

البحث الخامس

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم

إعداد المعلمين عالمياً

(المشكلات والتطوير)

إعداد

نادية بنت طلق العتيبي

وزارة التعليم – المملكة العربية السعودية

ملخص :

هدفت ورقة العمل الحالية استعراض إعداد المعلمين عالمياً (المشكلات والتطوير) من ناحية الصراع الثقافي بين دول العالم ، عدم وجود تخطيط لطلب المعلمين (مشكلة اختيار المعلم)، الرواتب المنخفضة للمعلمين، نقص التطوير المهني، نقص التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قيود البنية التحتية، عدم توجيه المعلمين أثناء تدريبهم، قصر مدة التدريب للمعلم، زيادة أعداد المعلمين في مؤسسات التدريب سنوياً، عدم الإشراف على أماكن التدريب بطريقة جيدة، وضعف تكامل مهارات المعلم الحياتية، ثم تناولت الباحثة سبل تطوير إعداد المعلمين الجدد من خلال تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم، توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية، مسئولية كليات التربية من متابعة خريجها، اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم، الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم، والاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة بالمملكة العربية السعودية .

الكلمات المفتاحية : إعداد المعلمين - المشكلات - التطوير .

Abstract:

The current working paper aimed to review the preparation of teachers globally (problems and development) in terms of cultural conflict between countries of the world, lack of planning for teacher demand (the problem of teacher selection), low salaries for teachers, lack of professional development, lack of training in the field of information and communication technology, infrastructure restrictions The lack of guidance for teachers during their training, the short duration of teacher training, the annual increase in the number of teachers in training institutions, the lack of good supervision of the training venues, and the weak integration of the teacher's life skills. Faculties of teacher preparation, employing technology and modern technology in faculties of education, the responsibility of faculties of education to follow up on their graduates, direction of teacher development professionally in light of the systems method, adopting the method of self-learning in teacher preparation programs, and attention to cultural preparation of the teacher in the era of globalization in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: teacher preparation – problems – development.

المقدمة:

إن أي مشكلة تواجه مؤسسات إعداد المعلم سوف تنعكس بالسلب علي جودة التعليم، فتزيد الشكاوى من مستوي الخريجين الجدد، مع عدم تمكنهم من أداء المهارات التي تتطلبها مهنة التدريس.

وضح السبجي (٢٠١٦) أن الدراسات العالمية تؤكد علي إن إعداد المعلمين يلاقي مشكلات عالمية بسبب ضعف البرامج الخاصة بإعداد المعلمين، والتي تنقصها الجدية والتوازن المطلوب بين الجوانب النظرية والعلمية في المناهج المقررة، كما أن دور المعلم يواجه مشكلات بسبب بيئات التعلم المعاصرة؛ التي أصبحت مليئة بالتطورات التعليمية؛ التي تُفرض على الأنظمة التعليمية تطوير وتحسين برامج إعداد المعلم، باعتباره الحلقة الأساسية في الوصول إلي الجودة الشاملة في النظام التعليمي.

بالرغم من التطور التكنولوجي، والدور الذي تلعبه التكنولوجيا في تسهيل عملية التعلم، إلا أنه لا يمكن الاستغناء عن دور المعلم، فمازال المعلم هو أساس العملية التعليمية لما يقوم به من أدوار كثيرة وكبيرة في تهيئة الجو المناسب لتعليم الطلاب، فأصبح ضروري علي معلم المستقبل امتلاك العديد من الخصائص، والصفات التي من أهمها: المعلم الخبير، والمعلم التقني، والمعلم القدوة، والمعلم المكتشف، والمعلم القائد، وذلك هو سر نجاح المنظومة التعليمية بأكملها (الزبون، ٢٠١١، ص ٥٨).

ولقد أشار الشوش (٢٠١٧) بأن لكل مهنة معارف وأفكار خاصة بها، لكي تزود العقل بالمبادئ التي توجه العمل المهني، وفي هذه الحالة أكد على أن وجود ميثاق أخلاقي خاص بالتعليم؛ يعتبر من الفوائد التي تحسن علاقة المعلمين بالطلاب، فالأخلاق المهنية مهمة لكل إنسان يعمل في المؤسسات التربوية، وذلك بسبب خطورة هذه المهنة، التي من أهدافها بناء العقول والشخصيات.

إعداد المعلمين عالمياً:

لقد تعددت مشكلات إعداد المعلمين الجدد عالمياً، وفيها يلي استعراض لأهم مشكلات المعلمين عالمياً:

أولاً: الصراع الثقافي بين دول العالم:

يشهد العصر الحالي صراع ثقافي يهدد سلوكيات وقيم المجتمعات العربية، والغربية، فيصبح المعلم مُطالب من خلال دوره التربوي تعميق قيم الطلاب، وتوضيح الفروقات الثقافية المناسبة لكل دولة ومجتمع، حيث يتم نشر ثقافات سلبية عبر وسائل التواصل الاجتماعي؛ جعلت دور المعلم يزداد صعوبة في مواجهة الأفكار المتطرفة لدي طلابه، فأصبح واجبه كمعلم يُحتم عليه دعم الهوية الثقافية للمجتمعات باختلافها، مع شرح الخطط الوطنية والقومية التي تعزز الأفكار والقيم الإيجابية في المجتمع (التميمي، ٢٠١٩، ص ٢١٤).

ومما لا شك فيه أن الصراع الثقافي الذي أساسه الهوية الثقافية يعد من أخطر أنواع الصراعات في العالم، سواءً السياسية، أو الاقتصادية، حيث أن الأبعاد الثقافية تصل إلي جميع الميادين، وذلك بسبب أن الأبعاد الثقافية في الغالب تكون غير مرئية من الصعب رصدها، أو وضع قوانين لها ضابطة لها، ويعود ذلك إلي أن العلاقات الثقافية تتناول نقل القيم، والاتجاهات، والأفكار، وهي مسائل غير مرئية، بالإضافة إلي إنه يمكن عدم الاهتمام ببعض العلاقات الثقافية بسبب إنها غير مرئية، فيؤدي ذلك إلي الغياب الثقافي، فينتج عنه صراع بين مختلف الثقافات، فتظهر في الآخر ظاهرة الصراع الثقافي (شريف، ٢٠٠٥، ص ٤٤).

