



استراتيجية لإعداد المعلمين لعصر اقتصاد معرفي في إطار

مصفوفة (SWOT)

إعداد: الدكتور عماد الدين خضر

البريد الإلكتروني: khader_imad@yahoo.com

ورقة بحثية أعدت لتلقى في مؤتمر:

"رؤى تحديثية لبرامج التربية العملية في كليات التربية بالوطن العربي في الألفية
الثالثة"

والذي تنظمه كلية العلوم التربوية في جامعة الزرقاء الخاصة

Follow us

2008/3/27-25

  @ZeroPointEESD

استراتيجية لإعداد المعلمين لعصر اقتصاد معرفي في إطار

مصفوفة (SWOT)

مقدمة:

يتميز القرن الحادي والعشرين بالتغير الهائل في جميع جوانبه، فسيطرت عليه مجموعة من السمات أهمها التحولات الاقتصادية والتطورات التقنية والمعلوماتية ووسطوة الشركات متعددة الجنسيات، وبروز تيارات فكرية متعددة ومختلفة الاتجاهات، التي غيرت ملامح الحياة، وغيّرت العديد من الأنماط الحياتية التي كانت سائدة في الماضي، حيث انتشر الحاسوب وما يتعلق به من تقنيات، وازدهرت الثورات الرقمية، وتعلّلت صيحات الفضائيات، وتوارت حدود الدول أمام تيار العولمة الجارف، الذي حطم القيود ودمر الفواصل بين الدول، وأعّقف تغير هو التغير التكنولوجي الحاصل وما اقترن به من عولمة للكرة الأرضية بشموليتها، فأصبح هذا العصر عصر المعلومات واقتصاد المعرفة، وأصبحت القوة لمن يولد المعرفة ويجيرها لخدمته ولاختراعاته التي يمكن من خلالها امتلاك زمام المبادرة بين دول العالم، بل أصبحت المعرفة هي أساس الهيمنة السياسية. وأدرك كثير من الدول ما يحصل في هذا العصر من ثورة معرفية شاملة، وأول ما بدأت به تغيير النظم التعليمية لتتحول إلى نظم قادرة على محاكاة الواقع العالمي الجديد المتجدد.

ذلك أن النظم التعليمية تواجه الآن تحديات عديدة، فرضتها عليها التحولات التي يشهدها العالم المعاصر، خاصة في العقدين الأخيرين وما تميزا به من تطور هائل في المجالات كافة. ومن تغيرات في منظومة الاتصالات وكثرة الأجهزة الدقيقة، واستخدام الإلكترونيات بشكل عام خاصة المحمولة منها، مثل: أجهزة الهاتف النقال، والحواسيب، بالإضافة لسعة الأسواق المركزية (المولات) وكثرة ما فيها من البضائع والسلع وتنوعها بشكل غريب وتطاول الأبراج، وغير ذلك من التحديث، هذه التحولات وغيرها فرضت نفسها على التعليم وما يلزمه من تطوير في النظم التعليمية كافة (ويج، 2003، 28)

وبما أن المعلم يعد أساس التغير في أي نظام تعليمي، فإنه بات لازماً على أي نظام تعليمي أن يبدأ بإستراتيجية شاملة لتغيير عصر المعلم الأول إلى عصر المعلم الذي يحاكي عصر المعلومات، المعلم المدرك، الذي سيمتلك السلاح الاستراتيجي الذي سيكون له الغلبة في الصراعات بأنواعها حتى العسكرية منها مستقبلاً، المعلم الذي سيسبّد بسلة (رأس المال المادي) سلة (رأس المال الفكري)، مستفيداً من المعرفة المتوافرة، ومنتجاً لها أيضاً لتشكيل مجتمع المعرفة في عصر اقتصاد المعرفة.

إن متطلبات مجتمع المعرفة في القرن الحادي والعشرين بشكل خاص، بحاجة إلى معلم من نوع جديد، يكون قادراً على استيعاب منجزات الثورة العلمية والتكنولوجية التي كان من أهم إنجازاتها منظومة الاتصالات العلمية السريعة ضمن نظام العولمة القائم، وما تضمنه من معارف علمية دقيقة واستخدام المعلومات المعقدة والمتسارعة، وكذا إعادة هيكلتها وتنظيمها، لذا فإن هذا التغير الذي شمل جميع مؤسسات الحياة

الاجتماعية وما تتضمن من قيم وعادات وعلاقات متشعبة، بحاجة إلى معلم مسلح بالتفكير العلمي المنظم والمعرفة العلمية المميّزة.

ولا شك أن معلم المستقبل في عصر اقتصاد المعرفة تقع على عاتقه مهمات صعبة وتحديات تنموية ذهنية كبيرة، ورهانات معرفية علمية تتطلب سعة أفق، وولادات فكرية ابتكارية بوجود التسارع المعلوماتي الحاصل، ليتطور مع تطور العلوم، ويبتكر في مجالات المناهج والأساليب، والتطورات التقنية والعلوم التربوية المختلفة ليكون علمه لطلّبه مبنياً على أساس معرفي.

لذلك إن أهم أهداف إعداد المعلم لعصر اقتصاد المعرفة في القرن الحادي والعشرين أن يكون معلماً مؤهلاً لإعداد هؤلاء الطلبة لعالم الغد، فإذا كان تعليمه لهم مغلقاً، فإن ما يشاهدونه وما يتعلمونه سيؤثر في اعتقادهم بأن هذا التعلم سيتواجد أيضاً في الغد، وأن الأفراد الذين يتعامل معهم الآن لن يتغيروا وسيراهم في المستقبل، وبهذا يصبح فكره غير قادر على استيعاب التغير الذي سيحصل، ويضحي طموحه محدوداً لأنه يعيش في إطار ثابت وجامد (الشيخ، 1998، 25)،

أما إذا كان تعليم الفرد تعليماً قائماً على استشراف المستقبل بعين الاعتبار لما قد يظهر من تغيرات تكنولوجية وخدمائية، وما قد يحدث جراء ذلك من تحولات اجتماعية وثقافية، وعلمية وسياسية، فإن هذا الفرد سيعمل فكره وتخيالاته في أشياء لم يرها من قبل، تؤثر في صورته للحياة بشموليتها، وبالتالي يؤثر ذلك في سلوكه وطموحاته وأماله إيجابياً، فينشأ سوياً غنياً بالإبداعات، قادر على التخطيط لمستقبله بأهداف واقعية متطورة بتطور الواقع. لذا بات البحث في وسائل وأساليب متطورة لإعداد معلم غير نمطي، ومبدع وخلاق، يمارس التفكير الإبتكاري، ويعتز بعقيدته، ضرورة ملحة. وبات مهماً أن يصبح الفرد قادراً على تعظيم دور الطرق والأساليب التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري، والتفكير النقدي والاختيار العقلاني، والاستشراف والتنبؤ، والبحث والاستقصاء، والاستدلال العقلي والتجريبي والفهم الصحيح، وصولاً إلى القناعة العلمية المؤقتة وعدم التسليم بيقين واحد، على أن يؤطر ذلك في إطار أخلاقي إسلامي (ضحاوي، 2003، 1).

