات والتحديدات:

أولاً- تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال إحدى منجزات الثورة العلمية والتكنولوجيا الهامة والخطيرة في عصر العولمة وقد خلق عصر المعلومات والاتصال حقبة زمنية هامة تستحق أن تسمى " بالثورة المعلوماتية " بينما يسمى الإنسان الذي يعيش هذه الثورة المعلوماتية بإنسان المجتمع المعلوماتي، لأن المعلومات أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياته واحتياجاته ودافعاً قوياً لإبداعه وتطويره. وقد مكنت هذه الثورة المعلوماتية الإنسان من التخاطب والتحاكي والتواصل والاتصال وتبادل الآراء بصورة واسعة ليس لها حدود مكاني وكأن العالم أصبح قرية كونية صغيرة بلا حواجز جغرافية أو مكانية أو حتى ثقافية، وهذه سمة من سمات عصر ما يسمى "بالعولمة".

إن هذه الثورة المعرفية والمعلوماتية ستؤدي إلى تغيير في كل ما سيستخدمه

الإنسان في المستقبل وتتضاعف المعرفة مما يترتب عليه تقادم المعارف كل فترة قد لا تزيد عن خمس سنوات مما يؤدي إلى انخفاض قيمة ما يتم اكتسابه في مؤسسات التعليم العام، واستحالة توصيله للأفراد مما يؤكد على أن التحدي ليس كامن في تزويد الطلبة بأكبر قدر ممكن من المعلومات في أقصر وقت بل تعليمهم كيف يحصلون على هذه المعلومات ويوظفونها التوظيف السليم.

ومن مظاهر تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليتي التعليم والتعلم في مدرسة المستقبل:

1- توفر أسهل السبل للوصول إلى المعلومات في أي مكان في العالم يمكن الوصول إليه.

2- استقبال وحفظ وتداول ومعالجة واسترجاع وبث المعلومات عن طريق الحاسوب.

3- استخدام بنوك المعلومات Data bases Banks لاستخراج كشافات مطبوعة للإنتاج الأدنى في العلوم المختلفة تعطي معلومات ببلوغرافية كاملة.

4- حفظ أجزاء من المعلومات بطريقة الدوائر الموحدة التي تتمتع بخاصية عالية للانضغاط وهي سهلة الإنتاج وقليلة التكاليف.

5- تخزين المعلومات بطريقة اسطوانات الفيديو Video Discs واسطوانات الفيديو المتراصة Compact Video Discs واسطوانات ذاكرة روم المتراصة (CD. ROM) التي وصلت سعتها إلى 550 ميغابايت وكذلك اسطوانات المتراصة التفاعلية Compact Discs Interactive.

6- استخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال المتطورة Communication Technology مثل Telex، التيليتكست Teletext (تبادل النصوص عن بعد)، الهاتف - الهاتف الصوري والهاتف الفيديو والأقمار الصناعية Satellites وبرمجيات التأليف بالوسائط المتعددة Multimedia Authoring System.

7- استخدام تقنيات شبكة الإنترنت The Internet Technologies مثل ذلك الشبكة العنكبوتية " WWW "Word Wide Web للحصول على المعلومات من

جميع أنحاء العالم الكبير الصغير. وكذلك الكتب الإلكترونية Electronic Books وقاعة بيانات Data Bases والمواقع التعليمية. ويساعد الإنترنت على الاتصال غير المباشر عبر البريد الإلكتروني Electronic Mail والبريد الصوتي Voice Mail وكذلك الاتصال المباشر من خلال التخاطب الكتابي Chat، وكذلك التخاطب الصوتي والمؤتمرات المرئية Video Conferencing.

8- تخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإنترنت المجال التعليمي بأساليب مهمة ومتنوعة منها:

- تمكن الأساتذة من تجاوز العزلة المهنية عن طريق الاتصال بزملائهم أو طلابهم.
- تمكن الطلبة من تجاوز العزلة الجغرافية والاجتماعية والثقافية عن طريق المراسلة الإلكترونية.
- استخدام تقنيات التعليم المختلفة والتي وظفت من أجل تيسير وتسهيل العمليات التعليمية المختلفة وخدمة الأغراض التعليمية.
- خلق نوع من أنواع العالمية الثقافية والمعلوماتية وذلك عن طريق تبادل الثقافات والمعلومات. Universality Of Culture And Information
- القدرة على مواكبة التغيرات والتطورات ومواجهة التحديات الحضارية المتعاظمة والمتلاحقة.

وفي ظل هذه الثورة المعلوماتية فلابد أن يتأثر دور المعلم في مدرسة المستقبل ليصبح أكثر شمولاً ومصدراً من مصادر المعرفة وليس المصدر الوحيد، وأن فعاليته تتحدد باستعماله الأمثل لتقنيات التعليم لرفع مستوى العملية التعليمية ومواجهة التحديات التي يشملها عصر العولمة.

أما الطالب فيتغير دوره كذلك من كونه متلقياً للمعرفة إلى إنسان مسؤول عن تعلمه بنفسه ووفق سرعته وقدراته.

ثانياً- العولمة:

ساد مفهوم العولمة في التسعينات من القرن الماضي حيث بدأ هذا المصطلح للإشارة بدون تمييز إلى روابط عابرة للقومية .Transnational، ويؤكد شولت (Scholt, 1997) على ذلك حيث يرى أن العولمة عملية تتطلب زوال المسافات والحدود بين الدول في العلاقات الاجتماعية بينها، ويمكن النظر إلى العولمة في إطار أبعد من العلاقات الاجتماعية بين الدول فلها أبعاد فكرية، وسياسية وثقافية واقتصادية دون ضابط وبهذا المعنى يعرّف (باسم خريسان، 2000) العولمة بأنها جعل الشيء على مستوى عالمي أي نقله من المحدود إلى اللامحدود الذي ينأي عن كل مراقبة.

ومما لاشك فيه فإن التعليم في القرن الحادي والعشرين أحد الجوانب التي تأثرت بالعولمة تأثراً واضحاً إذا ما أخذنا بالحسبان دور العولمة في الهيمنة على الثقافة والفكر وما يتوفر من أدوات تسهم في التأثير على ما لدى الفرد من معلومات وقيم ومهارات. وفيما يخص مدرسة المستقبل فإن التحدي التي يواجهها هو أن الرصيد المعرفي والقيمي الذي يأتي به كل طالب إلى الصف المدرسي ليس فقط حصيلة ما تعلمه من قبل في المدرسة، بل يتعدى ذلك إلى الخبرات والتأثيرات المتعددة في محيطه الاجتماعي وبوسائل الاتصال والإعلام.

أما المعلم فيواجهه تحد واضح في هذا الإطار ولابد وأن يكون له دور واضح في مواجهة هذا التحدي من خلال:

1- تنمية العقل والوجدان بغرس الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله والتأكيد على القيم الإنسانية وغرس قيم الاعتزاز بالإسلام.
2- تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها حتى تكون قادرة على مواجهة كافة التحديات والأخطار المحيطة.
3- التركيز على تدريب الطالب على كيفية التعاون والتفاعل مع الآخرين وتمكنه من فهم الحضارات العالمية.
4- التركيز على ذاتية التعلم وتدريب الطلبة على كيفية البحث عن المعرفة والتأكد من مصادرها المتعددة.
5- أن تكون مدرسة المستقبل بمثابة المعبر الذي يستطيع المتعلم من خلاله أن ينفتح على

التجارب والخبرات والاتجاهات المعاصرة أخذاً وعطاء في إطار هوية الثقافة العربية والإسلامية الأصيلة.

6- أن يستند المعلم في عمله وممارساته وسلوكه على قاعدة متينة وعقيدة إيمانية قوية تنبثق عن الإيمان بالله تعالى والفهم الحقيقي للإسلام كنظام فكري سلوكي يحترم الإنسان ويعلي مكانة العقل ويحض على العلم والعمل والخلق القويم.

7- التأكيد على أن مهمة المعلم في مدرسة المستقبل التوازن بين الشخصية العربية الإسلامية من جهة والانفتاح على الثقافات العالمية من جهة أخرى والعمل على تحقيق النمو المتوازن والمتكامل لشخصية الطالب وتنمية شعوره بالانتماء.

ثالثاً- وسائل الإعلام:

وتمثل وسائل الإعلام الضلع الثالث لمثلث المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل. إن وسائل الإعلام بأنواعها المختلفة من صحافة وإذاعة وتلفزيون وإنترنت... تذخر بالمؤثرات التي كثيراً ما تؤثر في قيم وأخلاق الناشئة إضافة إلى ما تسببه من إشغال الطلبة عن دراستهم، فقد توصلت الدراسة التي أجراها (سعيد المهيري، وخليفه السويدي، 1994) حول أثر البث التلفزيوني الأجنبي المباشر في تربية جيل الغد بدولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر المعلمين إلى عدة نتائج من أبرزها الأثر السلبي لهذه القنوات على سلوك الطلبة وأثرها في إهمال الطلبة لدراستهم. كما بينت هذه النتائج أن هذه القنوات تؤثر سلباً كذلك على رؤية الطالب لتراثه وعاداته وتقاليده والهوية الوطنية.

ومن الأخطار التي تنتج عن وسائل الإعلام ولها تأثير في مدرسة المستقبل هي تفشي ظاهرة الضعف اللغوي للغة العربية حيث أن هذه اللغة هي أحد المقومات الأساسية للهوية الثقافية الإسلامية. ويؤكد (أحمد الضبيب، 2001) على ذلك حيث يرى أن وسائل الإعلام وخاصة التلفزيون والإذاعة تبث مادة علمية ضعيفة في بعض الأحيان، وفي أحيان كثيرة تسهم هذه البرامج في نشر اللهجات العامية وحتى أن الكثير من هذه البرامج يحمل أسماء أجنبية والبعض الآخر يحمل أسماء نصفها عربي والنصف الآخر أجنبي، أما البرامج التي تقدم باللغة العربية الفصحى فإن أغلبها يقدم للجمهور بطريقة غير جذابة بعيدة عن هموم الناس ونبض حياتهم.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- من وجهة نظرك، ما هي مدرسة المستقبل؟ ما هي رؤيتها ورسالتها و أركانها الأساسية؟

2- كيف يختلف طالب مدرسة المستقبل عن طالب المدرسة التقليدية؟

3- ما هي الخصائص والسمات التي يتمتع بها المعلم في مدرسة المستقبل؟

4- اذكر الملامح العام لمناهج مدرسة المستقبل؟

5- اذكر بعض استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم الحديثة التي تتمشى مع مدرسة المستقبل.

6- إن عملية التقويم التقليدية لا تتمشى مع رؤية مدرسة المستقبل. ما هي برأيك المحاور الرئيسة التي يجب أن تركز عليها عملية التقويم في مدرسة المستقبل.

7- تأثر التعليم في القرن الحادي والعشرين بالعولمة تأثراً واضحاً. ما هي العولمة؟ وما العلاقة بينها وبين التعليم؟ وما هو دور المعلم في مواجهة تحديات العولمة.

8- ارجع إلى بعض المصادر العلمية وأكتب تقريراً حول أهم المتغيرات والتحديات التي تؤثر في مدرسة المستقبل.

مراجع الفصل الثالث

أولاً: المراجع العربية:

أحمد الضبيب (2001). **اللغة العربية في عصر العولمة**. الرياض: مكتبة العبيكان.

باسم خريسان (2000). **العولمة والتحدي الثقافي** بيروت: دار الفكر العربي.

سعيد المهيري، وخليفة السويدي (1994). **المناهج التعليمية والقنوات الفضائية الأجنبية**. الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

صلاح الخراشي وآخرون (1998). المناهج المدرسية وأدوار المعلم - محاولة لقراءة ملامح صورة المستقبل. **ندوة بناء التعليم لماذا ؟ و كيف ؟** 25/ 11 / 1998. جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، الانتساب الموجه.

عبدالحميد أبو السندس (2002). الأسس الفلسفية والاجتماعية لمدرسة المستقبل. **ندوة مدرسة المستقبل**، جامعة الملك سعود، 22-2002/10/23.

عبدالعزيز الحر (2001). **مدرسة المستقبل**. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

محمد العدلوني (2001). مدرسة المستقبل واقع وطموح. **المؤتمر التربوي الأول، "رؤى مستقبلية لأجيال الألفية"**. مدرسة العين النموذجية للبنات، منطقة العين التعليمية، 1-2001/4/3.

ممدوح عبدالهادي عثمان (2002). التكنولوجيا ومدرسة المستقبل "الواقع والمأمول". **ندوة مدرسة المستقبل**. جامعة الملك سعود،

وزارة التربية والتعليم والشباب (2002). **رؤية للتعليم 2020**. وزارة التربية والتعليم والشباب، دولة الإمارات العربية المتحدة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Clatthon, A. & Coble, C. (1993). **Learning Twice: An Introduction to Methods of Teaching**. New Your: Harper Collins College Publication.

Schott, J.A (1997). The Globalization of world politics. in Hon Boylis and Steve Smeth (eds). **The Globalization World Politics**. Oxford University Press..

صفحة زوجية فارغة

يوضع بدلا عنها صفحة بيضاء عند الطباعة النهائية.

الفصل الرابع

الأدوار المتجددة للمعلم

في مدرسة المستقبل

- ★ الدور.
- ★ دور المعلم.
- ★ ملامح دور المعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ أهم الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ نموذج مقترح لأدوار المعلم في مدرسة المستقبل.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يحدد المقصود بالدور.
- ★ يستنتج أهم ملامح دور المعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ يتعرف على أهم الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ يقدر دور المعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ يقيم النموذج المقترح لأدوار المعلم في مدرسة المستقبل.

من خلال العرض السابق لملامح مدرسة المستقبل والفلسفة التي تقوم عليها وأهم المتغيرات والتحديات التي تؤثر فيها، وموقع المعلم في العملية التعليمية بوجه عام، وفي مدرسة المستقبل بوجه خاص يتضح أن هناك دوراً فعالاً للمعلم تحدد أهم ملامحه في التجديد والتطوير لمواكبة التغيرات التي تحدث في المستقبل، ولا يعني ذلك إهمال الأدوار الأساسية للمعلم. والتي سنتعرض لها في الفصل التالي - إلا أننا سوف نركز في هذا الفصل على تلك الأدوار التي تفرضها متغيرات المستقبل والتي تسهم في تكوين شخصية الجيل التي نطمح أن يكون له الدور الكبير في التنمية الشاملة للمجتمع والذي يضع مجتمعاتنا في مصاف المجتمعات المتقدمة محافظاً على تراثه وأصالته النابعة من الثقافة الإسلامية والبيئة العربية.

وقبل البحث في الأدوار المتجدد للمعلم في مدرسة المستقبل لابد من توضيح ماذا يقصد بالدور، وماذا يقصد بأدوار المعلم.

الدور The Role

يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الاجتماعية الهامة حيث يساعدنا على التنبؤ بسلوك الآخرين ومعرفة توقعات الآخرين لسلوكنا، وقد حدد (مصطفى عبد القادرعبدالله و آخرون، 1985) مفهوم الدور على أنه "مجموعة من الأنشطة السلوكية التي يتوقع أن يقوم بها الفرد الذي يشغل مكانة اجتماعية معينة في المجتمع".

ويرى بيدل (Biddle, 1979) أن هناك ثلاثة مفاهيم مرتبطة بالدور تعد الأكثر استخداماً له وهي:

1- الدور كسلوك: ويعنى بذلك الربط بين أدوار المعلم والسلوكيات التي تميزها كصاحب عمل والتي تبدو في سياق هذا العمل.

2- الدور كشخصية: ويركز هذا المفهوم على الصفات الاستاتيكية للمعلم مثل طبيعة مجتمع المعلمين، وكيفية الانتماء إليه، أو الانفصال عنه.

3- الدور كتوقع: ويرتبط هذا المفهوم بالتوقع سواء من قبل المعلمين أنفسهم أو من قبل الآخرين. (صلاح الخراشي وآخرون، 1998)

والمعلم بحكم موقعه في المدرسة يشغل مكانة اجتماعية معينة ويطلب منه القيام بمجموعة من الأنماط السلوكية حتى يحقق شغله لهذه المكانة وهذه الأنماط السلوكية تمثل الدور المطلوب من المعلم. وبناء على ذلك يمكن تحديد دور المعلم في مدرسة المستقبل على أنه الأنماط السلوكية المتجددة التي يقوم بها المعلم من أجل تمكين الطلبة من النمو الشامل والمتكامل لشتى جوانب الشخصية في ضوء المتغيرات المتعددة التي تؤثر في أداء كل من المعلم والطالب في مدرسة المستقبل.

حتى يستطيع المعلم أداء دوره بنجاح في مدرسة المستقبل لابد أن يدرك ما يلي:

1- يستند في عمله وممارساته وسلوكه إلى قاعدة فكرية متينة وعقيدة إيمانية تنبثق عن الإيمان بالله تعالى والفهم الحقيقي للإسلام كنظام فكري سلوكي يحترم الإنسان ويعلي مكانة العقل ويحض على العلم والعمل والخلق القويم ومن الإدراك الحقيقي للإسلام كنظام قيمي متكامل يوفر مجموعة من القيم والمبادئ الصالحة التي تشكل ضمير الفرد والمجتمع. ومن هذا المنطلق ينبغي على معلم المستقبل أن يتعامل مع ذاته وطلبته ومدرسته ومجتمعه.

2- أهمية المهنة التي يمارسها وقدسية رسالتها والابتعاد عن النظر لهذه المهنة كمهنة من لا مهنة له.

3- أهمية موقعه ودوره في عصر العولمة والانفتاح وأن يحقق التوازن بين مقومات الشخصية الوطنية والإسلامية من جهة والانفتاح على الثقافات العالمية من جهة أخرى.

4- أن دوره قد تغير فلم يعد قاصراً على التلقين وقياس مدى التخزين لهذه المعلومات في أذهان طلبته بل أصبح الميسر لعملية التعلم الذاتي للوصول إلى المعلومة وتدريب الطلبة على البحث عن المعلومة بأسهل الطرق وأسرعها.

5- أن يعي أهمية الفئة التي يتعامل معها وأنها الفئة التي ستصبح نواة التغيير في المستقبل، فعليه أن يستوعب خصائصها ويتلمس احتياجاتها ويراعي الفروق الفردية بينها كي يلبي احتياجاتها وقدراتها.

6- أن يدرك أن مهنة التدريس تتطلب امتلاك كفايات مهنية لممارستها، وهذه الكفايات يمكن اكتسابها وتنميتها فلابد من تطويرها ومواكبة مستحدثاتها، وأن الخبرات التربوية لابد من تحديثها من خلال برامج التدريب وبخاصة التدريب الذاتي المستمر.

7- لم يعد المعلم في عصر المعلومات وتقنيات الاتصال المتطورة المصدر الوحيد الذي يتلقى منه المتعلم المعارف والخبرات، لذا فلابد للمعلم أن تتوافر لديه القدرة الفائقة في التعامل مع المعلومات ومتطلباتها مما يساعد في تنمية القدرة لدى المتعلمين على الاستغلال الأمثل لهذه المعلومات.

8- إن دور المعلم يجب أن يركز على إتاحة الفرص للطالب للمشاركة في العملية التعليمية والاعتماد على الذات في التعلم والتركيز على إكساب الطالب مهارات البحث الذاتي والتواصل والاتصال واتخاذ القرارات المتعلقة بتعلمه.

9- لقد أصبح دور المعلم يركز على دمج الطالب بنشاطات تربوية منهجية ولا منهجية متنوعة تؤدي إلى بلورة مواهبه وتفجر طاقاته وتنمي قدراته وتعمل على تكامل شخصيته ككل، دور يتيح للطالب فرصة التعرف على الوسائل التقنية والاتصالات وكيفية استخدامها في التعليم والتعلم.

10- أصبح دور المعلم يؤكد على الرجوع إلى مصادر المعرفة المختلفة من مكتبات ومراكز تعليمية ووسائل إعلام واستخراج المعلومة بأقل وقت وجهد وتكلفة.

11- أصبح دور المعلم يركز على إدماج الطالب في العملية التعليمية وليس فقط على تلقين المعلومات،وهذا الدور يجعل من الطالب مبتكراً خلاقاً قادراً على الإنتاج والإبداع ومؤهلاً ومدرباً ومزوداً بمهارات البحث الذاتي، قادراً على استخدام الحاسوب وشبكة الإنترنت العالمية ذا شخصية قوية و قادراً على مواجهة التحديات بكل ثقة.

من أهم الأدوار المتجددة للمعلم في مدرسة المستقبل :

دور المعلم في الحفاظ على الهوية :

يقع على المعلم الدور الكبير في الحفاظ على هوية الأفراد وهوية الأمة، وبالتالي فإن عليه أن يتصرف ويعمل بدقة على تشجيع طلبته وتعليمهم الحفاظ على هويتهم وتقاليدهم الموروثة، وفي نفس الوقت على مواكبة التطورات التي تواجههم مستقبلاً .وفي هذا الصدد فيجب على المعلم أن يراعى التوازن بين الحديث والقديم، وبين النزاعات العصرية التحررية والثقافية التقليدية حتى يحدث التوازن المطلوب في شخصية الطلاب.

دور المعلم في عصر تقنية المعلومات:

إن تكنولوجيا المعلومات لا تعني التقليل من أهمية المعلم أو الاستغناء عنه كما يتصور البعض بل تعني في الحقيقة دوراً مختلفاً له، ولابد لهذا الدور أن يختلف باختلاف مهنة التعليم من تحصيل للمعرفة إلى تنمية المهارات الأساسية وإكساب الطالب القدرة على أن يتعلم ذاتياً. فلم يعد المعلم هو الناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل الموجه المشارك لطلبته في رحلة تعلمهم واكتشافهم المستمر، لقد أصبحت مهمة المعلم مزيجاً من مهام القائد ومدير المشروع البحثي والناقد والموجه.

دور المعلم في عصر توظيف التكنولوجيا في التعليم:

يرى براون وهينشيد (Brawn, & Henscheid, 1997) أن دور المعلم الذي يستخدم التكنولوجيا في التعليم يتخلص في المهام التالية :

1- دور الشارح باستخدام الوسائل التقنية

Presentational uses of Technology

وفيها يعرض المعلم للطالب الدرس مستعيناً بالحاسوب والشبكة العالمية (الإنترنت) والوسائل التقنية السمعية منها والبصرية لإغنائها ولتوضيح ما جاء فيها من نقاط غامضة ثم يكلف الطلبة بعد ذلك باستخدام التكنولوجيا كمصادر للبحث والقيام بالمشاريع المكتبية.

2- دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية التعلمية
Interactive uses of Technology

وفيها يساعد المعلم الطالب على استخدام الوسائل التقنية والتفاعل معها عن طريق تشجيعه على طرح الأسئلة والاستفسار عن نقاط تتعلق بتعلمه وكيفية استخدام الحاسوب للحصول على المعرفة المتنوعة وتشجيعه على الاتصال بغيره من الطلبة والمعلمين الذين يستخدمون الحاسوب عن طريق البريد الإلكتروني وشبكه الإنترنت.

3- دور المشجع على توليد المعرفة والإبداع Generative uses of Technology

وفيها يشجع المعلم الطالب على استخدام الوسائل التقنية من تلقاء ذاته وعلى ابتكار وإنشاء البرامج التعليمية اللازمة لتعلمه وإجراء المناقشات عن طريق البريد الإلكتروني وكل هذا يحتاج إلى تعاون الطالب مع زملائه ومعلميه.

دور المعلم في عصر الإنترنت والتعليم عن بعد:

تعد شبكة الإنترنت نظاماً حديثاً للاتصال والمعلومات اعتماداً على الحاسوب، حيث يحتوى نظام الشبكة العالمية على ملايين الصفحات المترابطة عالمياً، والتي يمكن من خلالها الحصول على الكلمة والصوت وأفلام الفيديو والأفلام التعليمية وملخصات رسائل الدكتوراه والماجستير والأبحاث التعليمية المرتبطة بهذه المعلومات من خلال الصفحات المختارة.

إن الاستخدام الواسع للتكنولوجيا وشبكة الإنترنت العالمية أدى إلى تطور منهل وسريع في العملية التعليمية كما أثر في طريق أداء المعلم والمتعلم وإنجازاتهما في غرفة الصف حيث وجدت طريقة التعلم عن بعد والذي يعتبر تعلم جماهيري يقوم على أساس فلسفة تؤكد حق الأفراد في التعلم وهو تعليم مفتوح لا يتقيد بوقت وفئة من المتعلمين.

وتتطلب هذه الطريقة أن يلعب المعلم أدواراً تختلف عن الدور التقليدي المحصور في كونه محدداً بالمدرسة أو المادة الدراسية، فأصبح دوره يرتكز على تخطيط العملية التعليمية وتصحيحها وإعدادها علاوة على كونه مشرفاً ومديراً وموجهاً ومقيماً لها.

فالمعلم في هذه الطريقة يحاول أن يساعد طلبته ليكونوا معتمدين على أنفسهم نشيطين مبتكرين وصانعي مناقشات ومتعلمين ذاتيين بدل أن يكونوا مستقبلي معلومات فقط.

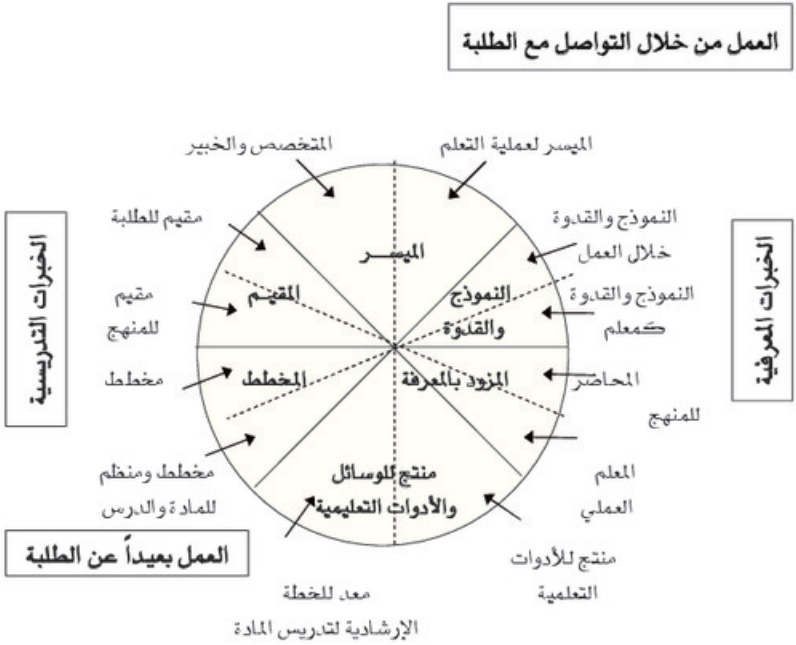
دور المعلم في تدريب الطلبة على التعلم الذاتي والبحث:

لم يعد كافياً أن يتقن المعلم المادة التي يقوم بتدريسها، ولم يعد ناقلاً للمعرفة وذلك للتطور الهائل في المعرفة والتقدم المتسارع في المعلومات، وعليه أصبح للمعلم دور آخر هو حفز التلاميذ وتدريبهم على البحث عن المعارف الجديدة واختيارها واستخدامها، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون قادراً على توجيه طلبته إلى الجديد من المعارف.

نموذج مقترح لأدوار المعلم في مدرسة المستقبل.

تعتمد مدرسة المستقبل على أن يولى الطالب الاهتمام والرعاية أكثر مما هو قائم حالياً حيث يتركز دور المعلم على إعطاء الطالب مفاتيح التعلم.

وقد حدد (Harden & Crosby, 2000) ستة أبعاد رئيسة لدور المعلم في مدرسة المستقبل يمكن أن تكون أساساً للنموذج المقترح وهذه الأبعاد هي: المزود بالمعرفة، النموذج والقدوة، الميسر، المقيم، المخطط، المنتج للمواد التعليمية. ويوضح النموذج التالي هذه الأدوار حيث تم تقسيم كل دور إلى دورين فرعيين. وتركز الأدوار على يمين النموذج على الخبرات المعرفية والتمكن من المحتوى الذي سيقوم المعلم بتدريسه، أما تلك الأدوار الموضحة على يسار النموذج فتتركز على الخبرة في التدريس.



شكل رقم (2)

يبين النموذج المقترح أدوار المعلم في مدرسة المستقبل

أولاً- المزود بالمعرفة The information provider

1- **المحاضر** The Lecturer

إن المسؤولية التقليدية للمعلم هو توصيل المعرفة والمعلومات للطلبة والعمل على أن يستوعب الطالب ما يقدم له من موضوعات دراسية مختلفة.

2- **المعلم العملي (الميداني)** Practical Teacher

إن المعلم الجيد الذي يشرك طلبته في التوصل إلى المعلومات (المعرفة الجديدة) عن طريق العمل والاكتشاف، ويعتبر ذلك من الطرق التي تجعل الطالب أكثر تفاعلاً مع الوقت التعليمي.

ثانياً- النموذج والقدوة The Model

1- **النموذج والقدوة خلال العمل** On-the- job role model

إن الطلبة يتعلمون من معلميهم ليس فقط ما يقولونه بل ما يقومون به أثناء العمل حيث يتأثر الطلبة بما لدى معلميهم من معلومات ومهارات واتجاهات.

2- **النموذج والقدوة كمعلم** The model role as a teacher

إن نموذج المعلم لا يظهر فقط عندما يعلم المعلم طلبته ويقدم لهم المعرفة بل، عندما ينجز المعلم دوره كمعلم في الصف سواء كمحاضر أو خلال مجموعات النقاش وحل التمارين.

ثالثاً- الميسر The facilitator

1- **الميسر لعملية التعلم** The learning facilitator

أخذاً بمبدأ التركيز على الطالب في عملية التعليم، فلم يعد المعلم ملقناً للمعلومات بل مسهلاً ومنظماً لتعلم الطلبة. إن هذا الدور للمعلم يعتمد على أسلوب حل المشكلات الذي يلعب المعلم خلاله دوراً متكاملاً مع طلابه في التوصل إلى المعرفة الجديدة.

2- **المرشد والموجه** The mentor

إن دور المعلم يتعدى أن يقوم بتعليم أو تقويم الطلبة من خلال كونه عضواً في هيئة التدريس بالمدرسة إلى أن تكون لدى المعلم دراية كافية وعلاقات جيدة مع طلبته داخل الفصل وخارجه يتمكن من خلال ذلك تقديم التعلم المناسب والنصح والإرشاد المطلوب لكل طالب.

رابعاً- المقيم The assessor

1- **دور المعلم كمقيم لتعلم الطلبة** The student assessor

يعتبر تقويم المعلم لطلبته كفاية هامة من كفايات المعلم، وقد يقع العديد من المعلمين في أخطاء عند تقويمهم للطلبة حيث يمكن أن يكون "معلم خبير" في تخصصه ولكنه ليس خبيراً في التقويم مما يفرض على جميع المدارس أن يكون لدى المعلمين معلومات واستيعاب لأساسيات التقويم.

2- **دور المعلم في تقويم المنهج** The curriculum assessor

يتعدى دور المعلم كمقوم من تقويم طلبته إلى تقويم المناهج التي يقوم بتدريسها ومدى فعالية طرائق التدريس المستخدمة متكاملة مع العملية التربوية.

خامساً- المخطط The Planner

1- **مخطط للمنهج** The curriculum planner

يعتبر تخطيط المنهج من الأدوار الهامة للمعلم، ويعتبر ذلك التحدي الأهم بالنسبة للمعلم لما في ذلك من أهمية في تحسين ظروف عمله.

2- **مخطط ومنظم للمادة والدرس** The lesson planner

ويرتبط ذلك بإعداد الخطط التفصيلية للمادة، وخطة التدريس في الحصة الواحدة وما يضعه المعلم من خطوات لتنفيذ الدرس.

سادساً- المنتج للمواد التعليمية The resources developer

1- **منتج للمواد التعليمية** The resource materials creator

اتسع استخدام التكنولوجيا في التعليم مما يتطلب من المعلم أن تكون له القدرة والمهارة في اختيار وإنتاج المواد المسهلة لعملية التعليم.

2- **معدّ للخطة الإرشادية لتدريس المادة** The study guide producer

وترجع أهمية هذه الخطة إلى أنها تخبر الطلبة بما يمكن أن يتعلموه، وما هي

نواتج التعلم المطلوبة من المادة الدراسية التي يقوم بدراستها، وما هي متطلبات اكتساب المهارات والكفايات المحددة وطرق تقويم مدى اكتسابها.

إن الأدوار الاثني عشر والتي تم عرضها في هذا النموذج تبدو منفصلة لأنه تم شرح كل واحد منها على حدة، ولكن من خلال العمل الميداني نجد أن هذه الأدوار متداخلة ومتكاملة ولا يفصل بينهما فواصل بل كل دور يخدم الآخر، ولا يتم أداء دور ما لم يتقن المعلم الدور الآخر.

إن أداء المعلم لهذه الأدوار مجتمعة ومحاولته للإيفاء بمتطلبات كل دور من خلال بذل مزيد من الجهد في المتابعة لكل جديد والانخراط في الدورات التدريبية وحضور المشاغل وورش العمل الهادفة كل ذلك يسهم في إنجاز دور المعلم ويسهم كذلك في تحقيق أهداف التربية في المجتمع.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- "يلعب المعلم دوراً هاماً وأساسياً في مدرسة المستقبل وعليه فيجب أن يتحلى بسمات وخصائص معينة ويمتلك القدرات والإمكانات اللازمة ليستطيع أن يقوم بالمهام الملقاة على عاتقه في زمن متغير ومتطور". ناقش العبارة السابقة.

2- "العولمة مفهوم جديد أثر على كل مناحي الحياة في العالم"

أ - هل العولمة تعني الانفتاح بلا حدود على العالم وتبني كل ما تحمله من أفكار وآراء؟ ولماذا؟

ب- كيف نستطيع أن نجمع بين الأصالة والمعاصرة في عصر متغير بلا حدود زمانية أو إمكانية.

3- "إن أعباء وتحديات العولمة تقع فقط على عاتق المعلم في النظام التعليمي، وليس للمتعلم أي دور في هذا التطور الهائل في وسائل الاتصال والمعلومات". ما رأيك في العبارة السابقة؟ وضح وجهة نظرك مع الشرح والتعليل.

4- أحضر مقالة من صحيفة أو كتاب أو مجلة أو غيرها من المصادر تتحدث عن العولمة وتأثيرها على التعليم اقرأ المقالة وأكتب رأيك التحليلي أو النقدي مع إبداء وجهة نظرك. (سيكون هناك نقاش جماعي أثناء الدرس عن العولمة وتأثيرها على التعلم).

5- "المعلم هو المعلم لا تتغير أدواره ولا أعماله على مر الزمان". ناقش العبارة السابقة مع إبداء وجهة نظرك مع التركيز على أدوار المعلم.

6- "من ليس له ماضي ليس له حاضر ولا مستقبل". ما هي وجهة نظرك في هذه العبارة مع التوضيح وإبداء الأسباب.

7- ما وجهة نظرك في النموذج المقترح للأدوار المتجددة للمعلم.

8- أعد استبانة مفتوحة تتضمن سؤالاً حول الأدوار المتوقعة من المعلم في مدرسة المستقبل ووزعها على مجموعة من المعلمين وجمع آرائهم.

مراجع الفصل الرابع

أولاً: المراجع العربية

صلاح الخراشي وآخرون (1998). المناهج المدرسية وأدوار المعلم - محاولة لقراءة ملامح صورة المستقبل. **ندوة بناء التعليم لماذا؟ وكيف؟** 1998/11/25 جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، الانتساب الموجه.

مصطفى عبد القادر عبدالله وآخرون (1985). **مهنة التعليم**. الجزء الثاني، وزارة التربية والتعليم بالاشتراك مع الجامعات المصرية، برنامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعي. جمهورية مصر العربية.

ثانياً: المرجع الأجنبية

Brown, B. & Henscheid, J. (1997). The toe dip or the big plunge: providing teachers effective strategies for using Technology. **Teacher Trends**, 42, pp. 17-21.

Harden, R.M. & Crosby, J. R. (2000). **The good teacher is more than a lecturer the twelve roles of the teacher**. An extended summary of AMGE Medical Education guide N., 20 (online) Available:

http://www.itsn-ol.ac.uk/docs/AMEE/guide20-summary.pdf.

الفصل الخامس

العلاقات الإنسانية

في ضوء الفلسفة الإسلامية

- ★ العلاقات الإنسانية في ضوء الفلسفة الإسلامية.
- ★ كفايات المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية.
- ★ أبعاد دور المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية.
- ★ الصفات الأخلاقية التي تؤدي إلى علاقات إنسانية طيبة.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يبين أهمية العلاقات الإنسانية.
- ★ يحدد العوامل الداعية إلى تطوير وسائل الاتصال والتواصل في مدرسة المستقبل.
- ★ يهتم بالعلاقات الإنسانية في المدرسة.
- ★ يؤمن بأهمية دوره في مجال العلاقات الإنسانية في المدرسة والمجتمع.
- ★ يقتدي بالصفات والسمات الأخلاقية التي تؤدي إلى علاقات إنسانية طيبة.

العلاقات الإنسانية في ضوء الفلسفة الإسلامية

انطلاقاً من تصور الإسلام للإنسان بأنه كيان واحد متكامل له أبعاده المادية والروحية والاجتماعية فإن تعامل الفرد مع غيره موضوع ذو أهمية بالغة.

يقول الله تعالى في كتابه العزيز: ﴿ ٱلرَّحۡمَٰنُ ۝ عَلَّمَ ٱلۡقُرۡءَانَ ۝ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ ۝ عَلَّمَهُ ٱلۡبَيَانَ ۝ ﴾ (الرحمن:1-4). إن هذه الآية الكريمة ذات الدلالة العظيمة على أهمية الاتصال والتواصل Communication بين الناس يقول الله - سبحانه وتعالى - ﴿ عَلَّمَهُ ٱلۡبَيَانَ ﴾

نرى الإنسان هنا يتواصل مع غيره بالنطق والتعبير والتفاهم والتجاوب، وذلك لأن الله سبحانه وتعالى وهبه هذه القدرة الخارقة على النطق والإدراك والبيان ؛ هذه الخارقة الكبرى هي ما ينظر الإنسان إليها على أنها الوسيلة التقليدية للتواصل والاتصال، ونسى الإنسان بطول الألفة عظمة هذه الهبة التي جاءت من خلية واحدة صغيرة مهينة لا تكاد تبين وهي لا تُبين يقول الله - سبحانه وتعالى: ﴿ وَٱللَّهُ أَخۡرَجَكُم مِّنۢ بُطُونِ أُمَّهَٰتِكُمۡ لَا تَعۡلَمُونَ شَيۡـٔٗا وَجَعَلَ لَكُمُ ٱلسَّمۡعَ وَٱلۡأَبۡصَٰرَ وَٱلۡأَفۡـِٔدَةَ لَعَلَّكُمۡ تَشۡكُرُونَ ﴾ (النحل:78).

إن القدرة على الاتصال والتواصل هي التي تجعل الحياة نابضة تتجاوب وتتعاطف مع البشر فإذا هم بين أصدقاء ورفاق أحباء، يتواصلون حيثما ساروا أو أقاموا طوال رحلتهم على هذا الكوكب.

هذا التواصل بين الإنسان والآخر لا يمكن أن يتم على الوجه الأفضل دون معايير إنسانية تحكم عمليات الاتصال والتواصل، وهذه المعايير هي ضوابط للعلاقات الإنسانية يقول الله - سبحانه وتعالى: ﴿ مَّا يَلۡفِظُ مِن قَوۡلٍ إِلَّا لَدَيۡهِ رَقِيبٌ عَتِيدٞ ﴾ (ق:18).

لا شك أن الإنسانية وشعوب العالم القادرة علمياً ومادياً قادرة على اختراع أحدث وسائل الاتصال، تحتاج إلى الاتفاق على مفاهيم، وقيم، وأسس تحكم العلاقات الإنسانية ابتداءً من الأسرة إلى الجار إلى المدرسة إلى المجتمع المحلي، إلى العالم بأكمله.

إن العالم يشهد ثورة تكنولوجيا هائلة أدت إلى تطور منهل وسريع في وسائل الاتصال وهذا التطور والتقدم هو أحد أوجه ما يسمى بالعولمة، إذا ما نظرنا إليها على أنها نظام شامل لتحديد العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتي تتخطى الحدود الإقليمية، والدولية للشعوب بحيث تدعو إلى الانتماء العالمي ودمج سكان العالم في مجتمع عالمي واحد أو ما يسمى " بالقرية الكونية ".

ولأن شعوب العالم بأسرها تتطلع إلى مجتمعات أكثر أمناً وتفاهماً وإلى مستقبل أفضل للأجيال القادمة، فإننا نرى هنا أهمية المبادئ والمنطلقات الأساسية التي تشرح طبيعة الإنسان وطبيعة خلقه وعلاقاته الإنسانية وفق معايير ضابطة لوسائل الاتصال وبناء العلاقات الإنسانية بين الأفراد والشعوب في جميع بقاع الأرض.

وإن خير طريق وأسلم أسلوب لطرح هذه المعايير الضابطة هو العودة إلى القرآن الكريم الذي يبقى أبداً منارا هادياً تستفيد منه البشرية جمعاء، وكذلك سنة رسول الله الكريم لكل ما فيها من الدعوى إلى علاقات إنسانية تسودها المودة والمحبة والعدل والإخلاص والسماحة والإحسان والرحمة والسلام. يقول الله - سبحانه وتعالى - في كتابه العزيز:

﴿ وَمَا كَانَ ٱلنَّاسُ إِلَّآ أُمَّةً وَٰحِدَةً فَٱخْتَلَفُوا۟ ﴾ (يونس: من الآية19)

﴿ وَبِٱلْوَٰلِدَيْنِ إِحْسَٰنًا وَبِذِى ٱلْقُرْبَىٰ وَٱلْيَتَٰمَىٰ وَٱلْمَسَٰكِينِ وَٱلْجَارِ ذِى ٱلْقُرْبَىٰ وَٱلْجَارِ ٱلْجُنُبِ وَٱلصَّاحِبِ بِٱلْجَنۢبِ وَٱبْنِ ٱلسَّبِيلِ ﴾ (النساء: من الآية36)

﴿ يَٰبُنَىَّ أَقِمِ ٱلصَّلَوٰةَ وَأْمُرْ بِٱلْمَعْرُوفِ وَٱنْهَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَٱصْبِرْ عَلَىٰ مَآ أَصَابَكَ ۖ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ ٱلْأُمُورِ ﴿١٧﴾ وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِى ٱلْأَرْضِ مَرَحًا ۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾ وَٱقْصِدْ فِى مَشْيِكَ وَٱغْضُضْ مِن صَوْتِكَ ۚ إِنَّ أَنكَرَ ٱلْأَصْوَٰتِ لَصَوْتُ ٱلْحَمِيرِ ﴿١٩﴾ ﴾ (لقمان: 17-19)

﴿ وَإِذَا حُيِّيتُم بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا۟ بِأَحْسَنَ مِنْهَآ أَوْ رُدُّوهَا ۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ حَسِيبًا ﴾ (النساء: 86).

﴿ ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ أَحۡسَنُۚ ﴾ (النحل: 125)

﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ﴾ (المائدة: 8)

نرى من الآيات القرآنية الكريمة السابقة، والتي هي أمثلة قليلة من كثير من الأدلة القرآنية التي يشملها كتاب الله العزيز، أنها جميعاً تحمل معها معاني الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، وتضع معايير ومقاييس للمعاملة الكريمة بين الناس والأخلاق الحميدة التي يدعو لها الإسلام.

المعايير والمبادئ التي نستنتجها من الآيات القرآنية السابقة والتي تزيد من أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتعلي من قيمتها في مدرسة المستقبل:

1- معيار الاختلاف بين الناس ليس باختلاف ألوانهم وأجناسهم وأشكالهم ولغاتهم، بل هو معيار التقوى.

2- الإحسان في المعاملة للوالدين والأقارب واليتامى والمساكين والمحتاجين والأصحاب.

3- أخلاق الناس في المعاملة يجب أن يسودها: الاحترام، اللين، الصبر، الحكمة، الصدق والعفو والرحمة والقسط والعدل و الحق والخير والتعاون والموعظة الحسنة والتقوى والصلح والكلمة الطيبة والحوار القائم على الإيجابية والفهم.

4- وسائل الاتصال والتواصل بين الناس يجب أن لا تدعو إلى نشر الأخلاق السيئة مثل: الفساد والفوضى وسوء الأخلاق والظلم والإثم والعدوان.

5- البعد عن الهمز واللمز والسخرية والظن والتجسس والغيبة واللغو والتكبر والغرور والغطرسة.

6- التحية بين الناس يجب أن تحمل معنى السلام والمودة والمحبة والعفو والمغفرة والسماحة والطيبة واللين والقول الحسن والطيب.

يمكن أن نوجز القول بأن شعوب العالم بأسره تريد من هذه الثورة المعلوماتية والاتصالية أن تكون علماً إصلاحياً يحقق حضارة الإصلاح والإتقان والإحسان والإعمار والفلاح والعدل، وأن تنبذ العدوان والفساد والظلم والاستكبار والاستعلاء.

كفايات المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية:

إن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية من الأمور الهامة جداً في أي مؤسسة أو في أي مجتمع محلي أو عالمي وخاصة في المؤسسات التربوية. إن أي مدرسة أو جامعة أو معهد تربوي يحتاج إلى قلوب متآخية متآلفة متحابة تسعى إلى الخير محض الخير من أجل المصلحة العامة، وليس المصلحة الذاتية الخاصة.

والعلاقات الإنسانية الطيبة في المدارس يجب أن تقوم على آصرة الحب، وشعور التطلع إلى وجهة واحدة وهي بذل أقصى الجهود والكفايات من أجل تحقيق رؤية العمل التربوي لهدف الوصول إلى النجاح والصلاح وخلق جو من المحبة والمودة والإيثار والتآلف والتعاون من أجل المصلحة العامة.

إن العلاقات الإنسانية في المؤسسة التربوية تعني التفاعل بالقول والعمل مع جميع أفراد المؤسسة من متعلمين وزملاء ومعلمين وإداريين وموظفين بالإضافة إلى المجتمع المحلي والعالم الخارجي.

وفيما يلي شرح موجز لأبعاد دور المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية:

أولاً: علاقة المعلم بالمتعلم

1- بناء علاقات إنسانية طيبة مع المتعلمين ومساعدتهم على النحو الكامل والشامل ومد يد العون لهم وإرشادهم وتوجيه النصائح لهم عند مواجهة أية مشاكل حتى تتوفر لهم بيئة يعمها الشعور بالأمن والحب والتقدير والاحترام.

2- تقبل مشاعر المتعلمين وتشجيعهم على الحوار والتعبير عن الرأي والإجابة عن استفساراتهم.

يمكن أن نوجز القول بأن شعوب العالم بأسره تريد من هذه الثورة المعلوماتية والاتصالية أن تكون علماً إصلاحياً يحقق حضارة الإصلاح والإتقان والإحسان والإعمار والفلاح والعدل، وأن تنبذ العدوان والفساد والظلم والاستكبار والاستعلاء.

كفايات المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية:

إن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية من الأمور الهامة جداً في أي مؤسسة أو في أي مجتمع محلي أو عالمي وخاصة في المؤسسات التربوية. إن أي مدرسة أو جامعة أو معهد تربوي يحتاج إلى قلوب متآخية متآلفة متحابة تسعى إلى الخير محض الخير من أجل المصلحة العامة، وليس المصلحة الذاتية الخاصة.

والعلاقات الإنسانية الطيبة في المدارس يجب أن تقوم على آصرة الحب، وشعور التطلع إلى وجهة واحدة وهي بذل أقصى الجهود والكفايات من أجل تحقيق رؤية العمل التربوي لهدف الوصول إلى النجاح والصلاح وخلق جو من المحبة والمودة والإيثار والتآلف والتعاون من أجل المصلحة العامة.

إن العلاقات الإنسانية في المؤسسة التربوية تعني التفاعل بالقول والعمل مع جميع أفراد المؤسسة من متعلمين وزملاء ومعلمين وإداريين وموظفين بالإضافة إلى المجتمع المحلي والعالم الخارجي.

وفيما يلي شرح موجز لأبعاد دور المعلم الخاصة بالعلاقات الإنسانية:

أولاً: علاقة المعلم بالمتعلم

1- بناء علاقات إنسانية طيبة مع المتعلمين ومساعدتهم على النحو الكامل والشامل ومد يد العون لهم وإرشادهم وتوجيه النصائح لهم عند مواجهة أية مشاكل حتى تتوفر لهم بيئة يعمها الشعور بالأمن والحب والتقدير والاحترام.

2- تقبل مشاعر المتعلمين وتشجيعهم على الحوار والتعبير عن الرأي والإجابة عن استفساراتهم.

3- تعليم المتعلمين المهارات الحياتية الهامة عن طريق الندوات واللقاءات المتواصلة بين المعلم والمتعلم.

4- تجسيد القيم والمبادئ الإنسانية في نفوس المتعلمين لتمكنهم من التفاعل مع بعضهم البعض ومع المعلمين وأفراد أسرهم وأفراد مجتمعهم ومع شعوب العالم باختلاف عاداتهم وثقافاتهم وأجناسهم وألسنتهم وألوانهم.

5- مراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والسياسية التي يعيشها المتعلمون.

ثانياً: علاقة المعلم بزملائه المعلمين والإداريين وغيرهم من العاملين في المؤسسة التربوية

1- التفاعل مع زملائه المعلمين في مناقشة القضايا المهنية من أجل المصلحة العامة.

2- التعاطف مع زملائه المعلمين ومشاركتهم أفراحهم ومواساتهم في أحزانهم.

3- الاتسام بروح الجماعة والتنافس من أجل مصلحة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، وليس لتحقيق المصالح الشخصية فقط.

4- احترام آراء الآخرين وتقبل الاختلاف في وجهات النظر بطريقة موضوعية وعلمية.

5- تقبل الفروق بين الأفراد العاملين سواء أكانت اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية أو عرقية وغيرها.

6- نشر روح المحبة والمودة والسلام في البيئة التي يعمل بها، حتى يكون جو المؤسسة جواً يسوده تبادل القول والفعل والشأن، والتراسل والتصالح والتناصح والتواصي بالحق والصبر والعمل الجاد والأمين.

7- احترام المسؤولين والرؤساء وولاة الأمر والتعاون معهم من أجل تحقيق الرؤى والأهداف الخاصة بالمؤسسة التربوية.

8- التصرف وفقاً لمقتضى ضوابط وقوانين النظام العام للمؤسسة التربوية.

ثالثاً: علاقة المعلم بالمجتمع المحلي والعالمي

1- المشاركة في الأعمال الخيرية التي تعود بالفائدة على المجتمع المحلي والعالمي مثال ذلك: نصرة القضايا الإنسانية، ومساعدة المحتاجين في العالم، ومد يد العون لمن يصابوا بالكوارث البيئية وغيرها.

2- التفاعل الثقافي والفكري مع المجتمع الخارجي بالمشاركة بالندوات والمؤتمرات والأعمال الفكرية والعلمية.

3- المشاركة الواعية في تلبية حاجات العصر ومواكبة التطورات العلمية والنمو المستمر في مجال التقنيات الحديثة وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

4- الاهتمام بتأسيس علاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة.