وذكرت دراسة صامويل (Jamwal, 2012, p. 86) أن تأثير العولمة والتقدم في العلوم والتكنولوجيا أمر خطير، حيث يمكن للأفراد ليس فقط على المستوى الوطني، ولكن أيضاً على المستوى الدولي تكوين روابط مع بعضهم البعض. كما يعد التواصل مع الآخرين مجالاً إيجابياً ويساهم بشكل كبير في تعزيز المعرفة. وأيضاً ساهم استخدام التكنولوجيا في زيادة سلاسة

التواصل بين الأفراد. ولكن تعتبر العولمة وقلة القيم أمراً سلبياً، خاصة عندما يتعرض الأفراد للممارسات السيئة، ويستفيدون من الممارسات الحديثة لفرض آثار سلبية. تعتبر هذه الممارسات سلبية وتؤدي إلى انخفاض القيم في مهنة التدريس.

ثانياً: **عدم وجود تخطيط لطلب المعلمين (مشكلة اختيار المعلم):**

تشير دراسة كولكاموتف وماكلافنج وأيوبيفيا (Kulakhmetova, Mclaughlin, 2014) إلى عدم وجود تخطيط مناسب أثناء الإعلان عن طلب تعيين معلمين جدد داخل المؤسسة التعليمية في كازاخستان، حيث يوجد العديد من التحديات في التخطيط لتوفير معلمين، وبالرغم من وجود عدد كبير من المعلمين، إلا أنه لا توجد آليات واضحة وقوانين وقواعد محددة لاختيارهم، فذكروا الباحثين أنه يوجد ٦٥% فقط من المعلمين المتقدمين للوظائف التدريسية لعام ٢٠١٢م، وبدون تتبع خبرات ومهارات هؤلاء المعلمين تم توظيفهم بالفعل كمعلمين. كما يتوفر داخل كازاخستان ٨٦ مؤسسة من أصل ١٣٣ مؤسسة للتعليم العالي لتعليم المعلمين، ولكن لا توجد بيانات عن عدد الطلاب المعلمين الذين يتقدمون للالتحاق بهذه البرامج التدريسية التربوية، فهذا يمثل مشكلة في اختيار المعلم، نتيجة عدم اكتمال بياناته.

إن مشكلة اختيار المعلم أصبحت منتشرة في كافة دول العالم، وذلك لأنها في حاجة إلى تطبيق طرق اختيار أفضل، تساهم في جودة العملية التعليمية، بالإضافة إلى منع أهدار الموارد البشرية، فعندما لا يتم تنفيذ طرق الاختيار المناسبة للمعلمين، لن تتمكن المؤسسة التربوية من توظيف المعلمين ذوي المهارات والقدرات المطلوبة داخل هذه المؤسسة، والمناسبة لقدرات طلابها، فعادة ما يواجه الأفراد الغارقون في الفقر، وانعدام الأمن، والمشاكل في تحديد مهاراتهم بشكل يتناسب معهم، حتى يكونوا مناسبين لوظيفة معلم بشكل يتناسب مع طبيعة الوظيفة. فذكر

الباحث إنه من الواجب اختبار المعلم في المواد الدراسية، وعمل اختبار ذكاء، ولغة لقياس مدى كفاءته العلمية اتجاه هذه الوظيفة المرموقة (Kapur, 2018, p. 2)

ووضحت دراسة راني (Rani, 2017, p. 16) أن إجراءات الاختيار الخاصة بتعليم المعلمين من قبل الهيئة الحاكمة في دولة الهند NCTE بها قصور، حيث لا يجب القبول بالمعلمين بدون إجراء اختيار مناسب لهم، فهذا الاختيار الجيد لن يؤدي إلي تحسين جودة العملية التعليمية فحسب، ولكن يوفر أيضاً معلماً مناسباً لهذه الوظيفة المرموقة، وذكرت الدراسة إجراءات اختيار المعلمين، ومنها (يجب تطبيق اختبار المعرفة العامة، واختبار المواد الدراسية، وإجراء اختبار الذكاء، واختبارات اللغة، والكفاءة) وعند اجتياز المعلم لهذه الاختبارات يتم قبوله.

ثالثاً: الرواتب المنخفضة للمعلمين:

لقد شرحت دراسة سينج وشاكر (Singh, Shakir, 2019, P. 1085) أسباب انخفاض رواتب المعلمين في دولة الهند، حيث أثبتت الدراسة أنه في العصور القديمة كان للمعلم مكانة عالية جداً داخل المجتمع الهندي، حيث كان يُعتبر المعلم قريباً من الله، وله احترام متبادل في المجتمع، أما في الوقت الحالي، أصبح للمعلم مكانة أقل، وحسب مؤشر GTSI لعام ٢٠١٨م أن الهند احتلت المرتبة الثامنة في العالم من حيث احترام معلميه، ولكن الصورة محبطة للغاية عندما يتعلق الأمر برواتب المعلمين، فالهند تقف بين الدول الأقل راتباً في العالم، حيث احتلت الهند المرتبة ٢٦ بين ٣٥ دولة من حيث الأجور لمعلميه، وهي أقل بكثير من جارتها النامية ماليزيا، ودول أصغر بكثير مثل: البرتغال، وتشيلي، والتشيك، والمجر، وكولومبيا، وغيرها. أما البلدان الأكثر راتباً للمعلم هي: سويسرا، وألمانيا، والولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، وتايوان.