والعالم العربي والإسلامي بأشد الحاجة إلى تعليم حقيقي يشجع على تنمية العادات والمهارات وحل المشكلات عن طريق ربط تخطيط التعليم بتخطيط القوى العاملة، وما تخلقه الظروف المتطورة في المستقبل بل في كل لحظة، حيث إن هناك تحديات تواجهنا، وأكبرها تحدي الأمية الكتابية والإلكترونية وغيرهما.

لذا يحتاج التخطيط للتعليم إلى استراتيجية عربية إسلامية متكاملة، واستراتيجية وطنية على مستوى الدولة، يلتزم بها الجميع لمساعدة المعلم ليكون مميّزاً في عصر اقتصاد معرفة مميز، في مجالات التنمية المهنية المستدامة وفي ظل اقتصاد المعرفة.

مشكلة الدراسة:

من المعروف أن العولمة وما نتج عنها من اقتصاد معرفة وثورة تكنولوجية أطلقت الحرية لرأس المال ليتحرك كيفما شاء، لذا نواجه عالماً متوحداً تجارياً يفتح الحدود أمام السلع والخدمات في جميع الاتجاهات، عالماً تحكمه شركات لا تنتمي إلى وطن ولا إلى دولة، وتعدى ذلك إنشاء سوق عالمية موحدة يحكمها سلوك الإنسان الاقتصادي. ولخدمة الغرض الاقتصادي وغيره، يبرز عالم المعلوماتية بشبكاته وحواسيبه ليوحد العالم معرفياً

وسلوكياً، وأصبحت وسائل الاتصالات تتحكم بتشكيل إنسان له قنوات تخدم مصالح هذه الشركات في نهاية الأمر.

ومع ازدياد الضغط لنشر مفاهيم جديدة مثل الديمقراطية، والمشاركة، ومفاهيم الحرية، والعدالة، والمساواة، وحقوق الإنسان، وتزايد المشكلات العالمية أيضاً، مثل انتشار المخدرات والأمراض الفتاكة، وتلوث البيئة، وغسيل الأموال، والتهريب وغيرها من المشكلات، فإن أي دولة أصبحت عاجزة عن ضبط تدفق الأفكار والقيم والمعلومات من ناحية، ولا تستطيع أي دولة - من ناحية أخرى - إغلاق حدودها أمام المفاهيم أو المشكلات السابقة الذكر. لذا فإن كل هذه الأمور مع الزيادة الهائلة في حجم المعلومات وظهور العولمة بصورها الإيجابية والسلبية تقتضي تغيير أنظمة التعليم وخاصة أساليب التدريس، التي تعتمد في الدرجة الأولى على المعلم (غرايبة، 1998، 15).

فإن العملية التربوية الدور الأمثل في إعداد الأجيال الواعدة لخوض معترك الحياة في عصر اقتصاد المعرفة والمعلومات المتجددة كل دقيقة، ولأنها الوحيدة القادرة على اختراق ظلام الجهل إلى نور المستقبل، ولأن هذا القطاع بكل ما تم به من عمليات تدريب ودورات في وزارات التربية والتعليم في الوطن العربي لم تخرج عن محاكاة إرثها السابق، فإن هذا القطاع يجب أن يشهد نهضة ملموسة حيث الإبداع في تقديم المادة التربوية، والسعي الدائم لخلق مجتمع معلمين بروح تنافسية عالية.

ويرى الباحث أن تغيير أساليب التدريس، والانتقال من أساليب التلقين في التدريس السائد، إلى تقديم مهارات التعلم الذاتي ضرورة ملحة، لأنه لا يمكن لأي معلم أياً كان أن يستوعب المعلومات الهائلة في هذا العصر، لذا تعظم الحاجة إلى معلم يعتمد على وسائل وأساليب جديدة، توفر تعليماً وتدريباً يتناسبان ويتواءمان مع الظروف والأوضاع المستجدة في بدايات هذا القرن، معلم قادر على تقبل التغير السريع و التكيف معه، وأن ينقل هذا التكيف إلى طلبته، لذا نحتاج إلى مهارات متطورة، وكفايات تنسجم مع دوره الجديد، الذي يؤهله للقيام بالمهام الصعبة في تربية الطلبة لعصر تستخدم فيه المعرفة فقط.

وبسبب كثرة المدخلات وتنوع المخرجات الإبداعية الحديثة يومياً، ولجميع الاعتبارات التي ذكرت سابقاً، بات من الضروري توافر استراتيجيه شاملة لإعداد المعلم للمستقبل، وليس لتدريب آني يقف عند حدود ضيقة.

هدف الدراسة وأسئلتها :

هدفت هذه الدراسة إلى بناء استراتيجية لإعداد المعلمين إعداداً يليق بعصر التكنولوجيا والتقنية المتطورة في عصر اقتصاد المعرفة، لذا فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما المجالات الرئيسة لإعداد المعلم المميز إعداداً يليق بعصر التكنولوجيا والتقنية المتطورة؟
2. ما هي معايير الجودة الشاملة لإعداد معلم الجودة الشاملة القائم على اقتصاد المعرفة؟
3. كيف يمكن الاستفادة من التخطيط الاستراتيجي لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة؟

4. ما العناصر الرئيسة لأنموذج (SWOT) لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد معرفي؟

5. ما المبادئ الأولية لإعداد المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة؟

6. ما الاستراتيجية المقترحة لإعداد المعلمين في عصر اقتصاد المعرفة؟

أهمية الدراسة :