5- التعرف على المجتمع الخارجي، والقيام بالرحلات للأماكن السياحية والمناطق الأثرية وزيارة بيوت المسنين والعجزة، والمستشفيات وبيوت الأيتام وغيرها.

6- الاتصال بالمجتمع المحلي اتصالاً فاعلاً وهادفاً عن طريق المشاركة في الاحتفالات والمناسبات العامة والرسمية.

والسؤال هنا: ما هي الصفات الأخلاقية الطيبة والعادات الجيدة التي تؤدي إلى بناء علاقات إنسانية طيبة ؟ وما هي الصفات والعادات السيئة التي تهدم هذه العلاقات الإنسانية ؟ وللإجابة عن هذا السؤال نطرح بعض الصفات والعادات الطيبة وفي المقابلة نعرض نقيضيها.

الصفات والعادات الطيبة التي تبني العلاقات الإنسانية	الصفات والعادات السيئة التي تهدم العلاقات الإنسانية
الطيب من الأقوال والأفعال.	السيئ من الأقوال والأفعال.
سلامة الصدر من الأحقاد.	الغل والبغضاء والحسد والبغي.
الحب والتواد في الظاهر والباطن.	الكره والنفاق.
الإيثار وبسط اليد للمساعدة والعطاء.	الأنانية والتمركز حول الذات.

الصفات والعادات الطيبة التي تبني العلاقات الإنسانية	الصفات والعادات السيئة التي تهدم العلاقات الإنسانية
الاحترام والتوقير للغير مع التنبيه إذا غفل والتذكير إذا نسى ولكن برفق ومودة وتلطف وموضوعية.	التعالي والتجريح واللوم والاتهام والذاتية والسخرية والاستهزاء.
تحري الحقيقة والإيضاح والتثبت من الأمور واستيضاحها.	الإصغاء لقاله السوء، والتعجل بالحكم على الغير اعتماداً على الشائعات والظنون والاحتمالات.
التراحم والتعاون والتواصي بالحق والصبر والتناصح والأمر بالمعروف.	البغضاء والحقد والتنازع والتباغض والحث على الأذى والشر.
التحدث في الأمور الهامة واللازمة وعدم الكلام إلا بالخير.	الثرثرة واللغو في الكلام والغيبة والنميمة والبهتان.
الاهتمام بالعيوب الخاصة ومحاولة إصلاحها وترك عيوب الناس إلا إذا كان الهدف النصيحة الخالصة والمصلحة العامة.	إظهار عيوب الغير بمناسبة وغير مناسبة وتكرير الإشارة إلى مواطن القصور وإبداء الأخطاء والزلات بحجة التقويم والتقييم.
النقاش الهادئ والحوار الوجيز الموضوعي.	الجدل والمراء والمماراة وتشقيق الكلام لمجرد الإحراج والمعارضة.
التواضع.	الكبر والاستعلاء والغطرسة والغرور وحب الظهور والتعالي.
حب الخير والاهتمام بالمصلحة العامة.	حب النفس والتركيز على الأمور الخاصة الشخصية.
ترتيب الأولويات والعمل على كسب القلوب فهو أحياناً يكون أفضل من كسب المواقف ما دام الأمر لا يدخل في نطاق المحرمات.	خلط الأمور والتحدي لكسب الموقف بأي طريقة.
التمسك بالمحكمات مع المرونة والحكمة والصدق والأمانة.	التمسك بالمتشابهات مع التعسف والتكلف والمماحكة.

الصفات والعادات الطيبة التي تبني العلاقات الإنسانية	الصفات والعادات السيئة التي تهدم العلاقات الإنسانية
العمل الجاد للوصول إلى أسمى الغايات وأشرف المقاصد بالوسيلة الشريفة.	التكاسل في العمل والغدر في سبيل الغلبة والوصول إلى الهدف بالوسيلة الخسيسة.
صدق العهد والأمانة والشرف والاستقامة.	الغدر والغش والخداع والالتواء والخيانة.
المصارحة في الكلام والتعامل مع تقصي الدقة والتحديد والإيضاح.	التورية في الخطاب وفي التعامل واستعمال التعميم والإيحاء والإشارة.
الحكمة في تناول الأمور ومحاولة تبسيطها.	تضخيم الأمور الهينة وتعقيدها.
الثقة بالنفس والناس مع توخي الحذر بحكمة بعيداً عن الوساوس والظنون.	فقدان الثقة بالنفس وبالناس وتفسير الأمور والمواقف اعتماداً على الظن والتشكيك.
الهدوء وطمأنينة النفس والتروي مع البصيرة الفاحصة والمؤمنة والعمق في تفهم الأمور.	العصبية والانفعالات الثائرة الغير عقلانية مع قلة العلم وسقم الفهم وعدم إدراك الأمور على وجهها السليم.
الرضا والقناعة والشكر.	التذمر والسخط والشكوى.
احترام المسؤولين والقيام بالعمل المطلوب بجدية وإتقان.	عدم التعاون مع المسؤولين والقيام بالعمل المطلوب بتكاسل وبدون إتقان.
التصرف بمقتضى النظام العام وضوابطه وحدوده ومقرراته.	التصرف الفردي من منطلق القناعة الذاتية دون مراعاة لضوابط النظام العام.
تحمل المسؤولية والتي تحمل معها طاقة البذل والعطاء والعمل الجاد وصحوة الضمير.	اللا مبالاة وعدم الاكتراث والعمل المهلهل.

كما رأينا، فإن العلاقات الإنسانية هي مجموعة من الأقوال والأفعال، وتبادل المصالح، والعلاقات بين الفرد الإنساني والمجتمع، ولا يستطيع الفرد أن يستمر في الحياة بدون مجتمع إنساني يحتويه ويتفاعل مع أفراده ومؤسساته وفق ضوابط ومعايير النظام العام والمصلحة العامة دون إهمال لطبيعة وإرادة وآمال الفرد وطموحاته.

والمعلم جزء من المجتمع، ويفترض منه أن يتحلى بالصفات والسمات الطيبة، والمشاعر والأحاسيس التي تمكنه من خلق أسمى العلاقات الإنسانية مع الإدارة وزملائه المعلمين والأهم من ذلك هو علاقته الجيدة بطلابه وخلق مجتمعاً تعليمياً يسوده المودة والألفة والاحترام المتبادل.

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ظاهرة علمية لا يمكن إنكار أهميتها الخارقة في مدرسة المستقبل وهي تضع مسئولية كبيرة على القائمين على المدارس والمؤسسات التعليمية وولاة الأمر فيها، وعلى كل عامل في هذه المؤسسات التعليمية أن يسعى لمواكبة هذه الثورة الهائلة في المعلومات والاتصالات. ويجب أن يوجه هذا التقدم العلمي درجة عالية من الأخلاق والمبادئ والقيم والمفاهيم حتى لا يصبح هذا التقدم نقمة تهدد البشرية والعلاقات الإنسانية في مدرسة المستقبل.

أسئلة وتدريبات للمناقشة :

1- بين أهمية العلاقات الإنسانية في مدرسة المستقبل.

2- وضح أهم الصفات التي يجب أن يتمتع بها المعلم والتي تسهم في تفعيل وتطوير العلاقات الإنسانية في مدرسة المستقبل.

3- ضع وصفاً للمعلم غير المرغوب فيه عند الطلبة نتيجة سوء تعامله مع الطلبة وزملائه في المدرسة.

4- كيف يمكن للمعلم أن يطوّر من علاقاته الإنسانية كي يصبح ناجحاً في مدرسة المستقبل.

الفصل السادس

الاتصال والتواصل عند المعلم في مدرسة المستقبل

- ★ الاتصال والتواصل عند المعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ المهارات التي يجب أن يتمكن منها المعلم لإنجاح عملية الاتصال والتواصل.
- ★ التفاعل الصفي ودوره في تفعيل الاتصال والتواصل في مدرسة المستقبل.
- ★ الأسئلة الصفية: صياغتها وطرحها ودورها في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يبين المقصود بالاتصال والتواصل عند المعلم في مدرسة المستقبل.
- ★ يتعرف على أهم المهارات التي يجب أن يتمكن منها المعلم لإنجاح عملية الاتصال والتواصل.
- ★ يجيد أهم الطرق التي تساعد في تفعيل مهارات الاتصال والتواصل خلال الموقف التعليمي.
- ★ يحدد المقصود بالتفاعل الصفي.
- ★ يصف ملامح الجو الصفي الذي تسوده سلوكيات التفاعل الصفي الناجحة.
- ★ يوظف نظام فلاندرز للتفاعل الصفي في الموقف التعليمي.
- ★ يبين أهمية الأسئلة الصفية في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي.
- ★ يطرح أسئلة صفية مناسبة تسهم في تفعيل الاتصال والتواصل بين المعلم وطلبته.
- ★ يقيم نموذج كويلت لتطوير مهارات طرح الأسئلة.
- ★ يصمم نموذجاً لتطوير مهارات طرح الأسئلة.

إن عملية الاتصال والتواصل تعني التفاعل المشترك بين المرسل والمستقبل، أي أنها تفاعل بين شخصين أو أكثر من أجل تناول فكرة أو خبرة أو مهارة أو رأي باستعمال طرق وأساليب معينة من أجل تحقيق هدف أو عدة أهداف، وعملية والتعليم والتعلم هي عملية اتصال وتواصل Communication، والتدريس هو جزء لا يتجزأ من عملية الاتصال التعليمية التي تتم في الصف المدرسي، وأفرادها هم المعلم والطالب وكل من يؤثر أو يتأثر بالعملية التعليمية من إداريين ومسؤولين وأولياء أمور وغيرهم، بالإضافة إلى وسائل وأدوات الاتصال التي تستعمل في عملية التدريس مثل: الحاسبات، الفيديو، التلفاز، المواد السمعية والمرئية، والأقمار الصناعية وغيرها.

وقد أصبحت فوائد وسائل الاتصال الحديثة واضحة وجلية في ميدان التعليم، ولم يعد من السهل الاستغناء عنها، وخاصة إذا ما كنا نسعى لنوعية جيدة من التعليم، ومن هذه الفوائد ما يلي:

- لم يعد المعلم هو المرسل الوحيد في العملية التعليمية، كما أن أدواره تعدت التلقين والإرسال إلى دور الإرشاد التربوي، والتوجيه والتخطيط والقيادة التربوية وغيرها من الأدوار التي فرضتها الثورة المعلوماتية والاتصالية.
- أما المتعلم فلم يعد مستقبلاً فقط بل أصبح مرسلاً ومشاركاً في العملية التعليمية فهو يناقش ويحاور ويفكر ويعمل ويبدع، مما زاد من فاعليته وحماسه للتعليم وزيادة خبراته وتنوعيها وترسيخها، وكذلك تنمية قدراته الإدراكية والاجتماعية والمهارية والنفسية.
- أما من ناحية نوعية التعليم، فقد تركت وسائل الاتصال والتواصل آثار تربوية إيجابية في العملية التربوية، ومن هذه الآثار ما يلي:

1- إيصال التعليم إلى عدد كبير من المتعلمين، وذلك لأن منهجية الإرسال لم تعد متوقفة على المدرس فقط، بل هناك الحاسوب، التلفاز، التعليم الذاتي، الأفلام، التسجيل الصوتي... وغيرهم.

2- ساعد التعليم الذاتي في التغلب على مشاكل الفروق الفردية بين الطلبة سواء أكان الموهوب منهم أم بطئ التعليم.

3- إضافة جودة علمية تربوية إلى عملية التعليم، فقد أصبحت مادة التعليم أكثر تنوعاً وعمقاً وإثارة وترسيخاً في ذهن الطلبة.

4- المساعدة في توصيل المعلومات والمعارف بطريقة أكثر فاعلية وسهولة وسرعة.

5- إمداد الطلبة بمجال واسع للتعلم وفق قدراتهم العقلية والعملية مما أدى إلى زيادة الدافعية والثقة بالنفس لديهم.

6- المساعدة في حل مشكلات التعليم مثل ازدحام الصفوف وقلة عدد المدرسين وكذلك مشاكل الضغط الاجتماعي الناتجة من شعور الطلبة بالملل والكسل ونقص في الدافعية للدراسة، ومن ثم توفر لهم بيئة صفية مناسبة ومنتظمة تتخطى حدود الزمان والمكان.

7- إيصال التعليم إلى الكبار، الأميين، المعاقين والموهوبين.

المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم لإنجاح عملية الاتصال والتواصل

نتطرق فيما يلي إلى بعض المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم ليكون ناجحاً في عملية الاتصال والتواصل:

(1) مهارة تحديد وصياغة الأهداف التعليمية:

يعرف جرونلاند (Gronlund, 1991) الأهداف التعلمية على أنها حصيلة التعلم العقلي أو الحركي أو الانفعالي المترتب على تدريس وحدة أو موضوع دراسي معين. وتقع مهمة تحديد وصياغة الأهداف التعليمية Instructional Objectives على المعلم، وعليه أن يراعى أن تكون هذه الأهداف واضحة ومحددة ومتنوعة ودافعية وقابلة للقياس ودالة على سلوك المتعلم ومراعية لحاجاته وخصائصه النمائية.

وتصنف الأهداف تبعاً للناتج التعليمي المراد تحقيقه من قبل المعلم إلى أهداف معرفية (إدراكية عقلية) وانفعالية (وجدانية عاطفية) ومهارية (نفس حركية).

أمثلة على صياغة الأهداف السلوكية:

- أن يعد الطالب من 1 إلى 10.
- أن يتلو سورة الشمس تلاوة سليمة.
- أن يضع نهاية للقصة.
- أن يعطي جملة تحتوي على اسم وفعل.
- أن يشكر الله على نعمه الكثيرة.
- أن يكون صادقاً في أقواله.
- أن يحافظ على نظافة صفه.
- أن يخترع دائرة كهربائية.

وعملية وضع الأهداف التعليمية هامة ومفيدة بالنسبة للمعلم والمتعلم والعملية التعليمية بكاملها، فهي تساعد المعلم في عملية التدريس واختيار الطرق والوسائل العلمية المناسبة وكذلك اختيار أساليب التقييم وتنظيم الوقت. كما وأنها تساعد المتعلمين على معرفة المطلوب منهم تعلمه واسترجاع التعلم السابق وربطه بالجديد واستعماله في المستقبل لتحقيق هدف ما، بالإضافة إلى إثارة دافعيتهم نحو التعلم.

(2) مهارة إثارة الدافعية:

تشير الدافعية في العملية التعليمية إلى الرغبة في التعلم، والدافعية عنصر أساسي من عناصر التدريس، وتوافر هذه الدافعية عند المتعلمين تؤدي إلى حدوث تعلم فعال، وتساهم إلى درجة كبيرة في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

وهناك وسائل عدة تساعد المعلم في إثارة دافعية المتعلم ومن هذه الوسائل ما يلي:

1- ربط الأهداف السلوكية بحاجات ودوافع وخصائص المتعلمين.

2- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين في خصائصهم العقلية أو الاجتماعية أو الحركية أو النفسية أو الانفعالية.

3- تشجيع الطلبة على الحوار والنقاش وذلك بطرح أسئلة تثير اهتمامهم.

4- تنظيم البيئة المادية الصفية بحيث تتيح للطلبة حرية التحرك واستخدام الأدوات اللازمة بحرية وسهولة.

5- تجنب أسلوب الاستهزاء والسخرية والتجريح، وخلق الجو الذي يسوده المرح والتشجيع والعزيز الإيجابي.

6- تنويع المهارات والنشاطات والخبرات وربطها بواقع الحياة.

7- استخدام وسائل وطرق وأساليب وأدوات التعليم المناسبة والمتمشية مع حاجات الطالب وقدراته والمراعية لظروف بيئته والمواكبة لتطورات العصر.

8- تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة المناسبة، مع التركيز على خلق روح القناعة والنجاح لدى المتعلمين بما حققوه من أهداف وذلك باستخدام وسائل التعزيز من ثناء ومديح وشهادات تقدير ومكافآت وغيرها.

9- إيجاد مناخاً يسوده النقاش والحوار وإبداء الآراء بكل حرية، وذلك عن طريق طرح أسئلة أو موضوعات وأفكار تناسب مستوى المتعلمين مع مراعاة إعطائهم الفرص الكافية للتفكير والتحدث.

10- إشباع حاجات المتعلم الأساسية والداخلية والتي تعد عنصراً هاماً في عملية إثارة الدافعية، ومن هذه الدوافع الداخلية للفرد الحاجة إلى التقدير والشعور بالتفوق والنجاح والقبول والاحترام من الآخرين.

(3) مهارة تحديد واختيار الأساليب والإجراءات التعليمية:

التدريس عملية هادفة ومنظمة تقوم على أساليب وإجراءات تسعي إلى نقل المعارف والمهارات والخبرات إلى المتعلمين وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة. ومن مواصفات هذه الأساليب والإجراءات التعليمية ما يلي:

- تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين وكذلك الصفات والملامح لكل مرحلة عمرية.
- تعكس الأهداف المنشودة.
- تتمشى مع الإمكانات المادية والبشرية المتوفرة في المدرسة.

- تواكب التطور الهائل في عالم المعلومات والاتصال.
- توفر بيئة تعليمية يسودها التفكير العلمي والإبداع الفكري والعملي.
- توفر مواقف اتصالية إيجابية وفاعلة من خلال الخبرات التعليمية
- تناسب طبيعة المادة الدراسية

(4) مهارة الإدارية الصفية الفاعلة

إن إدارة الصف أحد الكفايات العامة والهامة التي يجب أن يمتلكها المعلم الجيد الذي تتوفر لديه خصائص إدارة التعليم الصفي من حزم وحب وعلم وعدل، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية. ويشير مصطلح Classroom Management إلى كل السلوكات الأدائية، وعوامل التنظيم الصفي التي تقود إلى توفير بيئة صفية تعليمية منظمة (يوسف قطامي، ونايفة قطامي، 2002). **(ونظراً لأهمية موضوع الإدارة الصفية فقد أفرد فصل كامل لتناول هذا الموضوع بالتفصيل).**

(5) مهارة التخطيط

التخطيط من الأمور الهامة التي يجب أن يمتلكها المعلم الكفء ليجيد عملية الاتصال والتواصل، فهذه المهارة تجعله منتظماً ومتمكناً من مادته العلمية ووسائل تعليمه والأدوات المطلوبة بعيداً عن العشوائية والارتجالية.

(6) مهارة التقييم

تعني عملية التقييم معرفة مدى تحقيق الأهداف المنشودة، وبالتالي فهي مهارة هامة ترتبط بمهارة وضع وصياغة الأهداف. والتقييم له جانبين، جانب تشخيص يحدد جوانب وعوامل الضعف، أما الجانب الآخر فهو الجانب العلاجي الذي يهتم بإيجاد الحلول المناسبة لعلاج عوامل الضعف. والتقييم يهتم بتعزيز جوانب القوة والمحافظة عليها واستمرارها، وعلاج جوانب الضعف ومحاولة تفاديها، ومهارة التقييم لا تعتمد على الاختبارات التقليدية بل تشمل الاستبيانات، الأنشطة المختلفة، الملاحظة، واستخدام سجلات لرصد أعمال الطلبة بالتفصيل.

وخلاصة الأمر، أن مهارات الاتصال والتواصل متعددة وجميعها يرتبط بعملية التعليم ارتباطاً وثيقاً، لأن عملية التعليم هي عملية تواصل وتفاعل دائم ومستمر بين المعلم والطالب. وبين الطلبة أنفسهم، وبين المعلمين بعضهم البعض، وبين جميع الأفراد العاملين في المدرسة، والتعليم الفاعل يعني اتصال فاعل.

كيف يجعل المعلم هذا الاتصال فاعلاً ؟

وللإجابة عن هذا السؤال نقدم لمعلم المستقبل النصائح التالية:

1- تكون على دراية بخصائص وسمات وقدرات الطلبة في المراحل التعليمية المختلفة، حتى تستطيع التواصل والتفاعل معهم كل حسب قدراته واهتماماته وطبيعته.

2- تحدد الهدف، وتضع الخطة، وتستخدم الأدوات والأساليب والإجراءات الملائمة لكل موقف تعليمي.

3- تطور من نفسك بالتقييم المستمر لإعدادك للدرس، بطرقك وأساليبك ونشاطاتك حتى تتأكد من تحقيق الأهداف الموضوعة والمنشودة.

4- تكون لبقاً سلساً متفهماً في أسلوب حوارك ونقاشك وحديثك مع الطالب.

5- تكون مرسلاً ومستقبلاً، متحدثاً ومصغياً باهتمام وحرص واحترام.

6- تتقن أساليب الضبط الصفي، والتي تهدف إلى تحقيق الضبط الداخلي لدى الطلبة.

7- تتقبل حديث وأفكار ومشاعر وآراء الطلبة باحترام واهتمام وإيجابية وهذا لا يعني الموافقة على كل الآراء.

8- تكون إنساناً مفعماً بحب العمل الجاد والمشاعر المخلصة، والحزم والثبات، والعناية والرفق، والتوازن والعدل.

9- تجيد الكلمات والعبارات والجمل التي تحمل معاني الاحترام والصدق والتشجيع والتفهم والرفق في عملية الاتصال والتواصل مع غيرك.

وفيما يلي نستعرض بعض العبارات والكلمات التي ينصح باستعمالها، وكذلك التي ينصح بتجنبها في عملية الاتصال والتواصل:

عبارات لا ينصح باستعمالها	عبارات ينصح باستعمالها
• كان من المفروض عليك أن.....	• يستحسن أن.....
• أفعل ذلك وإلا.....	• يسعدني أن تفعل ذلك.....
• لماذا قمت بهذا السلوك الخاطئ؟	• دعني أفهم سبب قيامك بهذا السلوك....
• أنا أختلف معك تماماً.....	• مع احترامي لوجهة نظرك، فإن لي وجهة نظر أخرى.....
• لقد خيبت أملي بسبب سلوكك هذا...	• ثقتي بك كبيرة وأدعوك لمراجعة ما فعلت بتروي.....
• أنا قلقة جداً بشأنك.....	• أنا مهتمة جداً بشأنك.....
• هذا عمل جيد..... ولكن.....	• هذا عمل جيد..... و.....
• هذا عمل صعب جداً، لا يمكنك القيام به.	• هذا عمل يحتاج إلى جهد ووقت، أرجو أن تبذل كل جهدك وستنجح بإذن الله
• أنت الملام الوحيد في هذا السلوك.	• دعنا نناقش الموضوع فهذه مسؤولياتنا جميعاً.

ومن الطرق التي تساعد في تفعيل مهارات الاتصال والتواصل خلال الموقف التعليمي.

- إن الاتصال القوي يأتي من داخل الفرد، فلا تحاول أن تتصل بغيرك لفرض السلطة عليه.
- الكلمات ليس لها معنى، الناس هم الذين يحملون المعنى، فلا تأمر بالمعروف وتأتي بغيره، ولا تنهي عن منكر وتأتي به.

  يا أيها الرجل المعلم غيره هلاّ لنفسك كان ذا التعلم

- الكلمات ليست حقيقة، نحن الذين نجعلها حقيقة. قال تعالى:

﴿ يَقُولُونَ بِأَفْوَاهِهِم مَّا لَيْسَ فِي قُلُوبِهِمْ ﴾

- كلماتك تحمل ثقافتك وسماتك وتوجهاتك وأفكارك.
- ابتسم وشارك الآخرين في ابتساماتهم وفي أحزانهم.
  "تبسمك في وجه أخيك صدقة" (سنن الترمذي)
- كما تريد أن يصغي الناس إليك، أصغ لهم باهتمام.
- اختلافك مع غيرك لا يعني العداوة، بل الإثراء في الفكر والعمل.
- إياك وأسلوب النقد اللاذع والسخرية، حتى ولو كان كلام الآخرين سخيفاً.
- ابتعد عن الغيبة والنميمة والثرثرة والجدل. قال تعالى:
  ﴿ وَإِذَا مَرُّواْ بِٱللَّغْوِ مَرُّواْ كِرَامًا ﴾
- أكثر الكلمات أهمية هي كلمة "نحن".
- أقل الكلمات أهمية هي كلمة "أنا".
- تذكر أن الرفق هو زينة القول والعمل، فما كان الرفق في شيء إلا زانه، وما نزع من شيء إلا شانه، فكن لينا في الخطاب، واحتفظ بالبسمة الرائقة على المحيا، والكلمة الطيبة عند اللقاء، وكن كالنحلة تأكل طيباً وتصنع طيباً، إذا وقعت على زهرة لا تكسرها.
- إن بناء العلاقات الإنسانية فن يدرس يجيده النبلاء الأبرار، لأنهم محببون في كلامهم ولقائهم ووداعهم وكذلك في أخذهم وعطائهم.
- اجعل دستور أخلاقك ومعاملتك عنوانه الآية الكريمة "والكاظمين الغيظ والعافين عن الناس".

التفاعل الصفي ودوره في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي

تمثل عملية التعليم عملية تواصل وتفاعل دائم ومتبادل بين المعلم وطلبته، وبين الطلبة أنفسهم ويقاس نجاح المعلم في الموقف التعليمي بمدى إتقانه لمهارات التفاعل الصفي والتي من خلالها يتخلص المعلم من دور الملقن صاحب المعرفة إلى دور الميسر لعملية التعلم.

إن التفاعل الصفي قائم على الاتصال وتبادل الآراء ونقل الأفكار بين الطلبة أنفسهم مما يسهم في تطوير مستويات أفكارهم ويثيرها وينضجها لتتلاءم مع مرحلة النمو التي يمرون بها ، كل ذلك يتم تحت عناية ورعاية من المعلم.

ويسهم التفاعل الصفي في زيادة حيوية الطلبة ونشاطهم في الموقف التعليمي إذ يعمل على تحريرهم من السلبية والانسحابية وخلق حالة من النشاط والمناقشة وتبادل وجهات النظر في ما يطرح من أفكار ومشكلات في الموقف التعليمي، إضافة إلى ذلك فإن التفاعل الصفي يساعد على تطوير اتجاهات إيجابية نحو الآخرين ومواقفهم وآرائهم فيستمعون للرأي الآخر ويحترمونه.

ملامح الجو الصفي الذي تسوده سلوكيات التفاعل الصفي الناجحة :

يتمتع الجو الصفي الذي تسوده سلوكيات التفاعل الصفي الناجحة بالألفة والدافعية، وقد حدد (يوسف قطامي وآخرون، 2000) ملامح الجو الصفي الفاعل في النقاط التالية :

1- العلاقات الإنسانية الودية.
2- التسامح بين الطلبة.
3- التعاون بين الطلبة لإنجاز المهمات.
4- شيوع دوافع الإنجاز الفردي والجماعي بدلاً من دوافع المنافسة التي تقود إلى العدوان والقهر والتسلط.
5- اتجاهات الطلبة نحو الجماعة والأفراد إيجابية.
6- ميل الطلبة لقضاء وقت أطول في الصف.
7- التعامل مع المعلم بود واحترام.

نموذج فلاندرز في التفاعل الصفي :

يعتبر " فلاندرز" Flanders من التربويين الذين اهتموا بالتفاعل الصفي ودور هذا التفاعل في تطوير عملية التدريس وجعل الموقف التعليمي أكثر فاعلية ونشاطاً ومشاركة من قبل المعلم وطلبته. وقد ركز فلاندرز في نموذجه على التفاعل الصفي

بناء على الفرضية التي مفادها أن معظم التفاعلات التي تدور في الصف هي تفاعلات لفظية بين المعلم وطلبته وأنها تشكل ما يزيد عن 70% من مهمات المعلم في الصف (يوسف قطامي وآخرون، 2000).

ومن خلال هذه الفرضية فإن فلاندرز صنف السلوك اللفظي داخل الصف في نموذجه إلى كلام المعلم وكلام الطالب كما صنف كلام المعلم إلى كلام مباشر وكلام غير مباشر وكلام الطلبة إلى قسمين فقد يكون كلام طالب استجابة لسؤال بطرحه المعلم، وقد يكون صادراً من الطلبة أنفسهم.

وبالرغم من أن هذا النموذج تم وضعه في السبعينات من القرن الماضي (Flanders, 1970) إلا أن ما تضمنه من تصنيفات وتوجيهات يعتبر من النماذج الهامة والتي يتم الاعتماد عليها في تقويم أداء المعلمين وتطوير كفاياتهم منذ ذلك الوقت، ومن الضروري لمعلم مدرسة المستقبل أن يكون على وعي ودراية بهذا النموذج.

أصناف التفاعل اللفظي الصفي:

أولاً- كلام المعلم غير المباشر:

يأخذ كلام المعلم غير المباشر الأنماط التالية:

1- **تقبل مشاعر التلاميذ:** وذلك حين يتقبل المعلم مشاعر تلاميذه ويوضحها لهم دون إحراج سواء أكانت إيجابية أم سلبية، فلا يهزأ المعلم بمشاعر التلاميذ وإنما يتقبلها ويقوم بتوجيهها.

2- **الثناء والتشجيع:** ويتضمن ذلك عبارات الثناء والتشجيع التي يستخدمها المعلم والتي تعمل على إزالة التوتر وتساعد الطلبة على عرض آرائهم وتصوراتهم.

3- **تقبل أفكار الطلبة وتشجيعها:** ويتضمن ذلك تقبل المعلم لأفكار الطلبة أو إعادة صياغة عبارة قالها الطالب أو تلخيص فكرة. وهذا يحدث كثيرا في حجرة الدراسة، إذ من المطلوب أن يقوم المعلم بتطوير الآراء ويضيف إليها بحيث تأخذ طابعاً علمياً يتفق مع موضوع الدرس.

4- **طرح الأسئلة:** والمقصود هنا تلك الأسئلة العريضة التي يطرحها المعلم ويتطلب من الطلبة التفكير فيها مثل أسئلة التفكير المتمايز أو الأسئلة السابرة. تلك الأسئلة التي تتطلب من التلاميذ أن يعبروا عن أفكارهم واتجاهاتهم ومشاعرهم الشخصية، مثل:

- ما رأيك في هذه الإجابة.
- كيف تتصور البيت دون كهرباء.
- اقترح عنواناً آخراً للدرس

ثانياً- كلام المعلم المباشر:

ويأخذ أنماطاً مختلفة، أهمها:

1- **الشرح والتعليق:** ويتم خلال هذا النوع من الكلام تقديم المعلومات والحقائق والأفكار والآراء والمفاهيم للطلبة. فالمعلم يتكلم والطلبة يستمعون، وبالتالي فإن تفاعلهم يتوقف عند استقبال الحقائق والآراء والمعلومات.

2- **الانتقاد وإعطاء التوجيهات:** ويتضمن هذا النمط في قيام المعلم بإصدار الانتقادات وتقديم التوجيهات التي يكون الهدف منها تعديل السلوك، أو التوجيه نحو فتح الكتاب أو إغلاقه أو كتابة أو قراءة.

من خلال العرض السابق:

أ - وضح رأيك في كلام المعلم غير المباشر وما أهمية ذلك.

.....

.....

.....

ب- ما هو الشكل الشائع في كلام المعلم في الصفوف الدراسية في مجتمعنا؟

.....

.....

.....

ثالثاً- كلام الطلبة:

ويأخذ كلام الطلبة أشكالاً متعددة تظهر في استجابات الطلبة:

1- **استجابات الطلبة المباشرة:** ويتم ذلك عندما يجيب الطلبة عن أسئلة معلمهم أو استفساراته.

2- **استجابات الطلبة غير المباشرة:** ويقصد بها الأنماط الكلامية التي تأخذ شكل التعبير عن آرائهم وأفكارهم وأحكامهم ومشاعرهم واتجاهاتهم.

3- **مشاركة الطلبة التلقائية:** حيث يكون كلام الطلبة في هذا الشكل صادر عنهم، ويبدو ذلك في الأسئلة أو الاستفسارات التي تصدر عن الطلبة لمعلمهم، أي أنهم يأخذون زمام المبادرة في الكلام.

وتعتبر مشاركة الطلبة التلقائية من الجوانب الهامة في نموذج فلاندرز إذ أنه يركز على ما يصدره الطلبة مما يستدعي من المعلمين إتاحة الفرصة لتدريب الطلبة على الاندماج في الممارسات الصفية وزيادة دافعيتهم وتفاعلهم في المواقف التعليمية.

ومن خلال نموذج فلاندرز للتفاعل اللفظي يتضح أن المعلم الذي يجب أن يعمل في مدرسة المستقبل هو المعلم غير المباشر وهو معلم متطور ومعاصر. ومن سماته ما ذكره (يوسف قطامي وأخرون، 2000) وأهمها:

1- يعطي الأهمية الكبرى لمشاركة الطلبة.
2- يزيد من حيوية الطلبة ونشاطهم.
3- يتيح الفرص الكثيرة أمام الطلبة للمبادرة في الحديث واقتراح الأنشطة التي يميلون إلى الاشتراك فيها.
4- يتيح الفرصة أمام الطلبة للتعلم، ويقلل من الفرص التي يمارس فيها المعلم سلطته وسيطرته.
5- يطور مشاعر التسامح عند الطلبة.
6- يعزز الثقة بالنفس عند الطلبة.
7- ينمي مهارات التواصل والتفاعل اللفظي عند الطلبة.

8- يتيح الفرصة للطلبة على التفكير بصوت مسموع (عال) في الإجابات عن الأسئلة.
9- يعطي الطالب الحرية عندما يجيب عن سؤال أو عندما يبادر هو بسؤال.

إن التفاعل الصفي يتوقف على قدرة المعلم على تنظيم عملية التفاعل وذلك باستخدامه أنماطاً كلامية، وبخاصة الأنماط الكلامية غير المباشرة لأنها تؤدي إلى تحقيق التواصل الفعال بين المعلم وطلبته في الموقف التعليمي.

ومن أهم هذه الأنماط الكلامية:

1- ينادي المعلم طلبته بأسمائهم.
2- يستخدم المعلم الألفاظ التي تشعر الطالب بالاحترام والتقدير، مثل: من فضلك، تفضل، شكراً.
3- يتقبل المعلم أفكار ومشاعر الطلبة سواء أكانت إيجابية أم سلبية.
4- يكثر المعلم من استخدام التعزيز الإيجابي.
5- يستخدم المعلم النقد البنّاء في توجيه طلبته.
6- يكثر المعلم من استخدام الأسئلة العريضة (مفتوحة الإجابة).
7- يشجع المعلم الطلبة على طرح الأسئلة والاستفسار.
8- يعطي المعلم الطلبة الوقت الكافي للفهم.
9- يتحدث المعلم بسرعة مقبولة وبكلمات واضحة تتناسب ومستوى الطلبة. (عزت جرادات، د.ت).

وفي المقابل يجب على المعلم ألا يصدر حركة أو إشارة من شأنها أن تشعر الطالب بالاستهزاء أو السخرية أو الخوف لأن ذلك يؤدي إلى عدم تشجيعه على المشاركة في عملية التفاعل الصفي. ومن السلوكيات التي لا تشجع على حدوث التفاعل الصفي:

1- استخدام عبارات التهديد والوعيد.
2- إهمال أسئلة الطلبة واستفساراتهم وعدم سماعها.
3- فرض المعلم آراءه ومشاعره الخاصة على الطلبة.

4- الاستهزاء والسخرية من أي رأي لا يتفق مع رأيه الشخصي.
5- التشجيع والإثابة في غير مواضعها ودون ما استحقاق.
6- استخدام الأسئلة الصفية (محددة الإجابة).
7- إهمال أسئلة الطلبة دون الإجابة عنها.
8- احتكار الموقف التعليمي من قبل المعلم دون إتاحة فرصة الكلام للطلبة.
9- النقد الجارح للطلبة سواء بالنسبة لسلوكهم أو لآرائهم.
10- التسلط بفرض الآراء أو استخدام أساليب الإرهاب الفكري.

صياغة الأسئلة الصفية وطرحها ودورها في تفعيل الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي

يلعب المعلم دوراً بارزاً في تهيئة البيئة الصفية المناسبة والمناخ التعليمي الذي يسمح للطلبة بالمشاركة والتفاعل عن طريق تنويع المثيرات المستخدمة في التدريس، ويشجع الطلبة على المبادأة ويتقبل آراءهم ومناقشتهم ويدربهم على عمليات التفكير المتنوعة، ومن بين ما يلزم المعلم لتحقيق ذلك هو استخدام أنماط متنوعة من الأسئلة التي تثير لدى الطلبة أنواعاً مختلفة من التفكير وتزيد من تعلمهم، إضافة إلى أن استخدام هذه الأسئلة يعتبر بمثابة المحور الذي تدور حوله جميع عمليات الاتصال بين المعلم وطلابه، خاصة إذا أردنا أن يكون الاتصال داخل غرفة الصف ذا اتجاهين من المعلم إلى الطالب من جهة، ومن الطالب إلى المعلم من جهة أخرى إذ أن أكثر من 80% من وقت المعلم في الحصة قد يقضيه في طرح الأسئلة أو الإجابة عن أسئلة الطلبة.

وعلى الرغم من ذلك ومن خلال الملاحظة الميدانية فإن معظم الأسئلة الصفية غير معدة إعداداً جيداً ولا تسهم في تعزيز تعلم الطلبة للتفكير إذ أن هذه الأسئلة تركز على تذكر ما تعمله الطالب من المادة العلمية المقررة، في حين يتم إهمال الأسئلة ذات المستويات العليا من التفكير وكذلك لا تتاح الفرصة للطلبة ذوي المستوى التحصيلي المنخفض للإجابة عن الأسئلة المطروحة مقارنة بزملائهم وكثيراً ما يكتفي المعلم بطرح الأسئلة على الطلبة ذوي المستوى التحصيلي المرتفع. ومن هذا المنطلق يمكن التأكيد على ضرورة إتقان المعلم لصياغة الأسئلة الصفية وطرحها لأهميتها في عمليتي التعليم والتعلم.

وظائف الأسئلة الصفية

هناك العديد من وظائف الأسئلة الصفية يمكن إيجازها فيما يلي:

1- تنمية عمليات التفكير وتوجيه البحث واتخاذ القرار. فقد أوضحت بعض الدراسات في هذا المجال أن هناك ارتباطاً تاماً تقريباً بين مستويات التفكير التي تظهر في إجابات الطلبة على أسئلة المعلم وبين أنواع الأسئلة التي يوجهها لهم المعلم. راجع (جابر عبدالحميد، 1994)، (Cotton, 2001)، (Morgan & saxton, 1991)

2- تكسب وتوضح المعلومات وتنمي المهارات.

3- تسهم في تنمية مهارات التفكير الناقد.

4- تحدد المعلومات التي يأتي بها الطلاب إلى حجرة الدراسة وبالتالي يمكن معرفة ميولهم وحاجاتهم ومراعاتها أثناء التدريس.

5- تساعد المعلم على متابعة طلبته في تلخيص ومراجعة الدروس السابقة.

6- تثير الدافعية عن طريق تشجيع الطلبة للاشتراك النشط في عملية التعليم والتعلم.

7- تساعد في تقويم التحصيل عند الطلبة في ضوء الأهداف الموضوعة.

8- تساعد الطلبة على توجيه أسئلتهم وطرح أفكارهم.

9- تساعد المعلم على تقويم فاعلية تدريسه.

10- تسهم في جذب انتباه الطلبة عند شرود ذهنهم.

11- تشخص نقاط الضعف لدى الطلبة وتضع الخطط العلاجية لها.

12- وسيلة فعالة لتنمية الاتجاهات المرغوبة وتكوين الميول النافعة لدى الطالب بطرق جديدة للتعامل مع المادة الدراسية.

13- الأسئلة الجديدة والموجهة بشكل فعال تعمل على حفظ النظام داخل الفصل.

14- تستخدم الأسئلة لربط بعض الخبرات والمعلومات السابقة بما يدرسه الطلاب في الدروس الجديدة.

15- تمكن المعلم من صياغة وتوجيه أسئلته بشكل فعّال تجعله أكثر اتزاناً وثقة بنفسه في قدرته على التدريس مما يؤدي إلى حب مهنته وثقة طلابه به.

16- تتاح الفرصة للطلبة خلال الأسئلة للتعبير عن آرائهم.

17- طرح الأسئلة من قبل بعض الطلبة تتيح لهم فرصة سماع تعليقات وتفاصيل للمادة التعليمية من أقرانهم وليس من معلم المادة.

18- يساعد طرح الأسئلة المعلمين في تقديم الدرس بالسرعة المناسبة.

تصنيف الأسئلة الصفية:

تصنف الأسئلة الصفية وفق معايير مختلفة وذلك حسب الزاوية التي ننظر إلى الأسئلة من خلالها. فقد تصنف حسب توقيت استخدامها في الدرس، أو تصنف حسب تقويمها للجوانب المعرفية لدي الطلبة، أو تصنف حسب نوعية الإجابة المتوقعة لها، أو تصنف حسب نوعية السبر الذي تهدف إليه، أو تصنف حسب عمر الطالب أو المرحلة الدراسية التي يمر بها.

أولاً- الأسئلة حسب توقيت استخدامها

وتصنف الأسئلة الصفية من حيث توقيت استخدامها في أثناء الدرس كما يلي:

1- الأسئلة التمهيدية للدرس Introductory Questions

وتطرح هذه الأسئلة كمدخل للدرس وتهدف إلى:

أ- التعرف على ما لدى الطلبة من معلومات سابقة لها علاقة بالدرس الجديد.

ب- ربط المعلومات الجديدة بمعلومات الطالب السابق.

ج- إثارة دافعية الطلبة وإيقاظ حب الاستطلاع لديهم.

2- الأسئلة المستمرة مع تطور عناصر الدرس Developing Questions

وتعتبر هذه الأسئلة العمود الفقري للدرس، حيث تهدف إلى:

أ- تنمية خط تفكير الطلبة شيئاً فشيئاً.

ب- قيادة الطلبة لاكتشاف الحقائق بأنفسهم.

ج- صياغة تعميمات جديدة عن طريق الاستقراء.

د- تنمية معارف الطلبة خطوة بخطوة.
هـ- شد انتباه الطلبة أثناء عرض الدرس.

3- الأسئلة التقويمية Evaluating Questions

وغالباً ما تطرح هذه الأسئلة في نهاية الدرس أو في نهاية كل قسم من أقسام الدرس وتهدف إلى:

أ- إعطاء المعلم صورة واضحة عن مدى تمكن الطلبة من استيعاب أفكار الدرس أولاً بأول.

ب- تطوير أداء المعلم في تقديم الدرس في ضوء إجابات الطلبة حيث يقوم بتطوير طريقة التدريس أو التعمق أكثر في شرح الفكرة أو تقديم أمثلة وتوضيحات تسهم في استيعاب الطلبة بدرجة أكبر.

ج- التأكد من مدى تحقيق أهداف الدرس وبالتالي تحديد ما إذا كان بالإمكان الانتقال إلى درس جديد لاحقاً في حالة تحقيقه لأهداف الدرس كلها.

ثانياً- الأسئلة حسب مستوى التفكير الذي تثيره

يتم تصنيف الأسئلة من حيث تقويمها للجوانب المعرفية لدى الطلبة في ضوء تصنيف بلوم للمجال المعرفي والمكون من ست مستويات (Bloom, 1956). وفيما يلي شرح مختصر لمستويات التصنيف مع تقديم بعض الأمثلة التي يحتاج الطلاب إليها لممارسة أنواع التفكير في كل مستوى.

1- أسئلة المعرفة أو التذكر Knowledge Questions

وتهدف إلى التأكد من أن التلاميذ يمكن أن يسترجعوا معلومات ويتذكروا حقائق ومفاهيم معينة، ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في أسئلة التذكر: عدد، اذكر، أكمل، عرّف، ميّز، متى، مَن.

2- اسئلة الفهم Comprehensive Questions

وتهدف إلى مساعدة الطالب على تنظيم الحقائق والمعلومات، وإعادة صياغتها

وتقديم وصف لها باستخدام ألفاظ من عنده، ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في أسئلة الفهم: صف، قارن، قابل، أعد الصياغة، أشرح الفكرة، فسّر، أعد، ...

3- أسئلة التطبيق Application Questions

وتهدف إلى تشجيع الطلبة على تطبيق المعلومات (مفاهيم، تعميمات، ....) التي تعلموها من أجل التوصل إلى حل مشكلة معينة.

ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في أسئلة التطبيق: طبق، استخدم... في...، حل، أوجد، اختر، وظف، ....

4- أسئلة التحليل Analysis Questions

وتتطلب هذه الأسئلة من الطلبة التعمق أكثر من تذكر وتنظيم المعلومات للوصول إلى تحليلها طبقاً للأسباب والمسببات لها.

ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في هذا النوع من الأسئلة: حلل، علل، حدد الأسباب، ما الشواهد، لماذا، استنتج، اكتشف، ...

5- أسئلة التركيب Synthesis Questions

ويقتضي هذا النوع من الأسئلة تفكيراً عالياً يتمثل فيه الإبداع والابتكار في تشكيل علاقات، ووضع أشكال جديدة وأصيلة، وحل مشكلات تتضمن أكثر من حل صحيح لكل منها.

ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في هذا النوع من الأسئلة: تنبأ، أنشئ، صمم، اقترح، خطط، ...

6- أسئلة التقويم Evaluation Questions

وهو أعلى مستوى ويتطلب إصدار الأحكام على الأداء والأفكار والأشياء والاختيار من بدائل عديدة عن طريق إصدار حكم على صلاحية ذلك البديل.

ومن أمثلة الأفعال التي تستخدم في هذا النوع من الأسئلة: وضح وجهة نظرك، هل من الأفضل، أي الطريقتين في الحل، قوّم، قدّر، أيهما أفضل.

أسئلة ذات مستوى أدنى، وأسئلة ذات مستوى أعلى:

من خلال التصنيف السابق يمكن التمييز بين نوعين من الأسئلة:

1- أسئلة ذات مستوى أدنى

وهي تلك الأسئلة التي تعتمد على المعرفة، والفهم، ومستويات محدودة من التطبيق وتساعد هذه الأسئلة في:

أ- تقويم مدى فهم الطلبة لموضوع معين.

ب- تشخيص جوانب القوة والضعف لدى الطلبة.

ج- مراجعة محتوى الدرس أو تلخيصه.

2- أسئلة ذات مستوى أعلى

وهي تلك الأسئلة التي تشمل عمليات التفكير العقلية العليا بصورة خاصة التطبيق والتحليل والتركيب والتقويم مع ضرورة الإشارة إلى أن كل مستوى يتضمن ويبني على ما قبله من المستويات.

إن أسئلة هذه الفئة من المستويات تتطلب من الطالب تفكيراً تحليلياً فهي أسئلة لا يمكن الإجابة عليها بمجرد الرجوع إلى الذاكرة بل تستدعي اكتشاف العلاقات والتقييم والربط بين الحقائق في أنماط ذات معنى والمقارنة فيما بين المفاهيم والاستدلال وإدراك الأسباب والنتائج أو حل مشكلة.

ويجب على المعلم أن ينوع من مستويات الأسئلة من خلال الموقف التعليمي الواحد.

ومن ملامح الأسئلة الصفية التي تساعد في تنمية التفكير لدى الطلبة ما يلي:

1- التذكر Recalling:

من، ماذا، متى، أين، كيف.

2- المقارنة Comparing:

ماذا يشبه، يختلف عن.

3- تحديد المواصفات والمكونات Identifying Attributes and Components:

ما صفات.....، جزء من.....

4- التصنيف Classifying:

كيف يمكن ترتيب..... في مجموعات؟

5- تحديد العلاقات والنماذج Identifying Relationships and Patterns:

النقاط الرئيسية لـ، أرسم شكلاً يبين؟

6- العرض Representation:

كيف يمكن أن نرى..... بأكثر من طريق.

7- تحديد النقاط الرئيسية Identifying Main Ideas:

حدد النقاط الرئيسية لـ..... بلغتك الخاصة؟

8- تحديد الخطأ Identifying Errors:

ما الخطأ في..... ؟

9- الاستنتاج Inferring:

ماذا يمكن أن نستنتج من.....؟، ما النتيجة التي يمكن التوصل إليها من..... ؟

10- التنبؤ Predicting:

ما الذي يحدث إذا..... ؟

11- التوضيح (التفصيل) Elaborating:

ما الأفكار/ التفاصيل التي يمكن أن تضيفها لـ..... ؟

12- التلخيص Summarizing:

هل يمكن تلخيص..... ؟

13- تطبيق المعايير Establishing Criteria:

ما المعايير التي يمكن استخدامها للحكم على أو تقويم..... ؟

ثالثاً- الأسئلة حسب نوعية الإجابة المتوقعة لها

يمكن أن تصنف الأسئلة الصفية من حيث نوعية الإجابة المتوقعة لها في نوعين رئيسين هما:

1- الأسئلة محددة الإجابة (الأسئلة التقاربية) Convergent Questions

وهي الأسئلة التي لا تحتمل إلا إجابة واحدة فقط مثل:

أ- ما عاصمة دولة الإمارات العربية المتحدة؟
ب- أذكر قانون أوم.
ج- ما هو قياس كل زاوية من زوايا المثلث متطابق الأضلاع ؟

2- الأسئلة غير محددة الإجابة (الأسئلة التباعدية) Divergent Questions

وهي الأسئلة التي يمكن أن يكون لها أكثر من إجابة محتملة. وهذا النوع من الأسئلة يدعو إلى استعمال العقل والتفكير، إذ لا يوجد إجابة واحدة فقط صحيحة مثل:

أ- ما الذي يجعلك مقبولاً ومحبوباً عند الآخرين؟
ب- كيف تكون الحياة في وقتنا الحاضر لو لم يتم اختراع المصباح الكهربائي؟
ج- كيف نجعل مجتمعنا خال من الأمراض الخطيرة؟
د- ماذا يحدث لو أصبحت مياه البحار والمحيطات عذبة؟

لاحظ أن مثل هذه الأسئلة تتيح مشاركة أوسع من قبل الطلبة مهما كانت قدراتهم متدنية، كما أنها تفيد كما يذكر (عبدالله أبو لبده وآخرون، 1996) في العصف الذهني للطلبة الذي يؤدي إلى أفكار قيمة ومقبولة ولذلك يسميها البعض بأسئلة التفكير المتمايز، أو أسئلة التفكير العليا، كما أنها تحفز الطلبة على التعلم الذاتي وتزيد من حبهم لموضوع الدرس وبالتالي ميلهم نحوه.

رابعاً- الأسئلة حسب نوعية السبر Probing التي تهدف إليه :

الأسئلة السابرة هي تلك الأسئلة التي يطرحها المعلم تعقيباً على إجابة أولية لطالب عن سؤال سبق طرحه لكون هذه الإجابة سطحية أو غير دقيقة أو تحتاج إلى مزيد من التوضيح. وتهدف هذه الأسئلة إلى ما يلي:

أ- توليد المزيد من المعلومات أو توضيح بعضها.
ب- إشراك الطلاب في المناقشة.
ج- تهيئة الفرص المناسبة لممارسة الطلبة لأنواع مختلفة من التفكير.
د- مساعدة المعلم على الكشف عن الطرق التي يفكر فيها الطلبة.
هـ- تبين للطلبة أن المعلم موجه وليس ناقلاً للمعرفة ومصححاً للأخطاء.

وهناك العديد من أنواع الأسئلة السابرة من أهمها :

1- الأسئلة السابرة المباشرة

وهي سلسلة الأسئلة التي يطرحها المعلم على الطالب عندما يعطي إجابة غير صحيحة أو غير كاملة وتحتاج إلى تأكيد أو تبرير أو تركيز مما يجعل الطالب يعيد النظر في إجابته من أجل تحسينها أو تصحيحها.