فنجد أن الأجر الفعلي للمعلمين في الهند أقل بكثير من الأجر الذي يعتبر عادلاً لوظيفة المعلم المرموقة، بصرف النظر عن دفع أقل للمعلمين، كما أن دولة الهند تتوقع أيضاً خفضاً في الأجور إذا لم يتم أداء المعلمين لوظيفتهم بشكل جيد، وفقاً لمؤشر حالة المعلم العالمي (GTSI,)

(2018)، حيث يعتقد أكثر من ٦٠% من الهنود أنه يجب أن يُدفع للمعلم وفقاً لسجل أداء تلاميذهم، مما يعني أنه إذا كانت نتيجة الفصل الدراسي عالية؛ فيجب أن يحصل المعلمون علي رواتب أعلى، وإذا كان عدد الطلاب ذوي الأداء الجيد منخفضاً؛ فيجب أن يحصل المعلمون علي أجر أقل وهذا ليس عادلاً.

إن العامل الاقتصادي من أهم العوامل التي تتسبب في مشكلة بالنسبة للمعلمين، حيث أن انخفاض معدل أجور المعلمين مقارنة بأعباء المهنة يمثل أبرز الأسباب التي تواجه المعلمين، وذلك لأن المعلمين لا يستطيعون توفير متطلباتهم الضرورية، وهذا يعرضه للقلق والتوتر النفسي، مما ينعكس سلباً على تعليم الطلاب، فنجد أن الأسباب الاقتصادية المتعلقة بمشكلات خاصة بالمعلم في الوقت الحالي (ضعف الرواتب، والتأمين الصحي، ونظام التقاعد، ومنظومة الترقيات، والمميزات والمكافآت للمعلم) (الشحي، ٢٠١٩، ص ٢٥).

رابعاً: نقص التطوير المهني:

يعتبر الأسلوب التقليدي للتدريس هو الأكثر انتشاراً في المدارس بين المعلمين الأكبر سناً، الذين تم تدريسهم وقاموا بالتدريس بالطرق التقليدية، التي تركز على التمكن من المفاهيم والإجراءات كهدف نهائي للتعليم، والقليل من التركيز على الأساليب الحديثة، فنجد أن المعاهد والكليات تقتصر إلى المعدات اللازمة للتطوير المهني للمعلمين، حيث وجدوا أن الكثير من مؤسسات تعليم المعلمين ليس لديها بنية تحتية خاصة بها، ولكن يتم تشغيلهم وتعليمهم في مباني مستأجرة، مما يؤدي إلى تدهور الكفاءة المهنية السليمة للمعلمين. وأشارت الأبحاث أن أنشطة التطوير المهني المستمر الأكثر فعالية يجب أن تنتشر بمرور الوقت، وأن يكون التعلم النشط تعاونياً، مع تعزيز الممارسات الانعكاسية، والتجريب، والاستجابة لاحتياجات المعلمين. ومن أجل منح فرصة التطوير المهني للمعلمين، كانت الحاجة قوية لدمج الكفاءات والمهارات الحياتية مع التطوير الفردي للمعلم (Singh, Shakir, 2019, P. 1085).

كما ذكر كابور (Kapur, 2018, p. 4) عدم كفاءة الطلاب والمعلمين في الوقت الحاضر، نتجت عن عدم توفر برامج تدريب المعلمين فرصاً مناسبة للطلاب المعلمين لتطوير سمات كفاءاتهم، والسبب راجع إلى أن منظمي البرامج ليسوا على دراية كاملة بالمشكلات التي تعاني منها المؤسسات التعليمية. ومن ثم فعندما لا يكونون على دراية كاملة، فإنهم سيواجهون مشاكل في تحسين سمات الكفاءة بين المعلمين والطلاب. فمن الضروري أن يكون هناك توازن بين جدول عمل المعلمين داخل البرنامج والمدرسة المعتمدة لإعداد المعلم في كلية التدريب.

خامساً: نقص التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واحدة من أفضل الأدوات التي تحقق الوصول والاندماج والجودة في التعليم، فأصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جزءاً لا عني عنه من نظام التعليم الحديث، فأحدثت تحولاً في جوانب العملية التعليمية، فأصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب المعرفة والمهارات عنصراً أساسياً في التعليم والتدريب، كما يمكن أن يؤدي الاستخدام الصحيح إلى إحداث تغييرات كبيرة في عملية التدريس والتعلم بأكملها من خلال تجسين المحتوى والمنهجية. وبالرغم من ذلك إلا أن بعض المعلمين ليس لديهم وضوح حول مدي فائدة التكنولوجيا في تسهيل وتعزيز التعلم بسبب نقص الكفاءة للتعامل معها، في حين أن بعض المعلمين قد يكون لديهم نظرة إيجابية نحو التكنولوجيا. ففي نظام التعليم الهندي مشكلة المعلمين في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بسبب الدورات التوعوية التي لا يحصل المتدربون المعلمون فيها على تدريب مناسب في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما إنهم لا يعرفون كيفية استخدام التكنولوجيا في تسهيل أعمالهم في عملية التدريس والتعلم، حتى المعلمين والمربين يفتقرون إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الضرورية (Singh, Shakir, 2019, P. 1086).