تتحدد أهمية الدراسة من خلال التخطيط الاستراتيجي لإعداد المعلمين، وأهميته وضرورته الملحة، حيث الانفجار المعرفي المتسارع، والمنافسة العالمية، التي تحكمها معايير الجودة في كافة المجالات، وأهمها مجال التعليم، لذا فقد أصبح من أولويات استمرار حياة المجتمعات العربية الإسلامية أن تصل إلى مجتمعات معرفية، لتصل إلى مستوى السيطرة على أسواق العالم اقتصادياً وثقافياً، وبالتالي تتحقق الهيمنة السياسية. كل ذلك، يتطلب الجودة والضبط للمادة العلمية المقدمة للأجيال، لأهميتها وانعكاس نتائجها على التقدم والرقى، وهذا مؤداه التأثير في أفراد المجتمع المنوط بهم تحمل مسؤولية المستقبل، فلا بد أن يكون نظام التعليم قادراً على:

- التفاعل المثمر مع الثورات التكنولوجية والرقمية.
- القدرة على استخدام الإنترنت بكفاءة.
- القدرة على توظيف القدرات الإبداعية للطلاب، وتنمية حب الريادة والتحرر من القيود المملة.
- التفاعل مع التوظيف العلمي للتكنولوجيا داخل المدارس.

ولكي يكون استثمارنا في إنتاج جيل مبدع، واعٍ لما يجري عالمياً، قادراً على اجتياز المتغيرات الحديثة بنجاح، لا بد أن يكون هناك معلماً قادراً على إحداث مخرجات متوائمة مع القرن الجديد. لذلك فإن التخطيط الاستراتيجي لإعداد المعلمين ضرورة للأسباب الآتية:

1. يعيش الناس في عالم سريع التغير، وتقع على الدول مسؤولية إعداد المعلمين وتأهيلهم واستثمار إمكاناتهم لمواجهة التغير، بل وإعدادهم لتغير مستدام متجدد.
2. التخطيط الاستراتيجي يهتم بكل العناصر الرئيسية والفرعية للمؤسسة من حيث: الأهداف، والمحتوى، والطريقة، والتقويم، والمتابعة، والتغذية الراجعة، وكذلك ترتيب الأولويات، لذا فإن النظام التربوي برمته من خلال التخطيط الاستراتيجي سيخضع للمراقبة والتقويم المستمرين.
3. يتأثر التخطيط الاستراتيجي باقتصاديات الدول، لذا فإن البحث عن بدائل ومصادر تمويل جديدة للتعليم أصبح أولوية.
4. والتخطيط الاستراتيجي يعمل على خلق إبداعات جديدة، وهذا يتطلب توفير بيئة مدرسية تقنية بكل جوانبها، تصل إلى حد تطبيق الأرجونوميكا (هندسة النشاط البشري)، بكل جوانبها البيولوجية والنفسية.

نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها:

نتائج السؤال الأول: ما المجالات الرئيسة لإعداد المعلم المميز إعداداً يليق بعصر التكنولوجيا والتقنية المتطورة؟

إن قطاع المعلومات أصبح من أهم وأبرز عوامل التنمية والتغير الدائم لأي مجتمع معاصر لدخول عصر اقتصاد المعرفة وإن من ملامح مجتمع المعلومات الاهتمام بالتعليم، وأساسه إعداد المعلم إعداداً يليق بعصر التكنولوجيا والتقنية المتطورة من خلال ثلاثة مجالات تعد من أهم أعمدة المعلم المميز وهي:

أولاً: الجانب الثقافي:

لقد جاء في المؤتمر العلمي للسياسات الذي عقد في مدينة مكسيكو سيتي عام 1982م، أن الثقافة هي مجموع السمات المركبة التي تميز بها مجتمع من المجتمعات، أو أي جماعة اجتماعية، من جميع الجوانب الروحية والمادية والفكرية والعاطفية، وهي لا تشمل الفنون والآداب وحدها، ولكن تشمل أيضاً أساليب الحياة، وحقوق البشر الأساسية، وموازن القيم والتقاليد والعادات والمعتقدات (بله وآخرون، 2002)

وعلى الرغم من أن هذه الأمور يمكن للفرد أن يكتسبها من خلال قراءاته الذاتية وتعاملاته اليومية وممارسته لحياته، إلا أن مناقشته ضمن ندوات ومحاضرات والاطلاع عليها في نشرات، يعد ذا فائدة قيمة، ويضيف معنى أكثر عمقاً لدى المعلم، وتزيد من درجة أهميتها لديه.

لذلك فإن الجانب الثقافي لجماعة المعلمين هو النمط الكلي للسلوك الخاص بهم، المرتبط ببيئتهم المادية، وأفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وعاداتهم المتوارثة من جيل إلى جيل.

ومع التطور الهائل الذي شهده هذا القرن في جميع مجالات الحياة، مدفوعاً بالتقدم الكبير للعلم والتكنولوجيا، ومتأثراً بالتفجر المعرفي المتزايد في كل آن، منعكساً على مظاهر العيش التي باتت شاهداً على هذا التقدم والتطور، فإن على المعلم أن يتغير هو الآخر، ولا بد أن يكون هذا التغير جذرياً ويتأثر به سلوكه بما يوائم اقتصاديات المعرفة والعولمة، وبما يتفق مع الثقافات السائدة التي تميزت بنقلة نوعية من القرن الماضي إلى القرن الحالي.

كل هذا أوجب على المعلم أن يتطور مع هذه التطورات ولكن بصفة إيجابية. ويحاول محورها نحو سلوكيات متوافقة مع العصر الحديث بعيداً عن التحرر الأعمى، وبما يضمن توافقها مع الفكر الإسلامي، للخروج من المأزق العربي السياسي المتردي على أيدي الجيل القادم.

ثانياً: الجانب الأكاديمي التخصصي:

وهو جميع الخبرات التي ينبغي للمعلم أن يكتسبها في المجال الذي أعد لتدريسه، ليكون لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبراته في هذا المجال إلى المتعلمين من طلبته، عن فهم عميق لمفاهيم المادة واستيعاب كامل لحقائقها (جرادات وآخرون، بلا، 132).