2- الأسئلة السابرة المحولة

وهي نمط من الأسئلة يحولها المعلم من طالب عجز عن تقديم إجابات لسؤال من سلسلة الأسئلة السابرة أيا كان نوعها إلى طالب آخر يستطيع تقديم الإجابة الصحيحة أو تعزيز إجابة الطالب الأول وإثرائها، مما يسهم في تفعيل التعلم بالمشاركة:

مثال:

المعلم: لماذا يفضل البعض عدم السكن في وسط المدينة؟
طالب: لأن أطراف المدينة تكون أكثر هدوءاً.
المعلم لطالب آخر: هل هناك سبب آخر؟
الطالب الآخر: نعم، لأن أطراف المدينة أنقى هواءً.

خامساً- الأسئلة حسب المرحلة العمرية التي يمر بها الطالب:

يلعب عمر الطالب دوراً بارزاً في التخطيط لنوع الأسئلة المستخدمة، فطلاب ما قبل المدرسة ينصح تطرح عليهم أسئلة تحتوي على أفعال مثل: ماذا.... ؟، متى.... ؟.

وفي مرحلة رياض الأطفال فيمكن الطلبة من التعامل مع الأسئلة التي تحتوي على أفعال كيف...؟، ولماذا...؟.

أما طلبة الصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية فلديهم القدرة على التعامل مع نوع آخر من الأسئلة، وهي تلك الأسئلة المعتمدة على التدريب أكثر من تذكر المعلومات والتي تسمى (Testable questions)، وهذه الأسئلة التي تفيد في الاستدلال العلمي.

ويستطيع طلبة الصفوف العليا من المرحلة الابتدائية الانتقال من الأسئلة المعتمدة على التجريب إلى تلك الأسئلة التي تعتمد على التخيل والافتراض.

أما طلبة المرحلة الإعدادية والثانوية فيمكن أن تطرح عليهم أسئلة أكثر نظرية وأكثر عمقاً وتعقيداً

معايير الصياغة الجيدة للسؤال:

هناك عدة معايير لصياغة السؤال الجيد، من أهمها:

1- أن يكون السؤال موجز الصياغة لأن طول السؤال يجعل الطالب ينسى أوله عندما يصل المعلم إلى نهايته.

2- أن يحتوي السؤال على فكرة واحدة حتى لا يكون مركباً ومعقداً يصعب على الطالب إجابته.

مثل: ما طول القطعة المستقيمة أ ب، وما طول القطعة المستقيمة في الشكل والتي توازي أ ب وطولها يساوي نفس طولها.

مثل هذا السؤال يربك الطالب ويشتت تفكيره. والأفضل أن يجزأ السؤال إلى عدة أسئلة فرعية ويطلب من الطالب الإجابة عن كل واحدة على حدة.

وإذا أراد المعلم أن يجعل الطالب يدرك العلاقة بين الأجزاء المختلفة لهذا السؤال يمكن أن يوجه سؤالاً يتضمن العلاقة بين الأجزاء المختلفة ولكن بعد أن يجيب الطالب على هذه الأجزاء بشكل منفصل.

3- أن يكون السؤال في مستوى تفكير الطالب وضمن حدود خبراته.

4- يجب أن يستخدم المعلم عند صياغته للسؤال كلمات ومصطلحات في مستوى خبرات الطلبة وأن تكون الصياغة باللغة الفصحى أو على الأقل باللغة السليمة وليست العامية حتى يتعود الطالب على استخدامها.

5- أن يكون السؤال ضمن إطار الدرس وفي سياق الأهداف التي يسعى المعلم إلى تحقيقها.

6- أن تكون الأسئلة متنوعة في أشكالها فمرة يسأل عن ذكر تعريف لمفهوم وأخرى عن مقارنة وثالثة عن اقتراح.

7- الابتعاد عن الأسئلة التي يجاب عنها بـ "نعم" أو "لا".

8- استخدم أسئلة السبر والأسئلة غير المباشرة كجزء من المناقشة الصفية والتي تركز على العناصر الخفية من استجابات الطلبة.

طرح الأسئلة الصفية كوسيلة من وسائل الاتصال و التواصل بين المعلم وطلبته :

إن الهدف الأساسي لطرح الأسئلة الصفية هو إثارة التفكير لدى الطلبة وجذب انتباههم وتفعيل المشاركة خلال الموقف التعليمي، ومهما كانت الأسئلة مصاغة بطريقة دقيقة فقد لا يتحقق الهدف من ورائها إن لم تطرح وتوجه بشكل مناسب، إذ أن طريقة طرح وتوجيه السؤال تسهم في تفاعل الطلبة مع المعلم وإجابتهم عليه. وهناك العديد من الإرشادات والتوصيات التي تجعل المعلم أكثر كفاءة في طرح وتوجيه الأسئلة الصفية والتي جاءت في نتائج العديد من الأبحاث والدراسات، ومن أهم هذه الإرشادات والتوصيات:

1- توجيه السؤال إلى جميع طلبة الصف بهدوء بحيث يسمعه الجميع ثم اختيار أحد الطلبة للإجابة عليه حيث يؤدي ذلك إلى:

أ - جذب انتباه التلاميذ جميعاً حيث أن تحديد طالب بعينه يدفع باقي الطلبة لعدم المتابعة.

ب- إعطاء فرصة لجميع الطلبة في التفكير في الإجابة، ويتصور كل منهم جواباً لنفسه فعندما يجيب أحد الطلبة يكون موقف بقية الطلبة من جواب زميلهم موقفاً إنتقادياً حيث يرون الفرق بين جوابه وبين الجواب الذي فكر فيه كل منهم.

2- التوزيع العادل للأسئلة على طلبة الصف بحيث يشعر كل طالب بأنه موقع اهتمام من معلمه. ومن مظاهر هذه العدالة أن تتاح الفرصة للطالب الضعيف أن يجب على الأسئلة السهلة، وتخصص الأسئلة الأكثر صعوبة للطلبة الآخرين حتى

يشعر الجميع بالثقة بأنفسهم ويشعروا بالنجاح مهما كانت الإجابة عن السؤال سهلة، ويمكن للمعلم أن يقدم بعض التلميحات التي تعين الطالب الضعيف على الإجابة لتحقق مشاركته في الموقف التعليمي، كما يمكن إشراكه في الأسئلة المفتوحة.

3- تشجيع الطلبة على المشاركة في النقاش والإجابة عن الأسئلة عن طريق أشكال التشجيع والتعزيز المختلفة المادية والمعنوية والإيحاءات غير اللفظية.

4- عدم التهكم والسخرية من الطالب الذي يعطي إجابة غير صحيحة فذلك يؤدي إلى كرة الطالب للمادة ولمعلمها ويضعف ثقته بنفسه خاصة أمام زملائه، وممكن أن يقدم المعلم للطالب مبرراً للخطأ الذي وقع فيه، مثل:
- إجابتك فيها بُعد وتفكير ولكن هذا ليس هو المطلوب.
- أعتقد أن إجابتك بعيدة قليلاً عن المطلوب

5- تعويد الطلبة على مهارات الإنصات والاستماع وعدم مقاطعة بعضهم بعضاً إذ أن ذلك فيه تربية على أدب الحديث والتواصل مع الآخرين إضافة إلى تنمية مهارات التفكير.

6- تجنب تكرار السؤال إلا إذا طلب بعض الطلبة ذلك فتكرار السؤال عادة غير حميدة تجعل الطلبة غير منتبهين لما يقوله معلمه.

7- تجنب تكرار الإجابة التي قدمها طالب على سؤال مطروح إلا إذا اقتضت الضرورة مما يجعلها أكثر فهماً لباقي الطلبة.

8- تجنب طرح أسئلة متعددة في آن واحد، فإن ذلك يشتت التفكير.

9- عدم غلق النقاش في الإجابة عن بعض الأسئلة وخاصة المفتوحة منها بتقديم الإجابة بل تطرح أفكاراً تثير النقاش والتفكير.

10- طرح أسئلة واضحة ومحددة.

إن عدم وضوح السؤال عند الطالب يدفعه إلى التخمين فيما طرحه المعلم مما يجعله يفكر في بعض الأمور والتي قد تكون بعيدة عن الهدف من وراء طرح السؤال.

11- استخدم عبارات وكلمات مألوفة لدى الطالب، إن ذلك يسهم في أن يجيب الطلبة عن السؤال بسرعة وبدقة أكثر دون حاجة إلى الطلب لإعادة طرح السؤال.
12- طرح أسئلة متتابعة ليتحقق فهم جميع الطلبة للفكرة.
13- الاختيار العشوائي للطلبة لكي يجيبوا عن الأسئلة دون التركيز على أولئك الذين يرفعون أياديهم باستمرار (استراتيجية عدم رفع الأيادي) تشجع الجميع على التفكير في الإجابة وتشعر الطلبة بطليئي التحصيل أنهم غير مهملين.
14- إتاحة الفرص للطلبة بأن يعتقدوا بأن لا توجد إجابة واحدة فقط صحيحة عن السؤال.
15- تشجيع الطلبة على طرح الأسئلة.
16- استخدام الأفعال التي تعالج المستويات العليا للتصنيف المعرفي عند بلوم يزيد من عمق السؤال وقدرته على تدريب الطلبة على التفكير.
17- الإصغاء الجيد لإجابات الطلبة.
18- طرح أسئلة بعد تقديم الدرس للطلبة ذوي القدرات العقلية المنخفضة.
19- الموازنة بين طرح الأسئلة على طلاب يريدون الإجابة عنها وبين أولئك الذين لا يبدون رغبة في الإجابة.
20- طرح أسئلة متنوعة تلائم جميع مستويات الطلبة في الصف.

بعض الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها المعلمون عند صياغة وطرح الأسئلة:

1- طرح أسئلة مبهمة.
2- طرح أسئلة خادعة (تعتمد على الحيلة والتخمين في حلها).
3- طرح أسئلة مجردة وأعلى من مستوى الطلاب.
إن طرح مثل هذه الأسئلة تجعل الطالب يتردد كثيراً في الإجابة عنها، وبالتالي ينسحب من المشاركة في الأنشطة الصفية.
4- عدم الانتظار عقب طرح السؤال.
5- عدم الانتظار عقب إجابة الطالب عن السؤال أو مقاطعته.

فترات الانتظار:

يرتبط بطرح الأسئلة الصفية وتوجيهها من قبل المعلم والإجابة عنها من قبل الطلبة وإثارة التفاعل الصفي قضية هامة يطلق عليها (فترات الانتظار) ويمكن تحديد فترتين للانتظار عند طرح الأسئلة:

فترة الانتظار الأولى:

وهي الفترة التي تعقب طرح المعلم للسؤال قبل اختيار طالب للإجابة عنه وعلى الرغم من أن المعلمين قليلاً ما ينتبهون إلى هذه الفترة حيث يتم طرح السؤال والطلب من أحد الطلاب الإجابة عنه مباشرة أو الانتظار فترة قصيرة جداً. وقد أثبت بعض الدراسات منها دراسة (Rowe, 1972) من جامعة فلوريدا حول التفاعل الصفي لمدة تزيد عن 6 سنوات أن هذه الفترة لا تتجاوز الثانية الواحدة. إلا أن العديد من الدراسات التجريبية أثبتت أهمية إطالة فترة الانتظار هذه بحيث تتراوح ما بين 3-5 ثوان كان لها الأثر الكبير في أداء كل من الطالب والمعلم فقد توصلت هذه الدراسات إلى أن تمكن الطلبة من الشرح والتوضيح تطور بنسبة 300% عما كان من قبل إضافة زيادة مستوى فهم الطلبة وتحصيلهم للمادة ازداد بمثل هذه النسبة أيضاً (Citrus Middle School, 2003).

ويرى (إمام مختار حميدة وآخرون، 2000) أن انتظار المعلم لفترة ما بين 3-5 ثوان عقب طرح السؤال يؤدي إلى ما يلي:

1- تصبح إجابات الطلبة أكثر عمقاً واكتمالاً من حيث التركيب اللغوي.
2- تظهر على الطلبة الثقة بالنفس عند تقديم الإجابة.
3- يزداد عدد الطلبة المشاركين في الإجابة.
4- يزداد حماس الطلبة للمشاركة في المناقشات.
5- تجعل طريقة التدريس تتمركز أكثر على الطالب.

وأشارت (Cotton, 2001) إلى أن زيادة فترة الانتظار عقب طرح السؤال لأكثر من ثلاث ثوان يؤدي إلى:

1- تحسن المستوى التحصيلي للطلبة.

2- تزيد من انتباه الطالب.
3- تزيد من الاستجابات المتعلقة بالمستويات المعرفية العليا.
4- تزيد من مستوى عمق استجابات الطلبة.
5- تزيد من عدد الاستجابات الحرة عند الطلبة.
6- تقلل من مستوى خوف الطلبة من الفشل.
7- تزيد من مساهمة ومشاركة الطلبة في الموقف التعليمي أكثر من مشاركتهم فيما لو كانت فترة الانتظار أقل من 3 ثوان.
8- تقلل من مستوى مقاطعة الطلبة لبعضهم البعض.
9- تزيد من التفاعل بين الطالب والطالب الآخر.
10- تزيد من عدد الأسئلة التي تطرح من قبل الطلبة.

إضافة إلى ذلك فإن زيادة فترة الانتظار تؤثر إيجاباً في أداء المعلم من حيث:

1- تزيد من المرونة في استجابات المعلم إذ أن المعلم يستمع للطلبة أكثر ويشجع الطلبة على المشاركة أكثر في النقاش.
2- تزيد من توقعات المعلم بشأن الطلبة ضعيفي المشاركة.
3- تزيد من عمق واختلاف الأسئلة التي تطرح من قبل المعلم.
4- تزيد من عدد الأسئلة التي لها علاقة بالمستويات العليا في المجال المعرفي.

التفسير السيكولوجي لحاجة الطالب إلى فترة انتظار عقب طرح السؤال:

ماذا يحدث للطالب عندما يطرح المعلم السؤال:

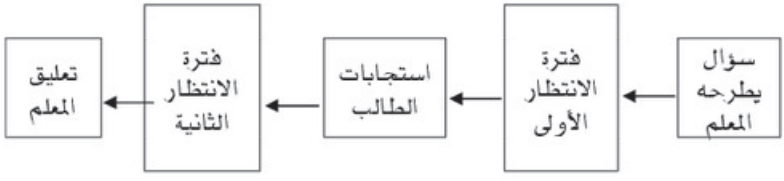
1- يستمع الطالب للسؤال الذي طرحه المعلم وينتبه إليه.
2- لابد للطالب أن يفهم السؤال.
3- يحتاج الطالب إلى تحديد ماذا يريد السؤال وما هي الإجابة التي يبحث عنها المعلم، وفي السؤال المعقد يحتاج الأمر إلى مزيد من الوقت.
4- يجهز الطالب الاستجابة في ذهنه.
5- يصبح الطالب جاهزاً للإجابة عن السؤال.

وإذا كانت الإجابة عن السؤال لابد وأن تمر بهذه المراحل. فكم من الوقت يحتاج الطالب إلى تحديد الإجابة السليمة عن سؤال مطروح. وكم من الوقت يسمح به المعلم للطالب ليجيب عن هذا السؤال. فكلما أعطى الطلبة فترة كافية بعد طرح السؤال كلما كانت استجابتهم أكثر دقة وشمولية وغالباً ما تكون في مستويات تفكير أعلى.

فترة الانتظار الثانية:

وهي فترة الانتظار التي تعقب إجابة الطالب عن السؤال المطروح وقد أثبتت الدراسات أن صمت المعلم وانتظاره دون تعليق من المعلم أو الطلبة يشجع الطلبة الآخرين على التفكير فيما قدم زميلهم من إجابة وإعطاء إجابات أخرى، أو التعليق عليها، أو الحكم عليها كونها إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة، كما تساعدهم في طرح أسئلة أخرى، مما يؤثر إيجابياً على التفاعل الصفي النشط. (Citrus Middle School, 2003)

ويمكن توضيح فترات الانتظار في الموقف التعليمي من خلال النموذج التالي:



شكل رقم (3)
يبين نموذج كويلت لتطوير مهارات طرح الأسئلة

نموذج كويلت Quilt لتطوير مهارات طرح الأسئلة:

يعتبر نموذج "كويلت" (QULIT) Questioning and Understanding to Improve Learning and Thinking من النماذج الهامة التي تساعد المعلمين في تحسين وتطوير مهارات طرح الأسئلة الصفية مما يوفر بيئة تعليمية مناسبة تساعد على تنمية

التفكير لدى الطلبة من خلال محتوى المادة التعليمية، ويتكون هذا النموذج من خمس مراحل:

المرحلة الأولى: إعداد السؤال

- حدد أهداف الدرس.
- حدد النقاط الأساسية في الدرس.
- اختر المستوى المعرفي الخاص بكل جزئية.
- اختر الكلمات والتراكيب اللغوية.

المرحلة الثانية: طرح السؤال

- حدد شكل الاستجابة مسبقاً.
- أطرح السؤال.
- اختر من يجيب عن السؤال.

المرحلة الثالثة: حث الطالب على الإجابة

- أصمت قليلاً بعد طرح السؤال.
- ساعد الذي لا يتمكن من الإجابة.
- أصمت قليلاً بعد أن يقدم الطالب إجابته.

المرحلة الرابعة: التصرف بشأن إجابة الطالب

- قدم التغذية الراجعة المناسبة.
- علق على الإجابة وقدم شرحاً أعمق مما طرح.
- أتح الفرصة للطلبة ليقدموا وجهات نظرهم ويطرحوا أسئلتهم.

المرحلة الخامسة: نقد خطوات طرح الأسئلة

- حلل الأسئلة
- ارسم خارطة لاختيارات الطلبة المستجيبين.
- قوّم شكل واستجابات الطلبة.
- اختبر تفاعل كلاً من المعلم والطالب

(Citrus Middle School, 2003)

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- "إن عملية التعليم عملية تواصل وتفاعل دائم ومتبادل بين المعلم وطلبته، وهذا التفاعل يعتمد على ملامح معينة للبيئة الصفية تساعد على بناء بيئة تعليمية فاعلة وإيجابية". ما هي برأيك ملامح البيئة الصفية الفاعلة والإيجابية؟

2- "من الضروري للمعلم في مدرسة المستقبل أن يكون على علم ودراية بنماذج وأصناف التفاعل اللفظي في الصف". أشرح العبارة السابقة مع توضيح وجهة نظرك الخاصة.

3- "تلعب الأسئلة الصفية وطريقة صياغتها وطرحها دوراً هاماً في تفاعل عملية الاتصال والتواصل في الموقف التعليمي".

أ - ما هي الوظائف الأساسية التي تلعبها الأسئلة الصفية في خلق بيئة صفية فاعلة وإيجابية.

ب- ما هو دور المعلم في تهيئة المناخ التعليمي المناسب الذي يشجع على مشاركة الطلبة في المناقشات والأسئلة الصفية؟

4- "تصنف الأسئلة الصفية وفق معايير مختلفة". أذكر هذه المعايير مع إعطاء بعض الأمثلة لهذه الأسئلة التي تتمشى مع المعايير.

5- "صنف بلوم المجال المعرفي إلى ست مستويات". أشرح باختصار هذه المستويات مع إعطاء بعض الأمثلة لهذه الأمثلة للأسئلة التي يثيرها المعلم في ضوء هذا التصنيف. باستطاعتك أن تستعين بالكتب المدرسية للمرحلة التي تختارها والمادة التي تناسب تخصصك وأن تختار درساً منها ثم تضع أسئلة تتضمن مستويات مختلفة من التفكير.

6- قارن بين الأسئلة التقاربية والأسئلة التباعدية مع إعطاء أمثلة لكل منهما.

7- من أهم عوامل الإجابة الصحيحة فهم السؤال، وحتى يفهم السؤال يجب أن يصاغ بطريقة مناسبة وصحيحة وجيدة. أشرح العبارة السابقة مع إعطاء أمثلة لأسئلة تعتبرها جيدة ومصاغة بطريقة واضحة وأخرى أسئلة غامضة وغير مفهومة.

8- "يستوجب على المعلم أن ينتظر عقب طرح السؤال. ماذا نعني بذلك، وما هي أهمية هذا الانتظار. وما هو التفسير النفسي لأهمية هذا الانتظار؟

9- اشرح نموذج كويلت (Quilt) في تطوير مهارات صياغة وطرح الأسئلة مع إعطاء أمثلة من خلال تفحصك لدرس من الدروس في مادة تخصصك وتطبيق هذا النموذج في وضع الأسئلة.

10- اقترح مهارات أخرى غير التي وردت في هذا الفصل والتي يجب أن يتمكن من المعلم وتسهم في تطوير الاتصال والتواصل عند معلم مدرسة المستقبل.

مراجع الفصل السادس

أولاً: المراجع العربية

إمام مختار حميدة وآخرون (2000). **مهارات التدريس**. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

جابر عبدالحميد وآخرون (1994). **مهارات التدريس**. القاهرة: دار النهضة المصرية.

عبدالحافظ سلامة (1998). **وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم**. عمان: دار الفكر.

عبدالله أبو لبده وآخرون (1996). **المرشد في التدريس**. دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.

عزت جرادات (د.ت). **التدريس الفعّال**. عمان: دار الفكر.

يوسف قطامي، ونايفة قطامي (2002). **إدارة الصفوف: الأسس السيكولوجية**. عمان: دار الفكر.

يوسف قطامي وآخرون (2000). **تصميم التدريس**. عمان: دار الفكر.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Bloom, B. (ed) (1956). **Taxonomy of Educational Objectives: Handbook I, Cognitive Domain**. New York: David McKay Company..

Citrus Middle School (2003). **How Better Questioning Leads to improve learning**.(online) Available: http://www.Kingscanyponused.k12.ca.us/citrus/questiong.html

Cotton, K (2001). **Classroom Questioning School improvement research series (SIRS)**. (Online) Available: http://www.nwel.org/scpd/sirs/3/cu.5.html

Flanders. N.A. (1970). **Analyzing Teaching Behavior**. California: Wesley Publishing Company.

Gronland N.E. (1991). **How to write and use instructional Objectives** (4th ed.) New York: Macmillan, Inc.

Morgan, N. & Saxton, J. (1991). **Teaching Questioning, and Learning**. N.Y: Rutledge.

صفحة زوجية فارغة

يوضع بدلا عنها صفحة بيضاء عند الطباعة النهائية.

الفصل السابع

المعلم وتعليم مهارات التفكير للطلبة في مدرسة المستقبل

- ★ التفكير ومهاراته.
- ★ دور المعلم في تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة.
- ★ التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.
- ★ حل المشكلات واتخاذ القرار.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يقدر أهمية تنمية مهارات التفكير في مدرسة المستقبل.
- ★ يميز بين مهارات التفكير المختلفة.
- ★ يقدر دور المعلم في تنمية مهارات التفكير.
- ★ يحدد متطلبات نجاح المعلم في تدريب الطلبة على التفكير.
- ★ يوظف مهارات التفكير المختلفة في حياته اليومية والمهنية.
- ★ يوظف مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات في حياته اليومية والمهنية.

تلعب مدرسة المستقبل دوراً كبيراً في تشكيل شخصية الطالب حتى يتمكن من التعامل مع المتغيرات الحاصلة في شتى مناحي الحياة، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يتعدى دور المدرسة تقديم المعلومات للطلبة واختبارهم فيها إلى توظيف هذه المعلومات في تنمية مهارات التفكير وأصبح ذلك من أهم الأهداف التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها. ويؤكد ذلك ما ورد في رؤية التعليم 2020 بدولة الإمارات العربية المتحدة حيث تم التأكد خلالها على أن مدرسة المستقبل، "يجب ألا تقف عند تعليم المعرفة، ولكن تتعدى ذلك إلى إعداد الفرد للمستقبل وتعلمه كيف يتعلم وكيف يعمل وكيف يعيش ويتعايش مع الآخرين". وتؤكد الرؤية على أن أحد متطلبات ذلك هو إيجاد مناهج متطورة تعزز مهارات التفكير والقيم السلوكية لدى الطالب (وزارة التربية والتعليم والشباب، 2002). هذه الرؤية تتوافق كذلك مع ما يؤكد عليه العديد من التربويين من أن الفرد في المستقبل ليس في حاجة إلى المزيد من المعلومات المتخصصة، وإنما هو في حاجة إلى القدرة على التعلم والحصول على المعرفة الجديدة (Cotton, 2001).

إن تعليم الأطفال التفكير هو هدف أساسي لأي نظام تعليمي خاصة إذا أردنا أن يتعامل المجتمع مع معطيات المستقبل إذ أن مهارات التفكير والتعليم الذاتي المستمر هي من الأدوات التي تمكن الفرد من الحصول على المعرفة في مجتمع متغير.

وعلى الرغم من أن التوجه إلى تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة توجه تربوي عالمي إلا أن الدين الإسلامي كانت له الريادة في حث العقل على التفكير والتدبر والتبصر في آيات الله، بل أن الخالق سبحانه وتعالى وصف أولئك المتفكرين والمكتشفين لعظمته وبديع صنعه بأولي الألباب، ومن هذه القاعدة يمكن القول أن تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة من خلال التفكر في آيات الله واجب ديني مفروض علينا الاهتمام بتحقيقه.

وفي هذا الصدد يلاحظ أن هناك اتفاق يكاد يكون عاماً بين الباحثين الذين تعرضوا في كتاباتهم لموضوع التفكير على أن التفكير وتهيئة الفرص المثيرة له أمران غاية في الأهمية. وينبغي أن يكون تعليم مهارات التفكير هدفاً رئيساً لمؤسسات التربية والتعليم فهو بمثابة تزويد الطالب بالأدوات التي يحتاجها حتى

يتمكن من التفاعل بفاعلية مع أي نوع من المعلومات أو المتغيرات التي يأتي بها المستقبل.

لذا فإن قضية إدخال تعليم التفكير في مدرسة المستقبل يعتبر قضية تتعلق بالنمو ومواجهة تحديات المستقبل. وقد أجريت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت وجوب تعليم التفكير في المدارس، وتؤكد على أهمية تدريس مهارات التفكير كجزء من المنهج المدرسي. وقد اتخذت المدارس في تعليم التفكير مسارين هما: تعليم التفكير كبرنامج مستقل، أو دمج التفكير في المنهج المدرسي.

التفكير ومهاراته:

التفكير عبارة عن نشاط عقلي يكتسب من خلاله المعلومات ويساعد على تكوين فكرة أو حل مشكلة أو اتخاذ قرار مناسب. فالتفكير هو طريقة للتعلم والقدرة على تطبيق ما تعلمه الفرد في مواقف جديدة، ويعتمد التفكير على عمليات عقلية معقدة تبدأ بالتذكر إلى مرحلة المعلومة أو الخبرة التي يمربهاالفرد. وعمليات التفكير تتفاوت من البساطة إلى التعقيد حسب المواقف العملية والعلمية التي تتطلب هذا النوع من التفكير، فالتذكر عملية عقلية بسيطة يقوم الفرد خلالها باسترجاع المعلومات المناسبة حسب الموقف التعليمي. أما الاستنتاج والتحليل فهي عمليات عقلية أكثر تعقيداً يتبع ذلك عمليات عقلية أخرى تعتبر مستويات عليا من التعقيد مثل التفكير الناقد Critical thinking، والتفكير الإبداعي Creative thinking، وحل المشكلات Problem solving، ثم اتخاذ القرار Decision Making (إبراهيم كرم، 1996).

وتتطلب هذه المستويات المعقدة العليا للعمليات العقلية التقيد بخطوات دقيقة ومتسلسلة وقد تستغرق الوقت الطويل وتحتاج إلى جهد كبير للتمكن من تطبيقها في مواقف عملية.

صفات الإنسان في مجتمع المستقبل:

تهدف مدرسة المستقبل إلى إعداد جيل قادر على مواجهة التغير المستمر في عصر المعلومات والتفجير المعرفي، ومن صفات هذا الإنسان:

1- متفرد وغير نمطي، إذ أن تدفق المعلومات سوف يؤدي إلى تباين وتنوع الأفكار الناتجة من الأفراد مما يساعد في التخلص من النمطية المخلة.

2- ممارس للتفكير الناقد حيث يتطلب عصر المعرفة من الفرد أن يعيد النظر في ما يقرأ أو يسمع أو يشاهد.

3- قادر على التعلم الدائم والذاتي، إذ يستحيل أن تتوقف معارف الفرد عند عمر معين، بل يجب أن يستمر في التعلم وبرغبة حتى يضمن الاستمرار في مهنته.

4- مبدع ومبتكر.

5- إيجابي ومتعاون.

سمات الطالب الذي يفكر إبداعياً :

يتميز الطالب الذي يفكر إبداعياً بأنه:

- يتعامل مع الأشياء غير المتوقعة.
- يطبق المعرفة التي يعرفها في الموقف الجديد.
- يستخدم العلاقات التي تربط بين الأشياء والمعلومات الجديدة.
- يستخدم المعرفة بطريقة جديدة.
- يتفاعل مع المتغيرات السريعة.
- يستطيع الاستفادة من الأفكار والأدوات المختلفة.
- يتميز بالمرونة في التفكير.
- لا يتبع الأساليب الروتينية في أعماله.
- لا يضطرب إزاء ما يواجهه من مشكلات.
- يبادر بالعمل ومستعد لبذل الجهد
- واسع الأفق.
- دائم التساؤل.
- لا يتكيف بسهولة مع الجماعة فهو غالباً لا يسايرها.
- يملك القدرة على التحليل والاستدلال.
- يفضل التناقس على التعاون.
- يحب التمعن في الأفكار الجديدة.

مبررات التدريب على التفكير:

للتدرب على التفكير مبررات منها ما حددتها (نايفة قطامي، 2001) ومن أهمها.

1- إن العصر الذي نعيش في هو عصر تفجر المعلومات والمعرفة، وذلك اقتضى زيادة مسؤولية المتعلم، وتحسين قدراته للتفاعل مع المواد والخبرات الجديدة.

2- تعاظم اتجاه العودة إلى الأساسيات Back to the basics وهو اتجاه سائد للقرن الحادي والعشرين، وقد تم اعتبار أساسيات القرن الحادي والعشرين ليس فقط القراءة والكتابة والحساب بل أنها تشمل الاتصال ومهارات حل المشكلات العليا والثقافة العلمية والتكنولوجية.

3- أدوات التفكير، والتي تسمح لنا بفهم العالم التكنولوجي من حولنا، هذا يجعل هدف التربية والتعليم بحاجة إلى التعديل والتكييف لكي يلبي متطلبات التدريب على التفكير.

4- من المهارات الأساسية للقرن الحادي والعشرين وللمستقبل، مهارات التحليل والتقويم واستراتيجيات حل المشكلة، ومهارات التنظيم والرجوع إلى المصادر، والتركيب، والتطبيق، واتخاذ القرار، ومهارات الاتصال، ويمكن أن تتحقق هذه المهارات الأساسية من خلال برامج التدريب على التفكير.

5- لا تتمكن المدرسة بما فيها معلمين ووسائط من تزويد الطلبة بكل الخبرات اللازمة لمواجهة تزايد المعرفة وتراكمها مما يتطلب تدريب الطلبة على أسلوب التعلم بأنفسهم، واعتبار مبدأ (تعلم كيف تتعلم)الذي يعتمد في أساسه على ممارسة التفكير بفعالية.

6- إن استراتيجية التدريب على التفكير يمكن أن تحقق مبدأ التعلم المستمر طوال الحياة وتساعد الطلبة على زيادة فعالية معالجة المعلومات Information processing ضمن الميدان المعرفي المستمر في التوسع.

دور المعلم في تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة:

يعد المعلم من أهم العوامل التي تسهم في نجاح أي برنامج لتعليم التفكير، ذلك لأن تطبيق أي برنامج لتعليم التفكير يتوقف بدرجة كبيرة على نوعية التعليم الذي يمارسه المعلم داخل غرفة الصف مع طلابه.

وقد قدم (Raths et al., 1986) عدة سلوكيات يمكن للمعلم من خلالها أن يوفر بيئة صفية مناسبة لنجاح عملية تعليم مهارات التفكير عند الطلبة ومن أهمها:

1- **الاستماع للطلبة:** إن الاستماع للطلبة يمكن المعلم من التعرف على أفكار الطلبة عن قرب، وبالرغم من أن هذا النشاط يحتاج إلى مزيد من الجهد والوقت من المعلم إلا أنه ضروري لكي يتعرف المعلم على قدرات طلبته، ويعزز من احترامه لهم.

2- **احترام التنوع والانفتاح:** إن تعليم التفكير يتطلب من المعلم أن يهيئ لطلبته المواقف التي تتطلب منهم ممارسة نشاط التفكير، وليس إشغالهم في البحث عن إجابة سؤال، وفي هذا المجال يجب على المعلم:
   - إظهار الاحترام للتنوع في مستويات تفكير الطلبة.
   - إظهار الاحترام والتقدير لجميع الطلبة مهما اختلفت مستوياتهم.
   - تقدير الاختلاف في الفروق الفردية بين الطلبة.
   - الانفتاح على الأفكار الجديدة التي تصدر عن الطلبة.

3- **تشجيع المناقشة والتعبير:** لكي يشجع المعلم طلبته على التفكير لابد أن يتيح لهم الفرص للتعبير عن آرائهم ومناقشة وجهات نظرهم مع زملائهم الطلبة ومع معلميهم، ويشجعهم كذلك على المشاركة وتفحص البدائل واتخاذ القرارات.

4- **تشجيع التعلم النشط:** يتطلب تعليم التفكير واكتساب مهاراته قيام الطلبة بدور فعال ونشط في الموقف التعليمي بحيث يتجاوز دور الطالب الاستماع إلى شرح المعلم وحل بعض التمارين إلى ممارسته لعمليات الملاحظة والمقارنة والتصنيف والتفسير وحل المشكلات.

وقد عرف (عبداللطيف حيدر، 2000) التعلم النشط على أنه "طريقة تدريس تشرك المتعلمين في عمل أشياء تجبرهم على التفكير فيما يتعلمونه".

إن التعلم النشط يتطلب من المعلم أن يغير أنماط التفاعل الصفي بحيث يسمح للطلبة بالتفكير والبحث وتوليد الأفكار بدلاً من اعتماد أنماط التفاعل الصفي التقليدية التي يغلب عليها اقتصار دور الطالب على الاستماع لأفكار المعلم، كما يجب أن يكون المعلم موجهاً ومرشداً ومسهلاً للتعلم، وقادراً على إدارة الموقف التعليمي إدارة ذكية يوجه المعلمين خلالها نحو الهدف وهذا يتطلب إلمام المعلم بمهارات هامة تتصل بطرح الأسئلة وإدارة المناقشات.

5- **تقبل أفكار الطلبة:** إن تقبل المعلم لأفكار الطلبة - مهما اختلفت درجة موافقته عليها - يؤسس بيئة صفية تخلو من التهديد، وتدعو الطلبة إلى المشاركة وعدم التردد في التعبير عن أفكارهم ووجهات نظرهم، في حين أن الطالب الذي يتوقع رفض المعلم لأفكاره يفضل الانكفاء على الذات والتوقف عن المشاركة.

6- **إعطاء وقت كاف للتفكير:** إن الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات تتطلب وقتاً كافياً دون تسرع، وعلى المعلم أن يتمهل قبل الإجابة عن أسئلة الطلبة.

7- **تنمية ثقة الطلبة بأنفسهم:** تتطور ثقة الطالب بنفسه نتيجة للخبرات الشخصية فكلما كانت هذه الخبرات إيجابية ساعدت الطالب على تعزيز ثقته بنفسه، وعلى المعلم أن يوفر فرصاً لطلبته يراكمون فيها خبرات ناجحة في التفكير حتى تنمو ثقتهم بأنفسهم وتتحسن قدراتهم ومهاراتهم في التفكير.

متطلبات نجاح المعلم في تدريب الطلبة على التفكير:

يلعب المعلم دوراً بارزاً في تدريب الطلبة على مهارات التفكير، ولكي ينجح المعلم في ذلك لا بد من توفر عدة أمور من أهمها:

1- الإيمان بقيمة الإنسان وبدوره الحيوي وفاعليته في السيطرة على البيئة التي توجد من حوله.

2- النظرة الإيجابية نحو المتعلم وقدرته على التفكير وإفادته من التدريب.
3- الميل الإيجابي والحماس للمواقف التي تثير التساؤل والتفكير واحترام الرأي الآخر ومناقشة الآخرين.
4- الإيمان بأن التفكير مهارة تتطور وتزداد بالتدريب المنظم في مواقف منظمة أو غير منظمة.
5- احترام تفكير الطلبة في أي مستوى وأن هذا التفكير يعكس المرحلة النمائية التي يمر بها. (نايفة قطامي، 2001)

ويضيف (Costa, 1985) إلى أن سلوك المعلم الصفي ومسؤولياته الجديدة من العوامل المهمة في تعليم مهارات التفكير لدى الطلبة أو الاتجاه نحوه. وحدد عدداً من العوامل التي تتعلق بدور المعلم في تنمية التفكير لدى الطلبة وهي:

- توجيه وطرح الأسئلة.
- بنية الصف الدراسي.
- نمط استجابات الطلبة المعززة.
- نمذجة الطلبة لأداء المعلم الصفي.

وقد قدم (Costa, 1985) عدة توصيات تسهم في تهيئة المعلم للموقف التعليمي لتنمية مهارات التفكير، وهي:

1- وضع قواعد واضحة تسهم في تقدم تعلم الطلبة.
2- التخطيط للأنشطة بشكل جيد.
3- متابعة استجابات كل طالب.
4- تدعيم الأنشطة التي يرغب الطلبة القيام بها.
5- المرونة في التعامل مع الطلاب واختيار الأنشطة.
6- تقبل الفروق الفردية بين الطلاب.
7- دعم الاتجاهات الإيجابية.
8- نمذجة مهارات التفكير.
9- معالجة كل استجابة من قبل الطلاب.

10- تهيئة الفرص لكل طالب لكي يكون مشاركاً نشطاً.
11- تهيئة الخبرات التي تدعم النجاح لكل طالب.

وقد وضع (بيير، 1995) أربع طرق قد تسهم في تشكيل بيئة تعليمية جيدة، تدعم وتحفز مستويات التفكير العليا لدى الطلبة، وهذه الطرق هي:

1- طريقة ترتيب مقاعد الطلبة داخل حجرة الصف بشكل يدعو إلى التفكير:

إن الطريقة التقليدية في ترتيب مقاعد الطلبة وتنظيمها في حجرة الصف لها أثر سلبي على عملية التفكير حيث أن هذه الطريقة تفرض على الطلبة مواجهة المعلم على شكل صفوف متساوية، كما أنها تشجع على السمع والإنصات للمحاضرة والاستظهار للمعلومات وصب الطلبة في قالب واحد، لكن عند ترتيب المقاعد بشكل يستطيع الطالب من خلاله مواجهة زملائه جميعاً أو مجموعة مصغرة منهم، فإن الطالب في هذه الحالة يستطيع أن يتفاعل مع زملائه بشكل أفضل ويؤدي هذا التنظيم إلى تهيئة فرص جيدة تدعو الطلبة إلى التعلم والتفكير الفعّال، إضافة إلى ما قد يعرض على الجدران من لوحات وأفكار ذات علاقة بالتفكير.

2- التفاعل الصفي الذي يهتم بكيفية الحصول على المعلومات أكثر من اهتمامه باستقبال المعلومات وحفظها وتسميعها:

إن هذه التفاعلات الصفية تحث الطالب على إثارة بعض التساؤلات والفرضيات وتدعو إلى المقارنة والتحليل وإصدار الأحكام حول المناقشات المطروحة وفحص الفرضيات، واختيار الأسباب المناسبة والمؤيدة لحل المشكلة وإثارة أسئلة مفيدة والمشاركة في الإجابة على التساؤلات المطروحة.

3- استخدام لغة جيدة ودقيقة

إن استخدام المعلم للغة الواضحة وعدم استخدام مصطلحات لغوية غامضة وتعميمات له دور هام في دعم عملية التفكير وتسهيلها. فبدلاً من استخدام كلمة يفكر للدلالة على أي أو كل العمليات المعرفية ينبغي أن يستخدم المعلم عبارات أكثر دقة في التعبير من خلال تحديد الحالات أو الأفعال العقلية التي يقصدونها،

فعلى سبيل المثال:

- أن يقول المعلم أو الطالب "توقع ماذا سوف يحدث بعد ذلك" بدلاً من أن يقول "أخبرني ماذا سوف يحدث بعد ذلك".
- أن يطرح السؤال بالصيغة التالية "ما هي النتائج التي تستطيع استخلاصها من هذه المعلومات والبيانات؟" بدلاً من "حدد المعلومات التي حصلت عليها من هذه البيانات؟"

4- تنظيم عملية التدريس عن طريق طرح أسئلة تثير تفكير الطلاب:

ويمكن أن تصمم هذه الأسئلة بناء على اهتمامات الطلبة الأصيلة وطبيعة المادة الدراسية أو الموضوع المطروح، كما ينبغي أن تستحث هذه الأسئلة الطلبة على التفاعل مع وجهات النظر الأخرى خاصة عندما يكون السؤال غير مقيد بإجابة صحيحة واحدة فقط.

خصائص المعلمين الذي يعيقون التفكير لدى طلبتهم:

1- السلبية في النظر لطبيعة المتعلم، والافتراض أنه عاجز وقاصر ولا يستطيع التفكير وإنما هو بحاجة لأن يفكر له.

2- الافتراض أنه المصدر الوحيد للمعرفة وأنه بحكم خبرته وتأهيله وما لديه من معرفة فهو المؤهل للتفكير.

3- الجمود في النظر إلى المعرفة وأدواره في التعليم الصفي.

4- النظرة التقليدية لعمليتي التعليم والتعلم والهدف منهما وعدم الإيمان بالتعلم بل بالتعليم إذ أن الهدف من التعليم في وجهة نظرهم هو حشو أذهان الطلبة بالمعارف والمعلومات، وكلما ازداد حجم المعرفة التي يقدمها المعلم كلما شعر بالإنجاز، وكلما أظهر الطالب حجماً من المعلومات المحفوظة كلما كان يستحق الاحترام والتقدير.

5- النظرة التقليدية للمعرفة على أنها الأداة الوحيدة التي تسهم في تعلم الطلبة

وتفكيرهم وأن العملية الأساسية التي تمثل هذه المعرفة هو حفظهما عن ظهر قلب وأن الاختبار هو الأداة التي تقيس مدى حفظ الطلبة لهذه المعلومات ومدى تحقيقهم للهدف من التعلم.

6- الاهتمام المفرطً بحفظ النظام والانضباط والتأكد من حفظ الطلبة لما قام بشرحه.

7- النظرة التقليدية للكتاب المدرسي والمنهاج، وأن المعلومات المتضمنة ينبغي أن تنقل للطلبة دون تغيير أو تعديل.

8- استخدام الأساليب التقليدية في تنفيذ المنهاج كالعرض والشرح.

(نايفة قطامي، 2001)

التفكير الناقد والتفكير الإبداعي:

إذا أردنا لجيل الغد أن يتفاعل إيجابياً مع المحيط الذي سيحيا خلاله ويكون له دور في صناعة الحدث والتأثير في مجريات الأمور فلابد أن يكون أحد أهم أهداف مدرسة المستقبل تنمية التفكير الناقد والتفكير الإبداعي لدى طلبتها.

وليس المجال هنا مجال تفصيل في هذه الموضوعات ولكن لأهميتها نشير إلى بعض ما يتعلق بهما ودور المعلم في مدرسة المستقبل وواجباته نحو تدريب الطلبة على هذه الأنماط من التفكير.

أولاً- التفكير الناقد:

وردت تعريفات متعددة في الأدب التربوي للتفكير الناقد من ضمنها ما قدمه (Udall & Danial, 1999) بأن التفكير الناقد هو حل المشكلات أو التحقق من الشيء وتقييمه بالاستناد إلى معايير متفق عليها مسبقاً، وأورد (فتحي جروان، 1999) نقلا عن Polette (1982) أن التفكير الناقد هو التفكير الذي يتطلب استخدام المستويات المعرفية العليا الثلاث في تصنيف بلوم وهي التحليل والتركيب والتقويم.

أما جون ديوي فيري أن التفكير الناقد يعتمد في جوهره على التمهل في إعطاء الأحكام وتعليقها لحين التحقق من الأمر، وعليه فإن مهارة التفكير الناقد عبارة عن التحقق من المعلومات ومصادرها والخروج باستنتاجات والتمييز بين الحقيقة والرأي. (Dewey , 1982)

إن التفكير الناقد يعتمد على التحقق من المعلومات ومصادرها ويتطلب طرح العديد من الأسئلة الدقيقة حول نوعية هذه المعلومات ومصادرها. فالتفكير الناقد مفهوم مركب ومتداخل مع مفاهيم أخرى كالمنطق وحل المشكلة والتعلّم.

تدريب الطلبة على ممارسة التفكير الناقد:

يمكن تدريب الطلبة على ممارسة التفكير الناقد من خلال إتاحة المعلم الفرصة لطلبته لكي ينظروا في الموضوع ويتناولوه من أكثر من زاوية وذلك من خلال التفاعل الصفي والمواقف التعليمية المعتمدة على نشاط الطالب، إذ أن ممارسة هذا النوع من التفكير يحتاج إلى التركيز على عمليات ذهنية تذهب أبعاد من السطور التي يحويها الموضوع الدراسي أو الحقائق المتضمنة فيه وتتطلب من المتعلم إعادة النظر فيها. فالطالب المفكر الناقد لا يسلم بصحة خبرة أو معرفة إلا إذا قام بفحصها وتنظيمها من جديد فهو يفكر تفكير المؤرخ أو تفكير الشاعر أو تفكير الناقد الأدبي وينتج عن ذلك أن يقوم بصياغة المعرفة بطريقة أصيلة ويتفاعل معها بأقصى درجات الفاعلية ثم يصوغ خبرات جديدة يتجاوز فيها النص أو الخبرة المتضمنة.

دور المعلم في تدريب الطلبة على مهارات التفكير الناقد:

إذا أردنا أن تتطور مهارات واستعدادات الطلبة للتفكير الناقد لابد من تهيئة الظروف والعوامل المناسبة لذلك، وأهم هذه العوامل أن تكون لدى المعلم الكفاية والخبرة في تدريب الطلبة على ممارسة مهارات التفكير الناقد ولتحقيق ذلك يجب على المعلم أن يراعي ما يلي:

1- التمكن من ممارسة مهارات التفكير الناقد أمام طلبته من خلال تقديم نماذج يلاحظها الطلبة ويتعرفون على جوانبها المختلفة.

2- إثارة التفاعل الصفي وإتاحة الفرص الكافية أمام الطلبة ليقدموا اقتراحاتهم وآرائهم في القضايا التي تعرض عليهم.
3- العمل على إثارة انتباه الطلبة خلال الموقف التعليمي.
4- تشجيع الطلبة على ممارسة التفكير الناقد.

مزايا ممارسة المعلمين والطلبة للتفكير الناقد:

عند ممارسة الطلبة للتفكير من خلال المنهج المقرر أو مواقف إثرائية تحقق العديد من المزايا للطلبة منها ما أشارت إليه (نايفة قطامي، 2001).

1- يزيد من استعداد الطلبة على ممارسة التفكير الناقد.
2- يزيد من فاعلية أدوار المعلمين والطلبة في الموقت الصفي.
3- يتيح الفرصة أمام المعلم لممارسة دور أكثر فاعلية وأكثر أهمية من دور تلقين المعلومات أو المعارف.
4- يزيد من إقبال الطلبة على التعلم الصفي والمواقف والخبرات الصفية المختلفة.
5- يحبب الطلبة بالجو الصفي الذي يسوده جو من التسامح والتقبل والأمن.
6- يزيد من حيوية الطلبة في تنظيم الخبرات التي يواجهونها ويتيح أمامهم فرص اختبارها والتفاعل معها بطريقة آمنة تحت إشراف المعلم.
7- يدرب الطلبة على ممارسة مواقف قيمية يمكن نقلها إلى مواقف الحياة المختلفة.
8- يسهم في إعداد الطلبة للحياة ويتيح أمامهم فرصة ممارسة خبرات الحياة بأقل قدر من الأخطاء

ثانياً- التفكير الإبداعي:

التفكير الإبداعي هو نشاط عقلي مركب وهادف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة مسبقاً (فتحي جروان، 1998).

وبمتابعة نتائج العديد من الدراسات ومراجعة بعض الكتابات في هذا المجال مثل (de Bono , 1976)، و (أحمد عبادة، 1992)، و (فتحي جروان، 1998)، و (نايفة قطامي، 2001) نجد أن التفكير الإبداعي يتكون من عدة مهارات أهمها:

1- الطلاقة Fluency:

وتعني القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الاستجابات المناسبة تجاه مشكلة أو مثير معين إضافة إلى السرعة والسهولة في توليدها. وهناك عدة مكونات فرعية للطلاقة وهي الطلاقة اللفظية، و الطلاقة الارتباطية، و الطلاقة الشكلية، والطلاقة الفكرية، و الطلاقة التعبيرية والتي يمكن توضيحها بإيجاز فيما يلي:

أ- الطلاقة اللفظية (طلاقة الكلمات) Word Fluency:

وتتحدد بسهولة في إنتاج الكلمات تحت شروط معينة دون أن يكون للمعنى دور هام فيها مثل:

- أكتب أكبر عدد من الكلمات تبدأ بحرف "س"
- أكتب أكبر عدد من الكلمات مكونة من أربعة أحرف تبدأ بحرف "ج" وتنتهي بحرف "ت"

وقد اعتبر دي بونو الطلاقة اللفظية في كتابة "تعليم التفكير" أحد أدوات التفكير حيث أشار إلى أن الطلاقة والقدرة على التعبير المرادف يعتبر من أهم أدوات التفكير، ولجلسات العصف الذهني دور في إكساب الطلبة هذه المهارة.

ب- الطلاقة الارتباطية Associational Fluency:

وهي القدرة على الإنتاج السريع للكلمات التي تشترك في المعنى من ناحية ما، أو في صفة أخرى. ومن أمثلة الاختبارات التي تقيس هذه القدرة أن يعطي المفحوص أكبر عدد من المترادفات أو المتضادات لكلمة معينة.

ج- الطلاقة الشكلية (طلاقة الأشكال) Figural Fluency:

وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتفصيلات أو التعديلات في الاستجابة لمثير وضعي أو بصري كأن يعطى للطالب أشكالاً معينة مثل الدوائر أو الخطوط المتوازية أو أي شكل آخر ثم يطلب منه أن يضيف إليها بعض الإضافات لتكوين رسوم لأشكال حقيقية معينة.

د- الطلاقة الفكرية (طلاقة المعاني) Ideational Fluency:

وهي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف مثير مثل:

- أذكر أكبر عدد ممكن من النتائج المترتبة على عدم الالتزام بقواعد المرور.
- أكتب أكبر عدد ممكن من النتائج المترتبة عندما يصبح طول الإنسان البالغ 3 أمتار.
- أذكر أكبر عدد ممكن من النتائج الممكنة لو تساقط الثلج على مدار العام في دولة الإمارات العربية المتحدة.