ذكر التيمي (٢٠١٩، ص ٢١٤) إن التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح مهماً جداً، حيث بدأت القيم النسبية للمعرفة تتضح في مجتمع عالمي يتوجه نحو الاقتصاد المعرفي، وبالتالي ازدادت أعباء المعلم، فلم يعد مطلوباً منه الاكتفاء بنقل المعرفة للمتعلم، بل أصبح مُطالباً بتمتية قدرات المتعلمين على الوصول إلى المعرفة من مصادرها المختلفة، وكذلك الاستثمار الأمثل للمعلومات من خلال البحث عن الطرق الفعالة معها؛ لتحقيق أقصى استفادة ممكنة. كما وضحت دراسة كابور (Kapur, 2018, p. 4) التناقض الحادث في التدريس من حيث برامج تعليم المعلمين، حيث لا يدرك اختصاصيو التوعية تمامًا أساليب التدريس الحديثة والمبتكرة. إنهم ببساطة يستخدمون الأساليب التقليدية. ونتيجة لذلك فهم غير قادرين على نقل فهم كافٍ للمفاهيم إلى الطلاب. مما ينعكس التناقض في التدريس، فعند غياب التقنيات والأساليب الحديثة والمبتكرة. بالإضافة إلى أنه من الضروري للمعلمين الاستفادة من التكنولوجيا، لذلك فإن غياب التكنولوجيا هو أيضاً عامل رئيسي يؤدي إلى عدم الاتساق في التدريس. فالتناقضات والعيوب في طرق التدريس والتعلم هي حواجز في سياق التحسينات في نظام التعليم.

سادساً: قيود البنية التحتية:

تُعاني بعض المؤسسات التربوية من مشكلة في مراقبة المجلس الوطني لتعليم المعلمين لها، وتلبية متطلبات المؤسسات من مباني وأجهزة وغيرها تتدرج تحت البنية التحتية لمؤسسة تدريب المعلمين، حيث أصبحت معظم المؤسسات مجرد مراكز لكسب المال، فنتج معلمين معتمدين، ولكن غير أكفاء، وهو أمر مثير قلقاً كبيراً لعدم كفاءة المعلمين التي يمكن أن تضر بنظام التعليم (rani, 2017, p. 16).

ولقد شرحت دراسة سينج وشاكر (Singh, Shakir, 2019, P. 1085) إنه من الضروري جدًا وجود مرافق مادية كافية من حيث القوي العاملة والمواد لتوفير التدريب المهني السليم. حيث أن البنية التحتية مزيج من عدة مكونات مثل معلمي المعلمين الأكفاء، والفصول الدراسية الجيدة، والمكتبة والمختبرات التي تجعل معهدًا جيدًا لتعليم المعلمين، فمن الملاحظ أن هناك كليات تدريب للمعلمين تعاني من عدم كفاية وكفاءة المرافق المادية والفصول الدراسية والمختبرات والمكتبات ومنشآت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) التي لا تحتوي على كتب عالية الجودة محدثة والبيئة العامة غير مواتية. وأهم مشكلة هي أن عددا كبيرا من كليات تدريب المعلمين ليس لديها مدارس تجريبية ملحقه بها. لذلك ينتج عن ذلك صعوبة تنفيذ ممارسة مهمة التدريس للمتدربين بشكل فعال. فهذا الوضع يحتاج إلى فحص دقيق وتحسين.

سابعاً: عدم توجيه المعلمين أثناء تدريبهم:

إن مهمة المشرف في ممارسة التدريس ليس فقط تقييم الدروس، ولكن من واجبه يلتقي ويتحاور مع معلمي المعلمين، والمعلمين ذوي الخبرة في المؤسسات التربوية، ومديري المدارس المعنيين وغيرهم من المعلمين لتدريب المعلمين الجدد علي أسس واضحة، وإعداد خطط للدروس أثناء تدريب المعلمين، كما من واجبه تزويد الطلاب المعلمين بتغذية راجعة تمكنهم من نقد وإصلاح أنفسهم، ولكن ما يحدث العكس؛ ففي باكستان دور المشرفين في ممارسة التدريس نادر جداً، حيث لا يقدم المشرفين التوجيه المناسب، فينظر إلي المشرفين علي أنهم محملين بشكل زائد، فنجد أن بسبب نقص مرافق التدريب الكافية لمعلمي الجامعات، أصبح الوضع الحالي للمعلم الذي لا يتمتع بالكفاءات المهنية المناسبة والتدريب منخفض بشكل مثير للقلق (Gujjar, Naoreen, Saifullah, 2010, p. 344).

ثامناً: قصر مدة التدريب للمعلم:

ذكر (Kapur, 2018, p. 2) أنه في الهند تكون مدة البرامج التدريبية قصيرة الأجل، عندما يكمل الأفراد دراستهم، تكون في هذا الوقت البرامج التدريبية علي قيد التشغيل، فيلتحق بها الطالب المعلم، بحيث تكون الدورة الفعالة من ستة إلى سبعة شهور، وخلال هذه الأشهر هناك تنظيم للفصول داخل المؤسسات، والتي تمكن المعلمين والمتعلمين من التنسيق مع بعضهم البعض، والحصول علي المعرفة المناسبة من حيث المفاهيم، ويكون الغرض الرئيسي من برنامج تدريب المعلمين هو الحصول علي المعرفة الكافية من حيث الصحة والمواقف والقيم والمبادئ، وعادة ما يكون الأفراد غير قادرين علي الحصول علي المعرفة الكافية في هذه الفترة القصيرة من التدريب، وبالتالي يتخرج معلمين غير أكفاء، ولا تتناسب مهاراتهم العلمية مع هذه الوظيفة، فلا يحدث تطوير في العملية التعليمية.

كما أشار كومار (Kumar, 2016, p. 1220) إلى أنه في الهند تم زيادة فترة تدريب المعلمين الجدد، وهذه الفترة هي سنة واحدة بعد التخرج، بعد أن كانت من ٦ إلى ٧ أشهر، حيث تم عمل جلسة لتطوير السلوك الصحي والقيم والاهتمامات متعدد الاتجاهات. للتغلب على هذه المشكلة، أقد مددت هذه الفترة إلى سنتين بداية من عام ٢٠١٥، ولكن هناك بعض الآثار الإيجابية والسلبية هذه الخطوة ولكن النتيجة النهائية لم تأت بعد. فمازالت الخلافات لا تزال قائمة، استطلاعات الرأي عن طريق اقتراحات حول زيادة المدة، قبل الانتهاء من الدفعة الأولى.