ففي عصر اقتصاد المعرفة، أصبحت الحاجة ملحة إلى معلم مبدع يمارس التعليم الفعّال الذي يحتاج إلى خبرة واسعة، وتنوع في المهارات الفنية، لأن تعليم الطلبة جميع أمور التخصص وما يدور حوله، يتطلب معلماً يمتلك المعرفة الدقيقة، والفهم الكامل لمحتوى الموضوع، بالإضافة إلى مقدرته على إدارة الصف، والشرح بوضوح، ويكون لديه المقدرة على وضع أسئلة محددة وواضحة، وكذلك المتابعة والتنظيم والضبط، والمقدرة على تقويم عملية التعليم برمتها بأساليب التقويم المناسبة (الأحمد، 2005، 23-26)

هذا العصر يحتاج إلى معلم من نوع خاص، واعٍ ومدرّك لكافة الحقائق التي تدور حوله، لديه الشخصية المميزة والصلابة لما يحدث داخل الصف، وعليه أن يعي أن تلميذ هذا العصر يعرف الكثير، ولم يعد هو مصدر المعرفة الوحيد للطلّاب لذا يجب أن يكون مميّزاً في جوانب تعطيه صفة القيادة الصفية.

وفي حال توافر هذا المعلم في البيئة المدرسية والصفية المناسبة الفنية بالأدوات والأجهزة العلمية والتكنولوجية، ينشأ التعليم الفعّال على الأبعاد الرئيسية التالية:

1. مهارات المعلم الفعّال في خلقه الإثارة الفكرية، وإثارة الدافعية لدى طلبته بحيث يؤثر إيجاباً في نوع التعليم.

2. الصلة الإيجابية بين المعلم الفعّال والطلّبة، لجعل التعليم أكثر كفاية وإنتاجية.

ومحصلة ذلك أننا نحتاج إلى معلم قادرٍ على خلق مجتمع تسيطر عليه المعرفة، وتوجهه وترسم له مساراته في المستقبل، وتحقق له النجاح والازدهار، في مجتمع المعلمين الذين يعملون في مجال تخصصاتهم كفريق محارب، كل في مجاله، بمعنى أنه لا بد من الاستفادة من المعرفة المتوافرة في اتجاهين:

الاتجاه الأول: هو اتجاه تؤثر فيه المعرفة والمعلومات المتوافرة في خلق مجتمع معرفي حديث.

الاتجاه الثاني: هو اتجاه يؤثر فيه مجتمع المعرفة في المعرفة ذاتها، إذ يعمل على إنتاج المعرفة وليس فقط حيازتها، لضمان السيطرة المهنية في عصر سوف يتميز بالصراع العلمي أكثر مما هو عليه الآن لفرض الذات على الآخرين.

عند إعداد المعلم ليكون مختصاً في اختصاص محدد مثل: الرياضيات أو الفيزياء أو الكيمياء، أو أي لغة أجنبية، فإن الجانب التخصصي في إعدادهِ وتدريبهِ سيركز على معارف هذا التخصص ومهاراته وطرائقه في البحث والتدريس.

ثالثاً: الجانب التربوي المسلكي:

المقصود به جميع الخبرات التي ينبغي على المعلم أن يكتسبها خلال عملية تأهيله وتدريبه بما يساعده على ممارسة التعليم الصفّي بنجاح، إذ يعد هذا الجانب أكثر أهمية من سابقه لأنهما يصبان في هذا الجانب، إذ لا فائدة من فهم المعلم للمادة التخصصية بعمق، مع فشله في إيصال المعلومة أو التعامل مع طلبته داخل غرفة الصف.

لذا فإن الجانب التربوي المسلكي يصب في الدرجة الأولى في إدارة التعلم داخل الصف بجوانب عديدة منها: حفظ النظام، وتوفير المناخ العاطفي والاجتماعي المشجع على التعلم، وتنظيم البيئة غير الفيزيائية للتعلم، وتوفير الخبرات التعليمية وتنظيمها وتوجيهها أو ملاحظة التلاميذ ومتابعة تقدمهم وتقويتهم، وكذلك تقديم تقارير عن سير العمل (قطامي، 1989).

لذا يمكن تلخيص نشاطات المعلم داخل الصف في المحاور الرئيسة الآتية:

أولاً: المحافظة على الدافعية: حيث تعمل الدافعية على استدامة الطلبة للاندماج في موقف التعلم وتجنبيهم التداخلات (قطامي، 1989، 119).

ثانياً: ضبط المشتتات: والتشتيت يعني، الانتقال من موضوع لآخر، من المحاضرة إلى أعمال منفردة أو من حل التمارين إلى ممارسة بعض الحركات داخل الصف، وقد وجد أن فعالية المعلمين في التحكم والقدرة على الانتقال بين النشاطات ترتبط ارتباطاً إيجابياً بتحصيل التلاميذ.

(قطامي، 1989، 120)

ثالثاً: المحافظة على ضبط تركيز الطلبة على الدرس: فالمحافظة على تركيز الطلبة يشير إلى استخدام المعلم لأساليب المسائلة التي تشير إلى أن كل طلبة الصف مندمجين في الدرس، مثل مرور المعلم بين التلاميذ، أو جذب الآخرين إلى ملاحظة إنجاز وأداء تلميذ ما، إذ يعتبر من الأساليب التي تزيد من تركيز الطلبة على متابعة الدرس (عبد الحميد، 1999، 246).

رابعاً: إيقاف التداخل في النشاطات التعليمية: وهو قدرة المعلم على الانتباه لمشكلات الطلبة بينما هم يؤدون نشاطاتهم التعليمية. مثال ذلك انتباه المعلم على أن أحد التلاميذ ينظر على أحد الدروس غير المتعلقة بما يقوم بقراءته. ويقوم المعلم بتصحيح ذلك دون أن يقاطع النشاطات الجماعية التدريسية. خامساً: تقليل الوقت المستغرق في تنظيم الطلبة.

سادساً: القيام بالإجراءات الروتينية بسلاسة وسرعة: مثل تفقد الحضور أو ضبط سلوك الطلبة عند انصرافهم.

سابعاً: تجنب المقاطعات أثناء عرض الدرس: مثل أوراق ترسلها إدارة المدرسة.

ثامناً: تجنب البدايات المتأخرة والنهايات المبكرة في تنفيذ الدرس.