هـ- الطلاقة التعبيرية Expressive Fluency:

أي القدرة على التفكير السريع في تكوين كلام مترابط ومتصل وصياغة التراكيب اللغوية، وهي في ذلك تختلف عن الطلاقة الارتباطية التي تتضمن إنتاج كلمات مفردة فقط، مثل أن يطلب من المفحوص أو الطالب كتابة جمل تشتمل على كلمات تبدأ بحروف معينة، ويحدد للطالب هذه الجمل، ولابد أن تكون الجملة واضحة المعنى، أو يطلب من الطالب كتابة أكبر عدد ممكن من الجمل المفيدة مستخدماً أربع كلمات محددة مسبقاً (مثلاً).

2- المرونة Flexibility:

وتشير المرونة إلى القدرة على تغير الحالة الذهنية بتغير الموقف وهي عكس الجمود الذهني، ويرى (فتحي جروان، 1998) أن المرونة تتحدد بالقدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة، وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغير المثير أو متطلبات الموقف. وتختلف المرونة عن الطلاقة، ففي حين أن الطلاقة تتحدد بعدد الاستجابات وسرعة صدورها أو كليهما، نجد أن المرونة تعتمد على تنوع الاستجابات، أي أنها تركز على الكيف وليس الكم.

ومن الأمثلة على المرونة ذكر أكبر عدد ممكن من استخدامات بديلة لشيء معين غير الاستخدام الأصلي مثل:

- أذكر أكبر عدد ممكن من الاستخدامات البديلة لقلم الحبر.

3- الأصالة Originality:

وتعني الأصالة القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، فكلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، وتتميز الاستجابات الأصيلة أيضاً بالجدة والطرافة وفي نفس الوقت بالقبول الاجتماعي.

وتعتبر الأصالة من أهم المهارات المكونة للتفكير الإبداعي.

4- الإحساس بالمشكلات Sense of the problems:

وهي قدرة الفرد على رؤية الكثير من المشكلات في موقف ما، في الوقت الذي لا يرى فيه شخص آخر أية مشكلات، أو هذا القدر من المشكلات التي يراها المبتكر،و يعتبر الإحساس بالمشكلات الخطوة الأولى في مجال الإبداع والإنتاج الجديد الذي يقدم حلولاً مختلفة للمشكلات، كما يدل ذلك على ارتفاع مستوى الوعي وزيادته عند الفرد.

5- التفاصيل Elaboration:

وتعني إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة من شأنها أن تساعد على تطويرها وإغنائها وتنفيذها.

حل المشكلات واتخاذ القرار Problem Solving and Decision Making

تعتبر مهارة حل المشكلات ضرورية للإنسان في الحياة اليومية، فهناك الكثير من المواقف الحياتية التي تواجهها في حاجة إلى استخدام خطوات محددة في حلها قبل القفز إلى حلول سريعة دون تفكير أو جمع للمعلومات.

إن مهارة حل المشكلة إحدى المهارات القابلة للتطور والنمو لدى الطلبة، وتتطلب هذه المهارة مجموعة من المعارف والخبرات، والمهارات التي يجب توافرها لدى

الطلبة، كما أنها تستدعي من المتعلم التدرب على ممارسة عمليات ذهنية ومعالجات تسهم في ارتقاء حلوله ومهاراته.

إن حل المشكلة مهارة تتصف بأنها مهارة تجعل المتعلم يمارس دوراً جديداً يكون خلاله فاعلاً ومنظما لخبراته ومواضيع تعلمه. كل ذلك يبرر أهمية التدريب على مهارة حل المشكلة كأسلوب للتعلم، ومن هذه المبررات ما عرضته (نايفه قطامي، 2001):

1- إن المعرفة متنوعة لذلك لابد من تدريب الطلبة على أساليب مختلفة لمعالجة أنواع المعرفة المختلفة.
2- إن مهارة التدريب على التفكير إحدى المهارات اللازمة التي ينبغي أن يتسلح بها أفراد المجتمع لمعالجة مشكلات مجتمعهم وتحسين ظروف حياتهم.
3- إن مهارة حل المشكلات من المهارات الضرورية لمجالات مختلفة سواء كانت مجالات حياتية أو مجالات أكاديمية.
4- إن مهارة حل المشكلات مهارة تساعد المتعلم على تحصيل المعرفة بنفسه وتزوده بآليات الاستقلال.
5- إن مهارة حل المشكلة تساعد المتعلم على اتخاذ قرارات هامة في حياته وتجعله يسيطر على الظروف والمواقف التي تنتج عنها.

خطوات حل المشكلة:

حدد (Beyer, 1987) خطوات حل المشكلة بالآتي:

1- تحديد المشكلة.
2- تقديم المشكلة.
3- اختيار خطة الحل.
4- تقديم خطة الحل.
5- تقويم الحل.

ويتطلب تحديد المشكلة أكثر من عملية اختيار الكلمات أو المفردات حتى يستطيع أن يعيشها الفرد، وهذا يتطلب تجزئة المشكلة إلى مشكلات جانبية حتى يمكن تحديد المشكلة بشكل واضح.

أما تقديم المشكلة فهو ضروري لعملية حلها، ثم بعد ذلك يتم اختيار خطة للحلول المطروحة، وقد تتضمن الخطة الفرضيات المطروحة واختيارها واختيار خطة تتطلب استخدام الخطأ والصواب. وفي هذه المرحلة تظهر أهمية المعلومات خاصة إذا استخدمت في مجالات متشابهة للمشكلة المطروحة.

وبعد تطبيق الحل أو الحلول يجب تقويم هذه الحلول وذلك لمعرفة مدى مناسبتها للمشكلة، ويتفق الخبراء في حل المشكلات على أن الخطوة الأساسية في هذه المهارة هي عملية تحديد المشكلة ثم تقديمها.

وقد اقتراح (فتحي جروان، 1999) عدداً من الخطوات التي يمكن اتباعها عند مواجهة موقف المشكلة بغض النظر عن حقل التخصص أو المادة الدراسية التي تقع فيها المشكلة ولخصها فيما يلي:

1- دراسة وفهم عناصر المشكلة والمعلومات الواردة فيها والمعلومات الناقصة وتحديد عناصر الحالة المرغوبة (الهدف) والحالة الراهنة والصعوبات والعقبات التي تقع فيها.
2- تجميع معلومات وتوليد الأفكار واستنتاجات أولية لحل المشكلة.
3- تحليل الأفكار المقترحة واختيار الأفضل منها في ضوء معايير معينة يجري تحديدها.
4- وضع خطة حل المشكلة.
5- تنفيذ الخطة وتقويم النتائج في ضوء الأهداف الموضوعة.

يتفق التربويون أن مهارة اتخاذ القرار Decision Making من المهارات الضرورية للمتعلمين وذلك لمواجهة المشكلات اليومية والمواقف الحياتية التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات المناسبة من بدائل عديدة حول المشكلات والمواقف التي تواجه الفرد.

يرى بعض الباحثين أن مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات متداخلتان حتى أنه يصعب التفريق بينهما في كثير من الأحيان لتطابق خطواتهما حيث أن اتخاذ القرار يشمل مجموعة من البدائل والتي يرجع أسبابها إلى معايير حتى تظهر بالقرار الأخير أو البديل المناسب، وكذلك تبدأ المهارتان في خطواتهما الأولى إلى وجود مشكلة أو موقف ويجب اختيار ما يناسب هذا الوقت أو المشكلة. (Moore, et al., 1985).

وبالرغم من ذلك فإن البعض يصنف عملية اتخاذ القرار ضمن استراتيجيات التفكير التي تضم حل المشكلات وتكوين المفاهيم بالإضافة إلى عملية اتخاذ القرار ويتعاملون مع كل منهما بصورة مستقلة لأنها تتضمن خطوات وعمليات متمايزة عن بعضها البعض (Udall & Danials, 1991).

وقد عرف (فتحي جروان، 1999) عملية اتخاذ القرار "بأنها عملية تفكير مركبة تهدف إلى اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة للفرد في موقف معين من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو"، ويقسم عمليه اتخاذ القرار إلى عدة مراحل هي:

1- تحديد الهدف أو الأهداف المرغوبة بوضوح.
2- تحديد جميع البدائل الممكنة والمقبولة.
3- تحليل البدائل بعد تجميع معلومات وافية عن كل منها باستخدام المعايير العامة الآتية:
   - درجة التوافق بين الأهداف التي يحققها البديل وأهداف الفرد.
   - المنفعة المحققة من اختيار البديل ودرجة المخاطرة التي ينطوي عليها.
   - المجهود اللازم لتنفيذ البديل.
   - قيم الفرد ومحددات المجتمع.
4- ترتيب البدائل في قائمة أولويات حسب درجة تحقيقها للمعايير الموضوعة.
5- إعادة تقييم أفضل بديلين أو ثلاثة في ضوء المخاطر التي ينطوي عليها كل بديل والنتائج المحتملة التي ظهرت بعد مرحلة التحليل الأولى.
6- اختيار أفضل البدائل من بين البديلين أو الثلاثة التي أعيد تقيمها في الخطوة السابقة واعتماده للتنفيذ.

من خلال العرض السابقة يتضح أن هناك أوجه شبه عديدة بين عمليتي اتخاذ القرار وحل المشكلات فكلاهما تتضمن سلسلة من الخطوات تبدأ بمشكلة ما وتنتهي بحل، وكلاهما تتضمن إجراء تقييم للبدائل أو الحلول المتنوعة في ضوء معايير مختارة بهدف الوصول إلى قرار نهائي.، والفرق الجوهري بينهما كما يرى

(فتحي جروان، 1999) هو في إدراك الحل، ففي عملية حل المشكلة يبقى الفرد دون إجابة شافية ويحاول أن يصل إلى حل عملي ومعقول للمشكلة، وفي عملية اتخاذ القرار قد يبدأ الفرد بحلول ممكنة وتكون مهمته الوصول إلى أفضل هذه الحلول المحققة للهدف، كما تلعب القيم دوراً أكبر في عملية اتخاذ القرار، وبخاصة عند تحليل البدائل.

إن من ضمن أهم أهداف مدرسة المستقبل تعليم الطلاب مهارات حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار وتدريبهم على ممارستها خلال سنوات دراستهم المبكرة.

من خلال العرض السابق يتضح أهمية مهارات التفكير وتنميتها لدي الطلبة، الأمر الذي يفرض على أصحاب القرار في النظام التربوي أن يولوا هذا الموضوع الأهمية الكافية والعمل على تنمية كفايات المعلمين في هذا المجال وخاصة بالابتعاد عن اتباع طرق التدريس التقليدية والاهتمام بطرق التدريس التي تعتمد على نشاط الطالب والتفاعل الصفي الفاعل بين المعلم وطلابه.

وقد تعرضت العديد من الكتب المتخصصة لتعليم مهارات التفكير قد لا يتسع المجال لذكرها في الكتاب إلا أن الكتاب أفرد وحدة تتناول موضوع التفاعل الصفي وطرح الأسئلة لما له من علاقة مباشرة في تنمية مهارات التفكير خاصة تلك التي يمكن أن تقدم للطلبة من خلال المواد الدراسية.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- تؤكد رؤية وزارة التربية والتعليم 2020 في دولة الإمارات العربية المتحدة على ضرورة إيجاد مناهج متطورة تعزز مهارات التفكير والقيم السلوكية لدى الطالب. أختر كتاباً مدرسياً لمادة ما وتفحص بعض موضوعاته وحدد إذا ما كانت هذه الموضوعات قد عرضت بطريقة تعكس رؤية وزارة التربية والتعليم والتي دعت إلى العمل على تعزيز مهارات التفكير.

2- يحتاج مجتمع المستقبل بكل تحدياته وسماته وخصائصه إلى أصناف معينة من الناس قادرة على التفكير والإبداع ومواجهة تيارات التغير المستمر والمتسارع.

أ. ما هي صفات إنسان مجتمع المستقبل؟

ب. لماذا يحتاج هذا الإنسان إلى التدريب على التفكير؟

ج. ما هي برأيك السمات الخاصة للإنسان المفكر؟

3- قد يواجه الطالب أنواعاً مختلفة من المعلمين منهم المعلم المسيطر سيطرة كاملة على العملية التعليمية، ومنهم المعلم المرشد والميسر للعملية التعليمية. ناقش هذين النوعين من المعلمين مع توضيح:

أ - من منهما يستطيع خلق بيئة تعليمية يسودها التفاعل الصفي والتفكير والبحث وتوليد الأفكار؟

ب- كيف يستطيع المعلم أن ينمي مهارات التفكير لدى الطلبة؟ وما هي متطلبات نجاحه في عملية تدريب الطلبة على التفكير.

4- قارن بين التفكير الناقد والتفكير الإبداعي مع التركيز على:

أ - كيفية تدريب الطلبة على ممارسة كلا منهما.

ب- الفوائد التي تعود على الطلبة من خلال ممارسة كلاً منهما.

ج- المهارات اللازمة لتحقيق هذين النوعين من التفكير.

5- تعتبر مهارة حل المشكلات ومهارة القدرة على اتخاذ القرار من المهارات اللازمة والضرورية للإنسان في الحياة اليومية. هل تشعر بأن الطالب في المدرسة يحتاج لتعليم هذه المهارات؟ ولماذا؟

6- حدد مشكلة واجهتك أو تواجهك في البيت أو المدرسة، ثم اشرح الخطوات التي يجب أن تقوم بها من أجل حل هذه المشكلة والوصول إلى الحل النهائي وإعطاء القرار.

7. ما هي أهم سمات الطالب المبدع من وجهة نظرك ؟

مراجع الفصل السابع

أولاً: المراجع العربية

وزارة التربية والتعليم والشباب (2002). **رؤية للتعليم 2020**. وزارة التربية والتعليم والشباب، دولة الإمارات العربية المتحدة.

إبراهيم كرم (1996). مهارات التفكير مفاهيمها ومستوياتها. **التربية**، دولة الكويت، العدد 16، ص ص 20-35.

أحمد عبادة (1992)، **الحلول الابتكارية للمشكلات، النظرية والتطبيق**. البحرين: دار الحكمة للنشر والتوزيع.

باري بير (1995). **تدريس التفكير، أسلوب متكامل التركيب في التدريس من أجل تنمية مهارات التفكير**. (تحرير) جيمس كيبف، وهيربرت ويلبرج، (ترجمة) عبدالعزيز عبدالوهاب البابطين، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

عبدالحليف حيدر (2000). **التعلم النشط**. كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

فتحي جروان (1998). **الموهبة والتفوق والإبداع**. العين (دولة الإمارات العربية المتحدة): دار الكتاب الجامعي

فتحي جروان (1999). **تعليم التفكير، مفاهيم وتطبيقات**. العين (دولة الإمارات العربية المتحدة): دار الكتاب الجامعي.

نايفة قطامي (2001). **تعليم التفكير للمرحلة الأساسية**. عمان: دار الفكر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Beyer, B. K. (1987). **Practical Strategies for the teaching of thinking**. Boston, MA.: Allyn & Bacon, Ins.

Costa, A. (1986). **Developing Minds, ASED**. Alexandria, Virginia.

Cotton, K (2001). **Classroom Questioning School improvement research series(SIRS)**.(Online)Available: http://www.nwel.org/scpd/sirs/3/cu5.html

De Bono, E. (1976). **Teaching Thinking**. London: Maurice Temple Smith.

Dewey, J. (1982). **How we think**. Lexington, MA: Health.

Moore. W. E. et al. (1985). **Creative and Critical thinking**. 2nd ed. Boston, MA: Houghton Mifflin company.

Rtaths, I.E. et al (1986). **Teaching for Thinking Theory, Strategies, and activities for the Classroom**. New York: teacher College press, Columbia University.

Udall, A. J. & Danials, J.E. (1991) **Creative the thoughtful classroom: Strategies to promote student thinking**. Tucson, AZ: Zephy Press.

صفحة زوجية فارغة

يوضع بدلا عنها صفحة بيضاء عند الطباعة النهائية.

الفصل الثامن

المعلم والإدارة الصفية الناجحة في مدرسة المستقبل

- ★ المقصود بالإدارة الصفية.
- ★ مكونات أساسية في الإدارة الصفية.
- ★ الإدارة الصفية: نظرة شمولية.
- ★ حقوق وواجبات المعلم والمتعلم في عملية الإدارة الصفية.
- ★ العقبات التي تواجه المعلم في إدارته للصف.
- ★ أنماط المعلمين وفقاً لاستجاباتهم لسلوك الطالب في الصف.
- ★ أمثلة لأنماط الاستجابات المختلفة لبعض المواقف السلوكية في الصف.
- ★ الضبط الفعال في الصف والمحافظة عليه.
- ★ نحو استراتيجية لانضباط الطلبة وحفظ النظام داخل الصف.
- ★ الفرق بين إدارة الصف وضبطه.
- ★ الخطوات الإجرائية التي تسهم في ضبط الصف وحفظ النظام فيه.
- ★ القواعد الذهبية في علاج المشكلات السلوكية داخل الصف.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يميز بين الإدارة الصفية بمفهومها الشمولي ومفهومها الضيق.
- ★ يحدد أهم مكونات الإدارة الصفية.
- ★ يبين حقوق وواجبات المعلم والمتعلم في عملية الإدارة الصفية.
- ★ يحدد العقبات التي تواجه المعلم في الإدارة الصفية.
- ★ يميز بين الاستجابات المختلفة لبعض المواقف السلوكية في الصف.
- ★ يحدد أهم ملامح الضبط الفعال في الصف.
- ★ يقيم الاستراتيجية المقترحة لحفظ النظام في الصف.
- ★ يتقن الإجراءات التي تسهم في ضبط الصف وحفظ النظام فيه.
- ★ يتعرف على القواعد الذهبية في علاج المشكلات السلوكية داخل الصف.
- ★ يصوغ بعض القواعد والقوانين الصفية.

الإدارة الصفية الناجحة والإيجابية هي حلم كل معلم فاعل، متعلم ناجح يصبو إلى جو يسوده النظام والعمل والتفاعل المثمر. ولخلق بيئة صفية متميزة يسودها التعلم الفاعل والاحترام والعدل والديموقراطية والثبات، على المعلم أن يمتلك واحدة من الكفايات العامة والهامة، وهي التمكن من إدارة الصف إدارة فاعلة وإيجابية.

وإدارة الصف وتنظيمه تعني مجموعة السلوكات الإجرائية الأدائية، والأفعال الروتينية أو الإجراءات التنظيمية التي يستخدمها المعلم لتوفير بيئة تعليمية وتعلمية منظمة وإيجابية.

"ويشير مصطلح إدارة الصف إلى كل السلوكيات الأدائية، وعوامل التنظيم الصفي التي تقود إلى توفير بيئة صفية تعليمية منظمة". (يوسف قطامي ونايفة قطامي، 2002).

وتتعدى إدارة الصف وحفظ النظام إلى تعريف الطلبة ببعض القواعد التي ينبغي مراعاتها داخل الفصل حتى تكون واضحة بالنسبة لهم ويمكن ترجمتها إلى سلوك.

وفيما يلي نوجز بعض هذه السلوكيات الأدائية التي يقوم بها المعلم لتوفير بيئة صفية تعليمية ومنظمة:

1- وضع خطة واضحة لضبط الصف في اليوم الأول من الدراسة.
2- وضع قواعد واضحة ومحددة يسير عليها الطلبة.
3- شرح القواعد للطلبة وتعزيزها وترسيخها بأسلوب التكرار الإيجابي.
4- تعزيز السلوك الجيد.
5- تحديد نتائج السلوك المخالف للقواعد.
6- توفير مناخاً تعليمياً إيجابياً باستعمال أساليب التعزيز والتشجيع والتبشير والوعظ والإرشاد.
7- تنظيم وترتيب الصف وتجهيزه بالمواد والأدوات والوسائل اللازمة.
8- من الأفضل أن تكون الأسابيع الأولى من الدراسة جادة في الدراسة والعمل، وحازمة في القواعد والنظم والأسبوع الأول من الدراسة - بل اليوم الأول - هامة

جداً في حياة المعلم، ومن خلال عمله وسلوكه في الأيام الأولى، يحكم عليه الطلاب إما بأنه شخص غير جاد وغير منظم، وإما أنه شخص يستحق الاحترام لكفاءته وحزمه.

9- البعد عن اللهو واللعب والمرح المبالغ فيه في الأيام الأولى من الدراسة، فلنا من بعض المعلمين أن هذه هي الطريقة لكسب حب الطلاب. وعلى المعلم أن يعي بأن الفكاهة المبالغ فيها في بداية المدرسة تؤسس أنماطاً سلوكية مخالفة لدى الطلاب، وأن تغيير هذه الأنماط أو إزالتها فيما بعد قد يحتاج إلى جهد مضني ووقت طويل.

10- البعد عن التسلط والدكتاتورية والتحلي ببعض المرح الغير مخل للنظام في داخل الصف وفي المدرسة.

أهمية الإدارة الصفية:

ترجع أهمية الإدارة الصفية إلى تهيئة جو مناسب لتقديم الدرس وتحقق أفضل عملية تعلم لدى الطلبة، هذا بالإضافة إلى أن النجاح في الإدارة الصفية يسهم في تنمية المهارات الاجتماعية والاتجاهات والقدرات العقلية التي كما يرى (كمال عبدالحميد زيتون، 2003) تضمن أن تكون مسلكاً اجتماعياً لكل طالب دون حاجة إلى ممارسة ضغط عليه.

وقد حدد (يوسف قطامي ونايفة قطامي، 2002) **عناصر أساسية لإدارة الصف وهي:**

أولاً - ضبط سلوك الطلبة.
ثانياً - تهيئة مناخ الصف المدرسي مع مجابهة حاجات الطلبة.
ثالثاً - التخطيط قبل بدء التدريس في الصف.
رابعاً - المهارات التعليمية
خامساً - تنظيم وترتيب الصف

ويرتبط بكل عنصر عدة مواصفات ينبغي اعتبارها لتحقيق الإدارة الصفية الفاعلة وهي كالآتي:

أولاً- جوانب ترتبط بسلوك الطلبة.

- إظهار السلوك المرغوب فيه عن طريق المدح والثناء المعتدل.
- الحزم والإنصاف أثناء التعامل مع الطلبة.
- العقاب الملائم للطالب ذي السلوك غير السوي.
- المراقبة الدقيقة للسلوك غير المرضي.
- تجنب الاستهزاء والسخرية من الطلبة.
- تجنب استخدام القوة في طرد الطلبة.
- عدم تجاهل السلوك غير السوي.

ثانياً- جوانب ترتبط بمناخ الصف المدرسي ومواجهة حاجات الطلبة.

- مراعاة مدى انتباه الطلبة.
- توفير الجو الودي داخل الصف.
- تقديم الحوافز للأداء الجيد.
- تشجيع الطلبة في التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم.
- مراعاة اهتمامات الطلبة.
- مراعاة متطلبات الطلبة بطيئي التعلم.
- تنمية العلاقات الودية بين المعلم والطالب.
- مراعاة متطلبات الطلبة المتفوقين.
- تقديم التعيينات بما يتناسب مع مستويات الطلبة المتباينة.
- استخدام المناقشات الجماعية لحل المشكلات الصفية.

ثالثاً- جوانب ترتبط بالتخطيط قبل بدء التدريس في الصف.

- تجهيز المواد والأدوات اللازمة للتدريس.
- التأكد من جلوس الطلبة في أماكن مناسبة لهم.

- توزيع المسؤوليات بين الطلبة للقيام بنشاطات صفية ولا صفية.
- القيام بنشاطات مناسبة في اليوم من الدراسة.

رابعاً - جوانب ترتبط بالمهام التعليمية

- تفسير الأمور الغامضة المتعلقة بالدرس.
- التسلسل في عرض المادة أثناء شرح الدرس.
- التنوع في استخدام الوسائل التعليمية.
- التقويم المستمر أثناء عملية التعليم.
- إعطاء تعليمات واضحة للتقنيات المطلوبة.
- توضيح الأهداف التعليمية للطلبة في بداية الدرس.
- استخدام السرعة المناسبة أثناء شرح الدرس.

خامساً- جوانب ترتبط بتنظيم وترتيب الصف

- الرؤية الجيدة لدي الطلبة في الصف.
- مراعاة وجود ممرات مناسبة بين المقاعد.
- التهوية الجيدة.
- الإضاءة الجيدة.

الإدارة الصفية: نظرة شمولية

إذا نظرنا إلى الإدارة الصفية على أنها غاية في حد ذاتها، وأن كل ما يصبو إليه المعلم هو ضبط الصف وخلق مناخ تعليمي مناسب للتعلم، لكانت نظرتنا هذه نظرة ضيقة بعيدة كل البعد عن التأني والعمق والشمولية.

والنظرة الشمولية للعملية التربوية بوجه عام والإدارة الصفية على وجه الخصوص، تستوجب منا فحص بعض المفاهيم المرتبطة بعملية النظام والضبط بعمق وشمولية. ومن هذه المفاهيم:

1- الغاية والنظام.

2- حرية القرار والإرادة الفردية والمسؤولية.
3- الجزاء لمن أحسن ولمن أساء.
4- الحب والحرص والاحترام.

ونتناول فيما يلي كل من هذه المفاهيم بنوع من العمق والشمولية.

1- الغاية والنظام.

خلق الله الكون فأبدع خلقه، وخلق الإنسان فأحسن تصويره، ولما كان الحق سبحانه وتعالى هو الخالق المبدع المصور، فإن هذا يحتم أن الخلق كله متحد المصدر، متحد الغاية، فمصدره الله الخالق وغايته غاية أخلاقية، والعقل الإنساني الموحد يعي ويفهم وحدة الخلق ونمائيته، وما يقوم عليه كيان الخلق من تكامل وتناسق ونظام.

وحول مفهوم النظام الكوني نورد الآيات البينات التالية:

﴿ صُنْعَ ٱللَّهِ ٱلَّذِىٓ أَتْقَنَ كُلَّ شَىْءٍ ۚ إِنَّهُۥ خَبِيرٌۢ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴾ (النمل: من الآية 88)

﴿ خَلَقَ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَصَوَّرَكُمْ فَأَحْسَنَ صُوَرَكُمْ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلْمَصِيرُ ﴾ (التغابن: من الآية 3)

﴿ ٱلَّذِى خَلَقَ سَبْعَ سَمَٰوَٰتٍ طِبَاقًا ۖ مَّا تَرَىٰ فِى خَلْقِ ٱلرَّحْمَٰنِ مِن تَفَٰوُتٍ ۖ فَٱرْجِعِ ٱلْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ۝٣ ﴾ (الملك:3)

إذا ما تأملنا خلق الله بعين الفحص لرأينا روعة وكمال النظام الذي يسير عليه هذا الكون، وهذا النظام المتوازن يوجب علينا التوازن في جميع شؤون الحياة، فتوازن بين الروح والجسد، المعرفة والوجدان، وبين الفكر والعمل، وبين الإرادة الفردية والمسؤولية الجماعية، وبين الحب والحزم، والحرية والضبط.

وإن تحقيق النظام في الصف المدرسي لهو من الاعتبارات الهامة في عملية التعليم، والتي هي جزء هام من العملية التربوية الاجتماعية والتي تسعى إلى خلق إنسان صالح ومصلح لمجتمعه، ومساهم في الحفاظ على النظام الكوني الشامل.

إن الأداء الإنساني له طبيعة جماعية، فلا يقف أثره عند الفرد دائما بل يتعداه إلى المجتمع وأفراده ومؤسساته وموارده وطاقاته، أي أن عمل الإنسان وأداءه يجب أن يتم وفق نظرية شاملة وعميقة، وهي تحقيق الغاية الحياتية الإعمارية والإصلاحية.

يقول الله في كتابة العزيز: ﴿ وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ۝ مَآ أُرِيدُ مِنْهُم مِّن رِّزْقٍ وَمَآ أُرِيدُ أَن يُطْعِمُونِ ۝ ﴾ (الذاريات:56-57)

ويقول جل وعلى في سورة الأنبياء:16-17 ﴿ وَمَا خَلَقْنَا ٱلسَّمَآءَ وَٱلْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا لَٰعِبِينَ ۝ لَوْ أَرَدْنَآ أَن نَّتَّخِذَ لَهْوًا لَّٱتَّخَذْنَٰهُ مِن لَّدُنَّآ إِن كُنَّا فَٰعِلِينَ ۝ ﴾.

﴿ أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَٰكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ ﴾ (المؤمنون:115).

إن شمول النظرة إلى نظام وغائية الكون وخلقه، يؤكد شمول النظرة إلى طبيعة الفرد بتكوينه الجسمي والنفسي والعقلي والوجداني والروحي. وهذا الفرد بطبيعته المتوازنة والمنتظمة يستحق أن يعيش في بيئة منتظمة تناسب طبيعته التي خلق عليها ليستطيع أن يحقق الغاية الأخلاقية الخيرة لهذا الوجود.

ولأن الغاية الخيرة من هذه الحياة هي الأعمار والإصلاح، فلابد من وجود ضوابط وقوانين وتشريعات تضبط المجتمعات، وتوفر للفرد حرية القرار والإرادة الإنسانية في ضوء قناعته الفردية والتي تتمشى مع ضوابط النظام العام الصادر عن إرادة الجماعة ورؤيتها وقرار أغلبية أفرادها. وضوابط الجماعة وقوانينها وتشريعاتها ونظام مؤسساتها العامة تستمد مشروعيتها من غاية الإصلاح والإعمار، وهي غاية الوجود الإنساني في هذا الكون والتي تتمثل فيها المقاصد التالية:

1- الخير والإصلاح والعدل والحق والعزة وإعلاء الذات.
2- الجزاء لمن أحسن ولمن أساء.
3- الهداية والعلم والمعرفة.
4- مقاومة قوى الشر والفساد والطغيان.
5- وجوب الصدق والأمانة والقسط والإتقان والإحسان والرحمة والعفو.
6- مبادئ الشورى والإخاء والتضامن والوفاء والكرامة والاستقامة.

إن مشروعية السلوك الفردي للمعلم أو الطالب لا تنفصل أبداً عن مشروعية الالتزام بغاية الإصلاح والإعمار وأتباع ضوابط النظام العام في المجتمع العالمي الذي نعيش فيه.

قال تعالى: ﴿ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي ٱلْأَرْضِ فَيَنظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ﴾ (الأعراف: 129)

﴿ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا ٱلْإِصْلَٰحَ مَا ٱسْتَطَعْتُ ۚ وَمَا تَوْفِيقِيٓ إِلَّا بِٱللَّهِ ۚ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾ (هود: 88).

2- حرية القرار والإرادة الفردية والمسؤولية.

خلق الله الإنسان ووهبه العقل والعلم وكرمه بمركز الخلافة في الأرض وأعلى مكانته وميزه على الكائنات جميعها بحرية التوجه وحرية القرار وحرية العمل. وإرادة الإنسان هذه معلقة بالقناعة الضميرية والأخلاقية والحرية الفكرية، فإما أن تكون إرادة خير وعدل وإما إرادة شر وظلم. وإذا كان الله سبحانه وتعالى شرف الإنسان بهذه الإرادة وبحرية الفكر والتوجه، فهو المسؤول عن عمله وعن توجهه، فإما هداية وثواب ونعيم، وإما ضلال وعقاب وجحيم، يقول جل وعلى:

﴿ لَآ إِكْرَاهَ فِي ٱلدِّينِ ۖ قَد تَّبَيَّنَ ٱلرُّشْدُ مِنَ ٱلْغَيِّ ۚ ﴾ (البقرة: من الآية: 256)

﴿ وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴾ (النجم: 39)

﴿ وَمَن ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۚ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ ﴾ (الإسراء: من الآية 15)

﴿ وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّىٰهَا ۝ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَىٰهَا ۝ قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّىٰهَا ۝ وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّىٰهَا ۝ ﴾ (الشمس: 7-10).

نرى من الآيات السابقة أن الإنسان بإرادة الخير والإصلاح، يختار مكانة العزة والكرامة وبإرادة الشر والمعصية والفساد والطغيان، إنما يظلم نفسه ويختار مكانة الذل والشقاء والانحطاط.

قال تعالى: ﴿ وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴾ (الجاثية: 22)

إن مفهوم حرية القرار وحرية الإرادة الإنسانية يحمل معنى العقيدة، وحرية الفكر وكلاهما يتعلقان بالفرد نفسه، أما العقل والأداء الإنساني فله طبيعة جماعية فلا يقف أثره على الفرد فقط وإنما يؤثر أيضاً على المجتمع بكل أفراده ومؤسساته وموارده وطاقاته.

ولهذا فإن العقل والأداء الإنساني لهما طبيعة فردية وطبيعة جماعية، فإن كل إنسان مسؤول عن عمله فإن أحسن فإليهما وإن أساء فعليها، ولكن عمله وأداءه يتفاعل ويتكامل مع مجتمعه فإما أن يؤثر إيجاباً أو يؤثر سلباً على هذا المجتمع، وإذا ما كان هذا الفرد متوازناً في حرية عقيدته وفكرة وأدائه، فلا شك أنه سيكون صالحاً لنفسه ومصلحاً للمجتمع وللعالم كله، أميناً على مسؤوليته أمام خالقه الذي كرمه بخلافة هذه الأرض لإعمارها وإصلاحها ونشر الخير والعدل فيها.

إن مسؤوليتنا كمربين هو توجيه فكر وإرادة الفرد، كل في موقعه، نحو المسؤولية الجماعية دون الاستبداد بإرادته الإنسانية. ولاشك أن الطالب في صفه ومدرسته، هو فرد في المجتمع. وأن أداءه وعمله في الصف ما هو إلا انعكاساً لما سيكون عليه أداؤه في المجتمع، وأداء الطالب لا يبدأ ولا ينتهي في الصف، بل يتأثر بالبيت والبيئة والمجتمع والعالم، ثم يعود ليصب فيهم إما خيراً وإما شراً. ونحن كمربين في إدارة صفوفنا نريد فرداً مؤمناً، مدركاً، واعياً، متوازناً، إيجابياً، أخلاقياً، جاداً في عمله، وأدائه، مسؤولاً ومصلحاً لذاته ولمجتمعه ومعمراً للكون. قال تعالى) ﴿ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي ٱلْأَرْضِ فَيَنظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ﴾ (الأعراف: 129)

3- الجزاء لمن أحسن ولمن أساء.

نتيجة العمل لا تعني العقوبة بمعناها السلبي، بل هي ثواب لمن أحسن وعقاب لمن اختار بقراره الشخصي أن يعمل عملاً سيئاً أو مخالفاً أو معيقاً للنظم والقوانين، والفرد هو المسؤول عن عمله فإذا أساء العمل نال من نفسه وظلمها، والنتيجة المترتبة عن عمله مطابقة لما قام به بلا ظلم أو عدوان.

4- الحب والحرص والاحترام.

تعتمد الإدارة الصفية الناجحة على توفير جو من الود والمحبة والعلاقات الطيبة بين المعلم وطلبته من جهة، وبين الطلبة وأنفسهم من جهة أخرى. فالحب والاحترام من الحاجات الرئيسة التي يحتاج إليها الطالب وينبغي إشباعها، والطالب في حاجة إلى الشعور بالنجاح وتحقيق الذات وتجنب الفشل، فبمقدار توفير المعلم ومراعاته لهذه الحاجات بمقدار التقليص من المشكلات السلوكية عند الطلبة. فالمشكلات تنشأ عادة من الإحباط والإخفاق.

ونورد هنا قصة معلم في إدارة الصف والتي بدأت قبل ثلاثين عاماً من اليوم حيث أنهى دراسته الجامعية في اللغة الإنجليزية والتربية بمرتبة الشرف الأولى، وتقدير "امتياز" في التربية العملية، وهذا يعني وللوهلة الأولى أنه قادر على تخطي أية صعوبات في التدريس.

بدأ رحلته مع التدريس فور انتهائه من الدراسة، وعين في بلد ما لتعليم اللغة الإنجليزية للمرحلة الثانوية. بدأ مهنته بحيوية ونشاط وجد واجتهاد، رتب مواده التعليمية، وذهب إلى أول حصة وهو على أتم الاستعداد، كما كان يظن.

دخل الصف بثقة تامة، فهو يتقن مادته ولا يوجد عنده أي مشكلة في توصل هذه المادة للطلاب، فقد درس مواد تربوية عديدة تؤهله للقيام بعمله عل أحسن وجه، وأدى التربية العملية ولمدة عامين وحصل على تقدير "امتياز" فلم الخوف إذاً وهو معلم مؤهل علمياً وتربوياً ! وقف أمام طلابه، وبعد التحية والسؤال، قدم نفسه لهم وكله شوق لأن يبدأ أول درس له بدون موجه أو مشرف.

وقف في مركز القيادة لوحده، وهو يملك جميع المعلومات والنظريات التعليمية والنفسية والتربوية، والتي كان يظنها مؤهلاً قوياً له تجعله يكسب المعركة ومن أول جولة. بدأ الدرس بكل شغف وحماس وثقة، وفجأة تبدد الحماس وتزعزعت الثقة وأيقن أنه يواجه مشكلة قد يخسر من ورائها الجولة الأولى، بل وجميع الجولات فيما بعد.

حصل له ما لم يكن بالحسبان، كان الصف مثل ساحة المعركة بلا قائد،

أصوات عالية، فوضى عارمة، لم ينتبه له أحد، كان الطلاب يرددون "لماذا ندرس لغة إنجليزية" "لا نريد إنجليزي". بدأ المعلم يصرخ ويهدد، وكلما على صوته زادت الفوضى.

عاد إلى البيت في نهاية الدوام منهك وتعب وقد تبددت أحلامه، وشعر بأنه خدع، فهو لا يستحق تقدير "امتياز" في التربية العملية، لملم المعلم شتات أفكاره، وبدأ يفكر ويفكر. وقال لنفسه "لن أهزم ولن أفشل" عزم على الاستمرار ومواجهة مشكلة ضبط الصف بكل ما لديه من معلومات نظرية وسمات شخصية.

سأل نفسه: ما المشكلة؟

بدأ يجمع بعض الأسئلة لهذه المشكلة وتوصل بعد تفكير عميق وبحث دقيق إلى بعض هذه الأسباب ومنها:

1- التخويف ليس انضباطاً ولا نظاماً.

2- التقارب في العمر مع الطلاب فقد كان عمره آنذاك عشرين عاماً وكان يدرس طلاب الثانوية العامة والذين كان يتراوح عمرهم بين السابعة عشر والتاسعة عشر.

3- اختلاف الثقافة والتقاليد والطبائع.

4- الفجوة بين النظرية والواقع.

5- التدريب العلمي كان تحت إشراف الموجهين والمشرفين، وكان خلالها يهتم بإعداد المادة التعليمية، وأما ضبط الصف فلم يكن مشكلة لأن وجود هؤلاء الغرباء من موجهين ومشرفين، كان يكفي لضبط الصف.

6- كان الطلاب قد تعودوا على أسلوب القهر والدكتاتورية والعقاب العنيف، فلم يعرفوا كيف يتصرفون بإرادة قوية وكرامة واحترام.

7- لم يكن هناك أية دافعية للتعلم بوجه عام أو اللغة الإنجليزية بوجه خاص.

8- لم يكن لإدارة المدرسة أية اهتمامات بتوجيه سلوك الطلاب توجيهاً جيداً.

9- كانت الظروف الاجتماعية للطلاب سيئة، فأكثرهم من عائلات مفككة؛ وهذا أدى إلى انتشار بعض الأمراض النفسية بين الطلاب.

10- كانت الظروف الاقتصادية أيضاً متردية، فالكثير منهم كانوا من أسر فقيرة، وترتب على ذلك انتشار أمراض سوء التغذية.

11- كان نظام التعليم تقليدياً، وبالتالي فكان الضبط بالعصاة الفولاذية.

12- كان يغلب على الطلاب الطيبة والبساطة، وفي نفس الوقت الفراغ العاطفي والنفسي.

13- كانت هذه التجربة الأولى ولم تكن خبرته كافية في مجال التعليم فقد كان "معلماً مبتدئاً"

مرت الأيام ثقيلة وبطيئة، وكان مثقلاً بهموم ذاك العمل الشاق المضني، ولكن حبه لمهنته وإصراره على مساعدة هؤلاء الطلاب دفعه لمواصلة العمل وعدم الاستسلام. تأكد من أن هؤلاء الطلاب متعطشون إلى الحب والتفاهم والحرص والاحترام أكثر من اهتمامهم بالعلم.

بدأ بأول خطوة هامة وهي بناء جسر للمودة والتفاهم بينه وبين هؤلاء الطلاب، كان ينتهز فرص تغيب بعض المعلمين ليأخذ مكانهم ويتقرب إلى الطلاب أكثر فأكثر، كان يذهب إلى المدرسة قبل الوقت ليجلس معهم ويتحدث عن الآلام والآمال والماضي والحاضر والمستقبل. لم يعد سلوكهم الخاطئ يثير غضبه الجامح وانفعالاته الحادة. استعمل أسلوب الخطاب الهادي الوعظي مع التوجيه الذهني والعقلي. رأى في طلابه صفات الطيبة والإخلاص والصدق، فوظف هذه الصفات والمكونات النفسية الإيجابية نحو السلوك الجيد. لم يكن هدفه ضبط الصف فقط، بل كان يتوق إلى فهم نفوسهم وطباعهم ليسير بهم نحو غايات أسمى وأعمق وهي: السلوك الطيب، العمل الجاد، التفاؤل، القدرة على مواجهة المشكلات، الإرادة القوية، تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، حب المعرفة، التهذيب، احترام الذات، التعاون وحب الخير.

كانت هذه هي الخبرة الأولى والحقيقية في حياة هذا المعلم، ورغم مراراتها وقسوتها وغرابة ظروفها، إلا أنه تعلم درساً راسخاً في ذهنه ونفسه وروحه وهو أن العصا السحرية للإدارة الصفية هي: الحب بلا إفساد وتدليل، والاحترام والإخلاص. ومعادلة بسيطة وضعها كالآتي:

3 ح + 3 ع = إدارة صفية ناجحة

أي: (حب + حرص + حزم) + (عدل + علم + عزم) = إدارة صفية ناجحة

فالمعلم الجيد يدير صفة حاملاً معه المفاهيم التالية:

1- **الحب:** والحب يحمل معه الرحمة والرعاية والرفق مع النصح والإرشاد والتبشير بدون تخويف أو تسلط، ولا إفساد أو تدليل.

2- **الحرص:** الحرص على الطلاب ورعايتهم والاهتمام بشؤونهم الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية.

3- **الحزم:** الحزم في جميع الأمور بوضع القواعد الضابطة، وتعزيز السلوك الإيجابي، وعقاب السلوك السيئ بلا إفراط ولا تفريط.

4- **العدل:** معاملة جميع الطلاب بدون تفرقة، فالكل يخضع لنفس القواعد بلا استثناء، والعدل أيضاً في الثواب والعقاب.

5- **العلم:** العلم بآليات واستراتيجيات وفنون إدارة الصف، بالإضافة إلى التمكن من المادة العلمية.

6- **العزم:** العزم على الاستمرار رغم الصعاب، والثبات على المنهج الذي وضعه المعلم للوصول إلى الهدف والغاية الكبرى.

يجب أن يفهم المربون جميعاً أن الإرهاب والتهديد والتخويف لا يعني انضباطاً أو نظاماً، وأن الحب والاحترام والحرص ليسوا وسائل للإفساد والتدليل، فما يجب أن نحرص عليه هو الحب والانضباط معاً وبأسلوب صحيح وسليم، وهو الرغبة والقدرة والكفاية معاً، الرغبة تنبع من الحب للعمل، والقدرة تأتي من العزم والثبات والاستمرار بدون يأس، والكفاية تأتي من العلم بالجوانب النفسية والروحية

والاجتماعية والانفعالية والعقلية للطالب وعلى المعلم أيضاً أن يفهم أن الغاية ليست ضبط الصف وحفظ النظام فيه فقط، ولكنها تحمل معها مهمة إصلاحية تربوية لا يمكن إنجازها إلا بالحب والحرص والعناية المخلصة في بناء النفوس لتصبح قوية وسوية.

وتعليقاً على قصة المعلم يمكن التأكيد على أن الرحلة مع التعليم تستمر وتثمر، وكما أشجار الفواكه تحتاج إلى رعاية وصبر، لكي تقطف أحلى الثمار، كذلك التعليم. مهما تعددت أعوام الخبرة، وتغيرت المناصب والمواقع، وطاف المعلم بالعالم شرقاً وغرباً لا بد أن يحمل هموم مهنته ومعاناته وصبره وجلده، ليقطف ثمار نجاحه بشعار لا يتغير بتغير الزمان أو المكان وهو "الحب والاحترام"

قال تعالى: ﴿ أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ ٱللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي ٱلسَّمَآءِ ۝ تُؤْتِيٓ أُكُلَهَا كُلَّ حِينٍ بِإِذْنِ رَبِّهَا ۗ وَيَضْرِبُ ٱللَّهُ ٱلْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ۝ ﴾ (إبراهيم: 24-25)

ومن الأحاديث النبوية التي تدعو إلى معاني الحب والرحمة والرفق ما يلي:

(إن الله يحب الرفق في الأمر كله) رواه البخاري ومسلم.

(من يحرم الرفق يحرم الخير) رواه مسلم وابن ماجه وأحمد.

(يسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا) رواه البخاري بنحوه.

(أرحم من في الأرض يرحمك من في السماء) رواه الحاكم والطبراني في الكبير.

(من لا يَرحم لا يُرحم) رواه البخاري.

(ما كان الرفق في قوم إلاّ نفعهم وما كان الخرق في قوم إلا ضرهم) رواه البخار ومسلم.

(فإن الإمام أن يخطئ في العفو خير من أن يخطئ في العقوبة) رواه الحاكم والبيهقي.

وعند التعمق في المفاهيم السابقة يمكن أن نخلص إلى عدة توصيات وإرشادات تفيد المعلم في إدارة الصف من أهمها:

1- ضبط النفس ليس غاية في حد ذاته بل وسيلة لإصلاح النفس والمجتمع والعالم.

2- احترام الإرادة الفردية وحرية القرار.

3- ضبط الإرادة الفردية بالقواعد والنظم وتوجيهها نحو الخير.

4- البعد عن القهر والتسلط والتخويف والهلع.

5- وجوب التعزيز الإيجابي للسلوك الجيد.

6- البعد عن التعزيز السلبي بعدم تجاهل السلوك المخل بالنظام والمعيق للتعلم.

7- النتائج لا تعني العقاب، بل تعني الثواب لمن أحسن والعقاب لمن أساء.

8- تعلم المسؤولية، وأن الفرد إذا أساء ظلم نفسه ونال منها وعليه تحمل نتيجة عمله.

9- عدم معاقبة الفرد على عمل قام به في الماضي ولم يكرره في الحاضر.

10- عدم معاقبة الفرد بما نوى عمله، بل لعمله الفعلي.

11- مضاعفة الثواب وتخفيف العقاب.

12- الرفق والرحمة مع الحزم والضبط في جميع الأمور.

13- النظام أساس الحياة، فإنه لا تعلم بلا نظام.

14- استثمار قدرات المتعلم.

15- احترام الوقت والاستفادة منه إلى أقصى حد.

16- التنظيم مناسب للعناصر الأساسية المتداخلة في الصف وهي المتعلم، المعلم، البيئة الصفية، المنهاج، المواد التعليمية.

17- الحب والاحترام هما أساس النجاح في عملية الإدارة الصفية، والحب يحمل معه مشاعر إنسانية رقيقة مثل المودة والرعاية والرحمة والإخلاص والرفق والرعاية، والاحترام يحمل معه احترام الذات والغير، التعاون والثقة ومعرفة الحقوق والواجبات.

18- الواقعية عند المعلم.
19- تقبل المعلم لطلبته.
20- مشاركة المعلم الوجدانية للطلبة.
21- تطوير العلاقات الإنسانية الطيبة داخل حجرة الصف.
22- تطوير الأنماط السلوكية لدى المعلم التي تشعر الطالب بأن المعلم مهتم به.
23- تجنب الأسئلة التي تثير الحقد والتعليقات وتدعو إلى الكراهية.
24- تجنب استخدام السخرية لأن هذا يقلل من احترام الطالب لنفسه.
25- الاستماع إلى الطلبة وتشجيعهم على التفكير عن أفكارهم ومشاعرهم.

حقوق وواجبات المعلم والمتعلم في عملية الإدارة الصفية:

إن الإدارة الصفية الناجحة تستوجب على المعلم والمتعلم حقوقاً وواجبات هامة، فعملية إدارة الصف مسؤولية يتحملها المعلم والمتعلم معاً. وفيما يلي نبين حقوق وواجبات كل من المعلم والمتعلم في عملية الإدارة الصفية:

أولاً- حقوق ومسؤوليات المعلم:

حتى تنجح كمعلم في إدارة الصف لا بد أن تتعرف على واجباتك ومسؤولياتك في هذا المجال ومن أهمها:

1- ضع القواعد والتعليمات التي توضح معايير وحدود التصرفات والسلوك المقبول وغير المقبول، بعبارة أخرى أن تبلغ الطالب ما يتوقع ولا يتوقع منه من قول أو عمل.

2- علم الطلاب اتباع هذه القواعد والتعليمات، وباستمرار وثبات إلى نهاية العام الدراسي.

3- اطلب الدعم والمساعدة من الإدارة وأولياء الأمور في تعاملك مع سلوك الطلبة وعند مواجهة أي مشاكل سلوكية.

4- تفاعل مع طلابك بطريقة إيجابية وفي بيئة يسودها التفاهم والوضوح والتواصل والحوار والسلوك المرغوب، لتحقيق النجاح في المدرسة أولاً ثم في الحياة بعد ذلك.

5- حقق أغراضك المهنية، مع مراعاة حاجات الطلاب ورغباتهم وتحقق أهدافهم التعليمية والتربوية والمستقبلية، وهذا لا يتم إلا بكونك معلماً إيجابياً حازماً وفاعلاً ومتمكناً من خلق بيئة تعليمية مثلى.

6- حقق جو يسوده الاحترام المتبادل.

7- احرص على خلق بيئة تعليمية تشجع الطلبة على استقصاء المعرفة، والتفكير، وحب الاستطلاع، وتبعث عندهم روح المبادرة والإبداع وحب الحياة الكريمة، والتخلص من الخوف والقلق والشعور بالفشل.

ثانياً- حقوق ومسؤوليات المتعلم

كما أن للمعلم حقوقاً وعليه مسؤوليات، كذلك المتعلم له حقوقاً وعليه مسؤوليات أساسية تمكنه من النمو أكاديمياً واجتماعياً وعاطفياً ونفسياً في جو تعليمي إيجابي يسوده التعاون والدعم والتحفيز، والاهتمام، والحب، والاحترام، ولهذا المتعلم حقوقاً لا يمكن إغفالها ومنها:

1- للمتعلم الحق في معرفة توقعات المعلم السلوكية منه، أي يجب أن يعرف المتعلم السلوك الذي يؤدي به إلى النجاح في الفصل.

2- للمتعلم الحق في أن يعرف الحدود التي يجب أن لا يتعداها في سلوكه، ويعرف أن لكل سلوك نتائج مترتبة عليه.

3- للمتعلم الحق في معلم يمده بالتعزيزات الإيجابية ويشجعه ويدفعه للسلوك الجيد المرغوب.

4- للمتعلم الحق في اختيار نوع السلوك المناسب وأن يكون هذا الاختيار نابع من حرية الإرادة وتحمل المسؤولية وعدم تخطي الحدود المرسومة له.

5- للمتعلم الحق في معلم حازم وتوكيدي Assertive Teacher يعلمه معايير وحدود السلوك الجيد المرغوب.