تاسعاً: زيادة أعداد المعلمين في مؤسسات التدريب سنوياً:

إن مشكلة زيادة أعداد المعلمين أصبحت واضحة للغاية، فقد ازداد حجمها في السنوات الأخيرة، تقريباً من حوالي ٢ مليون إلى ٣ مليون معلماً، وعلاوة على ذلك يتم تمييزها بشكل كبير علي حسب المجالات والتخصصات، فهذه الزيادة تخلق صعوبات في برامج التدريب التي يجب أن تنتج أعداداً كبيرة سنوياً مع ملء مجموعة واسعة من التخصصات لسوق العمل، فينتج عنها

عدم الكفاءة التدريبية للمعلمين الجدد داخل مؤسسات التدريب. وفي ظل هذه الظروف من الموارد تطوير الكفاءات المهنية من خلال التدريب، حيث أن العديد من البرامج المقترنة بالعديد من التخصصات تكون غير كفاء، وذلك لأن التدريس في هذا الوقت يكون موحداً فينتج عنه نتائج متغيرة للغاية، تقلل من كفاءة تدريب كل معلم في كل تخصص. فلا يصح أن جميع التخصصات العلمية تتدرب جميعها على أسس واحدة، فلكل مادة ظروفها الخاصة بها (Sykes, bird, Kennedy, 2010, p. 465).

كما ذكر كابور (Kapur, 2018, p. 5) أن الخلفية الأكاديمية غير المرضية للطلاب المعلمين لا تجعلهم يندمجون بسهولة أثناء تلقي التدريبات المتعلقة بمهنة التدريس، ففي معظم الحالات نجد أن المعلمين الجدد يكملون تعليمهم الثانوي ويتم تسجيلهم ببساطة في برامج تعليم المعلمين، والتي لا توفر لهم خلفية أكاديمية قوية. بالإضافة إلى ذلك فإن مهاراتهم في اللغة الإنجليزية ليست متطورة بشكل جيد. يواجهون مشاكل في التواصل مع الآخرين باللغة الإنجليزية. وفي بعض الحالات لا يمتلكون المعرفة الكافية فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا، وبالتالي يتعين عليهم التسجيل في مراكز التدريب لصقل مهاراتهم الفنية. وفي معظم الحالات لا يمتلك المرشحون الدافع المطلوب والخلفية الأكاديمية للانخراط في مهنة التدريس. فكل هذه الأسباب تزيد من أعداد المعلمين الجدد في مراكز التدريب التي ينتج عنها تخريج دفعات من المعلمين الجدد غير أكفاء للمهنة.

عاشراً: عدم الإشراف على أماكن التدريب بطريقة جيدة:

شرح راني (rani, 2017, p. 16) مشكلة الإشراف على التدريس وإعداد المعلمين تهدف المنظمات الإشرافية للتدريس التدريبي إلى تحسين النشاط التعليمي للطلاب المعلمين باستخدام تقنيات ومهارات عملية متنوعة في التدريس ومساعدتهم على تنمية الثقة في مواجهة مواقف الفصل، كما يهدف إلى التوجيه في تخطيط دروسهم، وتعلم تنظيم المحتويات، وصياغة

الإيماءات المناسبة وتطوير المهارات الأخرى ذات الصلة. ففي الوقت الحاضر، يتم فحص خطط الدروس بشكل سطحي ولا يتم إجراء أي مناقشة من قبل أخصائي طريقة الموضوع. وعدم كفاءة الطلاب والمعلمين لا يوفر البرنامج التدريبي الحالي فرصًا مناسبة للطلاب المعلمين لتطوير الكفاءة لأن منظمي برنامج تدريب المعلمين ليسوا على دراية بالمشاكل الحالية للمدارس. لذلك يجب أن يكون هناك تطابق وثيق بين جدول عمل المعلم في البرنامج والمدرسة المعتمدة لإعداد المعلم في كلية التدريب.

ووضح (Sykes, bird, Kennedy, 2010, p. 467) أنه من المشاكل التي تتعلق بالعلاقة بين مواقع التدريب والممارسة المعلمين الجدد لوظيفة المعلم، تتعلق بكيفية الإشراف على البرامج التدريبية وإدارتها للتدريس العملي في المدارس، حيث جادل العديد من المراقبين بأن التدريس يتم تعلمه بشكل أساسي في مكان العمل وبيئة العمل. نظرًا لاختصار الوقت الإجمالي الذي تشرف عليه البرامج التدريبية (من ستة أسابيع إلى عام واحد)، كما أن الكثير من التعلم يتم في السنوات الأولى من العمل، خارج السيطرة المباشرة لمؤسسات التدريب. وهذا يعني أيضًا أن برامج الإعداد تعتمد بشكل كبير على المعلمين الممارسين ليكونوا وكلاء للتعلم والتنشئة الاجتماعية. هذا يخلق مشكلتين لبرامج التدريب. الأول هو التوظيف، والآخرة هي التكامل. حيث يجب أن توظف برامج التدريب الكبيرة، بغض النظر عن الإعداد المؤسسي، أعدادًا كبيرة من المعلمين عامًا بعد عام للعمل كمعلمين أو مرشدين متعاونين. نظرًا للتوزيع المتغير للغاية للمعلمين الفعالين والعجز العام عن تقييم ممارسات التدريس بشكل موثوق، ربما يعني هذا أن جزءًا بسيطًا من المعلمين المتعاونين غير فعالين نسبيًا، ومع ذلك فهم يعملون كنماذج وأدلة للمعلمين الجدد الذين يتدربون في فصولهم الدراسية.