نتائج السؤال الثاني: ما هي معايير الجودة الشاملة لإعداد معلم الجودة الشاملة القائم على اقتصاد المعرفة؟

تعد الجودة من أهم الاهتمامات الرئيسية التي تسعى أي مؤسسة للوصول إليها، لأنها ببساطة من العناصر التنافسية في سوق العمل، والوصول إليها يعني تحقيق التميز والريادة، هذا بالإضافة إلى أن السير على خطى الجودة يؤدي إلى علاج كثير من المشكلات التي تواجه المؤسسة، وتعد الجودة من ركائز الدين الإسلامي الحنيف فقد دعا لها الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - منذ فجر الإسلام بقوله: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".

وتواجه منظومة التعليم في الوقت الحاضر تغيرات أفرزها النظام العالمي الجديد، خاصة مع انتشار مفاهيم العولمة وتنفيذ اتفاقية الجات وغيرها من الاتفاقيات الاقتصادية، ولذا ظهرت ضرورة إكساب معلمينا مهارات التعامل مع التحديات التكنولوجية السريعة المتغيرة وتوظيفها، فأصبحت الحاجة ماسة إلى نظام تعليمي متطور يزود خريجيه بمهارات التكيف والمواجهة، والمقدرة على المنافسة، ولن تستطيع أمة التكيف مع هذه المتغيرات إلا إذا أحسنت إعداد مواطنيها (عبد العاطي، بلا، 4).

فمن خلال ما سبق يتضح أن تطور وتقدم أي مجتمع يعتمد في الدرجة الأولى على تميز الأداء في نظامه التعليمي، لذا فإن تطبيق معايير الجودة الشاملة في النظام التعليمي يوصله إلى التميز في العطاء والأداء .

فالجودة الشاملة هي طريقة وفلسفة حياة دائمة لنظام المؤسسة التعليمية، يقبل عليها الطالب والمعلم باندفاع، وتحول التعليم إلى متعة وسرور للطلاب، وليس همماً يسعى إلى الخلاص منه بأسرع وقت (3)، (Jay، 1998).

وتعرف الجودة الشاملة من خلال مداخل التربية: بأنها مجموعة الخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن التربية، متضمنة الأبعاد المختلفة لعملية الجودة من خلال مدخلات، وعمليات، ومخرجات، تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة للمجتمع (7، Roberts، 2000).

وعرفها أيضاً عبد العاطي في دراسة له بأنها: التحسين المستمر للجودة من خلال الجهود المخطط لها التي تهدف إلى الاستخدام الفعال للموارد البشرية والمادية، من خلال الاهتمام بمدخلات وعمليات ومخرجات المنظومة التعليمية، بحيث تتجاوز توقعات سوق العمل، واكتساب المقدرة على التعامل مع التغيرات العالمية الحديثة، بما يلبي احتياجات المجتمع، ومن ثم فهي عملية مكثفة تحتاج إلى جهود جميع أفراد المؤسسة (عبد العاطي، بلا، 8). لذلك ومن خلال دراسة هذا التعريف فإن الجودة الشاملة تتضمن ثلاثة محاور رئيسية هي:

مدخلات : موارد بشرية ومادية.

عمليات : استخدام فعال للموارد.

مخرجات : تتجاوز توقعات سوق العمل بما يلبي احتياجات المجتمع.

وقد أشار كذلك إلى ضرورة وجود جهود مكثفة من جميع أفراد المؤسسة للوصول إلى مخرجات متوائمة مع متطلبات سوق العمل، وهو ما يسمى بالكفاءة الخارجية للنظام التعليمي.

فالكفاءة الخارجية كما عرفها الرشدان (2001، 243) هي: درجة مقدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع الخارجي الذي وضع النظام من أجل خدمته، من خلال ما يقدمه من خريجين له، يساهمون في مجالات الأنشطة المختلفة بكفاءة واقتدار، وتؤدي إلى كسب ثقة أصحاب الأعمال ورضاهم عن سوية هؤلاء الخريجين، إضافة إلى قيامهم بدور المواطنة الصالحة.

لذا فإن تحقق الكفاءة الخارجية بالوضع المثالي هي أحد محاور الجودة الشاملة، بل من الركائز الأساسية لها، فالتخطيط الجيد والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية يؤدي إلى تحقق ما يطمح له في المعلم بعد إعدادة ، لذا يفترض أن يكون لدى المؤسسة التعليمية حس مرهف للشعور بالتطورات العالمية من خلال الاطلاع عليها باستمرار ومعايشتها، لأجل مواكبة هذه التغيرات والتطورات والارتقاء المستمر بما يحتاجه هذا العصر من معلمين على درجة عالية من الكفاءة والاقتدار، لتخريج جيل مقتد بهؤلاء المعلمين.

وقد ركز هانسن(3، 2001، Hansen) على خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة(TQM) في مجال التعليم في حال توافر الإمكانيات المناسبة للتطبيق، وهذه الخطوات:

- وضع استراتيجية جديدة للتفكير.
- تعرف احتياجات المعلمين ودراساتها.
- صياغة المتطلبات الحقيقية بعد أن يتعرفها المعلمون.
- التركيز على تجنب الخطأ أفضل من الوقوع فيه ثم تصحيحه.
- تخفيض نسبة الفاقد.
- صياغة استراتيجية تحسين للجودة والعمل على استمرارها.
- وضع برامج لتحسين الجودة .
- التقليل من التضارب في الآراء، والأخذ بأصوبها.
- صياغة الأهداف القابلة للتحقيق.
- تتضمن الجودة جميع العناصر داخل المنظومة التعليمية.

إن تطبيق الخطوات السابقة في إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية وعلى إعداد المعلمين بالذات، له أثر فعال في تحسين الإنتاجية، وتحقيق أكبر عائد تعليمي، وله أثر نوعي عالٍ، بأقل جهد ومال (العزواي، 2005، 31)، إذ :

- يؤدي تحسين الجودة إلى زيادة مطابقة المخرجات (المعلم) لمتطلبات العصر، وهذا يعني زيادة الإنتاجية: وتعني مقدار الوحدة من المخرجات بالنسبة للوحدة من المدخلات.
- يؤدي تحسين الجودة إلى ارتفاع كفاءة العمليات (عمليات التدريس الصفّي)، وتقليل كلف التقييم، وتقليل كلف الفشل الخارجي والداخلي، وبالتالي تقليل الكلفة العامة .
- تؤدي زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف إلى زيادة الربحية.