6- للمتعلم الحق في معلم يعرف قدراته، واهتماماته، واحتياجاته المتنوعة.

7- للمتعلم الحق في ثقافة مدرسة إيجابية قادرة على تطوير قانون انضباطي ومعلم يتصف بالعدل والاتساق والحزم والاستمرار.

8- للمتعلم الحق في بيئة تعليمية منظمة وآمنة، وخالية من الخوف والقلق والتهديد.

9- للمتعلم الحق في معلم يعامله بحب واحترام وحرص وعدل.

10- للمتعلم الحق وعليه مسؤولية تنمية قدرته على النظام الذاتي، والقدرة على اختيار البدائل، وضبط السلوك.

11- للمتعلم الحق وعليه مسؤولية تنمية قدرته على التكيف، والمرونة وتحمل نتائج سلوكه دون لوم جارح.

12- للمتعلم الحق وعليه مسؤولية تنمية مهاراته في ممارسة حرية الاختيار، وإصدار القرار، والتعلم من الأخطاء.

13- للمتعلم الحق وعليه مسؤولية اتباع القواعد والتعليمات الصفية، واحترام معلمه وزملائه.

14- للمتعلم الحق أن يعلم أنماط السلوك المتوقعة منه داخل الصف، وعليه مسئولية اتباع قواعد السلوك والمحافظة على النظام.

15- للمتعلم الحق في تعليم فعال وإيجابي ومثمر.

العقبات التي تواجه المعلم في إدارته للصف:

قد يتساءل البعض: لماذا لا يستطيع بعض المعلمين إدارة الصف إدارة ناجحة؟ ولماذا تكثر المشاكل السلوكية في بعض الصفوف ؟

قد يدهشك الجواب هنا إذا ما قلنا "أن السبب الأساسي هو المعلم وليس الطالب"

لا يعني ذلك أننا نضع اللوم كله على المعلم، ولكن نود أن نقول أن المعلم هو أهم عامل في إرساء النظام الصفي الناجح والإيجابي.

وفيما يلي سنستعرض بعض معيقات الإدارة الصفية من جانب المعلم، والمتعلم، والمناخ التعليمي في الصف.

أولاً- المعلم

1- النظرة السلبية للمعلم: ينظر المعلم لنفسه نظرة سلبية، فهو لا يثق بنفسه ويعتقد أنه عاجز عن ضبط صفه، وأنه لا فائدة من أية محاولة لضبط هذا الصف.

2- النظرة الخاطئة لعملية ضبط الصف: فهو يظن أنه لا يمكنه أن يتعامل مع الطلبة الذين يعانون من مشاكل عاطفية أو نفسية أو اجتماعية وانه من الأفضل عدم التدخل في سلوكهم أو نصحهم أو إرشادهم، بل يفضل تحويلهم إلى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين. وينسى هذا المعلم أن الطلبة الذين يقومون بالسلوك الغير مرغوب والمعيق للعملية التربوية نوعان:

أ- الطلبة الذين يختارون هذا النوع من السلوك بمحض إرادتهم، ورغم قدرتهم على تعديل سلوكهم، إلا أنهم يختارون السلوك المخالف للنظام.

ب- الطلبة الذين لا يستطيعون تعديل سلوكهم لأنهم لا يعرفون كيف يتصرفون بسلوك أفضل. وأولئك الطلبة يحتاجون إلى الإرشاد والنصح والتوجيه أو العلاج من جانب المعلم أولاً ثم من الأخصائيين إذا دعت الحاجة لذلك.

3- عدم وضع القواعد الأساسية التي تضبط النظام في الصف، وهذا يؤدي إلى عدم الثبات في الاستجابات لسلوك الطلبة.

4- عدم تمكن المعلم من مادته العلمية، وعدم العناية بإعداد الدروس، أو استخدام طرق واستراتيجيات ونشاطات التعليم المناسبة.

5- عدم الثبات في الاستجابات وردود الأفعال.

6- نقص أو انعدام الحوافز الإيجابية بما يقلل من إثارة الدافعية في الصف.

7- التعزيز السلبي وإهمال السلوك المعيق للتعلم

8- لجوء المعلم إلى المبالغة في العقاب.

9- الهياج والانفعال الحاد.

10- استعجال المعلم لنضج الطلاب: يتوقع المعلم أحياناً من الطالب أعمالاً وسلوكاً تفوق قدراته واستعداداته الفطرية، فينظر المعلم إلى تصرفات طالب المرحلة الابتدائية بعين الإنسان الراشد العاقل، وأحياناً تجد بعض المعلمين يقول لطفل في الصف الثاني الابتدائي "لم أتوقع منك هذا السلوك الطفولي" ومن هنا تأتي أهمية الدراسة المتعمقة في علم نفس النمو، وعلم النفس التربوي، فكل مرحلة عمرية لها خصائص نمائية محددة ومختلفة عن غيرها.

11- استعمال المعلم لأسلوب الخطاب الغير مناسب: إن أسلوب الصراخ، ولهجة التهديد والوعيد، ونبرة الصوت الحاد، واللوم الجارح، وافتقاد روح الدعابة، والتذمر الدائم من الأمور المعيقة لنظام الصف الإيجابي.

وأسلوب الخطاب من الأمور الهامة في العلاقات الإنسانية والاجتماعية، كما هو هام جداً في العملية التعليمية، بما فيها الإدارة الصفية. وعلى المعلم أن يراعى أحوال المخاطبين واختلاف الحاجات والتكوين والمراحل التي يمر بها الطالب وتكوينه النفسي والإدراكي، والعاطفي، والاجتماعي.

إن خطاب الطفل الصغير الغير مكلف أو محاسب يجب أن يكون معتمداً على منهج الحب والرفق والحرص والإيجابية والتشجيع بعيداً عن الخوف والتهديد والهلع.

أما خطاب الناشئ اليافع فهو خطاب مسؤولية، وتكليف، ووعظ وإرشاد، وتبصير بالعواقب والنتائج المترتبة على الأعمال والسلوك. وبهذا التوازن بين التبشير والتشجيع في مرحلة الطفولة، والتحذير والتكليف في مرحلة المراهقة والبلوغ يتكامل بناء النفس الإنسانية بطريقة علمية وسليمة تعتمد على دراسة كل مرحلة من مراحل نمو الطفل بطبائعها وقدراتها وخصائصها.

ثانياً- المتعلم

الطالب هو عنصر أساسي أيضاً في نجاح الإدارة الصفية، وإما أن يساعد الطالب في إنجاح هذه الإدارة أو إفشالها. فما هي معيقات الإدارة الصفية من جانب المتعلم؟

1- عدم معرفة الطالب بما يتوقع أو لا يتوقع منه من جانب المعلم.
2- إحساس الطالب بأن المعلم غير جاد في عقاب السلوك غير المرغوب به.
3- شعور الطالب بالملل وضعف دافعيته للتعلم.
4- حاجة الطالب للفت الانتباه في الصف.
5- عادة الدراسة الخاطئة.
6- ضعف القدرة على التعلم.
7- عدم القدرة على التكيف الاجتماعي في الأسرة أو المدرسة.
8- معاناة الطالب من مشكلات نفسية، مثل: الانطواء، الانسحاب، الخوف، والخجل.
9- ضعف القدرة على الانتباه أو التركيز.
10- عدم إحضار الطالب للأدوات المدرسية اللازمة.
11- معاناة الطالب من مشكلات اجتماعية أو اقتصادية مثل: التفكك الأسري، انتشار الفساد، واللهو، وأصحاب السوء والأخلاق السيئة، والعنف، والفقر.
12- عدم توفر الظروف البيئة المواتية للسلوك الجيد، مثل:
- وجود الطفل في بيئة تسودها العنف والخلاف.
- عدم وجود القدوة الجيدة للطفل في بيئته.
- عدم إشباع رغبات الطفل النفسية أو العاطفية، أو الجسمية داخل بيته.
- مرض الطفل أو أحد أفراد عائلته مرضاً خطيراً.
- عدم فعالية الإدارة المدرسية.

ثالثاً- المناخ التعليمي في الصف.

1- استخدام طرق التدريس التقليدية والمملة المعتمدة على التلقين والحفظ والتكرار الممل.

2- خلو البيئة الصفية من النشاطات التعليمية التي تدعو إلى الإبداع والتفكير والحوار.

3- عدم ملاءمة طرق التدريس واستراتيجياته لمستوى تفكير الطلاب وقدراتهم النمائية المختلفة.

4- الانتقال من نشاط تعليمي لآخر دون تهيئة مناسبة.

5- عدم إعطاء تعليمات محددة للطلاب، وهذا ينتج عن عدم التخطيط ووضع الأهداف.

6- عدم توفر الأمن والطمأنينة في الصف، وهذا نابع من جو التسلط والدكتاتورية والخوف السائد في الصف.

7- عدم معالجة الإجراءات الصفية الروتينية بطريقة جيدة. مثال ذلك: الحضور والغياب، استلام الواجبات المنزلية، وغيرها.

8- عدم وجود معايير أخلاقية تكون مرجعيات للطلاب في سلوكهم.

9- وجود بيئة صفية يسودها التنافس العدواني والإحباطات الدائمة والمستمرة.

10- كثافة عدد الطلاب في الصف.

أنواع السلوك السلبي للطالب داخل الصف

صنف (يوسف قطامي، ونايفة قطامي، 2000) السلوك السلبي إلى ثلاثة أنواع، وهي:

1- النشاط الحركي الزائد Hyperactivity

2- شرود الذهن وعدم الانتباه Lack of Attention

3- السلوك المضطرب والغير المتوازن Disturbed Behavior

وفيما يلي بعض الأمثلة لكل نوع من أنواع السلوك الغير مرغوب فيه:

1- النشاط الحركي الزائد Hyperactivity

حركة الطالب في الصف من الأمور الطبيعية التي يحتاجها الطالب، ولكنها تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى. ويخطئ من يتصور أن النظام الصفي الجيد يعني عدم الحركة والصمت التام، كما يقول بعض المعلمين: "أريد أن أرمي الإبرة ترن"، "ولا أريد حتى النفس في الصف" فنحن كمعلمين لا نتعامل مع تماثيل صامته وساكنة لا تتحرك، ولا نريد جواً يسوده قرع الطبول، بل نريد جواً يسوده التفاعل والعمل والنشاط والنظام، مثل خلية النحل، فأزيز النحل لا يدل على الفوضى، بل على العمل الجاد والتعاون، ولكن حركة الطالب قد تكون مرضية ومخلة أحياناً إذا ما أدت إلى أنواع السلوكيات التالية:

- لا يجلس الطالب في مكانه إذا كان الدرس يستدعي ذلك.
- لا يصمت الطالب إذا ما طلب من ذلك.
- يزعج الطالب غيره بكثرة الثرثرة والكلام.
- ينتقل الطالب من مكان لآخر بلا هدف أو سبب.
- يقوم الطالب بأعمال بهلوانية تثير الشغب والضحك مما يؤدي إلى إعاقة العملية التعليمية.

2- شرود الذهن وعدم الانتباه Lack of Attention

ومن مظاهره:

- لا يستطيع الطالب أن يركز على عمل أو نشاط واحد.
- يمل ويضجر بسرعة.
- يبدو عليه التشتت والحيرة.
- لا ينتبه إلى التعليمات.
- يميل أحياناً للانسحاب والانطواء.
- يشغل وقته بأعمال لا تحتاج أي تركيز، مثال ذلك: النظر من النافذة، التحديق في الرسومات المعلقة على الحائط، الرسم والتلوين، أو كتابة كلمات وعبارات تحمل عبارات سلبية: "أكره المدرسة"، "لا أحب الرياضيات".

- يحتاج دوماً إلى التذكير للبدء بالعمل.
- لا يشعر بأهمية الوقت.

3- السلوك المضطرب والغير المتوازن Disturbed Behavior

من مظاهره ما يلي:

- يسعى الطالب للفت انتباه المعلم والطلاب عن طريق تصرفاته الغير لائقة.
- يميل لإثارة غضب الآخرين.
- يرفض الإذعان لأوامر معلمه.
- يعتدي على أملاك الغير.
- يعامل معلمه بأسلوب الهجوم والتحدي
- لا يتعاون مع غيره.
- متقلب المزاج وبشكل مفاجئ.
- يشتم، يكذب، يعتدي، يهاجم، يغش، وقد يسرق.

أسباب سوء سلوك الطلبة داخل الصف :

هناك العديد من الأسباب التي قد تؤدي إلى سوء سلوك الطالبة داخل الصف، نعرض إلى بعضها بغية وضع تصور للحل وتعديل مثل هذه السلوكيات.

1- سوء إدارة المعلم لوقت الحصة:

إن عدم الإدارة السليمة لوقت الحصة من قبل المعلم يتيح الفرصة للطلبة لإثارة الفوضى نتيجة ما قد يتوفر من وقت طويل دون عمل جاد.

2- صعوبة الواجب والأنشطة اللاصفية:

إن ما يطلبه المعلم من واجبات صعبة وأنشطة كثيرة لا يتمكن الطالب من أدائها تولد عند العديد من الطلبة الإحباط والقلق مما يدفعهم لإثارة الفوضى وسوء السلوك.

3- الإكثار من التعليمات المملة وغير الواضحة:

إن التعليمات الكثيرة الموجهة من قبل المعلم تُشعر الطالب بالضيق والملل والتقييد في حين أن التعليمات المنظمة والواضحة تتيح للطلبة فرصة القيام بالأعمال الموكلة إليهم بدرجة مسؤولة.

4- إن الجو الصفي المبني على الخوف يهيئ بيئة صفية يسودها الخوف والإحباط وكلما كان الموقف التعليمي قائم على الاتفاق المتبادل بين المعلم وطلبته بشأن سلوكهم وحركاتهم ومداخلاتهم كلما كان ذلك أفضل.

5- الملل والضجر:

ويحدث ذلك نتيجة شعور الطلبة بالرتابة والجمود في الأنشطة الصفية، فانشغال الطلبة بما يثير تفكيرهم ويتحداهم بمستوى مقبول يقلل من هذه المشاعر.

6- ميل بعض الطلبة إلى جذب الانتباه:

الطالب الذي يعجز في التحصيل يميل إلى جذب انتباه المعلم وزملائه الطلبة عن طريق سلوكه السيئ والمزعج. ويعالج ذلك عندما يوزع المعلم انتباهه بين الطلبة ويثير التنافس الجاد بين الطالب ونفسه والطالب وزميله.

أنماط المعلمين وفقاً لاستجاباتهم لسلوك الطالب في الصف

حدد (Canter & Canter, 1999) ثلاثة أنماط من المعلمين وفقاً لطبيعة استجاباتهم لسلوك الطالب في الصف:

أولاً- المعلم غير التوكيدي Non Assertive Teacher
ثانياً- المعلم العدواني Hostile Teacher
ثالثاً- المعلم التوكيدي Assertive Teacher

ونتناول فيما يلي هذه الأنماط بشكل موجز:

أولاً- المعلم غير التوكيدي Non Assertive Teacher

هذا النوع من المعلمين سلبي وغير ثابت في استجاباته، وهو لا يعتمد في استجاباته وردود فعله على خطة مدروسة، بل هو متقلب في ردود فعله، فمرة لا يهتم للسلوك السيئ، ومرة أخرى يغضب ويبدو أكثر حزما، وهذا النمط من المعلمين يسبب الاضطراب للطلاب لأنهم لا يعلمون ماذا يتوقعون من المعلم.

ما هي الآثار الناجمة عن استجابات المعلم الغير توكيدية؟

إن الرد غير الحازم وغير الجازم على السلوك المخالف للطالب هو رد سلبي وله آثار ونتائج سلبية ضارة، منها:

1- شعور المعلم بالعجز والإحباط وعدم القدرة على ضبط الفصل.
2- فقدان المعلم للطاقة التي يحتاجها في التعلم.
3- الشعور بالكراهية تجاه الطلبة من قبل المعلمين.
4- فقدان الاحترام والعلاقات الجيدة بين المعلم والطالب.
5- شعور الطالب بالإحباط والغضب.
6- انتشار روح العدوان والتهديد والغضب والكراهية في الصف.
7- وجود بيئة تعليمية يعمها الفوضى وعدم النظام، مما يؤدي بدوره إلى فشل العملية التعليمية بكاملها.
8- فقدان الحوافز التي تؤدي إلى اختيار الطلاب للسلوك الجيد والمرغوب، وذلك بسبب فقدان التعزيز وانتشار التعزيز السلبي في الصف.

ثانياً- المعلم العدواني Hostile Teacher

إن المعلم الذي يستجيب بطريقة عدوانية لسلوك الطالب، هو معلم قادر على ضبط الفصل ولكن بطريقة تضعف من ثقة الطلاب بنفسهم وتخلق بيئة تعليمية يسودها الكره والغضب والعدوانية والتسلط والدكتاتورية والانتقام واللوم مع التجريح.

وسلوك النمط العدواني من المعلمين يؤدي إلى مشاكل ونتائج سلبية عديدة منها:

1- شعور المعلم بالذنب والخوف في نفس الوقت، فهو يشعر بالخوف من فقدان القدرة على ضبط الفصل، والذنب لأنه يترك آثاراً سلبية في نفوس الطلبة.
2- شعور الطلبة بالكرة والعدوانية تجاه هذا النوع من المعلمين.
3- لجوء الطلبة للخداع والكذب والغش لتفادي عقاب المعلم الشديد.
4- خلق بيئة تعليمية يسودها عدم الثقة، الخوف، والعدوانية بين المعلم والطالب، والطلبة فيما بينهم.
5- فقدان الدافعية للتعلم والشعور بكراهية المدرسة.

ثالثاً- المعلم التوكيدي Assertive Teacher

هذا النمط الإيجابي من المعلمين يخلق بيئة تعليمية مثلى وإيجابية ومتوازنة، يعرف فيها المعلمون والطلبة حقوقهم وواجباتهم. ومن مميزات هذا النمط ما يلي:

1- شعور الطلبة بالأمن والاطمئنان والحب والعدل.
2- شعور المعلم بالنجاح والوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية.
3- خلق بيئة تعليمية تربوية يسودها الاحترام المتبادل والتعلم الناجح.

أمثلة لأنماط الاستجابات المختلفة لبعض المواقف السلوكية في الصف:

الموقف الأول:

بينما كان الأستاذ على - معلم الصف الخامس الابتدائي، يشرح الدرس، لاحظ أن هناك بعض الطلبة يجلسون في نهاية الفصل، وهم في حالة انشغال عن الدرس، فقد كانوا ينظرون من النافذة، ولم يكونوا منتبهين لما يقوله المعلم، ولكنهم لم يسببوا أي إزعاج للفصل.

(أ) الاستجابة غير التوكيدية Nonassertive Response

لم يكترث الأستاذ بما يعمله التلاميذ واستمر في شرحه، فهو يعتقد أنه لا يمكن له أن يفعل أي شيء. لهؤلاء لأن هؤلاء التلاميذ لا يهتمون بالدرس، وهذا حالهم ولن يتغير مهما فعل.

هذا النوع من الاستجابة يؤدي إلى التعزيز السلبي، ويوحي للتلاميذ بأن تصرفهم صحيح ومسموح به، وأن المعلم لا يبالي ولا يكترث بهم.

(ب) الاستجابة العدوانية Hostile Response

عندما رأي العلم هذا السلوك الغير مرغوب توقف عن الشرح قائلاً وبصوت حاد: "أنتم هناك!.. هل أتحدث لنفسي؟.. انتبهوا للدرس بدل النظر من النافذة، وإذا لم تتوقفوا عن النظر من النافذة سأقذف بكم خارج الفصل". وهذا الأسلوب في الرد أسلوب تهكمي ساخر ومحرج وعدواني.

(ج) الرد التوكيدي Assertive Response

عندما رأي المعلم هذا السلوك، سار نحو هؤلاء الطلاب وهو يكمل الشرح، ووقف بجانبهم مستمراً في شرحه مما جذب انتباه الطلاب وتوقفوا عن النظر من النافذة وانتبهوا للدرس. هذا الرد الجازم والحازم والهادئ أدى إلى:

- عودة الطلاب للعمل والانتباه للدرس.
- عدم إزعاج باقي الطلبة.
- عدم مقاطعة الدرس.
- المحافظة على شعور الطلاب وعدم إحراجهم.

(د) التعزيز الإيجابي:

يخطئ من يظن أن الإدارة الفصلية تعني فقط معالجة السلوك المخالف وغير اللائق أو المرغوب، فالتعزيز الإيجابي للسلوك المرغوب والمستحسن هو أيضاً في صلب الإدارة الصفية، فكما يستجيب المعلم للسلوك غير المرغوب فيه، فعليه أيضاً أن لا يهمل السلوك الجيد والمرغوب فيه.

المثال الآتي لموقف يوضح الاستجابات المختلفة لسلوك جيد ومقبول:

الموقف الثاني:

طلبت المعلمة مريم، من طالباتها توزيع أنفسهن إلى مجموعات مكونة من خمس

طالبات، توزعت الطالبات إلى المجموعات بهدوء ونشاط وجلسن معاً ينتظرن التعليمات من المعلمة. بدأ العمل يسير على أحسن وجه وبتعاون كامل من قبل الطالبات.

(أ) الاستجابة غير التوكيدية Nonassertive Response

شعرت المعلمة بارتياح لأن الطالبات لم يسببن لها أية متاعب أو مضايقات ولكنها التزمت السكوت ولم تعلق قائلة لنفسها: "الحمد لله!.. على الأقل لا يوجد أية مشاكل أو متاعب في هذا الصف".

هذه الاستجابة تعبر عن سلبية المعلمة وأنانيتها، فهذا العمل الإيجابي من ناحية الطالبات لم يلق منها أي تعزيز، واكتفت بشعورها الذاتي بالارتياح.

(ب) الاستجابة العدوانية Hostile Response

نظرت المعلمة للطالبات نظرة غير مريحة وقالت بأسلوب تهكمي ساخر: "ماذا جرى لكن؟.. هل أنتن مريضات؟ أم أن هذه طفرة جديدة؟.

هذا الأسلوب الساخر يؤدي إلى الإحباط ويجعل الطالبات يفقدن أية دافعية لتكرار هذا السلوك الجيد.

(ج) الاستجابة التوكيدية Assertive Response

ابتسمت المعلمة وأشرق وجهها بالفرح، وبدت عليه علامات الفخر والاعتزاز والتشجيع، وقالت بصوت دافئ وهادئ: "عمل رائع!.. أنا سعيدة بكن وفخورة بتعاونكن، وإن شاء الله يستمر تعاونكن معي إلى نهاية العام.. جزاكم الله خيراً".

هذه الاستجابة تحمل معها التعزيز والمحبة والتشجيع من جانب المعلمة، وبالتالي فهي تشجع الطالبات على تكرار هذا السلوك الجيد والمستحسن.

ملاحظة هامة: أنماط الاستجابات المختلفة لا تعني أن هناك معلماً سلبياً وآخر إيجابياً أو عدوانياً طيلة الوقت وفي كل المواقف، فقد يستخدم المعلم الأنماط جميعها في يوم واحد، ووفق الظروف المحيطة به، ولكن هدفنا من عرض هذه

الأنماط أن يحاول المعلمون الابتعاد عن الأنماط السلبية والعدوانية، واتباع الاستجابات التوكيدية الحازمة والجازمة والتي تساعد على خلق بيئة تعليمية إيجابية وفاعلة، يسودها الحب والمودة والاحترام والتعلم.

الضبط الفعال في الصف والمحافظة عليه :

يشير (بارون، 1999) إلى أن ضبط الصف بالأساليب والاستراتيجيات التي يستعملها المعلم للتعامل مع أفعال أو سلوكيات خاطئة يقوم بها الطالب. والانضباط الصفي والفاعل لا يحدث نفسه بنفسه، بل يجب أن يكون قائماً على تخطيط مسبق وسليم، والمعلمون الذين يفشلون في التخطيط يخططون لفشلهم في العملية التعليمية بكاملها.

خطة النظام الصفي Classroom Discipline Plan

إن وضع خطة لضبط الصف عمل ضروري وهام، فالخطة تشمل الإجراءات الروتينية، والقواعد السلوكية التي تحدد أنماط السلوك المقبول داخل الصف الدراسي، مما تجعل الطالب يعلم بما هو متوقع منه، وتجعل المعلم أكثر عدلاً وثباتاً وموضوعية في حكمه على سلوك الطالب، وتجعل المناخ التعليمي في الصف أكثر انضباطاً وانتظاماً وصلاحية للتعلم. وتجيب خطة ضبط الصف على الأسئلة الهامة التالية التي يطرحها المعلم:

1- ما القواعد العامة الضرورية اللازمة لضبط الصف؟
2- ما النتائج المترتبة على مخالفة تلك القواعد؟
3- ما نوع التعزيز الإيجابي الذي سوف استعمله؟

فوائد خطة النظام الصفي :

تم وضع أنموذج الضبط التوكيدي The Assertive Discipline Model من قبل (لي ومارلين كانتر) واللذان أكدا على ضرورة وضع خطة للنظام الصفي لحفظ حق المعلم والمتعلم في مناخ تعليمي يسوده النظام والإيجابية. والخطة توضح أنه لا يحق لأي طالب أن يسبب أي نوع من الفوضى في الصف.

وخطة النظام الصفي لها فوائد عديدة تعود على المعلم والمتعلم وكل من يؤثر ويتأثر بالعملية التعليمية. ومن هذه الفوائد ما يلي:

1- تجعل عملية إدارة الصف أكثر سهولة:

يحتاج المعلم لخطة نظام الصف Classroom Discipline Plan يستطيع من خلالها أن يضع القواعد والقوانين ووسائل الجزاء والعقاب، وهذا يجعل عمله في ضبط سلوك الطالب أكثر سهولة وأكثر اتزاناً وثباتاً وجزماً وحزماً.

وإن خطة النظام الصفي تعطي المعلم القدرة على معالجة المشكلات الصفية بثقة وموضوعية، وتجنبهم ردود الأفعال العشوائية والتلقائية والانفعالية.

2- تحفظ حقوق الطلاب:

إن وضع خطة لحفظ النظام في الصف تساعد المعلم على أن يكون أكثر عدلاً وثباتاً في استجابته لسلوك طلابه، فهو يستجيب للسلوك بطريقة موضوعية ووفق القواعد التي تحتويها خطة ضبط الصف، مما يعطي التلاميذ الشعور بالعدل والاطمئنان، لأنهم يعلمون ما هو منتظر ومتوقع منهم.

قد يسمع المعلم أحياناً الطلاب يكررون عبارات "هذا ليس عدلاً.. هذا المدرس ليس عادلاً.. لماذا عاقبني بهذه الطريقة؟ ولم يعاقب الطالب الآخر عندما فعل نفس السلوك؟، وتتردد عبارات التذمر من جانب الطالب بسبب استجابات المعلم المختلفة لنفس السلوك. دعنا نتفحص هذا الموقف لنفهم لماذا يشعر الطالب بالظلم أحياناً:

أثناء الحصة الأولى، بينما كان الأستاذ علي يشرح الدرس رأي أيمن (الطالب في الصف الخامس الابتدائي) منشغلاً بالتحدث مع زميله سليم. نظر الأستاذ علي إليهما وطلب منهما الكف عن الحديث واستمر في شرحه. أثناء الحصة الثالثة، أنس وسمير كانا يتحدثان أثناء الشرح، فما كان من الأستاذ علي إلا أن غضب وطلب منهما الوقوف في نهاية الصف إلى آخر الحصة. أثناء الحصة السادسة كان الأستاذ علي مرهقاً ومتعباً، وعندما رأي يوسف وسعيد يتحدثان، ثار وهدّد وتوعد وطرد كلاهما من الصف.

التعليق على الواقعة:

- السلوك الغير مرغوب واحد.
- نفس المعلم.
- استجابات مختلفة تعود إلى الاختلاف في موعد الحصة واختلاف في مزاج المعلم.
- ليس لدى المعلم خطة نظام معينة يتضح فيها القواعد والإجراءات الروتينية المطلوب اتباعها من قبل الطلاب.
- هذه الطريقة لا يمكن أن تنمي لدى الطالب روح الإرادة والضبط الذاتي أو تحمل المسؤولية.
- انتشار الشعور بالظلم والتذمر بين الطلاب.

3- تساعد خطة ضبط الصف على الحصول على دعم الآباء مهما بلغت قدرة المعلم على الحزم والجزم وقوة الشخصية، فهو يحتاج إلى دعم الآباء. ولكي يحظى المعلم بمساعدة الآباء ينصح بإشراكهم بعملية الضبط الصفي عن طريق:

1- إرسال قائمة بقواعد السلوك المطلوبة من الطلاب إلى الآباء ليعرفوا ما هو متوقع من أبنائهم.
2- شرح وسائل التعزيز الإيجابي.
3- توضيح النتائج المترتبة عن خرق قواعد السلوك المتفق عليها.
4- الاتصال المستمر بهم ليس فقط عند حدوث أي مشكلة، ولكن لمشاركتهم في نجاح أبنائهم.

4- تساعد على كسب دعم الإدارة المدرسية:

إن تقديم خطة مدروسة وواضحة لضبط النظام في الصف لإدارة المدرسة. إنما هو دليل لهذه الإدارة على المجهود الفاعل الذي يبذله المعلم لإدارة الصف إدارة إيجابية وحكيمة وعاقلة، يحكمها قوانين ولوائح مدروسة. وهذا النوع من المعلمين يستحق الثناء والمساعدة والدعم من قبل الإدارة المدرسية.

إجراءات الإدارة الصفية الناجحة:

تعتمد الإدارة الناجحة للصف على إجراءات واضحة يتفق عليها المعلم مع طلبته منذ الأيام الأولى للسنة الدراسة، وهذه الإجراءات تتميز بأنها فعالة وعملية وتتيح المجال لتنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج المختلفة خلال اليوم الدراسي مما يؤدي إلى عدم وجود وقت فراغ للطالب داخل الصف أو المدرسة.

وفيما يلي مجموعة من الخطوات الإجرائية التي تسهم في ضبط الصف وحفظ النظام فيه:

الخطوة الأولى: إرساء قواعد وتوقعات سلوكية محددة للطلاب

الخطوة الثانية: تقدير السلوك الجيد وتعزيزه.

الخطوة الثالثة: تعديل السلوك السلبي عند الطلبة.

الخطوة الرابعة: تحديد نتائج خرق القواعد الصفية.

وفيما يلي شرح موجز للخطوات السابقة.

الخطوة الأولى: إرساء قواعد وتوقعات سلوكية محددة للطلاب

يضع المعلم التوكيدي والحازم القواعد المنتظر من الطلاب اتباعها. ومن بين الإجراءات الروتينية والقواعد السلوكية التي تشملها خطة ضبط النظام في الصف، كما ذكرها (بارون، 1999):

1- يجب أن يرفع الطالب يده قبل الإجابة عن السؤال.
2- يجب على كل طالب إحضار كتبه وأدواته المدرسية اللازمة.
3- يجب على الطلاب احترام آراء الآخرين.
4- يجب على الطلاب تجنب الجدال والصياح والشجار.

أما (يوسف قطامي، و نايفة قطامي، 2002) فقد صنفا قواعد إدارة تنظيم البيئة الصفية إلى ثلاث قواعد أساسية وهي:

القاعدة الأول: دخول الطلبة (بداية الدرس)

وتتضمن هذه القاعدة عملية بدء الدرس بسرعة وسلاسة والمبادرة بالتحية وإجلاس الطلبة والبدء بالدرس. وهذا النشاط لا تزيد مدته على خمس دقائق. (البداية الجيدة تؤدي إلى نهاية جيدة).

القاعدة الثانية: الاستمرار في الدرس

وتتعلق هذه القاعدة بطبيعة محتوى الدرس وطريقة التدريس والنشاطات المختلفة، ولتلافي أي مشاكل سلوكية، يجب التأكد من ملائمة المحتوى وطريقة العرض لمستوى الطلبة، ويجب مراعاة الفروق الفردية.

القاعدة الثالثة: صرف الطلبة (نهاية الدرس)

وتتضمن هذه القاعدة اختتام الدرس بطريقة سلسة أيضاً، حيث يعطي الطلبة آخر ثلاث دقائق أو حسب ما يرى المعلم، فرصة لجمع كتبهم وترتيبها ووضعها في الحقائب.

ملاحظة:

على المعلم أن يوجد روتيناً ثابتاً ومنظماً لعملية دخول وخروج الطلبة مثل:

1- حضور المعلم إلى غرفة الصف قبل قدوم الطلاب، ليتفقد نظافة الصف وترتيبه وتوفر المواد والأجهزة التعليمية والأهم من ذلك استقبال الطلبة، والتأكد من جلوسهم وبسرعة.

2- البدء بالدرس والتعامل مع مشكلات الغياب والتأخير والمقاطعات الأخرى، بدون إهدار الوقت.

3- اختتام الدرس قبل نهاية الحصة بدقائق لتتاح له فرصة التلخيص، جمع الدفاتر، إعطاء التعليمات أو التنبيهات (إذا وجدت) ترتيب المقاعد، جمع المخلفات من أوراق وغيرها. وضع الكتب والأدوات في الحقائب.

نرى مما سبق أن:

ضبط الصف= بداية منظمة + تدريس فاعل + نهاية منظمة

دور المعلم في تطوير قواعد ضبط الصف:

هناك بعض الأسئلة التي تجوب في ذهن المعلم عند اختيار وتطوير قواعد ضبط الصف. وسنطرح فيما يلي بعض هذه الأسئلة ونحاول الإجابة عليها بإيجاز:

السؤال الأول: متى اختار هذه القواعد؟ وأين أضعها؟

نختار هذه القواعد في اليوم الأول من الدراسة، ونضعها في مكان مناسب في الصف ليتسنى لجميع الطلاب رؤيتها وبوضوح عند دخولهم الصف وخروجهم منه.

السؤال الثاني: كيف أختار هذه القواعد السلوكية؟ وهل هناك نماذج معينة يمكن الاستفادة منها وخاصة أني معلم مبتدئ؟

عند اختيار القواعد السلوكية لابد للمعلم من مراعاة بعض الأمور والشروط الهامة، ومن هذه الأمور ما يلي:

1- أن تراعي الدقة في تحديد السلوك الذي تريد أن يتبعه الطلبة.
مثال: لا نأكل في الصف.

2- أن تلتزم بالبساطة في صياغة القواعد.
مثال: لا تقاطع من يتحدث.

3- أن تكون واقعية وممكنة التنفيذ.
مثال: أحضر أدواتك اللازمة لكل درس.

4- أن تصاغ بصورة مهارة يمكن التدريب عليها.
مثال: التزم الهدوء عندما يقرع الجرس

5- أن لا تتعارض مع قوانين وتعليمات المدرسة.
مثال: حافظ على نظافة الصف والمدرسة.

6- أن تكون مناسبة للمرحلة العمرية للطالب.
مثال: لا تصرخ أو تصيح (مرحلة ابتدائية)
احترم آراء الآخرين (مرحلة إعدادية أو ثانوية)

7- أن تؤدي إلى تعليم السلوك الأخلاقي الجيد والمقبول في المجتمع.
مثال: احترم ملكية الآخرين.
كن لطيفاً في معاملتك للآخرين

8- أن تكون مختصرة وواضحة.
مثال: ارفع يدك إذا كان لديك سؤال.

السؤال الثالث: كيف أضمن فهم الطلبة لهذه القواعد السلوكية، واستمرار السير عليها طيلة العام الدراسي؟

لكي تضمن استمرار تمثيل القواعد والأنظمة من قبل الطلبة، لابد لك من القيام بما يلي:

1- مناقشة القواعد والأنظمة مع الطلبة والاتفاق على مجموعة من القواعد السلوكية المحددة والواضحة والممكنة.
2- التأكد من فهم وتقبل الطلبة لهذه القواعد.
3- وضع القواعد في مكان يراه جميع الطلبة.
4- التذكير المستمر بهذه القواعد السلوكية.
5- نمذجة السلوك الذي تريد أن يتبعه الطلبة Role Playing.
6- تعزيز السلوك الجيد الملتزم بالقواعد.
7- إرسال قائمة قواعد السلوك إلى البيت ليطلع عليها الآباء.
8- توفير مناخاً صفياً مناسباً لتنفيذ هذه القواعد. مثال ذلك، الترتيب السليم للمقاعد، ترتيب المواد والوسائل التعليمية، ضمان سهولة الحركة في الصف... وغيرها.
9- وضع هذه القواعد موضع التنفيذ دائماً وبثبات واستمرارية.

ولا يفوتنا هنا أن نقول بأن على المعلم أن يكون قدوة في سلوكه، حتى لا تتعارض أعماله مع أقواله أو ينهي عن سلوك ويأتي بمثله.

السؤال الرابع: هل هناك بعض الأمثلة على هذه القواعد السلوكية، يمكن للمعلم أن يستفيد منها ؟

لكل معلم توقعاته، ولكل مرحلة سماتها، ولكل مجتمع معاييره الأخلاقية والسلوكية، ولكل إدارة مدرسية سياستها الخاصة، ولكل طالب قدراته وظروفه الخاصة. ولكننا نستطيع أن نضع بعض النماذج القواعدية للاستفادة منها. ويمكن للمعلم الاختيار منها وليس المطلوب منه نقلها حرفيا.

من هذه النماذج ما يلي:

قواعد الضبط الصفي
للمرحلة الابتدائية

1- سأمكث في مقعدي حينما يقرع الجرس.
2- سأستمع جيداً للتعليمات.
3- سأحضر كتبي وأدواتي اللازمة.
4- لن أقاطع من يتحدث.
5- لن أترك الصف بدون إذن.
6- لن أصرخ أو أصبح.
7- لن آكل أو أشرب في الصف.
8- لن استعمل الألفاظ البذيئة.
9- لن آخذ شيئاً من غيري بدون إذن.
10- لن أضرب غيري.

قواعد الضبط الصفي
للمرحلة الإعدادية أو الثانوية

1- سأكون مستعداً دوماً للعمل.
2- سأحترم نفسي ومعلمي وزملائي.
3- سأتبع التعليمات فور سماعها.
4- سأحترم ملكية الآخرين.
5- سألتزم بما يطلب مني من أعمال وسلوك.
6- سأتحدث في الوقت المناسب.
7- لن أغادر الصف بدون إذن.
8- لن استعمل الكلمات النابية.
9- لن ألجأ إلى القتال أو الشجار أو الشتم.
10- سأقول الحقيقة دوماً.

الخطوة الثانية: تقدير السلوك الجيد وتعزيزه Positive Recognition

إن التعزيز والتقدير الإيجابي لسلوك التلميذ المرغوب، هو أفضل طريقة لزيادة دافعية التلميذ للتعلم وإتباع السلوك اللائق في الصف والمدرسة. والتقدير الإيجابي له فوائد عديدة منها:

1- يشجع الطلاب على التحلي بالسلوك اللائق والمرغوب، لأن الطالب يميل إلى التعزيز والتقدير والفوز بالمكافآت.
2- يقلل من حدوث السلوك الغير مرغوب.
3- يبني علاقة وطيدة وإيجابية بين المعلم والطالب.
4- يشجع على التصرف المسؤول والاختيار الصائب.
5- يزيد ثقة الطلاب بنفسهم ويشعرهم بالنجاح والفوز والسعادة.

6- يخلق بيئة فصلية آمنة وإيجابية وفاعلة.

7- يشجع الطلاب على التعلم وحب المدرسة.

8- يعطي الطلاب فرص ممارسة حرية الإرادة وإعطاء القرار بطريقة مسؤولة وسليمة.

والسؤال هنا: ما هي وسائل التعزيز والتقدير الإيجابي؟

من وسائل التعزيز الإيجابي ما يلي:

1- المدح والثناء:

والمدح هو طريقة سهلة وفاعلة لحث التلاميذ على السلوك الجيد والتعلم الناجح. واستعمال أسلوب المدح هو الاختيار الأول لتقدير سلوك التلميذ المميز والمرغوب.

مثال: "أشكرك يا أحمد على انتباهك للدرس.. بارك الله فيك".

ويجب أن يكون المدح أو الإطراء أمينا وحقيقياً ومتوازناً وبعيداً عن المبالغة أو الخداع، وقد يكون علنياً أو سرياً.

مثال للإطراء المتوازن والمناسب: أيمن طالب يسبب الكثير من المشاكل في الصف، لاحظ المعلم ذات يوم أنه هادئ وغير مشاكس. أراد المعلم أن يثني على سلوك أيمن. فقال له واحدة من العبارات التالية:

" أستمر يا أيمن في هذا السلوك الحسن.
"أشكرك يا أيمن على سلوكك الجيد هذا اليوم"
"أرجو أن تداوم على هذا السلوك الجيد".
"سلوكك اليوم كان جيداً يا أيمن"

2- إرسال رسالة موجزة وغير رسمية للآباء أو الاتصال الهاتفي بهم:

إن علاقة المعلم بالآباء لا تعني أبداً الاتصال بهم للشكوى أو حين وقوع مشكلة، ولكنها علاقة دعم ومسؤولية مشتركة من أجل مصلحة التلميذ، ونجاح العملية التعليمية بما فيها الإدارة الصفية.

والسؤال هنا: "هل عندي الوقت الكافي لهذا. وماذا أكتب؟ وماذا أقول على الهاتف؟

نعم ! عندك الوقت، فكتابة مدونة صغيرة لا تأخذ من وقتك سوى دقائق، ومكالمة واحدة في اليوم لا تأخذ من وقتك سوى دقائق معدودة.

مثال للمكالمة الهاتفية: "أود إبلاغكم أنني سعيدة جداً بوجود أبنكم محمد في فصلي، فهو تلميذ مؤدب، وسلوكه في الفصل ممتاز"

مثال للرسالة: "أنا فخورة جداً بسلوك أمينة الرائع في الفصل. أمينة تصغي للشرح جداً، تنهي واجباتها في الوقت المناسب، وتحترم زميلاتها في الفصل"

ملاحظة:

يمكن للمعلم أن يكتب نموذج لرسالة على الكمبيوتر مع بعض التعديلات حسب الموقف. وممكن أيضاً أن يرسل رسالة إلكترونية لأكثر من تلميذ في نفس الوقت.

3- مكافآت سلوكية:

إن المكافآت السلوكية ذات أهمية كبيرة، ومن أمثلتها "شهادات التقدير Recognition Certificate على سلوك معين قام به التلميذ، ويمكن للمعلم إما إن يشتريها أو يصممها بنفسه، أو يستخرجها من الإنترنت ويرسلها على بريد التلميذ الإلكتروني.

4- امتيازات خاصة:

يمنح التلميذ امتيازات خاصة مكافأة على سلوكه مع تقدير وتعزيز العمل الذي قام به التلميذ.

مثال: "شكراً يا عائشة على اتباعك لكل تعليماتي، يمكنك الآن أن تستخدمي الكمبيوتر.

أمثلة على الامتيازات الخاصة:

- يقرأ قصة مفضلة.
- يساعد المعلم في تصحيح الأوراق.
- وضع رمز (×أو ✓) جوار أسمه في سجل المتابعة السلوكية، أو أي رمز آخر له معنى عند المعلم.
- يساعد المعلم في جمع الكتب.
- يتناول الغذاء مع المعلم.
- يستخدم الحاسوب.
- يجلس بجانب صديقة لحصة واحدة.
- يعين عريفاً للصف.
- يشارك في لعبة محببة له.
- يشاهد فلماً أو مسرحية يحبها.
- يقف في أول طابور الصباح.

5- مكافآت مادية ملموسة

بعض التلاميذ لا يقتنعون بالمدح أو الرسائل أو شهادات التقدير، بل يريدون شيئاً ملموساً وخاصة إذا كانوا محرومين من التعزيز الإيجابي في البيت. المكافآت المادية ليس بالضرورة أن تكون مكلفة فقد تكون شيئاً صغيراً وضئيل القيمة.

ملاحظة هامة:

بعض المعلمين يظن أن المكافأة المادية البسيطة هي نوع من أنواع الرشوة. والرشوة عمل سلبي لتشجيع العمل الغير أخلاقي أو الغير قانوني. أما المكافأة فهي تعطي للإنسان نتيجة عمله أو سلوكه الجيد، لتشجيعه على تكرار هذا العمل أو السلوك المرغوب.

إذا كانت المكافآت المادية الصغيرة وغير المكلفة هي وسيلة لتحقيق الدافعية لدى التلاميذ، فلا مانع من استخدامها.

إن تقدير السلوك وتعزيزه، لا يقتصر على الأفراد فقط، بل قد يشمل جميع الطلاب في الصف، أي بالتعزيز الجماعي.

مثال: يخصص المعلم جانباً من السبورة لجمع النقاط اللازمة للفوز بالمكافأة، يكتب المعلم عدد النقاط المطلوبة: 30 نقطة - مثلاً - ثم يبدأ بجمع النقاط كالتالي:

"علي ويوسف وناصر" يصغون جيداً للدرس: نقطة واحدة.

"كريم ويوسف وناصر" أنهوا عملهم في الوقت المناسب: نقطة واحدة.

يكمل المعلم هذا النشاط حتى يجمع التلاميذ النقاط المطلوبة. قد يأخذ هذا العمل بضعة أيام، ولكنه يشجع على تعاون التلاميذ في سبيل الوصول إلى الهدف والمكافأة المنتظرة لجميع طلبة الصف.

أمثلة على هذه المكافآت:

1- مشاهدة فيلماً.
2- استخدام الإنترنت لحصة كاملة.
3- اللعب في ساحة المدرسة لحصة كاملة.
4- إعفاء من الواجبات البيتية ليومين في الأسبوع.

ملاحظة:

هناك طرق أخرى بسيطة وسهلة لتعزيز وتقدير السلوك الحسن للطالب، وهي وسائل غير لفظية، منها: الربت على الكتف، الابتسامة، ورفع الإبهام لأعلى.

الخطوة الثالثة: تعديل السلوك السلبي عند الطلبة

يمكن تعديل سلوك الطلبة في الصف بعدة وسائل منها:

1- التعزيز السلبي:

ويتم فيه تدعيم السلوك عن طريق استبعاد مثير غير مرغوب فيه بعد سلوك معين، وقد يترتب على ذلك تحسن في السلوك وتعديله.

ومثال على ذلك:

خليفة طالب في الصف الأول الإعدادي يأتي في الحصة التالية للفسحة متأخراً ويؤنبه المعلم في كل مرة على سلوكه غير الصحيح، وفي يوم دخل خليفة ولم يؤنبه المعلم كما هو مألوف (استبعاد مثير غير سار) قد يترتب على ذلك تكرار حدوث السلوك الحسن.

2- العقاب:

ويتم خلاله استخدام مثير غير سار كوسيلة لحذف السلوك غير المرغوب فيه، وبالرغم من كون العقاب الوسيلة الأخيرة التي يمكن أن يستخدمها المعلم إلا أن أنصار نظرية تعديل السلوك يرون فيه وسيلة لمنع ظهور السلوك غير المرغوب فيه.

ومثال على ذلك:

كثيراً ما يثير خالد (طالب في الصف السابع) مشكلات مع زملائه أثناء الموقف التعليمي مما يؤثر على جو الدرس، وعندما قررت المدرسة ذهاب طلاب الصف في رحلة ترفيهية وعلمية خارج المدينة تم منع خالد من الذهاب مع زملائه عقاباً على سلوكه غير المرغوب فيه. بدأ خالد أكثر انتظاماً أثناء الحصة (تناقض تكرار السلوك المعاقب).

3- الانطفاء:

ويتم من خلاله استبعاد المكافأة أو الثواب والذي يؤدي بدوره إلى ضعف في السلوك أو نقصان تكراره حتى يختفي، وحتى نفهم ذلك يمكن تقديم المثال التالي:

عوّد المعلم طلابه عندما يتموا واجباتهم وأنشطتهم بشكل جيد أن يسمح لهم بالذهاب إلى غرفة الأنشطة المدرسية لمزاولة بعض الأنشطة وتنفيذ الطلبة لهواياتهم، وقد لاحظ المعلم أن جميع الطلبة يؤدون أعمالهم بشكل جيد عدا سعيد لم يكن أداؤه مرضياً فخرج الطلاب جميعاً إلى غرفة الأنشطة سوى سعيد بقي في الفصل. تكرار هذا السلوك يؤدي إلى انطفاء السلوك (ويصبح سعيد أكثر جدية وبدأ يلحق بإخوانه المجتهدين).

الخطوة الرابعة: تحديد نتائج خرق القواعد الصفية Consequences

(نريد هنا تجنب كلمة "عقاب" لأنها تحمل معاني سلبية).

تركز هذه الخطوة على العواقب المترتبة على خرق القواعد السلوكية الموضوعة للطلبة، وهي نتائج السلوك غير المرغوب، فيجب على الطالب أن يعرف ماذا يحصل له لو أنه خرق أحد هذه القواعد السلوكية، أي أن الطالب يكون مسؤولاً عن اختياره للسلوك غير اللائق، ومتحملاً لنتيجة هذا السلوك، والذي قام به بمحض إرادته واختياره.

وهناك ضوابط تحكم هذه النتائج منها:

1- يحدد المعلم مسبقاً النتائج المترتبة على مخالفة القواعد الموضوعة.
2- يسبق النتائج قواعد سلوكية واضحة ومفهومة ومتفق عليها.
3- يفهم الطلاب مسبقاً العلاقة بين اختياره للسلوك والنتيجة المترتبة عليه.
4- تنفيذ النتائج (العقاب) على نسق واحد وبشكل عادل وفوري.
5- لا تقبل الأعذار عن سوء السلوك.
6- تكون النتائج معقولة وسهلة التنفيذ بالنسبة للمعلم والطالب فلا يستطيع المعلم أن يحرم الطالب من تناول وجبة الغذاء في المدرسة، ولا يستطيع أن يبقيه ساعات طويلة بعد انتهاء الدراسة.
7- الأخذ بالاعتبار عدد مرات حدوث السلوك المخالف.
8- مراعاة المرحلة العمرية للطالب.
9- مناقشة النتائج مع الطلاب ليعرفوا ويفهموا النتيجة (العقاب) هو حاصل تصرفهم الغير سليم، وهذا يساعدهم على الضبط الداخلي وتحمل المسؤولية، وعدم إلقاء المسؤولية على الغير.
10- إتباع الرشد والنصح عند مخالفة الطلاب للنظام .
11- يجب أن يكون المعلم حاسماً وحازماً وثابتاً وعادلاً.
12- على المعلم أن يميز بين السلوك الحاد والخطير. مثل العراك والضرب واستعمال

أداة حادة أو غيرها. والمخالفات البسيطة مثل الضحك بدون سبب، والتحدث بصوت عالي وإزعاج الآخرين، و الإجابة عن السؤال بدون رفع اليد. ففي حالة السلوك الحاد يجب التصرف بطريقة عملية وفوراً والتدخل لوقف العراك واستدعاء أحد من الإدارة أو الأمين (في المرحلة الثانوية). أما في حالة المخالفة البسيطة فيمكن استعمال التحذير البسيطة أو وسائل التذكير غير اللفظية بدون مقاطعة الدرس أو إحداث أي ضجة في الصف. ومن هذه الوسائل:

- رفع اليد لجذب انتباه الطلاب.
- استعمال الإبهام المقلوب إلى أسفل كإشارة لسلوك غير لائق.
- وضع السبابة على الفم كتذكير لعدم الكلام أثناء الشرح.
- إطفاء الأنوار أو تشغيلها لجذب الانتباه.
- تحرك المعلم بهدوء ووقوفه بجانب الطالب للتنبيه لسلوكه المخالف.
- هز الرأس بطريقة توضح عدم الرضا عن السلوك.
- النظر (التحديق) في الطالب لكي يراجع سلوكه ويتوقف عنه.
- وضع اليد برفق على رأس الطالب أو كتفه.
- نقل الطالب إلى مقعد آخر.
- وضع رأس الطالب على المقعد أو الطاولة لدقائق.
- وضع علامة لكل سوء تصرف في سجل متابعة السلوك. وعلى المعلم مناقشة هذه العلامات مع الطلبة وتفهم النتائج المترتبة على سلوكهم المخالف. ويكون التدوين بعلامة أو حرف أو حتى صورة للصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية.