قد تختار البرامج قصر التحاقهم فقط على عدد المعلمين المؤهلين الذين يمكنهم توظيفهم في منطقة تجمعهم، لكن هذا يضع قيودًا غير مواتية على ميزانيات البرامج. قد تحقق برامج التدريب الصغيرة نجاحًا أفضل مع هذه الاستراتيجية، لأنها تتطلب عددًا أقل من المواضيع،

ولكن مثل هذه البرامج لا تعمل على نطاق واسع، لذلك تستمر المشكلة على المستوى الوظيفي. وبدلاً من ذلك يجب أن تصل البرامج وتؤدي إلى توزيع واسع للمواهب التعليمية في بيئتها المحلية، مع نتائج غير مؤكدة ولكنها متغيرة للمدرسين. مرة أخرى يؤدي حجم مهنة التدريس إلى صعوبات في التوظيف في الوظائف الميدانية، خاصة وأن المعلمين المتعاونين أو المعلمين يمارسون تأثيراً كبيراً على تعليم التعلم.

ووضح كابور (Kapur, 2018, p. 4) أنه تم عزل قسم إعداد المعلمين عن المدارس، وحيث أن التطورات الحالية في التعليم المدرسي تمت ملاحظتها من قبل لجنة التعليم. فاعتبرت المدارس قسم إعداد المعلمين مؤسسة غريبة وليست مركزاً، فتم إهمال الإشراف عليه من قبل المشرفين التربويين، حيث يتم توفير المعرفة من حيث التطوير المهني للمعلمين. فلا تهتم أقسام المدرسة بمنفذي علم أصول التدريس المشاركين في الإجراء، ولكنها تراقب فقط شكليات إكمال المنهج الدراسي المطلوب. كما لا يمتلك الأفراد الكثير من المعرفة من حيث قسم إعداد المعلمين والأدوار والوظائف التي يوفرها في إثراء نظام التعليم.

الحادي عشر: ضعف تكامل مهارات المعلم الحياتية:

وضحت دراسة كابور (Kapur, 2018, p. 4)، ودراسة جامويل (Jamwal, 2012, p. 87) أنه يشار إلى المهارات الحياتية بالمهارات اللازمة للتطور الشخصي والنمو، هذه المهارات تمكن الأفراد من التعامل مع المشاكل والتحديات التي قد تنشأ في حياتهم اليومية بطريقة مناسبة. فالمهارات الحياتية الرئيسية هي مهارات التفكير ومهارات حل المشكلات والتفكير المنطقي واتخاذ القرار والتفكير الإبداعي. والمهارات الأخرى تتمثل في المهارات الاجتماعية، والمهارات العاطفية. حيث يُطلب من الأفراد امتلاك مهارات اتصال فعالة، ومهارات إدارة الوقت، وقدرات للتعامل مع التوتر والغضب. يعتبر الافتقار إلى المهارات الحياتية بين الأفراد بمثابة عائق في سياق تنفيذ المهام والوظائف.

كما أشارت دراسة كومار (Kumar, 2016, p. 1220) إلى أن ضعف تكامل المهارات الحياتية للمعلم تتمثل في المهارات الحياتية، والمهارات التربوية التقنية، ومهارات معرفة المعلومات، والمهارات العاطفية، والتنمية البشرية يجب دمج المهارات والمهارات الروحية في برامج تعليم المعلمين. يجب أن يكون هناك التركيز المتزامن على التفكير الإبداعي والتفكير النقدي ومهارات الإدارة الذاتية والاجتماعية. فالحاضر فشل نظام تعليم المعلمين في الهند في دمج هذه المهارات مع المتعلمين.

سبل تطوير إعداد المعلمين الجدد:

لقد ذكرت دراسة كابور (Kapur, 2018, p. 4) بعض السبل التي عند اتباعها دولياً يمكن التخلص من مشكلات إعداد المعلمين، والتي هي:

١. الاعتراف بالتعليم العالي والتعليم الفني داخل الدول، بحيث يتم صياغة القوانين بشكل مناسب لإحداث إصلاحات وتعديلات، وفي نفس الوقت تحتاج الحكومة إلى تحمل مسؤولية تعليم المعلمين. فيجب إعطاء تعليم المعلمين مزيداً من الاعتراف داخل البلاد. إنها حقيقة أن عددًا من الأفراد يطورون من أنفسهم للحصول على وظائف التدريس، وبالتالي يجب أن تكون هناك تحسينات يتم إجراؤها داخل هيكل المؤسسات التعليمية التي تنقل البرامج المتعلقة بتعليم المعلمين. عندما يكون لدى الأفراد طموح في الحصول على فرص عمل في مهنة التدريس، فمن الضروري أن يكونوا مجهزين ومجهزين جيدًا من جميع المجالات. وبمعنى آخر يجب توسيع محتوى المنهج الدراسي والبرامج التدريبية.

٢. يجب الحفاظ على التوحيد في المقررات الدراسية بين مؤسسات تعليم المعلمين والتأكيد من حيث المنهج الدراسي ومدته وتوقيت البرنامج. بمعنى آخر؛ في تنظيم البرامج من الضروري التأكد من أن المناهج والأنظمة التعليمية منظمة جيدًا، ومدة

البرنامج كافية والتوقيتات مناسبة وفقاً لاحتياجات ومتطلبات المعلمين. بحيث ألا يشعر المعلم بالتوتر أو الإرهاق بسبب هذه الجوانب.

٣. حدوث تغيرات وتحولات في مجال التعليم، وذلك بسبب العولمة والتقدم وإدخال الأساليب والاستراتيجيات المبتكرة، فهناك حاجة إلى إحداث إصلاحات. ومن ثم مع كل هذه التغييرات يجب أيضاً تعديل المناهج والأنظمة التعليمية وفقاً للاتجاهات الحالية. لهذا الغرض يجب أن يتم تطوير المناهج الدراسية على أساس مستمر وفقاً للاتجاهات الحالية.

٤. المعلمين والمربين لهم دور مهم في أداء المعلم في حالة تدريبه وتطويره. فعندما يتم تعيين معلمين للمعلمين؛ من الضروري أن يمتلكوا المؤهلات والمهارات والقدرات وسمات الكفاءة التعليمية المناسبة. يجب أن يمتلكوا مهارات اتصال فعالة وأن يكونوا واضحين ومتناسكين في تنفيذ عمليات التدريس والتعلم والاستراتيجيات التعليمية.