وقد أكد فريستون (Freeston) كذلك الإنتاجية والنوعية، وذكر أن مواصفات الخريجين في المؤسسات التعليمية التي تكون كفاءتها الخارجية مميزة لتطبيقها إدارة الجودة الشاملة، هي:

- يصبح لديه المقدرة على التعلم الذاتي.

- يدرك ويطبق مبادئ أسس احترام الذات واحترام الآخرين في مجال العمل وفي الحياة العامة

- يكتسب المهارات العملية من خلال:

حل المشكلات وعدم تأجيلها.

التفكير الابتكاري والتعاون مع الآخرين.

استيعاب محتويات المناهج الدراسية وإدراك قيم التعلم التطبيقي (226 ، 1977 ، Freeston).

وقد تطرق أيضاً جليدن (Glidden) بإسهاب أكثر إلى خصائص ومهارات خريجي الإعداد انطلاقاً

من محاور الجودة الشاملة وهي (9 ، 1995 ، Glidden):

المهارات المعرفية ومهارات التفكير:

المهارات المعرفية Knowledge Skills	مهارات التفكير Thinking Skills
إتقان مهارات التعلم الأساسية وخاصة اللغوية والحسابية.	المقدرة على توظيف المعرفة واكتساب مهارات التفكير العلمي.
استخدام مفاهيم اللغة الإنجليزية الأساسية والمقدرة على الاتصال الخارجي من خلالهما.	اكتساب المهارات اللازمة لحل المشكلات.
اكتساب مهارة الاستماع الجيد.	المقدرة على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي.
اكتساب مهارات الوعي الدولي.	المقدرة على التفكير والتخيل.
اكتساب المقدرة على استخدام التكنولوجيا.	المقدرة على تقويم الأداء.

مهارات الأداء والصفات الشخصية:

المهارات العملية Practical Skills	مهارات وصفات شخصية Personal Skills and Attributes
امتلاك المقدرة على استخدام تقنيات المعلومات. تتوافر لديه مهارات تقنية تؤدي إلى رفع مهارات الأداء. اكتساب مهارات الوعي الدولي. اكتساب المقدرة على استخدام التكنولوجيا. المقدرة على المشاركة في التغيرات التنظيمية الإيجابية.	امتلاك الرغبة في التعلم المستمر المقدرة على العمل بروح الفريق " العمل الجماعي". لديه مهارات التكيف. المقدرة على التعلم الذاتي. الاعتماد على النفس بما لديه من ميول علمية. يستوعب المفاهيم الخلقية ويكون لديه المقدرة على التحمل.

وهناك صفات أخرى للمعلم يجب أن يمتلكها وهي:

- حب العمل.
- الثقة بالنفس.
- التكيف مع المعرفة وما يطرأ عليها من تغيرات جديدة.
- تحمل المسؤولية الاجتماعية والبيئية.
- فهم القضايا وتاريخها والتمسك بالانضباط.
- المقدرة على التعامل مع الجماعة.
- خصب الخيال والمقدرة على المشاركة في حل المشكلات.
- المقدرة على التغيير وتقبله.
- المقدرة على التغيير الإيجابي.
- تقبل الحقيقة والتعامل معها.
- تقبل الأفكار الجديدة والمقدرة على النقد البناء.

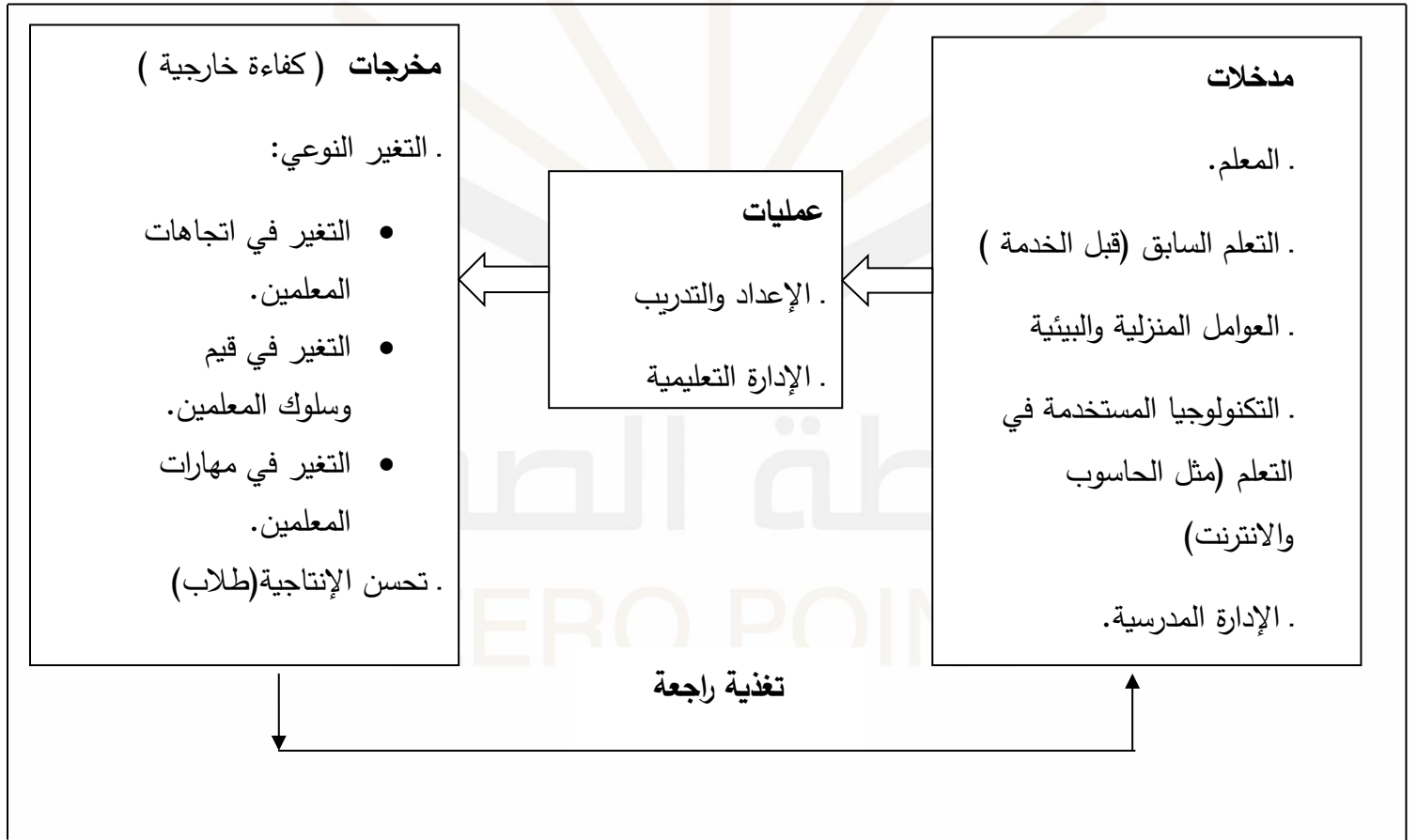
- لديه الوعي الدولي القائم على التفاهم، وتقدير وإدراك التنوع الاجتماعي والثقافي، واحترام الحقوق الإنسانية الفردية والفكرية.