مثال:

آمنة طالبة في الصف الرابع الابتدائي لا تكف عن الحديث مع زميلاتها ولا تنتبه للدرس أبداً.

النتائج المترتبة على سلوك الطالبة آمنة وفقاً للعلامات المسجلة في سجل متابعة السلوك خلال فترة أسبوع واحد:

علامة واحدة * : تغيير مقعد الطالبة وإبعادها عن زميلتها لمدة 20 دقيقة.
علامتان ** : تغير مقعد الطالبة وإبعادها عن زميلتها طوال الحصة.
ثلاث علامات *** : مخابرة والديها هاتفياً.
أربع علامات **** : إحالتها إلى ناظرة المدرسة.
خمس علامات ***** : استدعاء ولي أمر الطالبة لمناقشة المشكلة ومحاولة إيجاد حلٍ لها.

نظام النقاط في التعامل مع الحالات المخالفة:

أمثلة:

السلوك المخالف (أول مرة)	عدد النقاط	النتيجة
مقاطعة الآخرين	1	تحذير وتنبيه
مغادرة الصف بدون إذن	3	حرمان من بعض الامتيازات
استخدام لغة نابية	4	مكالمة هاتفية للأهل
الاعتداء بالضرب على زميله	7	تدخل مباشر وإحالة إلى ناظر المدرسة
مهاجمة المعلم	10	التدخل المباشر ونقل إلى مدرسة أخرى
حمل أداة حادة للتهديد	15	التدخل المباشر وفصل من المدرسة لمدة يحددها المعلم والناظر

ومن المهم في حالة استعمال نظام النقاط، أن يعرف الطلبة الأسس التي يتم وفقها رصد النقاط، ومن هذه الأسس:

- تزداد عدد النقاط تبعاً لخطورة السلوك كما رأينا في الأمثلة السابقة.
- تتغير النتيجة وفقاً لعدد النقاط:

نقطة واحد: تحذير وتنبيه
3 نقاط : حرمان من مميزات
5 نقاط : مكالمة الأهل

7 نقـاط : إحالة إلى الناظر.
15 نقـاط : فصل من المدرسة خاصة إذا كان السلوك خطيراً.

- يجب أن لا تكون النتائج المترتبة على سوء السلوك مصدر أذى نفسياً أو بدنياً للطالب.
- لا تطبق النتائج والمعلم في حالة غضب شديد.
- لكل مرحلة سماتها الخاصة، ولكل معلم طريقته، ولكل مدرسة قوانينها، ولكن مجتمع توقعاته.

إن هذه الخطوات تبقى نظرية ما لم يقم المعلم بما فيه الكفاية لغرس القيم الخاصة بالإجراءات التي وردت في نفوس الطلبة.

ويمكن للمعلم أن يقوم بما يلي حتى يعلم طلبته هذه الإجراءات والتي أطلق عليها ERR (Wong & Wong , 2000) والمكونة من:

1- اشرح Explain

وذلك بأن يقوم المعلم بتوضيح إجراءات إدارة الصف للطلبة.

2- كرر ودرب Rehearse

تكرار شرح الإجراءات وتدريب الطلبة عليها تحت إشراف المعلم

3- عزز Reinforce

اعد التعليم والتدريب وعزز الإجراءات إلى أن تصبح جزءاً من حياة الطلبة المدرسية.

نحو استراتيجية لانضباط الطلبة وحفظ النظام داخل الصف:

ترجع أهمية انضباط الطلبة داخل الصف إلى تهيئة الظروف المناسبة لتقديم الموقف التعليمي وإشاعة جو اجتماعي يسوده المودة والاحترام بين المعلم وطلبته من جانب، وبين الطلبة أنفسهم من جانب آخر.

إن انضباط الطلبة خلال الموقف التعليمي لا يعني الهدوء والصمت التام الذي يكون مصدرهما الخوف من العلم، بل الهدوء والنظام الذي ينبع من رغبة الطلبة أنفسهم بأن يتعلموا ويستغلوا كل فرصة تتاح لهم للتقدم والنمو.

ومن مظاهر الموقف التعليمي الذي يؤدي إلى الانضباط عند الطلبة:

- توافر اتجاهات التعاون بين الطلبة في المدرسة.
- تحرر الطلبة من عوامل القلق والإحباط.
- انشغال الطلبة بأنشطة تعليمية تثير اهتمامهم.
- يصدر السلوك الاجتماعي والخلقي السليم عن الطالب احتراماً لجماعة الأقران وتنمية الجهود التعليمية والتعاونية أكثر منه نتيجة لسيطرة المعلم عليه عن طريق إثارة الخوف في نفسه.

ولكن قد تظهر بعض أنماط سلوكية غير مرضية داخل الصف من حين لآخر ترجع إلى عدة أسباب منها ما يرجع إلى الطالب نفسه ومنها ما يرجع إلى المعلم وطريقة تقديمه للمادة ومنها ما يرجع إلى المجتمع الذي يعيش فهي الطالب وما تتجاذبه من متغيرات ومؤثرات. ونقدم فيما يلي استراتيجية مبسطة تسهم في خلق موقف تعليمي ينضبط فيه الطالب، وتتكون هذه الاستراتيجية من خطوات تبدأ بأداء المعلم ما عليه من مهام من حيث تقديم الموقف التعليمي، وإشاعة جو من المودة والألفة داخل الصف وتوفير بيئة فيزيقية مناسبة وكلها عوامل وقائية تسهم في توفير جو تعليمي يندمج فيه جميع طلبة الصف مع معلمهم وفي حالة حدوث أي تجاوز لقواعد السلوك فلابد للمعلم من تصرف حتى يعدل من هذا السلوك بإقناع وتأثير.

وتتضح ملامح هذه الاستراتيجية من خلال هذا النموذج الذي طوره (كمال عبدالحميد زيتون، 2003).

شكل رقم (4)

يبين مكونات وملامح الاستراتيجية المقترحة لانضباط الطلبة وحفظ النظام في الصف

أولاً: تنظيم البيئة الفيزيقية للصف الدراسي

وذلك من خلال تهيئة البيئة المناسبة للتعلم والتي تتضمن:

- ترتيب مقاعد الطلبة حسب ما يقتضيه الموقف التعليمي.
- توفير الإضاءة والتهوية المناسبة.
- تجهيز الأدوات والوسائل التي يمكن استخدامها في الموقف التعليمي.

ثانياً: تقديم الخبرات التعليمية بفعالية

لا يمكن أن يقتنع الطلبة بمعلمهم ويندمجوا في الموقف التعليمي ما لم يشعروا بأن هناك خبرات جديدة يتعلمونها تضاف إلى خبراتهم وتجذبهم لمزيد من الانتباه والتركيز خاصة عندما يجد جميع الطلبة بمستوياتهم المختلفة مجالاً للعمل والمناقشة وهذا يتطلب من المعلم مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة وملاحظة أداء الجميع.

ثالثاً: توفير الجو الاجتماعي المناسب

إن أفضل ما يؤدي إلى انضباط ذاتي لدى الطالب داخل الصف شعور الطالب براحة نفسية وبانتماء إلى الصف، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال ما يشيعه المعلم من جو اجتماعي قائم على أساس من العلاقات الإنسانية والمودة، وإحساس الطالب بوجوده وكيانه ودوره من خلال الاستماع إلى آرائه وما يفكر فيه.

رابعاً: ملاحظة سلوك الطلبة ومتابعتهم

إذا أراد المعلم أن يحقق جواً هادئاً وانضباطاً جيداً داخل الصف عليه أن يراقب سلوكيات الطلبة وتحركاتهم ويقيمها ويتعرف على مستواهم الأكاديمي ويشخص الصعوبات لديهم ويضع برامج العلاج باستمرار.

خامساً: حفظ السلوك غير المرغوب فيه

يقصد بذلك تعرف المعلم على السلوك غير المناسب وغير اللائق داخل الصف الدراسي، ودراسة أسبابه ووضع حداً له بما يضمن عدم تكراره وذلك من خلال جعل الطالب يقتنع بخطأ ما قام به ويرشده إلى الصواب حتى يكون تعديل السلوك نابع من الطالب وقناعته وليس خوفاً من المعلم.

ويفيد في هذا الصدد ما يضعه المعلم من قواعد ونظم يتفق مع طلابه عليها منذ اليوم الأول حتى يتعرف جميع الطلبة على حدود تصرفاتهم وحركاتهم.

التواصل الفعّال مع الطلبة:

يعتبر التواصل الفعّال بين المعلم وطلبته من أسس الإدارة الصفية الناجحة بوجه عام وانضباط الطلبة وحفظ النظام بوجه خاص، ويمكن تقسيم مهارات التواصل التي تسهم في ذلك إلى قسمين: الإرسال والاستقبال.

1- مهارات الإرسال (المهارات التي تستخدم عند الحديث مع شخص آخر)

ومما يساعد المعلم في ذلك:

- تحدث مباشرة إلى الطلبة فإن ذلك يسهم في وصول الفكرة الواضحة إلى الطلبة.
- تحدث بكياسة فإن ذلك يقدم نموذجاً يحتذي به للطلبة.
- بين أثناء حديثك أنك تتحمل المسؤولية.
- قدم إرشادات وعبارات أكثر من طرح الأسئلة عند التعامل مع سلوكيات الطلبة.

2- مهارات الاستقبال (إجراءات تمكنك من أن تكون مستمعاً جيداً)

ومما يساعد المعلم في ذلك:

- استمع جيداً للطلبة فإن ذلك يجعلهم يشعرون بالسعادة والقبول.
- أشعر الطالب بأنك مهتم بما يقول مما يدفعه لمزيد من التفاعل على الفكرة المطروحة.
- استخدم لغة العين.

القواعد الذهبية في علاج المشكلات السلوكية للطلبة داخل الفصل:

يواجه المعلم بعض المخالفات السلوكية غير المقبولة من بعض الطلبة منها ما هو حاد وخطير ومنها ما هو غير حاد أو خطير. والمعلم الناجح هو الذي يحدد نوع السلوك ودرجة خطورته قبل أن يضع العلاج المناسب له.

أمثلة على المخالفات السلوكية غير المقبولة وغير الحادة أو خطيرة:

الحركة الزائدة، عدم التعاون مع الآخرين، الأكل داخل الصف، المزاح، الكلام بدون إذن، عدم الانتباه، اللهو واللعب، عدم إحضار الأدوات اللازمة للصف، الميل لمخالفة أوامر وتعليمات المعلم، الشتم، أخذ أغراض غير بدون إذن، أو إزعاج الآخرين، عدم الثبات في مكان واحد، مقاطعة الآخرين، الثرثرة، الكذب، الصراخ والصياح، الصوت المرتفع، عدم إنجاز العمل في الوقت المحدد، مجادلة المعلم.

أمثلة على المخالفات السلوكية الحادة والخطيرة:

السرقة، التسرب من المدرسة، استعمال أدوات حادة للتهديد، التعامل مع مواد محظورة، العنف الشديد تجاه المعلم أو الطلاب، العصيان والتمرد، الاعتداء على المعلم.

فيما يلي بعض القواعد والإرشادات الهامة التي تؤخذ بعين الاعتبار لعلاج المشكلات السلوكية داخل الفصل:

1- تواجد في الصف من بداية الحصة.
2- كن مستعداً جيداً لكل درس من دروسك.
3- كن متمكناً من مادتك العلمية، وممتعاً في طريقة تدريسك.
4- كن منظماً وواثقاً من نفسك.
5- ضع قواعد سلوكية إجرائية وواضحة ومعقولة.
6- ناقش القواعد السلوكية مع الطلبة وتأكد من فهمهم وقبولهم لهذه القواعد.
7- تقبل الفروق الفردية بين الطلبة
8- عليك مراعاة المرحلة العمرية للطالب.
9- تعرف على أسماء طلابك، فإن اسم الطالب هو أجمل نغمة يسمعها.
10- كن عادلاً ومتروياً في حكمك على سلوك الطالب.
11- ابذل جهدك لجعل الجو في صفك ديموقراطياً وآمناً ومساعداً على حرية التعبير وإبداء الرأي والحوار.

12- تذكر دوماً بأنك قائد الصف فكن حازماً ـ عادلاً، فطناً، حكيماً وإيجابياً.

13- كن مربياً ولا تكن جلاداً، ابتعد عن القسر والتخويف والعقاب البدني أو المبالغ فيه.

14- أن تخطئ في العفو أفضل من أن تخطئ في العقاب.

15- ﴿ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴾ (المدثر:38) تجنب عقاب المجموعة بخطأ الفرد.

16- تحلى بالصبر وتغاضي عن صغائر السلوك.

17- كن قدوة لطلابك، فلا تنهى عن أمر وتأتي بمثله أو تأمر بشيء وتأتي بغيره.

18- كن سمحاً، حيوياً، محباً لطلابك، ودوداً ورحيماً.

19- كن متوازناً في الجزاء بشقيه: الثواب والعقاب.

20- ضاعف من الثواب، وكن رحيماً وعادلاً في العقاب.

21- تجنب التعزيز السلبي ولا تتغاضى عن السلوك السيء.

22- ابتعد عن أسلوب السخرية والاستهزاء.

23- عود نفسك على الضبط الانفعالي (لا تغضب، لا تغضب، لا تغضب).

24- الواجبات والاختبارات ليست وسيلة عقاب، فلا تعاقب الطالب بمضاعفة الواجبات المدرسية أو الاختبارات).

25- شجع النشاطات اللاصفية لاستغلال طاقة الطلاب استغلالاً إيجابياً ونافعاً.

26- مارس الشورى في الصف عن طريق تطوير دستور مبسط يحوي على القواعد السلوكية والقوانين التي تحكم النظام في الصف، وكذلك النتائج المترتبة على السلوك المخالف.

27- شجع الطلبة على تقييم سلوكهم واقتراح الحلول لتعديل سلوكهم المخالف.

28- حافظ على الدافعية للتعلم في الصف عن طريق التنوع في استخدام الطرائق والأساليب والنشاطات التعليمية التعلمية.

29- حافظ على طبيعتك الخيرة وأدرك أن الطلبة يستجيبون للطريقة التي تعاملهم بها وليس ما تقوله لهم.

30- لاحظ الوضع الصحي الصفي مثل التهوية والإضاءة والحرارة وطريقة الجلوس وتوزيع المقاعد، فإن أي من هذه العوامل يمكن أن تؤثر على أداء وأمزجة الطلبة كأفراد وجماعات سلباً أو إيجاباً.

31- راع أن تكون حازماً وعادلاً وودوداً (ح.ع.و) كشعار لك.

32- تجنب عقاب جميع طلبة الصف في حالة إساءة السلوك من قبل طالب أو طالبين إذ يندر أن يكون جميع طلبة الصف سيئين.

33- كن واضحاً في مبادئك واثبت عليها وتجنب التناقضات.

34- تابع السلوك بشكل فوري قدر الإمكان أي أن تؤدب أو تعزز أو تعاقب فور وقوع السلوك.

35- اختر نوع العقاب الذي يناسب الإساءة.

36- امنح الطالب فرصة لتوضيح موقفة وتفسيره لذلك الموقف.

37- تعامل مع الطلبة الذين يتجاوزن النظام كل على انفراد وخارج الصف.

38- ضع قواعد وسياسات واضحة للنظام داخل الصف من أول يوم في الدراسة.

39- لا تتعامل مع مشكلات الطلبة أثناء غضبك وانفعالك.

40- تعرف على أسماء طلبتك في بداية الفصل الدراسي فكثيراً ما يثير المشكلات الطلبة غير المعروفين لدى معلمهم.

41- استخدم التكنولوجيا في تطوير طرق وأساليب تدريسك وكذلك في أسلوب ضبط صفك باستخدام الطرق الحديثة الآتية:

- إرسال رسائل إلكترونية لأولياء الأمور بدل من الرسائل العادية.
- كتابة شهادات تقدير وتحفيز باستخدام الحاسوب، وهناك برامج معينة يمكن استخدامها في هذا الصدد.
- الاتصال الفوري بأولياء الأمور أو ناظر المدرسة أو أي مسؤول باستخدام الهاتف الجوال أو غيره من وسائل الاتصال الحديثة.
- استخدام الحاسوب لحفظ أسماء الطلبة وعناوين منازلهم وأرقام هواتفهم وعناوين بريدهم الإلكتروني.

- إرسال الرسائل العامة باستخدام البريد الإلكتروني، مع التأكد بأن جميع الطلبة لديهم عناوين بريد إلكتروني.
- مواكبة التطور التكنولوجي في المعلومات والاتصال والاستفادة من هذا التطور في تسهيل عملية الإدارة الصفية.

42- تذكر القاعدة الذهبية التي ذكرناها في بداية هذا الفصل - الإدارة الصفية - وهي:

3ح + 3ع = إدارة صفية ناجحة

(حب + حرص + حزم) + (عدل + علم + عزم) = إدارة صفية ناجحة

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- ما أهمية نجاح المعلم في إدارة الصف؟

2- هل هناك فرق بين إدارة الصف وضبطه؟

3- وضح كيف يمكن أن يؤدي التخطيط الجيد للدرس إلى نجاح المعلم في إدارته للصف.

4- ما هي أهم النقاط التي يمكن أن يتفق المعلم مع طلبته عليها لوضع نظام واضح لتحقيق الانضباط داخل الصف؟

5- هل الإدارة الناجحة للصف تعني تغلب المعلم على المشكلات السلوكية لدى الطلبة في الصف؟

6- وضح أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم وتسهم في انضباط الطلبة داخل الصف.

7- ما رأيك في دور العقاب البدني على تحقيق الانضباط داخل الصف؟

8- قم بمقابلة عشرة معلمين وأسألهم عن طريقتهم في إدارة الصف.

9- ما خصائص المناخ التعليمي في الصف والذي يسهم في انضباط الطلبة واندماجهم في أنشطة الموقف التعليمي؟

10- ابحث عن بعض أنواع السلوك السلبي للطالب داخل الصف (غير التي وردت في هذا الفصل).

11- يلعب التعزيز دوراً بارزاً في انضباط الطلبة (ناقش العبارة).

مراجع الفصل الثامن

أولاً: المراجع العربية

الينور بارون (1999). **كيف تضبط الفصل الدراسي، استراتيجيات عملية للمدرسين**. ترجمة محمد طه على. الرياض: دار المعرفة للتنمية البشرية.

كمال عبدالحميد زيتون (2003). **التدريس نماذجه ومهاراته**. القاهرة: عالم الكتب.

يوسف قطامي، ونايفة قطامي (2002). **إدارة الصفوف الأسس السيكولوجية**. عمان: دار الفكر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Canter, L. & Canter, M. (1999). **Assertive Discipline: A Take Change Approach for today's Educator**. Los Angeles: Canter and Associates.

Wong, H.K. & Wong, R. T. (2000) **The problem is not Discipline**. (Online): Available:

http://teachers.net/gazette/sepoo/wong.html

Wong, H.K. & Wing, R. T. (2001). **The effective Teacher think** (online): Available: http://teachers.net/gazette/nov01/wong.html

الفصل التاسع

التكوين المهني للمعلم

مراحل التكوين المهني للمعلم:

- ★ المرحلة الأولى: قبل الإعداد.
- ★ المرحلة الثانية: إعداد المعلمين في كليات التربية ومؤسسات إعداد المعلمين.
- ★ المرحلة الثالثة: التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يتعرف على مراحل التكوين المهني للمعلم.
- ★ يتفحص السياسات التربوية في إعداد المعلمين.
- ★ يكتشف أهم الاتجاهات العالمية في تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها.
- ★ يحلل مكونات برنامج إعداد المعلمين في كليات ومعاهد إعداد المعلمين.
- ★ يقيم مراحل تنفيذ برنامج التربية العملية بشبكة جامعة عجمان.
- ★ يحلل أهم أبعاد التنمية المهنية بالنسبة للمعلم.
- ★ يتعرف على البدائل التي يمكن أن يستخدمها المعلم لتحقيق التنمية المهنية.
- ★ يبين أهمية تجسير الهوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في كليات التربية.
- ★ يسعى إلى الارتقاء بمستواه العلمي والمهني والثقافي والتقني.
- ★ يميز بين أنواع برامج التدريب المختلفة.
- ★ يؤمن بضرورة مواكبة التغيرات والتطورات العالمية.
- ★ يؤمن بأهمية كونه معلماً متجدداً متطوراً وفاعلاً.
- ★ ينظر إلى برنامج التربية العملية نظرة إيجابية.
- ★ يحسن اختيار المسلكات والأنشطة التي تساعده على تحقيق أهداف النمو المهني.
- ★ يميز بين النظام التتابعي والنظام التكاملي في إعداد المعلمين.
- ★ يبين أهمية كليات التربية في إعداد المعلم.
- ★ يقيم برنامج الإعداد المهني (التربية العملي) في جامعته أو معهده.
- ★ يصنف أنواع المعرفة المختلفة التي يحتاجها المعلم.
- ★ يقتنع بأن عملية إعداد المعلم عملية مستمرة ومتجددة.
- ★ يحلل العوامل التي تجعل النمو المهني ضرورة عصرية ملحة للمعلم.

إن النهوض بالعملية التعليمية في مجتمعاتنا لمواجهة تحديات العصر وما تفرضه من متغيرات يلزم أن تحشد له أفضل الطاقات البشرية ليكونوا معلمين فاعلين في الميدان، وفي ضوء الثورة المعلوماتية والمستجدات المتلاحقة في شتى الميادين لابد من تأهيل المعلم وإعداده قبل الخدمة ومواصلة تدريبه أثناء الخدمة بما يضمن تطور معارفه وقدراته ومهاراته وأدائه التربوي.

وترتبط هذه السلسلة المتتابعة من أنشطة الإعداد والتدريب مع بعضها فيما يسمى "بالتكوين المهني للمعلم" وتبدأ مراحل التكوين المهني هذه قبل التحاق معلم المستقبل بدور إعداد المعلمين مروراً ببرنامج الإعداد قبل الخدمة والاستمرار في التدريب أثناء الخدمة. ونعرض فيما يلي لأهم مراحل التكوين المهني للمعلم.

أولاً: مرحلة ما قبل الإعداد

وتتحدد ملامح هذه المرحلة في إجراءات اختيار أفضل العناصر للالتحاق بكليات التربية، وتأتي أهمية هذه المرحلة من منطلق أن الأدوار المتجددة للمعلم تفرض ضرورة الانتقاء والاختيار المناسب لمن يرشح للالتحاق بكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلم وفق معايير محددة يمكن من خلالها التنبؤ بالنجاح المهني للمرشح، **ومن أم هذه المعايير:**

1- توافر الرغبة في ممارسة مهنة التعليم.
2- الاتزان النفسي والعاطفي.
3- الخلو من العيوب الخلقية.
4- القدرة على التعبير والتفكير السليم.
5- التمتع بقدرات عقلية تمكن الممارس من السيطرة على المعرفة النظرية والتطبيقية.

ويتم التحقق من توافرهذه المعايير من خلال ما يلي:

أ. معدل لا يقل عن 70% في الثانوية العامة حيث أثبتت الدراسات أن معدل الثانوية العامة يعتبر مؤشر تنبؤي ذو دلالة إحصائية لنجاح الطالب الأكاديمي. (Al Taneiji & Ahmed, 2003)

ب. اجتياز الطالب المرشح بنجاح للاختبارات التالية:
- اختبار مهارات التفكير الناقد.
- اختبار المهارات الأساسية في الرياضيات.
- اختبار المهارات الأساسية في اللغات (العربية والإنجليزية)
- مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس.

ج. اجتياز الطالب المرشح لمقابلة شخصية تكشف عن مدى استعدادات وميوله نحو مهنة التدريس، كما تكشف عن جوانب الشخصية الأخرى التي يجب أن تتوافر في معلم المستقبل.

ويتم التنسيق خلال هذه المرحلة بين الجامعات ومؤسسات إعداد المعلمين من جهة ووزارة التربية والتعليم من جهة أخرى، وتقديم البرامج الإرشادية بشأن التعريف بمهنة التعليم ومتطلباتها حتى يتم توجيه العناصر المناسبة للالتحاق بكليات التربية ومؤسسات إعداد المعلمين.

ثانياً: مرحلة إعداد المعلمين في كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين

لما كان المعلم هو أساس العملية التعليمية وعليه يتوقف نجاحها وبلوغ غايتها وتحقيق دورها في تقدم وتطوير المجتمع، فلابد أن تبذل الجهود في إعداد المعلم حتى يتمكن من القيام بدوره بنجاح.

إن الإعداد الجيد للمعلم يجب أن يتعدى إتقان للجانب التخصصي إلى الإعداد الثقافي والإعداد التربوي حتى يكتسب المهارات والكفايات التي تسهم في إعداد الجيل وتطور المجتمع.

السياسات التربوية في إعداد المعلمين:

يوجد اتجاهات متعددة في إعداد المعلمين قبل الخدمة من أكثرها شيوعاً النظام التتابعي والنظام التكاملي. فالنظام التتابعي يتيح لخريجي الجامعات في التخصصات المختلفة الحصول على مؤهل تربوي للعمل في مهنة التدريس، أما النظام

التكاملي فإنه يعني أن تقوم الكلية بإعداد الطالب المعلم إعداداً شاملاً ومتكاملاً في النواحي الأكاديمية والتربوية والمهنية والثقافية بحيث يبدأ الإعداد الأكاديمي والثقافي في السنوات الأولى ثم ينتقل تدريجياً للنواحي التربوية والمهنية.

وتصنف كليات التربية وفق هذه النظرة إلى صنفين هما:

الصنف الأول:

ويضمن كليات التربية التي تتولى بنفسها الإعداد الأكاديمي والإعداد التربوي للطلبة المعلمين حيث تقوم فلسفة هذا النوع من كليات التربية على:

أ - المقررات الأكاديمية التي يدرسها الطلبة في كليات العلوم أو الآداب لها أهداف مغايرة للمقررات الأكاديمية المماثلة التي يحتاجها الطلبة المعلمون لكليات التربية.

ب- إن إعداد الطالب لمهنة معينة تتطلب التحديد في سنوات مبكرة أي عند التحاق الطالب بالجامعة، وهو ما يعمل به حاليا في كليات الطب والصيدلية والهندسة. أما أن يرجئ الطالب اختياره لمهنة التدريس إلى فترة لاحقة من دراسته الجامعية انتظاراً لما تسفر عنه نتائجه في مهنة أخرى أو تخصص آخر فهو أمر غير مقبول. (فريد أبو زينه، وعبدالله أبو لبده، 1995).

الصنف الثاني:

يضم كليات التربية التي تتولى الإعداد التربوي فقط للطالب المعلم، ويلتحق الطلبة بناء على ذلك بكليات العلوم والآداب بتنسيق أو إشراف كليات التربية لدراسة المواد الأكاديمية التخصصية.

ومهما اختلفت البرامج والسياسات في إعداد المعلمين يجب أن تكون رسالة كلية التربية واضحة ونابعة من رؤية معتمدة على فلسفة المجتمع والطموحات المتوقعة من معلم المستقبل في عصر العولمة، هذه الرسالة تمثل في إعداد معلم مؤمن بعقيدته الإسلامية وبقضاياه، ومتسلح بعلم غزير ومعرفة واسعة ولديه من المهارات ما يمكنه من استخدام أحدث التقنيات الفعلية ومصادر التعلم وتطبيقها لخدمة أهدافه التربوية. (جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، 2003).

الاتجاهات العالمية في تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها:

هناك العديد من التجارب العالمية في مجال إعداد المعلم، ويبرز خلال هذه التجارب العديد من الاتجاهات في تصميم برامج إعداد المعلم وتنفيذها خلال النصف الثاني من القرن العشرين اعتماداً على الرؤية والفلسفة التي يضعها المعنيون بإعداد المعلم، ووضعت تساؤلات رئيسية تمركزت حول الاتجاهات التالية: (عبد اللطيف حيدر، 2004)

- خصائص المعلم
- فعالية المعلم
- معارف المعلم
- نواتج المعلم

الاتجاه الأول: خصائص المعلم

برز السؤال المتصل بخصائص المعلم خلال الخمسينات والستينات من القرن الماضي، وهو ما خصائص المعلم الجيد؟

وفي سعي الخبراء للإجابة عن هذا السؤال تم دراسة ووضع مجموعة من خصائص المعلم مثل الاستقامة الشخصية، والإحساس الإنساني، والتأهيل الأكاديمي، وغيرها.

وفي ضوء الإجابة عن هذا السؤال حاولت برامج إعداد المعلم تنمية تلك الخصائص لدى طلبة كليات التربية. وقد آثار هذا السؤال حينئذ نقاشاً حول التوازن بين المكون التخصصي والمكون التربوي في إعداد المعلم.

الاتجاه الثاني: فعالية المعلم

خلال الستينات وحتى منتصف الثمانينات من القرن الماضي برز السؤال المتصل بفعالية المعلم وهو ما استراتيجيات التدريس والعمليات التي يستخدمها المعلم الفعال في الميدان؟ وكيف يمكن أن تعمل برامج إعداد المعلم على إكساب الطلبة المعلمين تلك الاستراتيجيات والعمليات؟ ولإعداد المعلم الفعال قامت كليات التربية بحصر الاستراتيجيات والعمليات التي يقوم بها المعلم الفعال في الميدان، ثم طورت قوائم تقدير وما شابهها من أدوات تقويم لتوجيه إعداد طلبة كليات التربية نحو الممارسات الصفية للمعلم الفعّال في الميدان.

الاتجاه الثالث: معارف المعلم

خلال الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي برز السؤال المتصل بالمعرفة، وهو ما الذي يجب أن يعرفه المعلم؟ وما الذي يجب أن يكون قادراً على فعله؟ أي ما المعارف والمهارات والاتجاهات التي ينبغي أن يمتلكها طلبة كلية التربية، أو ما الأساس المعرفي لبرامج كليات التربية؟ ووافق هذا رغبة المعنيين بإعداد المعلم بجعل التعليم مهنة من خلال تكوين "أساس معرفي" Knowledge للمهنة. وهنا ظهرت تقسيمات للمعرفة اللازمة لإعداد المعلم كالمعرفة التخصصية، والمعرفة التربوية، والمعرفة التطبيقية، والمعرفة الثقافية وغيرها.

الاتجاه الرابع: نواتج المعلم

مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين تبلور سؤالاً جديداً وجه برامج إعداد المعلم وجهة أخرى، وهذا السؤال المتصل بنواتج التعليم وهو كيف نعرف متى when وما إذا whether كان يعرف الطالب المعلم ويفعل ما يجب أن يفعله. وللإجابة عن هذا السؤال تطلب الأمر من كليات التربية ليس فقط تحديد الأساس المعرفي للمعلم بل أيضاً تحديد نواتج التعلم وضمان تماسك المقررات الدراسية وربط الدراسة النظرية بالخبرات الميدانية المختلفة في برامج كليات التربية وتوجيهها لتحقيق مخرجات البرنامج.

وقد برزت في بداية القرن الحادي والعشرين حركة إصلاح تربوي في تصميم برامج إعداد المعلمين تسمى "حركة نواتج التعلم" وتمتاز في أنها تحدد بوضوح ما ينبغي أن يتقنه المعلم عند التخرج من الكلية.

وفي موازاة حركة نواتج التعلم ظهرت حركة المعايير التربوية التي تلتقي معها في أنها تؤكد على الأداء وعلى توصيف دقيق لما ينبغي أن يكون عليه الخريج بعد مروره بخبرات ممتدة. وتمتاز هذه المعايير في أنها توضع من قبل منظمات مهنية متخصصة تطرحها للمناقشة لفترة بين الخبراء والمعنيين سعياً للحصول على إجماع حولها مما يعطيها قبولاً أكبر.

وتعتبر حركة المعايير حالياً الأساس الذي يعتمد عليه في تقويم واعتماد برامج إعداد المعلم حيث تركز المعايير ليس فقط على المدخلات والعمليات والتي تشمل:

- الرؤية والرسالة.
- المناهج التعليمية من حيث المساقات وطرق التدريس والامتحانات وغيرها.
- الطلبة
- المصادر والموارد.

بل على المخرجات أيضاً وتحديد معايير واضحة للطالب الخريج وعليه أن يحققها ويدلل على تعلمه.

معايير المعلم المبتدئ:

تعتبر معايير المعلم المبتدئ التي وضعها اتحاد الولايات لدعم وتقييم المعلم المبتدئ Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium (INTASC)، أساساً اعتمدت عليه حركة المعايير في تحديد ما يجب أن يكون عليه الطالب الخريج وما يجب أن يحققه حتى يدلل على تعلمه، ومن خلال هذه المعايير يمكن أن يتحدد أهداف برنامج الإعداد وما يحويه من مساقات وأنشطة وخبرات ميدانية وهذه المعايير هي:

1- يعرف المعلم المفاهيم الرئيسية وأدوات البحث وبنية المادة (المواد) التي سيقوم بتدريسها ويوفر فرص تعلم للمتعلمين تساعدهم على أن تكون المادة (المواد) الدراسية ذات معنى بالنسبة للمتعلمين.

2- يعرف المعلم كيف يختلف المتعلمين في طرق تعلمهم ويستطيع أن يوفر فرصاً تعليمية تتلاءم مع متعلمين متنوعين.

3- يعرف المعلم كيف ينمو المتعلمين وكيف يتعلمون ويستطيع أن يوفر لهم فرصاً تعليمية تدعم نموهم الشخصي، والعقلي والاجتماعي.

4- يعرف المعلم مجموعة متنوعة من استراتيجيات التدريس ويستخدمها لتشجيع نمو المتعلمين فيما يتصل بالتفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء.

5- يستخدم المعلم معرفته بسلوك وواقعية الفرد والجماعة لإيجاد بيئة تعليمية تشجع على التفاعل الاجتماعي الإيجابي والمشاركة النشطة في التعلم والدافعية الذاتية.

6- يستخدم المعلم معرفته بأساليب التواصل الفعّال اللفظي وغير اللفظي لتعزيز التعلم النشط والتعاون والتفاعل المشجع في غرفة الصف.

7- يخطط المعلم للتعليم على أساس معرفته بأهداف المادة الدراسية والمتعلمين والمجتمع والمنهج.

8- يستخدم المعلم استراتيجيات تقويم منهجية وغير منهجية لضمان استمرار النمو العقلي والاجتماعي والبدني للمتعلمين.

9- المعلم مهني متأمل في مهنته، يقيم باستمرار تأثير خبراته وأفعاله على الآخرين من المتعلمين، وأولياء الأمور، وغيرهم من المهنيين في مجتمع التعلم ويبحث بشكل نشط فرص للنمو المهني.

10- يعزز المعلم العلاقات مع زملائه في المدرسة، ومع أولياء الأمور ومع المؤسسات في المجتمع الأوسع لدعم تعلم المتعلمين ومصلحتهم.

(INTASC, 1991).

إن التحدي الذي يواجه المعنيين بإعداد المعلم وبتصميم برامجه هو كيفية تطوير برامج إعداد المعلم ليواكب هذا التوجه في إعداد المعلمين من حيث اختيار وانتقاء أفضل العناصر للالتحاق بمؤسسات ودور إعداد المعلمين مروراً بتحديد أهداف واضحة لبرامج إعداد المعلم وكيفية تحقيق هذه الأهداف لدى الطلبة المتخرجين من البرنامج عن طريق اختيار المساقات والأنشطة والخبرات الميدانية التي تحقق تلك الأهداف.

أهداف برامج إعداد المعلمين:

تختلف أهداف برامج إعداد المعلمين من بلد إلى آخر حسب المنظومة التربوية في ذلك البلد، والرؤية إلى ما يجب أن يكون عليه أفراد المجتمع. إلا أن هناك أهداف لبرامج إعداد المعلمين في بلادنا العربية والإسلامية تنبثق من فلسفة مجتمعاتنا وثقافتنا وما تمليه متطلبات التطور المعرفي وثورة الاتصال والتكنولوجيا، إضافة إلى

المعايير العالمية التي تحدد ماذا يجب أن يؤديه المعلم المبتدئ من مهام وأدوار، ومن أهم هذه الأهداف:

1- إتقان الطلبة المعلمين اللغة العربية كوسيلة للاتصال ووعاء للفكر وتعبير عن الثقافة.

2- تزويد الطالب المعلم بالثقافة الإسلامية الكافية التي تساعده في توجيه أبنائه وطلبته.

3- إبراز أهمية ودور الحضارة الإسلامية والعربية في مجالي العلم والتكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين.

4- تزويد الطالب المعلم بالمعارف والمهارات التي تجعله قادراً على تحقيق النمو المتوازن والمتكامل لشخصية الطالب وغرس روح التعليم المستمر لديهم.

5- إعداد المعلم ذي القدرة على التفكير بأشكاله المختلفة والقدرة على الاستقصاء السليم والإبداع.

6- إعداد المعلم المؤهل الذي يتمكن من تشجيع التفكير الناقد والفهم والتحليل والاكتشاف لدى الطلبة.

7- تزويد المعلمين بمهارات التعلم الذاتي ومتابعة كل جديد في مجال التخصص.

8- إعداد المعلم القادر على التخطيط لعمله على أساس معرفته بأهداف الدرس والمتعلمين والمجتمع والمنهج.

9- إعداد المعلم القادر على استخدام استراتيجيات تقويم متنوعة لتقويم النمو العقلي والاجتماعي والنفسي للمتعلمين.

10- إعداد المعلم المتمكن من المادة (المواد) التي سيقوم بتدريسها.

11- التعرف على طرق التعامل مع الطلبة (ذوي القدرات المختلفة) وتوفير فرص ملائمة لتعلمهم وتدعيم نموهم الشخصي والعقلي والاجتماعي.

مكونات برنامج الإعداد:

وتركز الاتجاهات العالمية في إعداد المعلم على ضرورة أن يشمل برنامج الإعداد

مكونات رئيسة هي الإعداد الثقافي، والإعداد التخصصي، والإعداد التربوي المهني وتتكامل فيما بينها كي تسهم في تكوين الشخصية المهنية لمعلم المستقبل وهذه المكونات هي:

الإعداد الثقافي:

لابد لمن يعمل في سلك التدريس من ثقافة عامة تمكنه من فهم نواحي التقدم الإنساني بصفة عامة والتعرف على التطورات المختلفة في مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية خاصة في ظل عصر العولمة والاتصال وسرعة انتشار المعرفة، فلا يجوز أن يكون الطالب أعمق ثقافة ودراية ببعض القضايا من معلميه.

الإعداد الأكاديمي (التخصص):

ويرتبط هذا الجانب من الإعداد بالمادة الدراسية التي يتوقع أن يقوم المعلم بتدريسها في المستقبل والتي من خلالها يكتسب الطالب المعلم المهارات الأكاديمية والعلمية المتعلقة بموضوع التخصص ويتم ذلك من خلال المواد التخصصية التي يتضمنها برنامج الإعداد ولا يقتصر الأمر عند تقديم هذه المساقات بل تدريب الطالب على البحث والوصول إلى المعرفة في ميدان تخصصه حتى يتمكن من متابعة كل جديد في هذا الميدان.

وهنا يبرز أكثر من نموذج للإعداد التخصصي:

النموذج الأول: يهتم بإعداد معلم الصف الذي سيتولى تدريس مواد اللغة العربية والتربية الإسلامية والرياضيات والعلوم لطلبته.

النموذج الثاني: يهتم بإعداد معلم المادة وبخاصة في الصفوف الثلاثة الأخيرة من المرحلة الابتدائية.

النموذج الثالث: يهتم بإعداد معلم لمادتين (الرياضيات والعلوم)، (اللغة العربية والدراسات الإسلامية) لطلبة الصفوف العليا من المرحلة الابتدائية وصفوف المرحلة الإعدادية.

النموذج الرابع: الإعداد الأكاديمي لمعلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية، أو لمعلمي المرحلة الثانوية.

إن برامج الإعداد تهتم بإعداد الطالب المعلم إعداداً جيداً في مجال تخصصه، وذلك بتزويده بقدر مناسب من المواد العلمية وفقاً للتخصص الذي يرغب في تدريسه في المستقبل، وهنا يمكن ملاحظة اتجاهين واضحين: أحدهما يعد المعلم في تخصص رئيسي والآخر فرعي، والاتجاه الآخر يعد المعلم في تخصص واحد.

الإعداد التربوي المهني:

ويعتبر هذا الإعداد من أساسيات برنامج إعداد المعلم والذي يتم خلاله تزويد الطلبة المعلمين بمتطلبات تربوية مختلفة وبقاعدة معرفية مهنية واسعة واستراتيجيات تدريسية متنوعة تعد شرطاً أساسياً ومتطلباً لازماً لجودة الأداء.
(فريدة أبو زينة، عبدالله أبو لبده، 1995)

وعلى الرغم من أن الجامعات قد تختلف في مسميات هذه المواد إلا أن هناك تشابهاً كبيراً في محتواها فهي عادة ما تتوزع على مجموعة من المساقات في التربية وعلم النفس والتربية العملية فهي مثلاً في كلية التربية والعلوم الأساسية بشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا تتوزع كالآتي: علم النفس العام، أصول التربية، بناء المناهج وتطويرها، طرائق التدريس العامة، طرائق التدريس الخاصة (علوم، رياضيات) أو (لغة عربية، دراسات إسلامية) (لغة إنجليزية) التقويم التربوي، مجتمع الإمارات، علم نفس النمو، علم النفس التربوي، تكنولوجيا التعليم، مناهج البحث العلمي، التربية العملية. إضافة إلى اختيار مساق من المساقات الثلاثة التالية: مهنة التعليم وأدوار المعلم، أدب الأطفال، التربية ومشكلات المجتمع.

الخبرات الميدانية (التربية العملية):

تعتبر التربية العملية أحد المكونات الهامة لبرنامج إعداد المعلم، وتنبع هذه الأهمية من حيث كونها تتيح للطالب المعلم تطبيق ما تعلمه من المعرفة الأكاديمية والثقافية والمهنية في مواقف حقيقية بهدف تنمية قدراته ومهاراته التدريسية. وإن أهداف إعداد المعلم كما يرى وايت (Waite, 2001) لا تتحقق إلا بالتكامل مع ما ينجزه الطالب المعلم في برنامج التربية العملية ذلك لأن الطالب يكتسب خلال هذه المرحلة معلومات هامة واتجاهات ومهارات تمكنه ليصبح معلماً ناجحاً.

وتمثل التربية العملية قمة الخبرة في إعداد المعلمين، وأوج النشاط في الإعداد المهني قبل الخدمة (Mary, et al, 1997). وفي هذا الصدد يؤكد تقرير مجموعة هولمز على أن المعلم لا يستطيع أن يمارس عمله بشكل مرض ومناسب دون أن يقضي وقتاً كافياً في التدريب العملي على التدريس تحت الإشراف الدقيق والمباشر. (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1987).

كما تكمن أهمية التربية العملية في كونها المجال المناسب لاختبار مدى إتقان المعلم للمعايير ونواتج التعلم التي تنادي بها حركات إصلاح إعداد المعلمين.

وتوجد مداخل متعددة ونظم مختلفة للتربية العملية في برامج إعداد المعلمين إلا أن التوجه في الوقت الحاضر يؤكد على ضرورة تجسير الهوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي (العملي) في هذه البرامج.

ولعل أفضل تنظيم للخبرات العملية في برامج إعداد المعلمين هو التنظيم الذي يوفر للمعلم المتدرب تغذية راجعة كافية يتبين له من خلالها ما تحقق لديه من تقدم أثناء فترة تدريبيه، وأهمية التغذية الراجعة ودورها في تسهيل التعلم وتوجيه السلوك وتطوير الأداء أمر متفق عليه وخاصة التغذية الراجعة التصحيحية. (فريد أبو زينه، عبدالله أبو لبده، 1995).

وبدأت العديد من كليات التربية من خلال برامج إعداد المعلم تتجه نحو تنفيذ التربية العملية خلال الفصل الأخير من البرنامج حيث يقضي الطالب المعلم فصلاً دراسياً كاملاً في الخبرة الميدانية سواء داخل الجامعة أو في مدرسة التطبيق تحت إشراف أساتذة الجامعة والمشرفين التربويين وإدارات المدارس والمعلمين المتعاونين.

أهداف التربية العملية:

تتيح التربية العملية الفرصة أمام الطالب المعلم لتطبيق ما درسه من مقررات أكاديمية وتربوية ونفسية بهدف تحقيق ما يلي:

1- ربط النظرية بالممارسات التطبيقية.
2- التدريب على استخدام وتوظيف تقنيات التعليم في التدريس.
3- ملاحظة ودراسة الخصائص والسمات الشخصية للطلبة.

4- إجراء مشاهدات داخل الفصول الدراسية لعدد من المعلمين.
5- التدريب على مهارات التدريس مثل التخطيط وصياغة الأهداف السلوكية وتصميم الأنشطة وإجراء التقويم للعملية التعليمية.
6- تحليل الأداء الصفي ومناقشته.
7- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس لدى الطالب المعلم.،
8- التعرف على الأدوار المختلفة للمعلم داخل المدرسة وخارجها والتدريب على المتاح منها ما أمكن.
9- التدريب على الإدارة الصفية الناجحة.
10- التعرف على المشكلات السلوكية للطلبة ووضع طرق لعلاجها.
11- التعرف على البيئة المدرسية وما بها من مرافق وتجهيزات تخدم العملية التعليمية.
12- تطبيق مهارات الاتصال والتواصل بفعالية.
13- تعزيز البيئة الصفية بما يكفل النجاح في الموقف التعليمي.

محتوى برنامج التربية العملية:

تحقيقاً لأهداف التربية العملية، وسعياً للأخذ بالمعايير ذات الصلة، تقوم كليات التربية بإفراد وحدة متخصصة للإشراف على تنفيذ برنامج التربية العملية وتضع الإطار العام لهذا البرنامج بدءاً بتسجيل الطلبة وإرشادهم مروراً بتوزيعهم في مدارس التطبيق والإشراف على أدائهم وانتهاء بتقويم الأداء.

ونعرض فيما يلي نموذج برنامج التربية العملية بشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا والذي يتضح من خلاله المراحل المختلفة لتنفيذ هذا البرنامج وأدوار ذوي العلاقة والصلة بهذا البرنامج.

حرصاً من كلية التربية بشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا على تحقيق أهداف التربية العملية فقد أُفرد للتربية العملية فصلاً دراسياً كاملاً يتفرغ فيه الطالب المعلم في الفترة الصباحية لمدة (16 أسبوعاً) وتحسب له (9) ساعات

معتمدة حيث يقضي الطالب المعلم (13) أسبوعاً من هذه الفترة في إحدى المدارس الابتدائية أو الإعدادية بواقع (325) ساعة فعلية وذلك (بواقع خمسة أيام في الأسبوع بمتوسط خمس حصص يومياً) يقوم خلالها الطالب بالمعايشة الفعلية للحياة المدرسية في التدريب على مهارات التدريس المختلفة. وتتنوع الأنشطة في هذه الفترة ما بين المشاهدة والتدريس بشكل جزئي ثم ممارسة التدريس ممارسة كاملة دون تدخل وتستمر هذه المرحلة مدة (8) أسابيع يضاف إلى تلك الساعات التي يقضيها الطالب المعلم خلال المرحلة الأولى والمرحلة الأخيرة داخل الكلية بمعدل ساعتين يومياً ومجموعها (30) ساعة وبهذا يصبح عدد الساعات الكلية التي يقضيها الطالب أثناء التدريب بين الكلية ومدرسة التطبيق (355) ساعة.

شروط تسجيل الطالب المعلم في برنامج التربية العملية:

1- أن يكون الطالب المعلم قد أنهى ما لا يقل عن (90) ساعة معتمدة.

2- أن يكون الطالب المعلم قد أنهى المساقات التالية بنجاح:

- بناء المناهج وتطويرها.
- تكنولوجيا التعليم.
- طرائق التدريس العامة.
- علم النفس التربوي.
- طرق تدريس مساق التخصص.
- علم نفس النمو.

توزيع الطلبة:

1- يقوم منسق التربية العملية بتوزيع الطلاب على المدارس الحكومية والخاصة التي تم التنسيق معها بشكل مجموعات صغيرة وفقاً لتخصصاتهم بحيث لا يتجاوز عدد الطلاب في المجموعة عن (10) طلاب.

2- يخصص لكل مجموعة من الطلاب مشرفاً أكاديمياً من أساتذة الكلية للإشراف على تدريب أفراد المجموعة وتوجيههم وإرشادهم وتقويمهم ويمكن للمشرف الأكاديمي أن يشرف على أكثر من مجموعة وفق نصاب التدريس المخصص له.

3- يتم اختيار معلم أو أكثر من معلمي مدرسة التطبيق بحيث يكون (معلماً متعاوناً) وذلك بالتنسيق مع إدارة المدرسة.

4- يتم التنسيق بين المشرف الأكاديمي ومدير المدرسة والمعلم المتعاون للإشراف على الطلاب المتدربين وتدريبهم وإرشادهم وتقويمهم.

مراحل التربية العملية:

حرصاً من إدارة الكلية على شمول برنامج التربية العملية وتدرجه بحيث يتعذر تدريب الطلاب على كافة المهارات اللازمة للتدريس في آن واحد فقد روعي تقديمها على مراحل مختلفة موزعة على أسابيع الفصل الدراسي بحيث ينتقل الطالب خلالها من مرحلة إلى أخرى إلى أن يصل مرحلة الاستقلالية، حيث يضطلع خلالها بالمسؤولية الكاملة عن العملية التعليمية.

المرحلة الأولى: (الإعداد والتهيئة)

أ- الوقت المخصص لها

تتم هذه المرحلة في الأسبوعين الأول والثاني من الفصل الدراسي المخصص للتربية العملية داخل الكلية.

ب- أنشطة هذه المرحلة

تتم خلال هذه المرحلة تنظيم محاضرات وندوات وأنشطة دراسية وتدريبات تحت إشراف أساتذة الجامعة المشرفين على التربية العملية وتهدف إلى تهيئة الطلبة للتدريب المدرسي من خلال ما يلي:

1- تعريف الطلاب ببرنامج التربية العملية: أهدافه، محتواه، مراحله، معايير التقييم، نماذج المشاهدة.

2- التعرف على المناهج الدراسية في المرحلة التي سيقوم الطالب المعلم في التدريس فيها (حسب التخصص).

3- قيام الطلاب بصورة فردية أو مشتركة بإعداد وتخطيط دروس في مجال التخصص.

4- مشاهدة أفلام لمواقف تعليمية وحصص نموذجية للتعرف على ما يدور من أنشطة داخل الفصل.

5- تنفيذ التدريس المصغر داخل الكلية، حيث يتم تكليف الطالب المعلم بتدريس مهارة معينة أو مفهوم معين (في مجال تخصصه) على أن يحصل الطالب المعلم على تغذية راجعة مفصلة من قبل المشرف أو الأقران على أن يعاد تدريس تلك المهارة أو المفهوم إذا كان ذلك ممكناً.