وشرح الناقة (٢٠٠٩، ص ٢٠) مجموعة عناصر لتطوير من أساليب إعداد المعلم، وهما:

(١) تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في كليات إعداد المعلم:

ظهرت العديد من طرق التدريس الحديثة التي يجب علي كليات التربية الأخذ بها عند إعداد المعلم، ومن هذه الطرق، العصف الذهني، والتدريس المصغر، والعروض العملية، ولعب الأدوار، والتعلم التعاوني، والزيارات الميدانية، وورش العمل، ولتحقيق ذلك يتطلب الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية، وتدريبهم علي استخدام التقنية الحديثة؛ كالحاسوب، والإنترنت، ووسائط التعلم المتنوعة، مما يساعد علي أن يتعلم الطلاب المعلمون بالطرق والأساليب التي يتوقع منهم استخدامها مع طلبتهم في المستقبل، كما يتطلب أن يكون استخدام طرق التدريس الحديثة والتقنيات المتنوعة محور أساسي من محاور تقويم عضو هيئة التدريس.

٢) توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في كليات التربية:

يعد استخدام التقنيات الحديثة كوسائل تعليمية، والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم، حيث اعتمدت العديد من الدول المتقدمة على الوسائل التقنية الحديثة، وشبكة الإنترنت والحاسوب، لتنفيذ برامج إعداد المعلم، وينعكس هذا الأمر على أداء المعلم ويجعل إعداده أكثر سهولة، كما يشجع المعلم علي التدريس بطرق وأساليب حديثة باستخدام التقنية، وينمي لديه القدرة على التعلم الذاتي. ويمكن توظيف التكنولوجيا في كليات التربية من خلال تقديم المقررات، بما في ذلك الفيديو والصوتيات على شكل مواد على الإنترنت، كما يمكن إدارة حلقات النقاش والواجبات المنزلية من خلال مجموعات النقاش عن طريق الاتصال المباشر والبريد الإلكتروني.

ويتطلب توظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم عدد من المتطلبات التي توافرت في دول الخبرات الأجنبية، والتي تمثلت في:

- الاستعانة بالمتخصصين في التكنولوجيا والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة.
- العلمية بصورة جذابة وأكاديمية ونقلها على مواقع خاصة في الشبكة العالمية العنكبوتية.
- وجود بنية تحتية تكنولوجية لاستخدام مختلف وسائط التعلم مثل شبكات الاتصالات المتقدمة، وشبكات البث الإذاعي والمرئي.
- تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا والبرمجيات المستخدمة في التعامل مع المادة العلمية المقروءة والمرئية والمسموعة في كل من الطالب المعلم وعضو هيئة التدريس.

٣) مسؤولية كليات التربية من متابعة خريجها:

أن تظل كليات إعداد المعلمين على صلة مستمرة بخريجها حتى تكون علي علم بمدى فاعليتها كمؤسسات لإعداد المعلم، حيث تشير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في أحد

تقاريرها أن كليات إعداد المعلمين يجب أن تقدم دراسات لمتابعة المعلمين الجدد، متعاونة مع الأجهزة المعنية بعد التحاقهم بالخدمة لمعرفة مدى كفاية برامج الإعداد والتعرف على ما يواجه المعلمين الجدد من مشكلات، وما يعترضهم من معوقات واستخدام.

ووضح شرف (٢٠٠٣، ص ٥٢٦) إلى بعض أساليب تطوير إعداد المعلم عالمياً، وهي:

١. اتجاه تنمية المعلمين مهنيًا في ضوء أسلوب النظم:

يعد أسلوب النظم من المعالم البارزة في الحضارة الحديثة، ويستند إلى نظرية النظم العامة المطبقة في التفكير والتخطيط والبحث العلمي، وأسلوب النظم مدخل في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية، وإتقان راق بأقل تكلفة ممكنة، وقد جاء هذا الأسلوب استجابة لتأثيرات الثورة العلمية التكنولوجية في المجال التربوي، ويتعامل مع أية ظاهرة أو نشاط تعليمي، ويشكل نظاماً متكاملًا له عناصره ومكوناته وعلاقاته وعملياته التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل النظام، ويقوم هذا الأسلوب علي وضع تنفيذ برامج إعداد المعلم، حيث تهتم عدد من الجامعات العالمية بمشاركة جهات من داخل المدرسة، وخارجها كالمعلمين، وإدارة المدرسة، وأولياء الأمور في وضع خطط برامج إعداد المعلم، حيث أصبحت هذه الجهات وخاصة أولياء الأمور عنصر حيوي في بناء برامج إعداد المعلم وتصميمها (شرف وحسن، ٢٠٠٣، ص ٥٢٥).

٢. الأخذ بأسلوب التعلم الذاتي في برامج إعداد المعلم:

تعتمد برامج إعداد المعلم في العديد من الدول الأجنبية علي مبدأ التعلم الذاتي، حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية، ويقوم بالعبء الأكبر بالبحث والدراسة، وهذا الاتجاه في تزايد نظراً للتطور التكنولوجي والتقني، وظهور الشبكة العنكبوتية، وذلك يتطلب تعليم الطلبة كيف يعلمون أنفسهم بأنفسهم من خلال شبكة الإنترنت، والأقراص، والكتب والأفلام التعليمية، والهدف من ذلك هو تنمية القدرة لدي الطلبة علي التعلم الذاتي، بحيث يصبح أسلوب حياة ويحقق لهم

التنمية المهنية المستمرة مدى الحياة، مما يمكنهم من التعليم المستمر، واستقصاء المعلومات من مصادرها المختلفة وتوظيفها في التدريس.