- تحمل المسؤولية والنزاهة السلوكية.

- الالتزام بالأحكام القيمية والأخلاقية تجاه الآخرين.

وقد وجد الباحث ضرورة إيضاح موقع الكفاءة الخارجية من الجودة الشاملة في إعداد المعلم من خلال الشكل التالي :

شكل (1): موقع الكفاءة الخارجية في محاور الجودة الشاملة.



نتائج السؤال الثالث: كيف يمكن الاستفادة من التخطيط الاستراتيجي لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة؟

يعيش الإنسان في القرن الحادي والعشرين، تغييراً مذهلاً يكاد لا يلم به في نمو المعرفة وتسارعها، إذ لم تشهد الإنسانية تفجراً للمعرفة كما تشهده في العصر الحالي، وقد أصبحت المعرفة تنمو وتتضاعف بمتتالية هندسية ليس لها قرار.

لذا فإن كان القرن الماضي قد شهد قوة صناعية سادت به الدول القوية صناعياً، فإن هذا القرن ستكون فيه السيادة للدول صانعة المعلومات بكل ما فيها من جمع، وتحليل، وتنسيق، وتسويق، ومن ثم بيعها للمستهلكين، مع الأخذ بزمام المبادرة لإعادة التصنيع بإبداع أكثر ودقة أفضل.

وهذه المرحلة تحتاج إلى عقلية مميزة للتعامل معها، تكون قادرة على التعلم الذاتي، والوصول إلى مصادر المعرفة والإفادة منها، بل وصناعة المعرفة وتسويقها، والتحول إلى مجتمع المعرفة. ولن يتأتى ذلك بشراء أجهزة الحاسوب وكيفية التعامل معها أو الدخول إلى الإنترنت وكيفية الاستفادة منه فحسب، وإنما بخلق مجتمعات واعية لهذه المستحدثات الجديدة، وذلك بإعداد جيل قادر على التفكير العلمي، وإعّاء لما يحدث في هذا العصر، بعيد عن التبعية الاقتصادية والثقافية، قادر على تطوير إمكانياتنا للدخول إلى هذا العصر وامتلاك مفاتيح السيطرة والهيمنة.

ولأن مدارسنا وللأسف - تتجه إلى الاحتضار ولا تتجه إلى خلق مجتمع المعرفة والجيل الواعي الذي ذكر، فإنه يتوجب على إدارتنا التربوية العليا بكافة مستوياتها، أن تسارع إلى التخطيط للخروج من مأزقها وبناء جيل عصر اقتصاد المعرفة.

لذا يتوجب أن يحظى الاهتمام بالمعلم برعاية خاصة، لتكوينه بالشكل الأمثل لتولي مسؤولياته تجاه بناء مدينة جديدة من خلال مجتمع الطلبة الذي بين يديه، والتركيز على معلم الثانوي بصفة خاصة أو تدريبه بتخطيط محكم على مهارات التعلم الذاتي وتنمية قدراته، ليستوعب الانفجار التكنولوجي والمعلوماتي الحاصل وليستطيع نقله إلى أبنائنا.

هذا يستوجب التمسك بمبادرة التخطيط الاستراتيجي واستبداله بالتخطيط التقليدي، لما للأول من قدره على بلوغ الأهداف التربوية بدقة متناهية.

وقد عرفت الاستراتيجية بأنها(علي، بلا، 6-8):

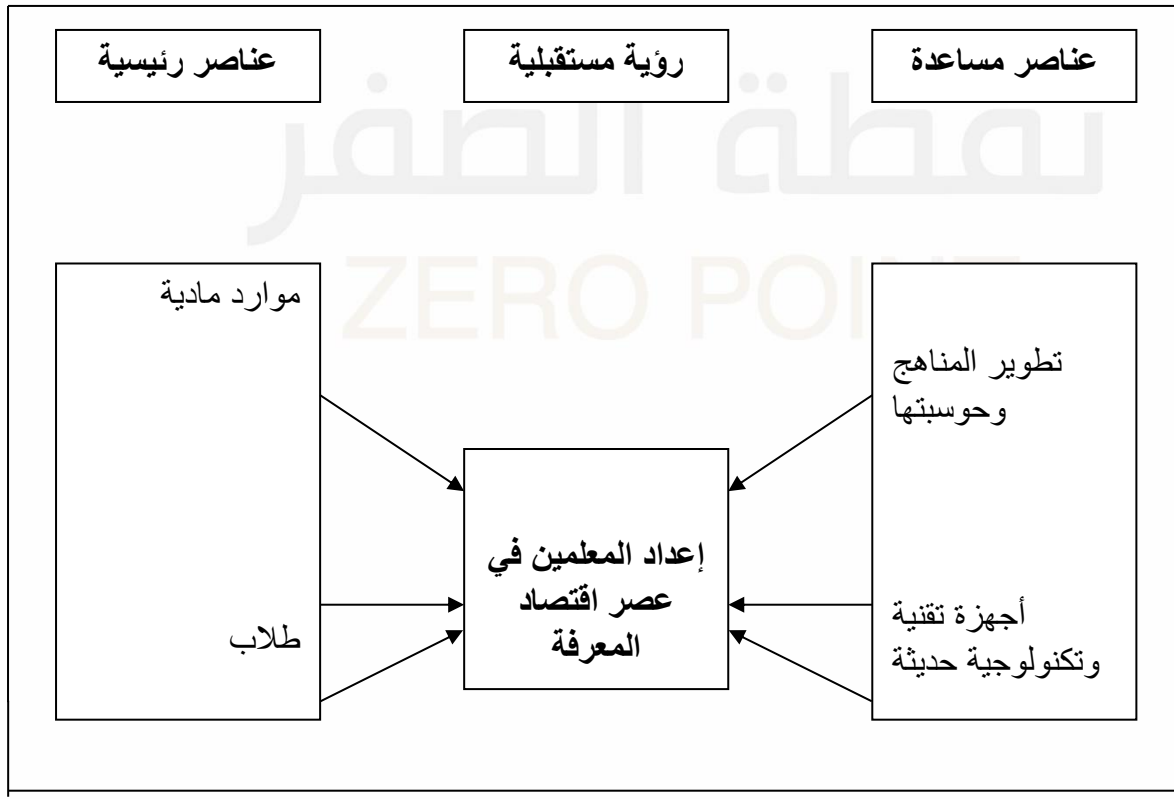
1. الجهد المبذول من أجل الاختيار بين السبل والطرق المتعددة لبلوغ الأغراض التربوية التي تبلور بعض الأهداف النهائية.
2. تحديد وتقييم مختلف المسارات التي تحقق أهداف المؤسسات ورسالتها واختيار بديل من هذه المسارات.
3. هي فن القيادة، ووضع الخطط وتنسيقها، وتحديد الأهداف والقوة والاتجاه الرئيسي للحركة.