المرحلة الثانية: المشاهدة (الأسبوع الثالث والأسبوع الرابع)

أ - تبدأ هذه المرحلة منذ بداية الأسبوع الثالث، حيث يتم خلالها عقد لقاء بين مدير المدرسة والطلاب المعلمين للتعرف على طبيعة العمل في المدرسة وتوضيح مهام وواجبات وحقوق المعلم في المدرسة وكذلك شرح النظام الإداري واللوائح المدرسية.

ب - تعريف الطلاب المعلمين على الوسائل التعليمية المتوفرة في المدرسة.

ج - تعريف الطلاب المعلمين بظروف وإمكانيات العملية التدريسية في المدرسة.

د - إجراء مشاهدات صفية:

يشرف على تنظيمها كل من المشرف الأكاديمي ومدير المدرسة والمعلم المتعاون وتكون بمعدل حصتين يومياً مع مراعاة ما يلي:

1- مرافقة المشرف الأكاديمي المختص للطالب المعلم.

2- يعد كل طالب معلم تقريراً عن كل مشاهدة وتتم فيما بعد مناقشتها جماعياً مع المشرف الأكاديمي وبحضور المعلم المتعاون.

3- تحليل نتائج المشاهدة وربطها بالمعارف النظرية المكتسبة من أجل تثبيتها.

هـ - التعرف على الأنشطة اللاصفية داخل المدرسة ويشتمل ذلك على زيارة المكتبة والمختبر وغرفة المصادر التعليمية إن وجدت.

المرحلة الثالثة: مرحلة التدريس بشكل جزئي

وتوزع هذه المرحلة تدريجياً على الأسابيع التالية كما يلي:

الأسبوع الخامس:

القيام بالتدريس تحت إشراف المشرف الأكاديمي والمعلم المتعاون . ويتم خلال هذا الأسبوع التركيز على ما يلي:

أ - التدريب على تحليل المحتوى.
ب - التدريب على صياغة الأهداف.
ج - التدريب على إعداد خطة سنوية.
د - التدريب على إعداد خطة يومية.

ويتم تطبيق ذلك على وحدة أو موضوع من الكتاب المدرسي يكلف به الطالب المعلم تحت إشراف المشرف الأكاديمي والمعلم المتعاون.

الأسبوعان السادس والسابع:

البدء بتدريس حصتين كاملتين يومياً تحت إشراف المشرف الأكاديمي والمعلم المتعاون. ويتم خلال هذين الأسبوعين:

أ- تزويد الطالب المعلم بالتغذية الراجعة المناسبة حول خطة الدرس ومدى توازنها واحتوائها على الأهداف التدريسية المتنوعة المجالات والمستويات.

ب - التركيز على مهارات عرض الدرس وإدارة الموقف التعليمي.

ج - تخصيص حصة نقاش واحدة على الأقل لمناقشة أداء الطلاب المعلمين وإعطائهم التغذية الراجعة المناسبة.

د - تعريف الطلاب المعلمين بمهام رائد الفصل والتعرف على السجلات المطلوبة.

المرحلة الرابعة: تحمل المسئولية الكاملة في التدريس (الأسبوع الثامن - الأسبوع الخامس عشر)

حيث يتم في هذه المرحلة ممارسة المعلم للتدريس دون تدخل المعلم المتعاون في التخطيط أو التنفيذ وذلك بمعدل حصتين يومياً بحيث تستمر التغذية الراجعة المناسبة خلال فترات النقاش مع ضرورة مراعاة المشرف التربوي لما يلي خلال هذه الفترة:

1- إطلاع وتدريب الطالب المعلم على مهارة صياغة وتوجيه الأسئلة.
2- إكساب الطالب المعلم مهارة استخدام الوسائل التعليمية المرتبطة المادة.
3- تدريب الطالب المعلم على إنتاج وسائل تعليمية تخدم المادة.

4- توظيف طرق التدريس المبتكرة مثل طريقة المجموعات والتعلم التعاوني، والتعلم بالاكتشاف في التدريس.
5- تدريب الطالب المعلم على وضع اختبارات تحصيلية مناسبة.

يتم الاستمرار خلال هذه المرحلة في عقد حلقات النقاش النظرية والتطبيقية التي تركز على المهارات السابقة بالإضافة إلى تنفيذ حصة مشاهدة يومياً يتم خلال كل منها التركيز على أحد المهارات الموضحة،

وتخصص ساعتين أسبوعياً في الكلية يلتقي خلالها طلاب التخصص الواحد مع مشرفهم في ندوة يتم خلالها مناقشة المشكلات التي يواجهها الطلاب أثناء التدريب بالإضافة إلى تقديم بعض المحاضرات التي تتناول مهارات إدارة الصف وإنتاج واستخدام الوسائل التعليمية، والفروق الفردية..

المرحلة الخامسة: التغذية الراجعة (الأسبوع السادس عشر)

وتتم داخل الجامعة، حيث يتم عقد ندوة لجميع المشاركين في التربية العملية يناقش خلالها:

1- مدى تحقق أهداف التربية العملية المنصوص عليها في البرنامج.
2- المشكلات والصعوبات التي قد يواجهها الطلبة.
3- مقترحات وتوصيات تهدف إلى تطوير وتحسين برنامج التربية العملية.

مهام المشاركين في التربية العملية:

أولاً: مهام الطالب المعلم

تنطبق على الطالب المعلم جميع المسؤوليات والواجبات المطلوبة من المعلم الأساسي في المدرسة، ويتصرف وكأنه عضو دائم في الهيئة التدريسية سيما وانه يداوم في المدرسة فترة طويلة من الفصل الدراسي لذا فيجب على الطالب المعلم أن يلتزم بما يلي:

1- المحافظة على حسن المظهر ولطف السلوك بحيث يكون قدوة للتلاميذ.
2- الالتزام بالدوام الكامل المخصص للمعلم الأساسي بما في ذلك حضور الطابور الصباحي والانصراف بعد نهاية الدوام الرسمي.
3- الانضباط والدقة في المواعيد وعدم التخلف عن الحصص المحددة له في الجدول.
4- التعاون مع مدير المدرسة والمعلم المتعاون وأعضاء الهيئة التدريسية في المدرسة بما يسهم في تطوير خبراته.
5- التعاون مع الطلاب على أساس من الاحترام والجدية.
6- يبلغ المشرف التربوي ومدير المدرسة بأي غياب ومبرراته كتابياً في وقت مبكر.
7- التعاون مع زملائه طلاب التربية العملية، بحيث يكون دائم التنسيق معهم ويستفيد منهم.
8- التفاعل الإيجابي مع الجو المدرسي بكل من فيه بهدف اكتساب اكبر قدر ممكن من الكفايات اللازمة للعملية التعليمية.
9- تقبل نقد المشرف التربوي أو المدير بصدر رحب.
10- الالتزام بملاحظات كل من المشرف التربوي، والمدير، والمعلم المتعاون.
11- المشاركة الفعالة في النقاش خلال الأسابيع الثلاثة الأولى والأسبوع الأخير من فترة التربية العملية.
12- المشاركة في عملية المشاهدة وتدوين الملاحظات ومناقشتها مع المشرف التربوي.
13- القيام بإعداد وتجهيز وسائل تعليمية هادفة.
14- وضع خطة للتقويم الذاتي للنشاط الأسبوعي.
15- تخطيط الدروس ومناقشتها مع المعلم المتعاون قبل تنفيذها خاصة في الأسبوع السادس ومع المشرف الأكاديمي باستمرار.

ثانياً: مهام المشرف الأكاديمي

يعتبر المشرف الأكاديمي المرجع العلمي الذي يستند إليه الطالب المعلم، كما أنه المصدر الذي يهيئ للطالب المعلم إمكانية اكتشاف العلاقة بين النظرية

والتطبيق، لذا يقع على المشرف الأكاديمي العبء الأكبر في تنفيذ برنامج التربية العملية من خلال المهام الآتية:

1- توطيد العلاقة بين الكلية وكلاً من مدير المدرسة والمعلم المتعاون في المدرسة المضيفة بما يخدم إنجاح برنامج التربية العملية.
2- الإسهام في تحديد المجموعات وتوزيعها في المدارس المضيفة.
3- التعرف على المعايير المستخدمة في تقويم الطلاب المعلمين.
4- زيارة الطلاب المعلمين في المدارس المضيفة بصورة منظمة وفق لائحة تنظم هذه الزيارات وكتابة ملاحظاته في استمارة المتابعة المعدة.
5- عقد لقاءات مع مجموعة الطلاب المعلمين بعد كل مشاهدة ومناقشة نتائجها معهم لتبادل الآراء بهدف إكساب الطلاب المعلمين الكفايات اللازمة.
6- التعاون مع مدير المدرسة والمعلم المتعاون والتنسيق معهم بشأن التخطيط للدرس وتنفيذه وتقويمه، حتى لا يقع الطلاب المعلمين في حيرة وإرباك تنتج عن تضارب الآراء والتوجيهات بين مدير المدرسة والمعلم المتعاون من جهة والمشرف الأكاديمي من جهة أخرى.
7- المشاركة في تقويم الطالب المعلم بعد مشاهدته لثلاثة دروس على الأقل في الأسبوعين الأخيرين للتربية العملية.
8- العمل على تكوين اتجاهات إيجابية لدى الطالب المعلم نحو مهنة التعليم.

ثالثاً: مهام المعلم المتعاون

يتم اختيار المعلم المتعاون بالتنسيق مع إدارة المدرسة، حيث يقوم بالمهام الآتية:

1- تعريف الطالب المعلم بالمدرسة ومرافقها.
2- اطلاع الطالب المعلم على الكتب المقررة وأدلتها (بالتنسيق مع مدير المدرسة).
3- مساعدة الطالب المعلم على الاندماج والتأقلم في الجو المدرسي الجديد.

4- مساعدة الطالب المعلم وإرشاده نحو القيام بالأنشطة التعليمية المختلفة (صفية ولا صفية).
5- مناقشة أداء الطلاب المعلمين مع المشرف الأكاديمي .
6- متابعة تطور النمو المهني للطالب المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة المناسبة .

رابعاً: مهام مدير المدرسة

يقوم مدير المدرسة بدور هام في تنفيذ برنامج التربية العملية وعليه يتوقف مدى نجاح هذا البرنامج من خلال تقديم التسهيلات المناسبة للطلاب المعلمين وللمشرف الأكاديمي وتتحدد مهام مدير المدرسة بما يلي:

1- الاستقبال الإيجابي للطلاب المعلمين.
2- تهيئة الظروف الملائمة للتنفيذ الجيد لبرنامج التربية العملية.
3- تعريف الطلاب المعلمين باللوائح والأنظمة المدرسية.
4- تحديد المعلمين المتعاونين ومراقبتهم وتقويم نشاطهم.
5- التنسيق مع المشرف الأكاديمي بشأن خطة التربية العملية المراد تنفيذها
6- حضور بعض الحصص مع الطلاب المتعاونين ومناقشتهم بعدها.
7- إتاحة الفرصة للطلاب المعلمين بأن يشتركوا في الأنشطة اللاصفية في المدرسة وتكليفهم بمهام معينة على غرار ما يكلف به المعلمون الدائمون في المدرسة.
8- الاشتراك في تقويم الطلاب المعلمين بالتنسيق مع المشرف التربوي.
9- الاحتفاظ بسجل دوام خاص لطلاب التربية العملية.

خامساً: مهام منسق عام التربية العملية

يقوم منسق عام التربية العملية بالمهام التالية:

1- الإعداد والتحضير للتدريب وتوزيع الدليل على الطلبة وتحديد مواعيد تنفيذ المراحل المختلفة للتدريب.
2- تحديد الطلبة الذين يحق لهم التدريب وفقاً للشروط الموضحة.

3- تحديد المدارس التي سيتدرب بها الطلبة بالتنسيق مع إدارات التعليم.
4- التنسيق مع رئيس قسم العلوم التربوية بالكلية لتحديد المشرفين الأكاديميين وتوزيع الطلبة عليهم.
5- التنسيق مع المدارس فيما يتعلق بتنفيذ التدريب وتحديد المعلمين المتعاونين.
6- متابعة سير الانضباط والحضور والغياب في المدارس.
7- التنسيق مع مسؤول المواصلات في الجامعة حول نقل الطلبة من الجامعة إلى المدارس والعكس.
8- إعداد الاستمارات الخاصة بالتدريب وتسليمها للمشرفين في بداية التدريب.
9- توثيق التقارير النهائية المرفوعة من المشرفين الأكاديميين ومديري المدارس والمعلمين المتعاونين.
10- تقديم تقرير نهائي إلى مسئول ملف التدريب.
11- إعداد المقترحات لتطوير التدريب.

مرحلة التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة:

تكتسب التنمية المهنية للمعلم أهمية كبيرة خاصة في هذا العصر الذي يشهد سلسلة من المتغيرات والتطورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية، مما أثر على دور المعلم وأضاف إلى واجباته ومسؤولياته مهاماً جديدة جعلت عملية إعداده قبل الخدمة غير كافية لتزويده بكل ما يحتاجه من معارف ومهارات واتجاهات مما يبين أن عملية إعداد المعلم لا تنتهي بمرحلة تخرجه وإنما هي عملية مستمرة ومتجددة أثناء الخدمة.

وقد أصبح التحدي الأكبر الذي يواجه المعلم أثناء الخدمة يتمثل في قدرته على مواكبة التغيرات والتطورات الحاصلة في ميدان عمله سواء في الجانب التخصصي أو الميدان التربوي والمهني، فهو في حاجة إلى معارف ومهارات متجددة، ولا يتحقق ذلك إلا كما يرى (محمد أحمد شوق، ومحمد مالك محمد، 1995) بدراسة المعلم لسلسلة متكاملة وشاملة من برامج التنمية المهنية المستمرة التي تعتمد على التخطيط

العملي والتناسق المنهجي وترتبط بالمشكلات اليومية التي يواجهها المعلم في عمله فضلاً عن استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم و التعلم.

مبررات التنمية المهنية للمعلم:

إن التطورات والتغيرات السريعة والمتلاحقة التي يواجهها الإنسان في شتى المجالات تحتم عليه اليوم ألا يقف نموه الثقافي والمهني عند حدوده وإن يسعى دائما بكل وعي إلى تجديد وتطوير قيمه ومعارفه واتجاهاته ومهاراته العلمية والمهنية ليظل قادراً على أداء وظائفه ومهامه بكفاية وفاعلية، وإذا كان هذا الأمر هام بالنسبة لجميع أصحاب المهن فهو أكثر إلحاحاً بالنسبة للمعلم بسبب زيادة التطورات والمستجدات والمكتشفات التربوية والسيكولوجية والتكنولوجية التي أثرت ولا تزال تؤثر في العملية التربوية. وأبرز العوامل التي تجعل النمو المهني ضرورة عصرية ملحة للمعلم، هي:

1- العلاقة الإيجابية بين التعليم والتعلم والنمو المهني: فالمعلم الكفء هو ذلك الذي لا يكتفي بالمعلومات والمهارات التي يتكتسبها في أثناء الإعداد للمهنة بل يعتبر ما اكتسبه منها أسساً وقواعد ينطلق منها نحو اكتساب الشخصية المتميزة وذلك من خلال الممارسات المتطورة ومن خلال السعي الدائب لتطوير تلك الكفايات.

2- الانفجار المعرفي وتضاعف المعرفة المتسارع وبخاصة في العلوم والتكنولوجيا: إن عدم مواكبة المعلم للمستجدات في مجال المعارف والعلوم والتكنولوجيا يجعله غير قادر على مواجهة التحديات وغير فاعل في تنظيم تعلم الطلبة لأنه قد يزودهم بمعلومات ومعارف أصبحت لا تواكب هذه المستجدات، أما المعلم المتجدد فيظل على اتصال دائم بالمستجدات فيتكيف معها ويكيفها لاحتياجاته المهنية بما يتناسب ومتطلبات التعلم المستمر طيلة الحياة.

3- التقدم والتطور في طرائق التعليم والتعلم.

4- الحاجة إلى توفير متعلمين قادرين على التعلم ومواصلة التعليم مدى الحياة حتى

بعد تخرجهم من المدرسة، ويتطلب ذلك أن يكون المعلم نفسه متطوراً بصورة مستمرة، فالمعلم المتطور يعزز قيمة المدرسة ويطوّر نظرة المجتمع إليها لأنه بأساليبه وتقنياته المتطورة يسهم في استعادة ثقة المجتمع بالمدرسة وذلك من خلال تجسير الهوة بين ما يتعلمه الطالب في المدرسة وبين متطلبات العصر وقدرة المعلمين على مواجهة التحديات، فالنمو المهني بذلك يعتبر ضرورة اجتماعية تفرضها متطلبات التنمية.

(توفيق مرعي وآخرون، 1993).

أبعاد التنمية المهنية:

يتسع مفهوم التنمية المهنية ليشمل العديد من الأبعاد الهامة التي لا غنى عنها لمعلم المستقبل. ومن أهم هذه الأبعاد:

1- المعرفة العامة والتربوية:

إن المعلم في القرن الحادي والعشرين في حاجة ماسة إلى المعرفة التي تجعله قادراً على فهم المجتمع وإلى المعرفة التربوية المتخصصة التي ترتقي بمستوى أدائه والمتمثلة، فيما يلي:

- اكتساب المعلم لبعض المعارف حول نظريات التعلم الجديدة.
- فهم العلاقة بين التدريس والتنوع الثقافي للطلبة في حجرات الدراسة.
- الإلمام بمهارة تحليل الكتاب المدرسي للتفريق بين الخبرات وذات المعنى والخبرات غير ذات المعنى.
- التعرف على كيفية تصميم مواقف خبرة ذات معنى في حجرات الدراسة. (محمد السيد عباس، أحمد حسين الصغير، 2003).

2- استراتيجيات التعليم والتعلم:

ويشمل هذا البعد ضرورة إلمام المعلم باستراتيجيات التعليم والتعلم المتجددة في القرن الحادي والعشرين والمتضمنة فيما يلي:

- إلمام المعلم بمهارات التفكير الناقد.
- اكتساب معارف ومهارات حول التعلم التعاوني.
- إلمام المعلم بمعارف ومهارات حول كيفية تنظيم حجرة الدراسة وتحديد الأدوار وشرح المهام طبقاً للتعلم التعاوني.

(Kydd & Ford, 1997).

3- البحث الإجرائي:

تعد البحوث الإجرائية التي يشارك فيها المعلمون من أفضل أهم البحوث التربوية لأنها ترتبط مباشرة بالميدان، وتنطلق من مشكلات واقعية ولها دور أساسي في الإصلاح والعلاج، ومن أهم المهارات التي يجب أن يتضمنها هذا البعد، ما أشار إليه (Atweh et al, 1998)، وهي:

- الإلمام ببعض مهارات البحث الإجرائي.
- الإلمام بمعارف حول مفهوم الاستقصاء وأدواته ومزاياه.
- اكتساب معارف حول كيفية تقويم الأداء وتقويم مستويات قياسه.

4- المسؤوليات المهنية:

وتأتي المسؤوليات المهنية للمعلم كأحد أبعاد التنمية المهنية الهامة، والتي تتضمن إلمام المعلم ما يلي:

- معارف حول مفهوم مجتمعات التعلم، أخلاقيات مهنة التعليم.
- مهارات تصميم مواقف تدريسية تقوم على عمليتي التفكير والتأمل.
- كيفية إعداد واستخدام ملفات الإنجاز بفعالية (محمد عبدالخالق مدبولي، 2002).

5- التكنولوجيا التعليمية:

إن أحد جوانب التجديد التربوي في مؤسسات التعليم يقوم على الاستفادة من إمكانات الثورة التكنولوجية المتمثلة في تكنولوجيا التعليم وعلى رأسها الحاسوب لما يملكه من إمكانات متطورة تسهم في تحسين وجودة الأداء المدرسي، الأمر الذي

يتطلب ضرورة وتأهيل المعلم وتنميته مهنياً وبشكل مستمر في مجال تكنولوجيا التعليم وذلك من خلال إلمامه بما يلي:

- أساليب ومهارات استخدام الحاسوب في عمليتي التعليم والتعليم.
- استثمار الحاسوب كمصدر للتعلم والبحث.
- مهارات اختيار وتقويم وتطوير البرمجيات التعليمية.
- معارف ومهارات حول إعداد برمجيات تعليمية في مادة التخصص.

(Bozeman, 1999).

أهداف التنمية المهنية للمعلم:

إن التنمية المهنية للمعلم مفهوم واسع ويشمل النمو المهني المتكامل أكاديمياً ومسلكياً يهدف إلى:

1- تحقيق النمو المستمر للمعلم لرفع مستوى أدائه المهني وتحسين اتجاهاته وصقل مهاراته وزيادة معارفه، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلم.

2- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم ورفع كفايته الإنتاجية.

3- تجديد وتنمية معلومات ومعارف المعلم ومعرفته بأحدث التطورات في تقنيات التعليم وطرق التدريس.

4- مساعدة المعلم على الربط بين النظرية والتطبيق.

5- الإطلاع على أحدث النظريات التربوية والنفسية والأساليب التدريسية الجديدة.

6- مساعدة المعلم على امتلاك مهارات التعلم والبحث والتفكير.

(محمود أحمد شوق، ومحمد مالك محمد، 1995).

الأساليب اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلم:

هناك العديد من الأساليب التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المهنية لمعلم المستقبل ومن أهمها:

برامج التدريب والدورات التدريبية :

تعتبر برامج التدريب أحد الأساليب الهامة لتحقيق التنمية المهنية، خاصة إذا نظرنا للتدريب على أنه عملية تنمية مستمرة لمفاهيم المعلم ومهاراته الأدائية وتنمية لمعلوماته وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري مخطط له من قبل القائمين على التربية والتعليم بالتنسيق مع الجامعات ومراكز التدريب الأخرى.

وعليه فإنه لا يجب النظر إلى التدريب أثناء الخدمة على أنه أسلوباً لمعالجة أوجه الضعف أو القصور في الإعداد وقبل الخدمة، بل يجب النظر إليه على أنه جزء مكمل من التربية المستمرة والتكوين المهني للمعلم طيلة ممارسته للمهنة. وتشير نتائج الدراسات وفي هذا الصدد إلى أنه كلما زاد التدريب الذي يتلقاه المعلم فإن ذلك يساعده على استمراره في ممارسة المهنة لمدة أطول (جاسم يوسف الكندي، وهاني عبدالستار فرج، 2001).

سياسات عامة لبرامج التدريب أثناء الخدمة :

مهما اختلفت برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة يجب أن يتم تنفيذها وفق سياسات وموجهات عامة من أهمها :

1- أن تكون أهداف برامج التدريب واضحة ومرتبطة بحاجات المعلمين.
2- أن تكون المهارات والمعلومات والمعارف المقدمة للمتدربين ذات طابع عملي يستخدمها المعلمون ويطبقونها في فصولهم.
3- إن تهتم برامج التدريب بحل المشكلات التي تعترض المعلمين يومياً سواء ما يتعلق بأداء المعلم في الصف وداخل المدرسة أو ما يتعلق بالنمو الشخصي والاجتماعي للمعلمين كأفراد فاعلين في المجتمع.
4- اختيار الوقت المناسب لتنفيذ برامج وأنشطة التدريب.

ويضيف (محمد العدلوني، 2000) أن من السياسات التي تؤدي إلى نجاح عملية التدريب:

1- تبني إلزامية التدريب لجميع المعلمين.

2- ربط الترقية والارتقاء المهني الوظيفي بالتدريب.
3- ربط الاستمرار في الخدمة بأخذ عدد من البرامج التدريبية خلال العام الدراسي.

وقد بدأت وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية بالأخذ بهذه السياسات من خلال وضع برامج تدريبية يشرف عليها مراكز التدريب في المناطق التعليمية وفق رؤية واضحة بالتنسيق مع المختصين من أساتذة جامعات وخبراء بحيث يشمل هذا التدريب جميع المعلمين في الميدان، وفي مجالات شتى تتفق مع احتياجات المعلم والتطورات الحاصلة، كما تم تخصيص 10 درجات من التقرير (الفني) السنوي للمعلم للدورات التدريبية التي تم الاشتراك فيها واجتيازها بنجاح.

وتختلف البرامج التدريبية من حيث موضوعها فمنها الإثرائية، ومنها العلاجية، منها التنشيطية، كما تختلف هذه الدورات من حيث مكان انعقادها فمنها ما يعقد في المدرسة، ومنها ما يعقد في مراكز التدريب بالمناطق التعليمية ووزارة التربية والتعليم، ومنها ما يعقد في مراكز التدريب العامة.

وبالرغم من أهمية التدريب وبرامجه المخطط لها والهادفة، إلا أنه يبقى أحد أشكال التنمية المهنية وعلى القائمين على العملية التعليمية أن ينوعوا في أشكال التنمية المهنية والتي من أهمها ما أشار إليه كل من (عبدالعزيز الحر، 2001)، (محمد العدلوني، 2000)، (توفيق مرعي وآخرون، 1993)، (INTASC, 1991).

1- قراءة ذاتية في مجال التخصص العملي وفي مجال أساليب التدريس والتقويم واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.

2- القراءة في المجالات العامة لتكوين ثقافة علمية ومهنية مجتمعية يستفيد منها المعلم أثناء قيامه بالتدريس لربط الخبرات التعليمية بالحياة.

3- الاستفادة من شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) وما تحويه من معارف ومهارات وأدوات تساعده على تحسين أداء المعلم وتطوير مستواه باستمرار.

4- الزيارات المتبادلة المستمرة على مستوى المدرسة الواحدة أو على مستوى معلمي التخصص الواحد حتى يتعزز الدور الاجتماعي للمدرسة ويمارس فيها المعلم أنشطة أخرى إضافة إلى عملية التدريس.

5- تنظيم حلقات نقاش على مستوى المدرسة أو على مستوى عدة مدارس ويتم من خلالها مناقشة بعض المشكلات التي يواجهها المعلم ووضع حلول لها والاتفاق على أفضل البدائل للتعامل مع موضوع معين.

6- تدريب الآخرين، وذلك لأن لكل معلم جوانب قوة يستطيع أن ينقلها للآخرين فهو بذلك يعزز جوانب القوة لديه ويكتسب مهارات إضافية في مجال التدريب ويستفيد الآخرون لتحسين جوانب الضعف لديهم.

7- الملاحظة الصفية لمعلم متميز ومن خلالها يتعلم المعلم الكثير من الأمور ويتجاوز نقاط الضعف لديه إذا ما تمت من خلال منهجية علمية صحيحة.

8- المشاركة في اللجان المدرسية وفرق العمل التي يمكن للمعلم أن يمارس فيها أدوار تختلف عن الدور المعروف وهو عملية التدريس، ويكتسب المعلم خلال العمل التعاوني والعمل مع الآخرين وتحمل المسؤولية ومهارات إدارية أخرى كالتنظيم والتخطيط.

9- القيام بالبحوث الإجرائية والتي تعد من أهم أدوات التطوير المنهجي الذي يقوم به المعلم والتي تساعده على حل مشكلاته الميدانية وتيسر له التعامل مع مشكلاته الصفية وتحقيق طموحاته مع طلبته في أي مجال من المجالات.

10- التوأمة بين المعلمين، وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول مثل بريطانيا، وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني، ويعتمد على ربط المعلمين ببعضهم ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريب والتقويم، ويقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابه تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك مع زميله لمناقشة المشاهدة وتحديد جوانب القوة والضعف، وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف.

11- الدراسة المنتظمة كالدراسات لنيل درجتي الماجستير والدكتوراه.

12- التقويم الذاتي حيث يتم ذلك من خلال تحليل المعلم لممارسته الذاتية مما يؤدي إلى أقصى درجات النمو المهني.

13- استشاره الزملاء في المدرسة وخارجها ليعزز مهارات التفكير وحل المشكلات ومناقشة الأفكار الجديدة وتبادل الخبرات.

14- الاستفادة من نتائج الأبحاث في تطوير عملية التدريس.

دواعي نجاح برامج التنمية المهنية:

مهما اختلفت أشكال وأنشطة التنمية المهنية لا يكتب لها النجاح ولا تحقق الأهداف المرجوة إلا إذا تحققت عدة شروط وصفات لدى المعلم من أهمها:

1- إيمان المعلم بأنه قابل للتطوير.
2- قابلية المعلم للنقد الذاتي.
3- قابلية المعلم لتوجيهات ونقد الآخرين.
4- قدرة المعلم على التعليم الذاتي.
5- قدرة المعلم على التفاعل مع الآخرين.
6- استشعار المعلم بالتغيرات والتطورات التي تدور من حوله ويجب عليه أن يتابع ما هو جديد حتى ينجح في عمله.
7- دعم وتعزيز العلاقات مع الزملاء في المدرسة والهيئات الأخرى ذات الصلة.

إن هذه الصفات توفر لدى المعلم فرصاً جيدة للاستفادة من برامج التنمية المهنية إلى أقصى حدودها، وفقدان أي عنصر من هذه العناصر يقلل من فرص الاستفادة، إذ أن المعلم الجيد كما يرى (عبدالعزيز الحر، 2001)، هو مفتاح التعليم النوعي الذي يتفاعل ويهتم ببرامج التنمية المهنية.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- لقد أصبح الإعداد والتكوين المهني من الأمور الهامة في عصر تتسع فيه المعلومات وتتسارع المستجدات في كل مناحي الحياة بما فيها التعليم وما يتطلبه من تطور في المعارف والمهارات والقدرات والأفكار والوسائل والاستراتيجيات التي يمتلكها المعلم والتي تتمشى مع متطلبات مدرسة المستقبل:

أ - اشرح معنى وأهمية التكوين المهني للمعلم.

ب- ما هي مراحل التكوين المهني للمعلم؟ وما هي معايير النجاح في مرحلة ما قبل إعداد المعلم؟

2- تختلف البرامج والسياسات التي تعمل على إعداد المعلمين، ولكن مهما كان الاختلاف بينها فإن كلاً منها يجب أن يعتمد على رسالة هامة ورؤية واضحة تنبع من فلسفة المجتمع ومتطلبات مدرسة المستقبل في عصر العولمة

أ - ما هي الرسالة؟ وما هي الرؤية التي تتبناها كلية التربية والعلوم الأساسية في شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

ب- هل تعكس برامج الإعداد المهني رؤية شبكة الجامعة. وكيف؟

3- عند تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها يضع المعنيون بإعداد المعلم بعض الاتجاهات الرئيسة ومنها خصائص المعلم وفعاليته ومعارفه ونواتجه. ناقش مع مجموعة من زملائك كلاً من هذه الاتجاهات مع التركيز على مدى أهميتها عند تصميم وتنفيذ برامج إعداد المعلمين.

4- "إن الدراسة النظرية في كليات التربية لا تحقق الأهداف المرجوة والمتوقعة من المجتمع وعليه فإن الخبرات الميدانية - أو كما تسمى بالتربية العملية - جاءت لتجسر الهوة بين الجانب النظري والجانب التطبيقي". ناقش العبارة السابقة في ضوء أهداف التربية العملية في كليات التربية.

5- لا شك أن إعداد المعلم وتدريبه قبل الخدمة لا يحقق الهدف المطلوب في عالم يتطور ويتغير بسرعة وباستمرار، وعلى المعلم أن يواكب هذا التغير وخاصة في ميدان عمله كمعلم.

ناقش مع مجموعتك أحد الأمور الآتية: (تقسم المجموعات حسب عدد الطلبة/ الطالبات في الشعبة).

أ - العوامل البارزة التي تبرر التنمية المهنية للمعلم الممارس للمهنة.

ب- الأبعاد التي يشملها مفهوم التنمية المهنية للمعلم.

ج- أهداف التنمية المهنية للمعلم.

د - الأساليب المختلفة اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للمعلم.

هـ- السياسات والموجهات العامة لبرامج التدريب أثناء الخدمة.

و - الصفات والخصائص التي يجب أن يمتلكها المعلم لتحقيق الأهداف المرجوة من برامج التنمية المهنية أو التدريب أثناء الخدمة.

6- عند تصميم برامج الإعداد التربوي للطالب المعلم يضع المعنيون أمام أعينهم بعض المعايير التي تحدد أهداف هذه البرامج وما تحويه من مواد وأنشطة وخبرات ميدانية.

ناقش مع زملائك هذه المعايير مع توضيح ما إذا كانت متوفرة في البرنامج الذي تدرسه في جامعتك أو معهدك.

7- يتضمن برنامج إعداد المعلم مكونات رئيسة وهي: الإعداد الثقافي، والإعداد التخصصي، والإعداد التربوي المهني. تحدث باختصار عن كل من هذه المكونات مع توضح مدى أهميتها في إعداد معلم المستقبل.

مراجع الفصل التاسع

أولاً: المراجع العربية:

توفيق مرعي وآخرون (1993). **التربية العملية - المرحلة الثالثة**، ط3. سلطنة عمان، وزارة التربية والتعليم والشباب، دائرة إعداد وتوجيه المعلمين، الكليات المتوسطة للمعلمين والمعلمات.

جاسم يوسف الكندي، وهاني عبدالستار فرج (2001). الترخيص لممارسة مهنة التعليم، **المجلة التربوية - جامعة الكويت**، العدد 58، المجلد 15، ص ص 15-53.

جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا (2001). **لائحة التربية العملية**. عجمان، دولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا (2003). **دليل الجامعة 2002-2003**، عجمان، دولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا.

عبدالعزيز الحر (2001). **مدرسة المستقبل**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

عبداللطيف حيدر (2004). المعايير العالمية في مجال إعداد المعلم، ورقة عمل قدمت في الندوة التقاربية **"متطلبات اكتساب الطالب لكفايات معلم المستقبل ودور برامج إعداد المعلم في تحقيقها"**، شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية والعلوم الأساسية، 18 مايو 2004.

فريد أبو زينه، وعبدالله أبو لبده (1995). تطوير برامج إعداد المعلمين لمدارس الغد، **وقائع المؤتمر العربي (تربية العالم العربي في القرن الحادي والعشرين)**، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 2-5 أكتوبر 1995.

محمد السيد عباس، وأحمد حسين الصغير (2003). أبعاد التنمية المهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين دراسة ميدانية في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، **ورقة عمل مقدمة لمؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة**. جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، 21-23 أكتوبر 2003.

محمد عبدالخالق مدبولي (2002). **التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة، المدخل، الاستراتيجيات**. العين: دار الكتاب الجامعي.

محمد العدلوني (2000). مدرسة المستقبل، **ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الدوحة 7-10 مايو 2000.

محمود أحمد شوق، ومحمد مالك محمد (1995). **تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين**. الرياض: مكتبة العبيكان.

مكتب التربية العربي لدول الخليج (1987). **معلمو الغد، تقرير مجموعة هولمز**، ترجمة ونشر مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية (1995). ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم (وثيقة العمل الرئيسية)، **وقائع المؤتمر التربوي العربي "تربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين"** كلية العلوم التربوية - الجامعة الأردنية ومكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية عمان، 161-179.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Al-Taneiji, Shaikha & Ahmed, Ahmed Khaled (2003). **Anew Admission Standards for the College of Education at United Arab Emirates University to meet the NCATE Accreditation Standards**. Paper presented at Redesigning Teacher Education for the third millennium conference. College of Educations UAE University 21-23 October.

Atweh, B. et al. (1998). **Action Research in practice partnership for social Justice in education**. London: Rutledge.

Bozeman, W.C. (1999). **Educational Technology: best practice for American's School**. 2nd ed. New York: Eye on Education.

Kydd, L. & Ford, M. G. (1997). **Professional Development for Educational Management**. Buckingham: Open University Press.

Marg, S. et al. (1997). Mentor or for mentor: The role of the cooperating teacher in student teacher success or failure. **Action of Teacher education**, vol., 8 , Nov. pp. 23-53

NTASC (1991). **Model Standards for beginning teacher licensing, assessment and development: A resource for state dialogue**. Washington, D.C.: Council of chief state school officers (online) Available:

www.cie.ilstu.edu/ncate/intasc-principles.htm

Waite, W. (2001). **Student teaching: Becoming a reflective teacher**, College of Education office of Field Experience, Boise state University. (online): Available: http://education.bosestate.edu/fieldexp/secdul.htm

الفصل العاشر

أخلاقيات مهنة التعليم

- ★ المقصود بأخلاقيات مهنة التعليم.
- ★ صفات المعلم الناجح في مدرسة المستقبل.
- ★ نماذج غير مرغوبة من المعلمين لمدرسة المستقبل.
- ★ نماذج مرغوبة من المعلمين لمدرسة المستقبل.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يحدد المقصود بأخلاقيات مهنة التعليم.
- ★ يتحلى بالأخلاق الحميدة لمهنة التعليم.
- ★ يتصف بصفات المعلم الناجح في مدرسة المستقبل.
- ★ يبتعد عن السمات التي تخلق نماذج غير مرغوبة من المعلمين لمدرسة المستقبل.
- ★ يميز بين النماذج المرغوبة والنماذج غير المرغوبة من المعلمين لمدرسة المستقبل.
- ★ يقتدي بسمات النماذج المرغوبة من المعلمين في مدرسة المستقبل.
- ★ يضع إطاراً واضحاً لأخلاق مهنة التعليم.
- ★ يتبنى ما تتطلبه المهنة من صفات وواجبات وعلاقات وأخلاقيات.
- ★ يستشعر جمال الأخلاق الحميدة في مهنة التعليم.
- ★ يحدد مسؤوليته في إطار أخلاقيات مهنة التعليم.
- ★ يؤمن بالمسؤولية الأخلاقية الحميدة في مهنة التعليم.
- ★ يؤمن بأهمية دور المعلم وقداسة مهنة التعليم.
- ★ يعتز بكونه طالب اليوم ومعلم الغد.
- ★ يطبق بكل أمانة نظم وقواعد وقوانين مهنة التعليم.
- ★ يكون مثلاً أعلى في القول والعمل.

تعتبر مهنة التعلم من المهن الهامة في المجتمع ولها مقوماتها ودواعي لنجاحها بين المهن الأخرى، بل أن مهنة التعليم تختلف عن المهن الأخرى بخصوصيتها نظراً لأنها تتعامل مع الجيل، ومن خلالها يتربى أبناؤنا على القيم والفضائل فضلاً عن التزود بالمعرفة والخبرات المختلفة التي تمكن النشء من التعامل مع البيئة من حولهم.

ونظراً لهذه الأهمية لابد وأن توجد لها أخلاقيات، ويوضع لها ميثاق عمل تتحدد فيه العلاقات بين أفراد هذه المهنة وذوي العلاقة بها سواء داخل مجتمع المدرسة أو المجتمع الخارجي، مع ضرورة الاهتمام بالمعلم الذي يعتبر جوهر العملية التعليمية كلها إضافة إلى ضرورة أن تتماشى هذه الأخلاقيات وهذا الميثاق مع معطيات العصر ومتطلباته.

ويمكن وضع إطار لأخلاقيات مهنة التعليم من خلال تحديد علاقة المعلم مع مهنته، وعلاقته مع طلابه، وعلاقته بزملائه، وعلاقته مع المجتمع من حوله في ضوء ما تفرضه ثقافتنا الإسلامية والعربية، وما تتطلبه المهنة من صفات وواجبات تتفق مع هذه الثقافة

المقصود بأخلاقيات مهنة التعليم:

يقصد بأخلاقيات المهنة القواعد والقوانين والقيم التي تتصل بمهنة التعليم، وتحدد حقوقها وواجباتها التي يتعارف عليها أفراد المجتمع، وهذا المفهوم يشير إلى المفهوم الواسع للمسؤولية ويكون أحد الضوابط التي تحول دون الإخلال في نيل الحقوق وأداء الواجبات (توفيق مرعي، وأحمد بلقيس، 1992).

وتحدد المسؤولية في إطار أخلاقيات مهنة التعليم في مجالين:

- **المسؤولية الموضوعية**: وتعني مسؤولية المعلم إزاء رؤسائه تجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه كمعلم على أكمل وجه.
- **المسؤولية الذاتية**: تتصل بالولاء والإخلاص لمهنة التعليم، والالتزام بالقواعد والقيم والمعايير الأخلاقية المرتبطة بعمل كمعلم.

وتتكامل المسؤوليتان وتتوحدان في شخصية المعلم.

وتتحدد أخلاقيات مهنة التعليم من خلال عدة محاور أهمها:

أولاً- المعلم ومهمة التعلم:

تعتبر مهنة التعليم مهنة ذات قداسة خاصة، توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل وصدقاً مع النفس والناس وعطاء مستمراً لنشر العلم والخير والقضاء على الجهل والشر.

ومن خلال ذلك لابد للمعلم أن يتحلى بصفات ويقوم بواجبات تتفق وطبيعة هذه المهنة ومن أهمها:

1- استشعار المعلم عظم الرسالة وطبيعة الدور الذي يقوم به ويؤمن بأهميته ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته وأداء رسالته.

2- اعتزاز المعلم بمهنة التعليم وتصوره المستمر لرسالته بما ينأى به عن مواطن الشبهات والمحافظة على شرف هذه المهنة والدفاع عنها.

3- تطبيق المعلم بكل أمانة وإخلاص لنظم مهنته وقواعدها وقوانينها من خلال:

(أ) الانضباط الوظيفي، يتمثل في العديد من المظاهر، ومنها:

- الالتزام بحدود الدوام في اليوم الدراسي.
- الالتزام بالجدول وحضور الحصص والأنشطة المخطط لها.
- عدم إضاعة الوقت في المدرسة بما لا يفيد.
- الاستجابة للقرارات التي تخدم مصلحة العمل.
- التقيد بالتعاميم المنظمة للإجازات.
- عدم تخطي المرجعيات والالتزام بالقناة المحددة التي من خلالها يتلقى التوجيهات، ويوصل ما يريد إلى المسؤولين.
- عدم القيام بأي عمل إضافي يحول دون النهوض بمسؤوليات الأعمال الرسمية المنوطة به.

(ب) الانضباط المهني، يتمثل في الالتزام بالواجبات المتعارف عليها، ومنها:

- إعداد الدرس وتحضيره قبل تقديمه للطلبة.

- متابعة أعمال الطلبة التحريرية والأنشطة.
- ضبط السجلات المتنوعة.
- إجراء الاختبارات التقويمية والتشخيصية في أوقات محددة.
- الالتزام بعقد العمل المبرم مع وزارة التربية والتعليم أو المؤسسة التي يعمل بها، وعدم الإخلال به.
- عدم القيام بأي عمل خارج المهمة الرسمية إلا بموافقة أو بتكليف من وزارة التربية والتعليم.
- الاستمرار في الاستزادة في العلم والمعرفة في مجال تخصصه.

4- توافر الرغبة في مهنة التعليم لمن يختارها والقدرة على تحمل أعبائها، وأن لا يتخذها الفرد وسيلة عرضية للانتقال إلى مهنة أخرى.

ثانياً- علاقة المعلم بطلابه :

تتم العلاقة بين المعلم وطلابه على أسس قوية من الصبر والجلد والحزم والأمانة والإخلاص والرزانة ورباطة الجأش، علاقة كعلاقة الأب بأبنائه تحميها الرغبة في التفهم وسداها الشفقة عليهم والبر بهم، ومن متطلبات هذه العلاقة:

1- المعلم قدوة لطلابه يتمسك بالأخلاق الحميدة والمثل العليا ويبثها بين طلابه.
2- الحرص على فهم الطلاب وبذل الجهد في تعليمهم وتربيتهم وتوجيههم.
3- العدل بين الطلاب في المتابعة والمناقشة وتقويم أدائهم.
4- السعي للتكامل والتعاون بين طلابه وتعويدهم على العمل الجماعي.
5- احترام أفكار الطلبة وتشجيعها وتعزيزها.
6- تفهم وضع الطلبة وتجنب الإهانة والتوبيخ.
7- مشاركة الطلبة في أفراحهم ومناسباتهم.
8- إشراك الطلبه في مختلف الأنشطة كل حسب ميوله.
9- توجيه أفكار الطلبة الخاطئة توجيها لطيفاً لا يجرح الشعور ويكون دافعاً لتعديلها وإصلاحها.

10- مدح السلوك الجيد وتشجيع الطلبة على الالتزام به.

11- إرشاد الطلبة إلى السلوك الجيد لمن يكون سلوكه مزعجاً أو منافياً للأخلاق.

12- إسداء النصيحة للطالب، فالمعلم موجه ومرب وناصح وأب، والساعات التي يقضيها الطالب مع معلمه أكثر من الساعات التي يقضيها مع والديه وهو يرى أوجه وتصرفات تصدر من الطالب تخفي على والديه.

13- تقديم المكافآت للطلبة وتشجيعهم، فالمكافآت بأنواعها تساعد في أسر القلوب وتجديد النشاط وكسر الخمول.

14- الوعي بطبيعة الطلبة وميولهم وعاداتهم واستعداداتهم ومستوى تفكيرهم، حتى لا يضلوا في تعليمهم، مع تقديم المعلومات التي تناسب مستواهم العقلي.

15- تشجيع التفتح الذهني والإبداع الذي قد يبدو لدى بعض الطلبة مع الابتعاد عن مواقف العداء أو الانتقاد أو السخرية.

ثالثاً- علاقة المعلم بزملائه ورؤسائه :

يجب أن تبني علاقة المعلم مع زملائه ورؤسائه على التعاون البناء والاحترام المتبادل والتنافس الشريف، ومن مظاهر هذه العلاقة :

1- التعاون المثمر البناء بين المعلم وزملائه.
2- تبادل الخبرات.
3- الإسهام في النشاطات المدرسية التي تنظمها إدارة المدرسة واللجان المختلفة.
4- احترام الرؤساء والاستفادة من توجيهاتهم في الميدان التربوي.
5- تنفيذ تعليمات الإدارة والرؤساء بدقة وأمانة وإخلاص.
6- استخدام النقد البناء في توجيه سلوك زملائه.
7- مشاركة الزملاء في المناسبات المختلفة.
8- بذل كل جهد مخلص في تشجيع التعاون بين المعلمين وأولياء الأمور.
9- الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية القائمة على أساس العلاقة بين المعلم وزملائه.

رابعاً- علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع:

يقوم المعلم بعمل جليل وهو خدمة المجتمع، فرسالته عظيمة لأنه المحافظ على التراث الحضاري بنقله من جيل إلى جيل، وهو الرائد والموجه نحو المثل العليا التي تتطلبها الحياة المعاصرة، لذا فإن مهنته تسمو على كل مهنة إذا ما قام المعلم بالأعمال والمهمات التالية:

1- التأثير في المجتمع عن طريق الأبناء.
2- التأثير غير المباشر في المجتمع عن طريق القيم والمثل التي يتصف بها المعلم.
3- إشراك أولياء الأمور في اتخاذ القرارات المناسبة التي تسهم في تطوير تعليم الطلاب.
4- إطلاع أولياء الأمور على تقارير متابعة النمو المتكامل للطالب.
5- الحرص على حضور اجتماعات مجلس الآباء.
6- استقبال أولياء الأمور استقبالاً حسناً ولائقاً والإقبال على الاستماع إليهم بصدر رحب.
7- الإسهام في أنشطة وفعاليات المجتمع المحلي بما يكون له الأثر الإيجابي في تطوير هذه الفعاليات.
8- إكمال المعلم لرسالة المنزل والمؤسسات التربوية الأخرى في المجتمع في تربية الأبناء.
9- إبداء الرأي في قضايا المجتمع ومشكلاته لتكوين رأي ناضج لدى الطلبة مبني على العلم والمعرفة والخبرة الواسعة.
10- القيام بزيارة ما يمكن من مؤسسات المجتمع للإطلاع على ماهية أعمالها بمفرده أم مصطحباً طلابه.
11- الالتزام بنظام العمل المتبع في مؤسسات المجتمع وترك انطباع حسن عن المعلم وسلوكه عند مراجعة هذه المؤسسات لإنجاز مهمة تخصه.

صفات المعلم الناجح في مدرسة المستقبل:

لما كانت مهنة التعليم قائمة على مدى تأثير المعلم في طلبته، وتتحدد علاقة

الطلبة بمعلمهم بما تفرضه شخصية المعلم، وما تتمتع به من صفات وأخلاقيات. وحتى ينجح المعلم في أداء أدواره بنجاح في مدرسة المستقبل لا بد وأن يتحلى بعدة صفات. ومن خلال مراجعة عدة كتابات مثل (عزت جرادات وآخرون، د.ت)، (توفيق مرعي وأحمد بلقيس، 1992)، (محمد بن دخيل الحميضي وآخرون، 1424هـ)، (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1405هـ) يمكن تحديد الصفات التالية:

الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم ليكون قدوة لطلبته:

1- الإخلاص لله تعالى:

على المعلم أن يجعل جهده في تعليم الطلبة ابتغاء وجه الله تعالى وأن يضحي براحته من أجل رسالته وهي أشرف رسالة، ومتى قام المعلم برسالته خير قيام فإنه يستحق أن يكون ربانياً كما سماه الله تعالى: ﴿ وَلَٰكِن كُونُوا۟ رَبَّٰنِيِّۦنَ بِمَا كُنتُمْ تُعَلِّمُونَ ٱلْكِتَٰبَ وَبِمَا كُنتُمْ تَدْرُسُونَ ﴾ (آل عمران: من الآية 79).

فقد كرم الله سبحانه وتعالى المعلم فنسبه إليه تعالى وسمّاه ربانياً، ومتى أخلص المعلم في عمله نال الأجر في الدنيا كغيره من المعلمين، ثم الأجر العظيم في الآخرة.

2- الصبر والحلم والرفق:

الصبر والحلم خلقان عظيمان وهما نتيجة طبيعية للأمل في ثواب الله تعالى والإيمان بجزائه يوم الحساب. فالتعليم يحتاج إلى طاقات أكبر من طاقات الإنسان العادي غير المزود بالإيمان بعظم الرسالة التي يؤديها والتي تزود صاحبها بالصبر والجلد والمثابرة على هذا العمل الذي يدفع المعلم للصبر على تصرفات طلبته، وتجعله يتعامل معهم بحلم ولين وعفو، محتسباً الأجر عند الله تعالى مقتدياً بأهل الصبر والعزم والهمم العالية. والذين قال الله فيهم: ﴿ وَلَمَن صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَٰلِكَ لَمِنْ عَزْمِ ٱلْأُمُورِ ﴾ (الشورى:43)

وعلى المعلم أن يبتعد عن سرعة الانفعال وشدة الغضب لما يؤدي ذلك إلى آثار سلبية قد لا يمكن علاجها. فليس الشديد بالصرعة كما قال النبي صلى الله عليه وسلم، وإما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب.

إن الانفعال وشدة الغضب قد تؤدي إلى أن يصدر عن المعلم بعض العبارات أو التصرفات التي لا تليق بمكانته وموقعه في نفوس الطلبة، بل أن أسوأ الأساليب التي يمكن أن يتبعها المعلم هو استخدامه لأسلوب التهديد بما يعلم الطلبة أنه لن يفعله.