٣. الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم في عصر العولمة:

في ظل عصر العولمة أصبح إعداد المعلم للتعامل مع الثقافات المتعددة ضرورة ملحة على نظم الإعداد، وقد أدركت مؤسسات إعداد المعلم في العديد من الدول أهمية هذا الموضوع، واهتمت بالإعداد الثقافي للمعلم، وتضمن ذلك تعليم اللغات المختلفة، والانفتاح على العالم في تخصصات مثل الجغرافيا، واللغات، ودراسة الأدب من دول مختلفة، وغيرها من الأدوات التي تحقق الإعداد الثقافي.

نستنتج الباحثة مايلي:

١. تحريك دافعية التعلم لدى المعلمين، بتقديم حوافز مادية مناسبة، بزيادة الرواتب، وتأمين السكن، ومساعدتهم على تنمية أنفسهم.
٢. متابعة المشرف لأداء المعلمين الجدد من الواجبات المهمة لضمان تحسن مستوى المعلم أثناء فترة التدريب.
٣. من أهم المشكلات التي تواجه المعلم مشكلة العولمة الثقافية، وقلة الرواتب الشهرية الخاصة بالمعلم.
٤. يعتبر افتقار المعلم إلى المهارات الحياتية بين الطلاب بمثابة عائق في سياق تنفيذ المهام والوظائف التربوية.
٥. بسبب مشكلة الصراع الثقافي بين الدول أصبح واجب المعلم يُحتم عليه دعم الهوية الثقافية للمجتمعات باختلافها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

التميمي، أمل مهدي كاظم. (٢٠١٩). الملامح الجديدة لإعداد معلم المستقبل في ظروف العولمة والتحديات الحضارية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع: كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع٤٦٦، ٢٠٧ - ٢١٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1027905>

الزبون، محمد سليم، (٢٠١١)، ملامح مدرسة المستقبل من وجهة نظر الخبراء التربويين في الأردن، مجلة الدراسات للعلوم التربوية، المجلد (٣٨)، ملحق (١).

السبحي، عبد الحي بن أحمد عبيد، قاروت، نهى بنت عبد الرحمن بن سالم، صائغ، وفاء بنت حسن عبد الوهاب، والصبياني، نور عبد الهادي حسين. (٢٠١٦). أنموذج مقترح لبرنامج إعداد معلم المستقبل بكليات التربية بجامعة المملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع١٧١٤، ج٤٤، ٣٥٨ - ٤١٢. مسترجع من <http://search.mandumh.com/Record/865333>

الشحي، وفاء عبد الله محمد، (٢٠١٩)، أسباب عزوف المواطنين الذكور عن الالتحاق بمهنة التعليم في إمارة أبو ظبي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

الشوش، خالد بن عبيد، والشايح، علي بن صالح. (٢٠١٧). مستوى وعي معلمي المرحلة الابتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين بمنطقة القصيم. مجلة جامعة شقراء: جامعة شقراء، ع٧٤، ١٠٣ - ١٣٧. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/890062>

الناقبة، صلاح أحمد عبد الهادي، وأبو ورد، إيهاب محمد مرزوق. (٢٠٠٩). إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية. أعمال مؤتمر: المعلم الفلسطيني - الواقع

والمأمول: الجامعة الإسلامية بغزة، غزة: الجامعة الإسلامية، ١ - ٢٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/773487>

شريف، سهير محمد صادق. (٢٠٠٥). متطلبات إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية: دراسة

ميدانية. دراسات في التعليم الجامعي: جامعة عين شمس - كلية التربية - مركز

تطوير التعليم الجامعي، ع ٩، ٣٠ - ١١٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/24033>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Gujjar, Aijaz Ahmed & Naoreen, Bushra & Saifullah, SAIFI & BAJWA, Muhammad. (2010). Teaching Practice: Problems and Issues in Pakistan. International Online Journal of Educational Sciences. https://www.researchgate.net/publication/45258402_Teaching_Practice_Problems_and_Issues_in_Pakistan

Global Teacher Status Index (2018). PETER DOLTON, OSCAR MARCENARO, ROBERT DE VRIES AND PO-WEN SHE.

Jamwal, B.S. (2012). Teacher Education: Issues and their Remedies. International Journal of Educational Planning and Administration, 2(2), 85-90. Retrieved January 21, 2018 from https://www.ripublication.com/ijepa/ijepav2n2_04.pdf

Kapur, Radhika. (2018). Issues and Problems of Teacher Education. https://www.researchgate.net/publication/329745226_Issues_and_Problems_of_Teacher_Education

Kulakhmetova, A., McLaughlin, C. & Ayubayeva, N. Preparing Teachers: an international review of the evidence on initial teacher education. Research Project "Development of Strategic Directions for Education Reforms in Kazakhstan for 2015-2020". Nazarbayev University Graduate School of Education: Astana.

- Kumar, P., & Azad, S. (2016). Teacher Education in India: Some Policy Issues and Challenges. IJARIE, 2(6), 1217-1224. Retrieved January 21, 2018 from http://ijarie.com/AdminUploadPdf/Teacher_education_in_India__Some_Policy_issues_and_Challenges_ijarie3514.pdf
- Rani, A. (2017). Problems and Solution of Teacher Education. International Journal of Academic Research in Education and Review, 5(1), 15-19. Retrieved January 21, 2018 from <http://www.academicresearchjournals.org/IJARER/PDF/2017/January/Rani.pdf>
- Singh, Laxman & Shakir, Mohd. (2019). Teacher Education: Issues and Concerns in Current Scenario. https://www.researchgate.net/publication/333193852_Teacher_Education_Issues_and_Concerns_in_Current_Scenario
- Sykes, Gary & Bird, Tom & Kennedy, Mary. (2010). Teacher Education: Its Problems and Some Prospects. Journal of Teacher Education. 61. 464-476. 10.1177/0022487110375804. https://www.researchgate.net/publication/258160254_Teacher_Education_Its_Problems_and_Some_Prospects