3- الصدق والعمل بمقتضى العلم:

الصدق خلق عظيم يجعل للمعلم مكانة عظيمة في نفوس طلبته، فعندما يتجلى المعلم بالأخلاق الفاضلة التي يحث طلبته عليها، ويحافظ على تأدية المطلوب منه من شعائر وأعمال، ويأخذ نفسه بأحسن الأخلاق، فإن ذلك يكون له عظيم الأثر في نفوس طلبته، حيث يكون قدوة حسنة لهم قولاً وفعلاً لأن الطلبة يكتسبون أخلاقهم بالقدوة أكثر من اكتسابها بالوعظ والتلقين. فيقول الله تعالى حاثاً المؤمنين على تقوى الله والصدق في الأقوال والأفعال: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ﴾ (التوبة: 119). ويقول الله تعالى موبخاً بني إسرائيل على مخالفة أفعالهم لأقوالهم، وهذا التوبيخ عام لمن يقترف نفس العمل. ﴿ أَتَأۡمُرُونَ ٱلنَّاسَ بِٱلۡبِرِّ وَتَنسَوۡنَ أَنفُسَكُمۡ وَأَنتُمۡ تَتۡلُونَ ٱلۡكِتَٰبَۚ أَفَلَا تَعۡقِلُونَ ﴾ (البقرة: 44)

فالمعلم الذي يحث طلبته على أهمية الالتزام بالمواعيد وبأهمية الجد والاجتهاد ثم يحضر إلى المدرسة متأخراً أو يدخل إلى فصله متأخراً يمحو بهذا التصرف الكثير من الأقوال التي سمعها طلبته منه عن أهمية الالتزام بالمواعيد.

4- العدل بين الطلبة:

لابد أن يكون المعلم عادلاً مع طلبته في العلاقات الإنسانية والتواصل وفي المتابعة وحتى في مراعاة الفروق الفردية عند التدريس، فالطلبة يأتون من بيئات مختلفة وثقافات متباينة، فلا ينبغي للمعلم أن يحابي طالباً على حساب الآخر، أو لا ينصف في تقويم طلبته، بل لابد عليه أن يستمع لجميع أطراف النزاع - إن حصل - داخل الفصل قبل أن يتخذ قراراً بذلك.

5- الشفقة والرحمة والمحبة والنصح للطلبة:

يقبل الطلبة على المعلم الذي يشعر بهم ويعيش أحاسيسهم ومشاكلهم، وينصحهم عند الحاجة إلى ذلك، إن هذا يدعو إلى أن يحب الطالب معلمه والمادة التي يدرسها وكم من طالب كره مادة واستمرت هذه الكراهية لسنوات عديدة لأن المعلم لم يكن محبباً للطالب، أو لأن المعلم أساء في تعامله مع الطالب أمام زملائه مما أدى إلى عدم محبة الطالب للمعلم وللمادة التي يدرسها مما سبب إخفاقاً فيها، بل أن الطالب لا يقبل على التلقي من معلم يشعر أنه لا يحبه ولو أيقن أن الخير كله عنده، بل لو أيقن أن لن يجد الخير إلا عنده.

6- حسن المظهر والسكينة والوقار:

لما كان المعلم له مكانته الاجتماعية المرموقة في نظر الطلبة كان لابد أن يهتم بأناقته وطيب رائحته وحسن هندامه في حدود الاعتدال تعظيماً للعلم والعلماء، فالمعلم الذي لا يحرص على ذلك يؤثر سلباً على نظرة الطلبة للمعلم ومكانته، بل قد يكون للمعلم أثر في طلبته إذ لم يهتم بهذه الجوانب. وقد حث الإسلام على التجمل. فقال تعالى: ﴿ قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ ٱللَّهِ ٱلَّتِيٓ أَخْرَجَ لِعِبَادِهِۦ وَٱلطَّيِّبَٰتِ مِنَ ٱلرِّزْقِ ﴾ (الأعراف:32)، وقوله تعالى: ﴿ يَٰبَنِيٓ ءَادَمَ خُذُواْ زِينَتَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ ﴾ (الأعراف: 31)

7. تحمل المسؤولية وعدم الاستكبار عن قبول الحق:

يجب أن يكون المعلم شجاعاً ويعترف بالخطأ، ولا ينبغي أن يتهرب من المسؤولية أو يلقيها على غيره.. وأن يقول عند اللزوم لا أعلم ولأن يقول المعلم لا أعلم خير من أن يقول كلاماً خاطئاً يضلل به طلابه.

إن الاعتراف بالحق والموضوعية والشجاعة يزيد من ثقة الطلبة بمعلمهم لأنهم حينئذ يعلمون أن معلمهم لا يقول إلا بما يعرفه. فيقول تعالى: ﴿ وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُوْلَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴾ (الإسراء:36).

ويؤكد بن جماعة على هذا المعنى بقوله: "واعلم أن قول المسؤول لا أدري لا

يضع من قدره كما يظن بعض الجهلة، بل يرفعه لأنه دليل عظيم على عظم محله، وقوة دينه، وتقوى ربه، وطهارة قلبه، وكمال معرفته وحسن تثبته".

8- البعد عن مواطن الشبهة:

ينبغي للمعلم أن يبتعد عن المواطن التي يكون وجوده فيها مستنكراً، حتى لو كانت نيته خالصة، فالمعلم مربي بالدرجة الأولى، والمربي قدوة مهما كانت المادة التي يدرسها أو مستوى الطلبة الذين يقوم بتدريسهم. وهناك في حاضرنا العديد من الأماكن حتى وإن ظن البعض بأن دخلوها مباحاً إلا أنها قد تحدث تساؤلاً عند الطلبة عندما يرون معلمهم يرتاد هذه الأماكن.

9- البشاشة والمرح وعدم السخرية والاستهزاء:

إن الجدية والهيبة التي يجب أن يحافظ المعلم من خلال شخصيته عليها لا تتناقض مع جو المرح والبشاشة وتقديم بعض الطرائف بدون إسراف ولكن في وقته المناسب. إن بشاشة وجه المعلم يدخل السرور في نفوس طلبته وكل من يتعامل معه ويعبر ذلك عن حسن معاملته وعدم التحرج أو التهيب من الحديث معه مما يؤدي إلى مصارحة الطلبة له وتقبل توجيهاته. إلا أن الزيادة في المزاح يفقد المعلم شخصيته الرزينة التي يجب أن يحافظ عليها أمام الآخرين من طلبة وغيرهم.

فالمرح يشيع جو الألفة والمودة بين المعلم وطلبته، مما يزيد من محبته في قلوبهم، وكذلك التبسم فإنه يشيع جو المودة والمحبة بين المعلم وطلبته. كما يجب التغافل عن بعض هفوات الطلبة وعدم التعليق على كل حركة تصدر عنهم بل لابد من تنبيههم بروح الشفقة والرحمة حتى لا تذل شخصية الطالب أو ندفعه لاكتساب عادات خلقية سيئة كالعناد والكذب.

وقد نهانا الله سبحانه وتعالى عن السخرية والاستهزاء في قوله سبحانه: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا يَسۡخَرۡ قَوۡمٞ مِّن قَوۡمٍ عَسَىٰٓ أَن يَكُونُواْ خَيۡرٗا مِّنۡهُمۡ وَلَا نِسَآءٞ مِّن نِّسَآءٍ عَسَىٰٓ أَن يَكُنَّ خَيۡرٗا مِّنۡهُنَّۖ وَلَا تَلۡمِزُوٓاْ أَنفُسَكُمۡ وَلَا تَنَابَزُواْ بِٱلۡأَلۡقَٰبِۖ بِئۡسَ ٱلِٱسۡمُ ٱلۡفُسُوقُ بَعۡدَ ٱلۡإِيمَٰنِۚ وَمَن لَّمۡ يَتُبۡ فَأُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلظَّٰلِمُونَ ﴾ (الحجرات:11)

المعلم قدوة حسنة لطلابه :

المعلم هو القدوة والمثال والأنموذج المتبع للطلبة في حياتهم المتعددة فالطالب مراقب دقيق لتصرفات معلمه داخل الفصل وخارجه، بل وخارج أسوار المدرسة، فالطالب يراقب سيرته ومشيته وحركاته وطريقة كلامه، وأهم من ذلك أخلاقه وتصرفاته في المواقف المختلفة. وعلى المعلم أن يعي هذا الدور وخطورة رسالته وأثره على تلاميذه الذين هم رجال الغد والمستقبل.

وتكمن أهمية هذا الموضوع في وقتنا الحاضر الذي انفتح فيه العالم على بعضه من خلال التقنيات ووسائل الاتصال مما أثر على المجتمع وأفراده، كما أن انشغال الأسرة عن أبنائها وتزايد الأخطار التي تحيط بالشباب يزيد من أهمية دور المعلم وواجبه تجاه طلابه بأن يكون قدوة صالحة وأسوة حسنة يقتدي بها.

فالمعلم محط أنظار طلبته فلا يخالف قوله فعله. فالمعلم لا يستطيع أن يربي طلابه على الفضائل إلا إذا كان فاضلاً، ولا يستطيع إصلاحهم إلا إذا كان صالحاً، فالطلبة يأخذون عن معلمهم بالقدوة أكثر مما يأخذون بالموعظة والنصيحة.

نماذج مرغوبة من المعلمين في مدرسة المستقبل :

إن مدرسة المستقبل في حاجة إلى معلم:

1- يحدد أهداف عمله.
2- يتكيف مع حاجات طلبته.
3- لديه توقعات مرتفعة بشأن نجاح جميع طلبته.
4- متمكن من المادة التي يدرسها.
5- لديه المهارة والقدرة على توصيل المعرفة والمعلومات إلى طلبته.
6- يحب جميع طلبته.
7- يلتزم بمواعيد المدرسة.
8- يهيئ طلبته للانتقال إلى المراحل الأعلى.

9- دائم التحفز والاهتمام بطلبته.
10- يقدم بعض الأنشطة السارة داخل الفصل ولا يكتفي فقط بالكتابة على السبورة.
11- يحضر لفصله مبكراً وجاهزاً.
12- يتيح لطلبته الفرصة للنظر إلى الموضوع من أكثر من زاوية حتى يمكن فهمه.
13- يتواصل باستمرار مع أولياء الأمور.
14- يعرف اهتمامات وميول الطلبة ويحاول أن يكون صديقاً لهم ويرشدهم وينصحهم.
15- يشرح الدرس (الموقف) بأكثر من طريقة ويطمئن على فهم واستيعاب جميع الطلبة لهذا الموقف.
16- يشعر ويهتم بجميع الطلبة ولا يركز فقط على الطلبة الممتازين.
17- لا يكتفي بالتركيز على ما سيدرسه للطلبة من مادة علمية بل لديه ثقافة عامة في السياسة والاقتصاد والتاريخ وما يلزم من معلومات تهم الحياة اليومية.
18- يشيع جواً من الهدوء والمتعة داخل الفصل بذكر بعض الأحاجي والطرائف ولا يكلف الطلبة بما لا يتحملونه من واجبات.
18- يكتب على السبورة ما يمكن أن يراه جميع الطلبة في الصف.
20- يحدد ما الذي سيعلمه للطلبة وما الجديد فيما سيطرحه، كما يجب عليه أن يحدد فيما إذا كان قد استوعب كل طالب ما تم تدريسه أم لا.
21- يتفهم مشاكل الطلبة وظروفهم البيئية.
22- يدرك مواطن الضعف عند الطلبة ويعطف عليهم.
23- يهتم بالأطفال ويتخذ القرارات ويضع الأنشطة الملائمة لهم.
24- يتقبل الآخرين من طلبة وأولياء الأمور وزملاء المهنة.
25- يستمر في تعلمه طوال حياته ويجدد من معلوماته العلمية والمهنية.
26- يربي طلبته على الفضائل وحسن الخلق.
27- يعد الطالب للحياة ويعلم طلبته على كيفية اتخاذ القرارات المناسبة في الأحوال المختلفة.
28- لديه قواعد للنظام داخل الصف ويساعد طلبته على الالتزام بها.
29- يتسم بالمرونة ولديه القدرة على تطوير طريقة التدريس لتتوافق مع احتياجات الطلبة.

30- يتعلم من طلبته.
31- لديه القدرة على التوازن بين متطلباته ومتطلبات المسؤولين والزملاء.
32- متمكن من المادة التي يقوم بتدريسها ويفكر باستمرار في كيفية تطوير تدريسها.
33- لديه القدرة من التدريس عن طريق الأمثلة.
34- يتمتع قبل أي اعتبار بإحساسه كإنسان مما يجعله قادراً على فهم الأطفال ويحسن التعامل معهم.
35- هادي الطبع لطيف المعشر متواضع ومبتسم وتبعث شخصيته على السرور.

نماذج غير مرغوبة من المعلمين في مدرسة المستقبل:

1- المعلم الذي يتحكم في طلبة الصف بقبضة حديدية، كثير الصراخ وكثيراً مايحتد و يستخدم عبارة "امنع الحديث، افتح كتابك، اقرأ صفحة 652، أريد أن ينتهي الجميع من القراءة بعد 5 دقائق".
2- المعلم الذي لا يكترث بما يقوم به الطلبة داخل حجرة الفصل فيترك الطلبة يتحركون (يمشون) ويتحدثون مع بعضهم البعض، يقذفون بعضهم البعض بالأوراق، يحاول المعلم أن يوقف هذه الفوضى ولكن لا أحد يستمع إليه.
3- المعلم غير العادل الذي يهتم ببعض الطلبة وهذه الفئة من الطلبة تعطي الدرجات العالية في المادة بحيث لا تتناسب مع مستواهم الأكاديمي.
4- المعلم الذي يقول أنه يستطيع أن يتعامل مع الطلبة الجيدين ولكن لا يتقبل التعامل مع الطلبة الذين لديهم بعض الصعوبات في التعلم أو ذوي الاتجاهات السلبية.
5- المعلم الذي يصل إلى المدرسة متأخراً يغادرها مبكراً ولا يستجيب للتوجيهات.
6- المعلم الذي لا يتابع التعيينات والواجبات التي يقدمها الطلبة.
7- المعلم الذي لا يتواصل باستمرار مع أولياء الأمور لا يزودهم بتقارير عن أحوال أبنائهم.
8- المعلم الذي يعرض معلومات محددة عن الدرس الذي يقوم بتدريسه.
9- المعلم الضعيف في تنظيم وتخطيط الدرس.

10- المعلم الذي لا يقبل أي ملاحظة من قبل أولياء الأمور.

11- المعلم الذي يشكو منه الطلبة عندما يقدم لهم ملاحظات سلبية.

12- المعلم العبوس الذي لا يبتسم.

13- المعلم الذي يبث روح الإحباط عند طلبته.

14- المعلم الذي لا يصغي لطلبته إصغاءً جيداً.

15- المعلم غير الصبور الذي ينظر باستمرار على ساعة يده.

16- المعلم المغرور الذي يدعي أنه يعرف عن كل شيء.

17- المعلم الذي لا يستطيع أن يفهم طلبته ما يريد.

18- المعلم العاطفي الذي يستجيب لطلبته بعاطفة مفرطة بعيدة كل البعد عن العقل والموضوعية.

19- المعلم السادي الذي يسيطر عليه التشاؤم ويتميز باتجاهات سلبية نحو طلبته بصفة خاصة.

20- المعلم المحب للظهور، معجب بنفسه وينظر إلى الموقف التعليمي على أنه فرصة لإظهار قدراته ومهاراته.

21- المعلم الملقن الذي يعتقد أن دوره يقتصر على تلقين الطلبة مجموعة من المعارف والحقائق العلمية.

22- المعلم الذي ينظر إلى التعليم على أنه وظيفة لكسب العيش، فيعمل بمقدار ما يحصل عليه من أجر.

23- المعلم الذي يغضب بسرعة ولا يتمتع بالصحة النفسية والاتزان العاطفي.

24- المعلم غير الحازم ضعيف الشخصية الذي لا يستطيع أن يضبط الصف

25- المعلم الذي يوضح الأنظمة التي سيتبعها بأسلوب فظ وحانق.

26- المعلم الذي يبدو وكأنه يقول لطلبته " إنني أقوم بهذا العمل لسبب واحد فقط هو أن الإدارة تطلب مني ذلك ".

27- المعلم الذي يرفض التطور والتجديد والتغيير.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- من واجبات ومسؤوليات المعلم الالتزام بالانضباط الوظيفي والمهني. ما هي مظاهر هذا الانضباط؟

2- علاقة المعلم بطلابه علاقة تقوم على أسس المحبة والاحترام والعدل والصبر والإخلاص. كيف يستطيع المعلم أن يحافظ على هذه العلاقة؟

3- لا يستطيع المعلم أن ينفصل عن المجتمع الذي يعيش فيه، فهو مطالب ببناء علاقة ودية مع أولياء أمور الطلبة وكذلك الاندماج في مجتمعه وخدمته ورفعة شأنه. ما هي الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم اتجاه مجتمعه؟

4- "المعلم الناجح في مدرسة المستقبل له صفات مميزة تجمع بين الأصالة والمعاصرة، فهو لا ينسى الماضي بل يحترمه ويحافظ عليه ويعتز به ويسعى لأن يتسلح بمتطلبات النجاح في المستقبل"

اشرح العبارة السابقة مع التركيز على الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم ليكون قدوة حسنة لطلابه في مدرسة المستقبل.

5- لكل منا قصة تحكي عن معلم غير مرغوب فيه. فمن هو برأيك المعلم غير المرغوب به. تحدث عن تجربة خاصة مع معلم أثر في حياتك تأثيراً سلبياً، وآخر أثر تأثيراً إيجابياً.

6- ارجع إلى بعض كتب التراث في الفكر الإسلامي وابحث في آداب العالم والمتعلم.

مراجع الفصل العاشر

أولاً: المراجع العربية

توفيق مرعي، وأحمد بلقيس (1992). **أخلاقيات مهنة التعليم**، ط2، وزارة التربية والتعليم، دائرة إعداد وتوجيه المعلمين، سلطنة عمان.

عزت جرادات (د.ت)، **التدريس الفعّال**، عمان: دار الفكر.

محمد بن دخيل الحميضي (1424هـ). حقوق المعلم وواجباته. **اللقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي المنعقد في جيزان** - المملكة العربية السعودية، 10/3/1424هـ.

مصطفى عبدالقادر عبدالله وآخرون (1985). **مهنة التعليم، الجزء الثاني**، وزارة التربية والتعليم بالاشتراك مع الجامعات المصرية، برنامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعي. جمهورية مصر العربية.

مكتب التربية العربي لدول الخليج (1405هـ). **إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاقيات مهنة التعلم**. الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Brain, M. (1998). **What is Good Teaching**? BYG publication, Inc. (online): Available: http://www.bygpub.com/eot/eot.htm

Eley, M. (1997). **What makes a good teacher**? (online): Available:

http://www.public.asu.edu/~meley/bio/good.htm

Jever. J. (2000). what makes good teacher? (online): Available:

Http://www.jever-online.de/klassalloc9900/seite.12.htm

Harden, R. M. and Crosby, T. R. (2000). **The good Teacher is more than a lecturer the twelve roles of the teacher**. An extended summary of AMEE Medical Education Guide no. 20. (Online) Available:

http://ltsn.ol.ac.uk/docs/AMEE/guide20.summary.pdf

Hassett, M.F. (2000). What makes A good Teacher? Bricolage. Inc. Jamaica Plain, MA (online): Available:

http://www.sabes/org/resources/adventures/vol12/12.hassett.htm.

Wong. H. K.& Wong R. T. (2001). **The first days school: How to be an effective teacher.** Mountain View, CA: Harry Wong publication.

الفصل الحادي عشر

المعلم في بداية عمله في مهنة التعليم

- ★ اللقاء الأول بين المعلم وطلبته.
- ★ نصائح للمعلم المبتدئ.

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يحدد ملامح اللقاء الأول بين المعلم وطلبته.
- ★ يستفيد من النصائح المقدمة للمعلم المبتدئ.

نظراً لخصوصية مهنة التعليم، والأدوار المتعددة والمتنوعة للمعلم يجد المعلم نفسه حائراً مضطرباً قبل التحاقه بالعمل في التعليم ومواجهة الطلبة. إن هذا الشعور وذاك الإحساس قد لا ينتاب أصحاب المهن الأخرى عند بداية تسلمهم لأعمالهم، فالمعلم مطلوب منه أن يكون متمكناً في الجانب المعرفي الذي سيقوم بتدريسه، عنده قدرة على التواصل مع الآخرين، ولديه مهارة في الإدارة والتقويم إضافة إلى ضرورة أن يكون مرشداً وأخصائياً نفسيا علاوة على كونه عضواً في فريق عمل مكون من إدارة المدرسة وزملائه المعلمين.

إن هذا الوضع الذي يجد المعلم نفسه فيه لأول مره يفرض عليه جواً من القلق ومن الحيرة، خاصة من حيث الجانب النظري الذي تلقاه في الجامعة ومدى صلته بالواقع، وهل كانت فترة التدريب الميداني (أو التربية العملية) كافية لتهيئته للعمل الجيد، وتمكنه من تطبيق ما تعلمه في الميدان.

إن هذا الشعور الذي ينتاب المعلم قد لا يكون غريباً أو شاذاً، ولكن يجب على المعلم المبتدئ، وكذلك القائمين على إعداد هذا المعلم أن يحاولوا خفض هذا المستوى إلى أقل مستوى ممكن حتى يتمكن هذا المعلم من البدء في عمله بثقه وتمكن، ومما يعين في هذا المجال إضافة إلى ما ورد في فصول هذا الكتاب التأكيد على جانبين:

أولاً- اللقاء الأول بين المعلم وطلبته:

يعتبر اللقاء الأول أول محك مباشر بين المعلم وطلبته، وكثيراً ما تتوقف طبيعة العلاقة بينهم حتى نهاية العام أو أكثر - إن قام بالتدريس لنفس الطلبة مرة أخرى - على نتيجة لقائه الأول بحيث يصبح من الصعب تصحيح انطباع ذلك اللقاء، وبالتالي فإن المعلم يجب أن يكون في هذا اللقاء صريحاً وواضحاً ومحدداً لطبيعة هذه العلاقة والتي يجب أن تحفظ للمعلم هيبته وشخصيته، تتيح جواً من الألفة والود بينه وبين طلبته.

ويصف (Wong & Wong, 2001) لقاء المعلم مع طلبته لأول مرة بالوقت الأساسي Prime Time، فإذا لم ينجح المعلم في هذا اللقاء وفي اللحظات الأولى بالذات فسيؤدي

ذلك إلى عدم النجاح في باقي اليوم الذي يؤدي إلى عدم نجاحه في عامه كله، لذا يجب على المعلم أن يعرف كيف يبدأ ذلك اليوم وكيف يبدا اللحظات الأولى للموقف التعليمي.

ومما يعين المعلم في هذا اللقاء:

1- الهدوء في التعامل مع الطلبة مع الحزم في نبرات الصوت بدل الصراخ وعلو الصوت.
2- توزيع الاهتمام والنظرات بالتساوي لجميع الطلبة.
3- التزود بأكبر قدر ممكن من المعلومات عن الطلبة.
4- وضوح الكلام والحزم دون قسوة.
5. عدم استخدام بعض الكلمات الملفتة للانتباه أو الحركات التي تثير استغراب الطلبة.
6. الاهتمام بالشكل العام وحسن المظهر الخارجي كنظافة الملابس وترتيبها والتنسيق بين ألوانها.
7. تعريف المعلم بنفسه والمادة التي يدرسها دون الدخول في تفاصيل شخصيته.
8. التعرف على أسماء الطلبة ومحاولة حفظها.
9. وضع أسس وضوابط تحكم العلاقة بينه وبين طلبته.
10. ترك انطباع حسن عند الطلبة من خلال اللقاء الأول عن شخصية وطريقة تدريسه وتمكنه وحزمه.
11- إعطاء للطلبة أنشطة وتعيينات حرة دون التقيد بالكتاب المقرر.
12- إعطاء هيبة لنفسه من خلال أقواله وأعماله حتى يحوز على تقدير واحترام الطلبة.

ثانياً- نصائح للمعلم المبتدئ:

تفرض طبيعة مهنة التعليم على المعلم أن يتصف بعدة صفات ويتمتع بالعديد من الخصائص التي تمكنه من أداء عمله بنجاح في عامه الأول؛ إذ أن النجاح في هذا

العام يعتبر مؤشراً على نجاحه فيما بعد، وتغلب المعلم على ما يواجهه من مشكلات في الفترة الأولى من عمله يعينه على الإنطلاق في عمله المستقبلي بثقة وتمكن. وقد قدم العديد من التربيوين أفكاراً ونصائح للمعلم المبتدئ لعل الأخذ بها يسهم في نجاح المعلم في عمله، أمثال (Kizlik, 2004)، (Foehr, 1998) ومن أهم هذه الأفكار والنصائح:

أولاً- كن مهذباً:

- كن مهذباً متمكناً حازماً منذ اللحظة الأولى لحضورك للصف.
- استخدم اللغة السليمة الواضحة في تدريسك للطلبة ومخاطبتهم.
- تحدث بوضوح وصوت مسموع.
- لا تتأخر عن الحصة.
- لا تتأخر عن حضور الاجتماعات المدرسية.
- أظهر اتجاهات إيجابية وقناعات جيدة عن التدريس والمهنة.
- أعد تقارير دقيقة عن الطلبة بالتعاون مع إدارة المدرسة وأولياء الأمور.
- حافظ على علاقة جيدة وقوية مع أولياء الأمور.
- لا تخشى أن تبلغ ولي الأمر عن مشكلة بدرت من أبنه، فإن كثيراً من أولياء الأمور يجهلون سلوك أبنائهم داخل المدرسة.
- لا تخشى من مخاطبة ومقابلة أولياء أمور الطلبة.
- أشعر طلابك بأنك على علاقة مع أولياء أمورهم.
- أشعر أولياء الأمور بأنك مهتم بمتابعة مستوى طلابهم.
- احتفظ بملاحظات عن الطلبة لتكون جاهزة عند مراجعة ولي الأمر.
- أسأل زملاءك القدامى عن المدرسة وظروفها وتقبل نصائحهم.
- كيّف نفسك مع سياسات المدرسة وإداراتها.
- واظب على حضور الدورات التدريبية وورش العمل التي تنظم رسمياً ولا تتأخر.
- تعرّف بدقة على عقد العمل.
- تعرّف على مصادر المعلومات التي يمكن الاستفادة منها في المدرسة أو المنطقة التعليمية.

- تذكر دائما أن طريقتك في حل المشكلات سوف تصبح المثال لتصرف طلابك بشأن ما يقابلهم من مشكلات.

ثانياً- كن جاهزاً:

- لا تنتظر لآخر لحظة كي تعد خطة درسك.
- خذ وقتاً كافياً في البحث عن المعلومة وترتيب الأفكار.
- أعد خطة دراسية يومية باستمرار.
- خطط لكل حصة بصورة أكبر مما تتوقع إنجازه.
- احتفظ بخطة نشاط لتكن جاهزة عند دخولك عوضاً عن معلم آخر.
- احتفظ بأنشطة إضافية Enrichment Materials للطلبة المتفوقين يمكن استخدامها في الوقت المتبقي من الحصة.
- احتفظ بأنشطة علاجية للطلبة المتأخرين Re- teaching Materials.
- لا تتوقع تنفيذ الأنشطة والمناقشات في كل صف بنفس المستوى.
- كن مرناً.
- لا تتلف أو تهمل أي شيء قمت به قد تستفيد منه.
- تعرف على كيفية استخدام التقنيات والوسائل المتوفرة التي يمكن توظيفها أثناء الدرس.
- كن واثقاً من نفسك.
- كن قادراً على توضيح أهمية المادة التي تدرسها للطلبة.

ثالثاً- كن منظماً:

- ضع أهدافاً محددة بوضوح.
- حدد أنشطة وتعينات مناسبة للدرس ولمستوى الطلبة.
- وضح للطلبة طبيعة التعيينات المطلوبة منهم ومتى وأين يقوموا بتنفيذها.
- ضع مفاتيح للتصحيح والدرجات على الاختبارات والتعيينات قبل تقديمها للطلبة.
- جهز أنشطة وتعيينات للطلبة الغائبين حتى لا يفوتهم ما أخذه زملاؤهم.

- تعرّف على التقويم السنوي للدوام وجدول الإجازات والعطل الرسمية.
- احتفظ بملفات مرتبة ومنظمة في مكتبك.

رابعاً- كن صبوراً:

- أعط الطلبة وقتاً كافياً للتفكير.
- لا تقدم حلاً سهلاً للطلبة وإنما دعهم يفكرون لعدة ثوان أو دقائق.
- إذا لم يجب الطلبة عن السؤال بشكل صحيح أو أن هناك إجابات غير واضحة قدم أسئلة توضيحية.
- لا تقدم واجبات وتعيينات صعبة قد تحبط الطلبة.
- تقبل حقيقة أن جميع الطلبة لن يكونوا في مستوى أكاديمي واحد.
- أصغ بعناية لأي مشكلة من مشكلات الطلبة.

خامساً- تعامل مع طلابك بحكمة:

- تقبل طلابك في جميع الأحوال ولا تكن سبباً في أن يشعر الطالب بسلبية نحو نفسه.
- لا تستخدم الكلمات غير اللائقة مع طلابك.
- كن حازماً ولكن مرناً عند الحاجة.
- لا تشعر أي طالب بعدم حبك له.
- ابذل جهداً في احتواء كل الطلبة.
- لا تحمل فكرة مسبقة عن طلبتك.
- طوّر علاقات الثقة مع طلابك.
- لا تجبر طلبتك على احترامك بل دعهم يحترمونك.
- اعترف عندما تقع في خطأ.
- لا تنزعج إذا وقعت في سهو أو خطأ بسيط وحاول مرة أخرى، فهذا يجعل الطلبة ينظرون إليك بطريقة أكثر موضوعية.
- لا تعتمد قاعدة "لا تصنع قبل أن تشكر"،
- الابتسامة أداة من أدوات النجاح في تقديم الدرس.

- تعرف إلى طلابك قدر المستطاع.
- تعرّف إلى أسماء طلابك فهذا يسهم في تقوية الروابط معهم.
- كن مستمعاً جيداً.
- أعط طلابك الثقة في أن يطرحوا عليك أي مشكلة تواجههم.
- دع طلبتك يعتقدون بأنك تحب مهنتك وأنك تود الاستمرار معهم.

سادساً- كن دقيقاً في ضبط الصف وحفظ النظام:

- ليكن لديك نظام ضبط حازم منذ أول يوم.
- وضح لطلابك ماذا تتوقع منهم.
- تعرف على نظام الضبط في المدرسة وحاول أن تلتزم به.
- وثق المشكلات السلوكية حتى تتمكن من عرضها على أولياء الأمور أو أي طرف آخر.
- لا تتردد في عرض المشكلات التي تواجهها على زملائك أو على الأخصائي الاجتماعي في المدرسة..
- لا تترك المشكلة تتكرر أكثر من ثلاث مرات دون أن تتخذ إجراء.
- لا تجادل الطالب أثناء الدرس ويمكنك مناقشته بمفرده خارج الفصل.
- لابد أن يكون لديك قوانين حازمة في الضبط.
- لا تحيل كل مشكلة إلى المسؤول فإن ذلك يعطي انطباعاً أنك غير مسيطر على طلبتك.
- أعط الطلاب قدراً من الحرية وفرصة للحديث مع بعضهم البعض بشرط أن يكون ذلك مضبوطاً وهادفاً.
- دع الطلاب يعتقدون بأنك تثق بهم وأنك تتوقع أداءً جيداً وتحصيلاً مرتفعاً.
- كن عادلاً في التعامل مع الطلاب دون تمييز.
- انتبه للطالب عندما يتحدث بالنظر إليه أو الخطو نحوه أو بالإيماءة.
- لا تحكم على الطالب بمعاييرك الشخصية.
- لا تبدو ضعيفاً فإن كنت كذلك فسوف يتخطاك الطلاب.

سابعاً- كن مهتماً باحتياجاتك الشخصية:

- أعط نفسك قدراً من الاسترخاء.
- أعط نفسك وقتاً للتعامل مع الضغوط عندما تحدث.
- لا تحمل نفسك من الأنشطة والمهام أكثر من طاقتك (تعلّم أن تقول لا).
- خذ قسطاً مناسباً من النوم والتمارين الرياضية.
- أقرأ وأكتب لنفسك.
- اسع إلى التميز دائماً.
- حاول أن تتكيف مع الجو الذي تعمل فيه.

ثامناً- كن منتظماً:

- كن ذا مزاج منتظم وحسن.
- طبق الأنظمة والجزاءات بطريقة منتظمة ومتناغمة

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- تصور أنك ستذهب غداً للمدرسة وتقابل الطلبة لأول مرة. وضح في نقاط أهم ما تفكر فيه تلك الليلة.

2- من خلال دراستك في كلية التربية هل تعتقد بأن ما درسته من مساقات علمية وتربوية تكفي كي يواجه المعلم طلبته بثقة وتمكن.

3- قم بإجراء دراسة ميدانية تقابل فيها مجموعة من المعلمين ودوّن تجاربهم عن اليوم الأول في المدرسة.

مراجع الفصل الحادي عشر

Foeher, R.R. (1998). **Avoiding Burn-out: New Teacher Dialoguing with Experienced Teachers**. (online) Available: www.ncte.org/notesplus/excerpts/burnout.htm.

Kizlik, B. (2004). **Tips on Becoming a teacher**. (online) Available: www.adprima.com/tipson.htm

Wong. H.K. & Wong R.T. (2001). **The First days of School: How to be an effective teacher**. Mountain view, CA: Harry K. wong publications.

الفصل الثاني عشر

نماذج لبعض المشكلات التي قد تواجه المعلم:

الأسباب وطرق الحل

الأهداف التعليمية

يتوقع من الطالب بعد الانتهاء من دراسة هذا الفصل أن:

- ★ يتعرف على بعض المشكلات التي تواجه المعلم.
- ★ يضع حلولاً لمشكلات قد تواجه المعلم أثناء عمله.
- ★ يطبق خطوات الأسلوب العلمي في حل المشاكل.

يواجه المعلم في عمله بعض المشكلات التي قد تعيق أداءه وتعرقل من تنفيذ خطلطه، ولما كان مجتمع الطلبة مجتمعاً يضم مستويات مختلفة من الطلبة علمياً وسلوكياً واجتماعياً فقد يكون من غير الموضوعية أن نعتقد بان المعلم الناجح لا تواجهه مشكلات في الميدان، ولكن التحدي هو كيف يمكن أن يتناول المعلم هذه المشكلات ويضع الحلول المناسبة لها. ونقدم فيما يلي بعض المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم في عمله (خاصة المبتدئ) ونقترح بعض طرق الحل والعلاج.

المشكلة:

قد ينقل أحد الطلبة معلومات غير صحيحة عن معلمهم لإدارة المدرسة أو إدارة المنطلقة التعليمية بغية أن تهتز شخصية المعلم في أذهان المسؤولين.

السبب:

تتعدد أسباب هذه المشكلة، ومن أهمها:

- رسوب الطالب في المادة.
- عدم إتاحة الفرصة للطلبة غير المنضبطين للتحدث مع زملائهم أو إثارة الفوضى.
- اكتشاف المعلم لبعض السلوكيات غير الحميدة لدى بعض الطلبة، فيخشى هؤلاء الطلبة أن يفتضح أمرهم أمام إدارة المدرسة أو أولياء الأمور.

نصائح للمعلم:

إذا ما واجه المعلم مثل هذه المشكلة عليه أن:

- يتسم بالهدوء ويناقش ما وجه إليه من اتهامات بتأن وروية وعقلانية.
- يطلب المعلم التحقيق فيما أثير من معلومات غير صحيحة ويطلب شهادة بعض الطلبة الآخرين الذين حضروا الموقف.
- ألا يتنازل المعلم عن حقه ويطلب من المسؤولين إنصافه في هذا الأمر حتى لا تهتز شخصيته أمام طلبته وزملائه.

المشكلة :

يطلب من المعلم أحياناً دخول حصة إضافية (احتياطية) - وغالباً ما تكون محددة في جدول معد من قبل إدارة المدرسة - وغالباً ما يدخل المعلم على فصل في حصة ليست في مجال تخصصه كأن يدخل معلم الرياضيات في أحد فصول القسم الأدبي، أو يدخل فصلاً لا يقوم بالتدريس له. ويجد المعلم نفسه في مشكلة ومأزق لأن عليه شغل وقت الحصة كاملاً بما فيه فائدة للطلبة، إذ من غير المعقول أن يقضي المعلم وقت الحصة في أمور تافهة أو أحاديث غير مجدية أو يظل واقفاً أمام الطلبة كالحارس.

وفي جميع الأحوال السابقة يثير الطلبة العديد من المشكلات والشغب مما يزيد من عبء الحصة على المعلم. ونتيجة لثقل هذه الحصة لا يرحب جميع المعلمين بها ويحاولون في أكثر الأحيان التهرب من أدائها.

سبب المشكلة :

- ضعف في شخصية المعلم.
- عدم إطلاعه على مناهج تخصصه حتى تلك الكتب (المقررات) التي لا يدرسها كأن يكون المعلم مدرساً للرياضيات لطلبة الصف الأول والثاني الثانوي ولم يبذل المعلم جهداً في الإطلاع على مقرر الصف الثالث الثانوي مما يسبب له حرجاً عندما يوجه له الطلبة من الصف الثالث بعض الأسئلة.
- قصور في ثقافة المعلم وتقوقعه في حدود المادة التي يقوم بتدريسها.

نصائح للمعلم :

- سعة ثقافة المعلم بحيث يجد من المعلومات والأفكار ما يمكن أن يقدمه للطلبة في حصة الاحتياط ويستمع إليه الطلبة بشغف.
- التمكن من مواد (مقررات) تخصصه حتى تلك التي لا يدرسها.
- إعداد خطط محددة وواضحة لمثل هذه الحصص وتبقى في مكتبة يستخدمها عند الحاجة إليها متضمنة معلومات ثقافية ومسابقات....
- التمتع بقوة الشخصية وحسن إدارة الموقف التعليمي.

المشكلة:

قد يتقدم أحد الطلبة بسؤال ما للمعلم ويطلب منه حلاً له، ويكتشف المعلم أن فكرة الحل تغيب عن باله مما يسبب له حرجاً أمام طلبته، وقد يواجه المعلم مهما كانت خبرته وكفايته مثل هذا الموقف.

نصائح للمعلم:

ينصح المعلم ألا يشرع في حل أي تمارين (خاصة المشكلات الرياضية أو التمارين الهندسية المتقدمة أو بعض القضايا المعقدة) داخل الفصل وذلك للأسباب الآتية:

- قد يتضمن التمرين خطأ مطبعياً يحول دون وصول المعلم إلى الحل الصحيح مهما بذل فيه من جهد.
- قد يتعمد الطالب حذف بعض معطيات التمرين، وذلك ليختبر مدى قدرة وتمكن المعلم من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها مدفوعاً من الآخرين ليحرج المعلم أمام بقية الطلبة.
- قد ينسى الطالب بعض أجزاء التمرين دون قصد فيكون التمرين مبتوراً ناقصاً لا معنى لمعطياته أو المطلوب منه، وبالتالي لا يمكن حله وهو على هذه الصورة.
- ينصح المعلم أثناء لقائه الأول مع طلبته توضيح الأجراء الذي سيتبعه، إذ يبين لهم أنه على استعداد تام لتقديم العون والمشورة العملية لهم، ويرحب بأسئلتهم واستفساراتهم شرط أن تكون مسجلة في ورقة يسجل فيها الطالب اسمه وصفه واسم المرجع الذي أخذ منه السؤال ورقم الصفحة

المشكلة:

يقوم بعض المعلمين بإعطاء دروس خصوصية للطلبة بالرغم ما تقوم به وزارة التربية والتعليم من جهد للتغلب على هذه الظاهرة، وتظهر المشكلة بشكل كبير عندما يرسب طالب في مادة بالرغم من أخذ دروساً فيها، أو يطلب من معلم يدرس لمراحل النقل أن يرفع من الدرجات الفصيلة للطالب الذي قام بتدريسه.

نصائح للمعلم:

- عدم الاستجابة للطلبة وتقديم دروس خصوصية لهم لما في ذلك امتهان لشخصية المعلم والتأثير على مهنة التعليم سلباً عند أفراد المجتمع.
- إذا اضطر المعلم لتقديم دروس خصوصية لطلبة الشهادة الثانوية، فليعلم أن ذلك يؤثر على راحته وعلى أدائه في المدرسة وليتق الله في طلابه.
- على المعلم أن يبين للطالب ولولي أمره أنه غير مسؤول عن نجاح أو رسوب الطالب وليكن عوناً له وينصحه بما فيه مصلحة الطالب والأسرة.
- يشترك المعلم مع جهود وزارة التربية والتعليم في بيان سلبيات هذه الدروس للطلبة وأولياء الأمور ويسهم في إنجاح برامج التقوية التي تشرف عليها إدارات المدارس والتي يمكن للمعلم أن يحقق دخلاً إضافياً يعينه على متطلبات المعيشة.

المشكلة:

يلجأ بعض الطلبة إلى كتابة عبارات غير لائقة على السبورة أو على المقعد أو الحائط وفي الحالة الثانية يكون الأمر أكثر تعقيداً.

نصائح للمعلم:

- أطلب من أحد الطلبة تنظيف السبورة استعداداً لشرح الدرس.
- ناقش الطلبة فيما هو مكتوب وسلبية هذا السلوك الهابط.
- قدم بعض النصائح والإرشادات معززة بالمأثورات والقيم الدينية لعل في ذلك ما يحرك ضمير الطالب غير الملتزم ولا يقوم بتكرار هذا السلوك ثانية.
- أشرك إدارة المدرسة في البحث عن طريق لإزالة هذه العبارات خاصة تلك المكتوبة على الجدران أو المقاعد.

المشكلة:

عدم السيطرة سيطرة تامة على النظام في الفصل بسبب وجود طالب مشاغب (أو أكثر) قد يكون مدفوعاً بطبيعته التي تميل للشر والأذى، أو مدفوعاً من الآخرين الحاقدين على المعلم.

السبب:

هناك العديد من الأسباب وراء هذه المشكلة من أهمها:

- عدم تمكن المعلم من موضوع الدرس.
- عدم إشغال المعلم للطالب وإشراكه في النقاش.
- شعور الطالب بالإحباط نتيجة ضعفه الأكاديمي وعدم تقديم العون له للارتقاء بمستواه.
- ميل بعض الطلبة وبخاصة في المرحلتين الإعدادية والثانوية لتقليد ما يرونه في الأفلام الهابطة التي تحط وتقلل من شأن مهنة التعليم.

نصائح للمعلم:

- التخطيط الجيد من قبل المعلم لتقديم الدرس بطريقة مناسبة تضمن نشاط ومشاركة جميع الطلبة.
- إقناع الطلبة بخطأ ما يقومون به ويستحسن تقديم النصح لهم على انفراد.
- تكوين علاقة ودية مع مثل هؤلاء الطلبة.
- يمكن أن يلجأ المعلم للعقاب بأساليبه المتدرجة في حالة أن تفشل كل المحاولات السابقة..
- إشراك إدارة المدرسة والأخصائي الاجتماعي في حل المشكلة إذا لم يتمكن المعلم من حلها بمفرده ويسترشد بآراء المعلمين ذوي الخبرة في هذا المجال.

المشكلة:

عدم التمكن من الوصول إلى الحل الصحيح والنهائي لبعض التدريبات والتمارين والمسائل مما يعرض المعلم لبعض المضايقات من طلبته.

السبب:

عدم بذل المعلم للجهد الواجب والمطلوب في إعداد الدرس الذي سيقوم بتدريسه، واكتفائه بتدوين مذكرة التخطيط الدرسي اليومي بطريقة شكلية كإجراء روتيني فقط خشية اللوم والنقد اللذين قد يوجها إليه.

نصائح للمعلم:

- أن يعد لدروسه إعداداً جيداً وعلمياً.
- أن يدقق المعلم في كل كلمة سطرها في كراس التخطيط الدرسي.
- على المعلم إذا تعرض لمثل هذه المشكلة ألا يرتبك أمام طلابه وألا تظهر عليه علامات الحيرة أو التردد ويتمالك نفسه ويتحكم في أعصابه حتى لا يقع في مزيد من الأخطاء، ويساعده في ذلك:

أ - أن يسأل طلبته سؤالاً له علاقة مباشرة بموضوع الدرس وبخاصة تلك النقطة التي أخفق فيها.

ب- مناقشة الطلبة في الحل إذ قد يتمكن أحدهم من الإرشاد بكلمة أو بعبارة أو فكرة تقود للحل الصحيح.

ج- يمكن للمعلم أن يكلف الطلبة بإكمال وإنجاز العمل كنشاط لا صفي أو واجب بيتي بحجة الوقوف على مدى اعتمادهم على أنفسهم أو اختباراً لقدراتهم.

المشكلة:

شعور الطلبة بالإحباط في التعلم الصفي لصعوبة المادة المتعلمة، وسرعة سير

المعلم في تقديمه للمادة، إضافة إلى رتابة الأنشطة التعليمية.

السبب:

- صعوبة المادة التعليمية.
- سرعة سير المعلم في تقديمه للدرس.
- رتابة الأنشطة التعليمية واقتصارها على الجوانب اللفظية.
- طول التعيينات المقدمة للطالب.

نصائح للمعلم:

- تقديم الدرس عن طريق التنويع في الأنشطة بين الفردية والجماعية.
- الاعتدال في السير في المادة التعليمية وإعطاء فرصة للراحة بين موقف وآخر.
- إدخال نشاطات متنوعة أثناء تقديم المادة كإدخال الألعاب والرحلات.
- تجزئة التعيينات وتدريب الطلبة على التعلم الذاتي.
- إعطاء التعيينات الصعبة في أوقات مناسبة مثل الحصص الأولى من اليوم الدراسي حيث يكون الطلبة أكثر استعداداً.

المشكلة:

يميل بعض الطلبة إلى جذب انتباه المعلم عن طريق سلوكه السيء والمزعج.

السبب:

- فشل الطالب في تحصيله العلمي.
- عدم مراعاة المعلم لجميع الطلبة في الاهتمام والمناقشة.

نصائح للمعلم

- بذل الجهد مع الطالب كي يتحسن مستواه الأكاديمي.

- تقديم مواقف للطالب ينجح فيها مما يزيد اندماجه في الموقف التعليمي.
- توزيع المعلم الانتباه العادل بين الطلبة حتى يستطيع إرضاؤهم جميعاً.
- إثارة التنافس بين الطالب ونفسه.

المشكلة:

شعور الطلبة بالملل والضجر مما يؤدي إلى عدم انضباط داخل الصف.

السبب:

- الرتابة والجمود في الأنشطة الصفية.

نصائح للمعلم:

لابد للمعلم من تطوير الموقف التعليمي حتى يزيل هذا الشعور عند الطلبة وذلك عن طريق:

- إشغال الطلبة بما يثير التفكير.
- رفع مستوى التوقعات بشأن نجاح الطلبة مما يثير جواً من التشويق في الصف.
- تحديد استعداد كل طالب وإشغاله بما يناسب مستواه.
- جعل الطلبة مندمجين بأعمال مفيدة واستخدام تقنيات مختلفة.

وبالرغم من التوصيات التي تم تقديمها لحل المشكلات أو للوقاية من وقوع الطلبة فيها، فهناك مجموعة من المبادئ العامة التي تساعد المعلم على تجنب العديد من المشكلات وخاصة تلك المتعلقة بالنظام داخل غرفة الصف ومن أهمها:

1- تذكر أن كل إنسان يخطئ.
2- استرجع معلوماتك عن الفرد الذي يقع في الخطأ.
3- تجنب التهكم والسخرية من أعمال الطلبة أو أقوالهم.

4- أكظم الغيظ واحتفظ بهدوئك وسيطرتك على نفسك.
5- فكر في المشكلة من جميع جوانبها قبل اتخاذ أي إجراء.
6- بادر إلى معالجة المشكلة عند ولادتها.
7- إذا اضطررت لتأنيب طالب فليكن ذلك على انفراد.
8- ليكن رفضك للسلوك غير المرغوب وليس للطالب نفسه.
9- احرص على معالجة أسباب المشكلة لا مظاهرها.
10- توخي العدل والموضوعية والثبات في التعامل مع الطلبة ومشكلاتهم.
11- تجنب إخراج الطالب من الصف إلا في الحالات غير المحتملة وليكن ذلك آخر إجراء تلجأ إليه.
12- لا تعطي وعوداً لا تستطيع الوفاء بها.
13- كن قدوة حسنة في الصدق، التعامل، الأمانة، والخلق الكريم.
14- كن ليناً في غير ضعف و حازماً في غير عنف.
15- تجنب التهديد بأمور لا تستطيع تنفيذها.
16- اجعل وقتك في الحصة وقتاً ممتعاً شكلاً ومضموناً.

أسئلة وتدريبات للمناقشة:

1- يقوم الطلبة بنشاط مثير وممتع حيث يستخدم طريقة "لعب الدور" Role playing وفيها يقوم طالب بلعب دور المعلم وفقاً لإحدى المشكلات، ويلعب الآخر (أو أكثر من طالب) دور الطالب أو الطلبة، ثم تناقش مجموعة الطلبة (وفق ترتيب معين يقوم به أستاذ المادة) المشكلة ويستعرض أحدهم الحل بعد استشارة مجموعته.

2- اذهب إلى إحدى المدارس وقم بمقابلة مجموعة من المعلمين، وأسألهم عن أهم المشكلات التي تواجههم أثناء التدريس، وما الإجراءات التي تم اتخاذها لحل هذه المشكلة.

3- اقترح مشكلة - غير التي وردت - وضع حلاً مقترحاً لها (ناقش ذلك مع زملائك).

مراجع الفصل الثاني عشر

يوسف قطامي، ونايفة قطامي (2002). **إدارة الصفوف، الأسس السيكولوجية**. عمان: دار الفكر.

كمال عبد الحميد زيتون (2003). **التدريس نماذجه ومهاراته**. القاهرة: عالم الكتب.

هذا الكتاب هو نتيجة عمل متواصل واع للمؤلفين، ولمعاناة صادقة ناضجة لهما بعد أن تبيّن لهما شح المكتبة التربوية العربية من الوفاء بمتطلبات مساق متكامل يعالج قضايا مهنة التعليم وأدوار المعلم ويستشرف المستقبل ويمهد له، ولهذا فإن الكتاب قد أفرد فصلاً لنماذج من القضايا الميدانية التي قد تواجه المعلم مستعرضاً أسبابها وطرق حلها.

وما يلفت في الكتاب ما يلي:

- وضوح هدف تأليف الكتاب، وتحديد البيئة التي يراد خدمتها.
- دمج متسق ومتوازن، واختيار مكيف بين ما هو منشور من الأدبيات العربية والأجنبية، مع الحفاظ التام على الهوية.
- تحديد أهداف كل فصل من فصوله، وما يتوقع من الطالب أن يحققه بعد كل فصل، وربط ذلك بأسئلة تقييمية متنوعة لقياس مدى تحقيق ذلك.
- تذييل كل فصل من فصوله بثبت من المصادر والمراجع الحديثة.
- لغة سهلة وواضحة تعبر عما تريد إيصاله من أفكار ومفاهيم.

وأتوقع للكتاب أن يأخذ مكانته اللائقة في المكتبة التربوية العربية، وعلى المؤلفين الاهتمام والمتابعة الحثيثة لأية تغذية راجعة من زملائهم وطلبتهم لإغناء طبعاته القادمة، متمنياً لهما التوفيق في هذا الجهد الطيب وفي أية أعمال مستقبلية وأن يكون ذلك في ميزان حسناتهما.