أما التخطيط الاستراتيجي، والذي، كانت بداياته في المجال العسكري ثم انتقل إلى المجال الاقتصادي في بداية الخمسينيات، فهو عملية محكمة تهتم بكل العناصر الرئيسية والفرعية للمؤسسة من حيث الأهداف والمحتوى والطريقة والتقويم والمتابعة والتغذية الراجعة، وهو الحل الأمثل الذي تلجأ إليه المجتمعات عند مواجهة مشكلات متفاقمة يصعب حلها، وهو عملية تطوير رسالة المؤسسة وأهدافها وخططها وسياساتها للمرحلة المستقبلية (علي، بلا، 11).

وما كانت هذه العجالة السابقة للتخطيط الاستراتيجي إلا مدخلاً يعتقد أنه البديل الأمثل في عصرنا الحالي لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة، إذ نطلق من أهداف مرسومة ومحددة سابقة من الخطوط العريضة لنظم التربية والتعليم التي هي في عمومها متشابهة تقريباً في دولنا العربية والإسلامية، لأنها مستمدة من ثقافة هذه المجتمعات.

ولاعتبار بناء الجيل وما فيه من عقبات ومشاكل، ولأنه يحتاج إلى نتائج مضمونة للمستقبل، لأن الفشل كارثي، تم اختيار (التخطيط الاستراتيجي)، لأنه طويل الأجل، وشمولي النظرة وليس جزئي النظرة، لبناء جيل المستقبل. ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار أن حجم الالتزامات فيه ضخم وليس من السهل التراجع في نتائجه. فالتخطيط الاستراتيجي هو عملية تبصر لحاضر المؤسسة التربوية، وعملية بصيرة لمستقبل هذه المؤسسة. ويمكن من خلاله رسم (خريطة مستقبلية) لإعداد المعلمين وتنميتهم في عصر اقتصاد المعرفة. وهذه الخريطة تقوم على ثلاثة جوانب محددة في الشكل التالي:

الشكل (2) : عناصر خريطة إعداد المعلمين القائمة على اقتصاد المعرفة.



وعليه فإن التخطيط الاستراتيجي لإعداد المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة (علي، بلا، 48-55):

1. لا يهدف في الحقيقة إلى اتخاذ قرارات مستقبلية، فالقرارات تتخذ في الوقت الحاضر وتنتج أثراً مستقبلياً.
2. ولا يهدف التخطيط الاستراتيجي إلى التنبؤ بالمخرجات التربوية التي تنتج عند إعداد المعلم وما يتبعه من جيل المستقبل، وإنما هو طرح تساؤلات عن أهداف المؤسسة، وعن المهارات التي يتمتع بها معلم المستقبل.
3. التخطيط الاستراتيجي لإعداد المعلمين مرناً يتكيف مع ظروف البيئة المتغيرة، ولا يعد معلماً بصفات محددة لمستقبل محدد.
4. التخطيط الاستراتيجي لا يعد خطاً متنوعاً وعديدة تستخدم حسب الحاجة، وإنما يبنى نظاماً كاملاً يتطور بتطور المتغيرات.
5. التخطيط الاستراتيجي هو فلسفة قائمة بذاتها، وتخطيط لعملية التخطيط بذاتها، مبنية على أحدث التقنيات المتوافرة في هذا العصر.
6. يتوقع شكل المستقبل في ضوء ما تم إعداده من فلسفة لتطوير المعلمين لفترة زمنية قد تمتد من 5 – 15 سنة.
7. يحلل التخطيط الاستراتيجي البيئة الداخلية والخارجية لمجتمع المعلمين ويتوقع ما سيكون عليه المعلمون في المستقبل.
8. يرسم صورة مكبرة ومرنة لمجتمع المعلمين في ضوء الظروف المحيطة الحالية.
9. يهتم التخطيط الاستراتيجي بالجانب الكيفي أكثر من الجانب الكمي وبالتالي يقاد بالأفكار.
10. يهتم التخطيط الاستراتيجي في النهاية بالمخرجات على حساب المدخلات والعمليات.

نتائج السؤال الرابع: ما العناصر الرئيسة لنموذج (SWOT) لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد معرفي؟

هناك العديد من نماذج التخطيط الاستراتيجي مثل نموذج (مشروع مصر 2020، بلا):

1. جون برايسون JOHN BRYSON للتخطيط الاستراتيجي عام 1986.
2. نموذج ديفيد DAVID للتخطيط الاستراتيجي عام 1988.
3. نموذج نبيل عبد الحافظ للتخطيط الإستراتيجي عام 1994.
4. نموذج ستيفن هاينز STEVEN HEINZ للتخطيط الاستراتيجي عام 2001 .
5. نموذج ولاية كاليفورنيا CALIFORNIA STATE للتخطيط الاستراتيجي عام 2004

وهناك العديد من النماذج التي لم تذكر، ولكن أرى أن أفضل النماذج التي يمكن استخدامها لبناء مجتمع المعلمين لعصر اقتصاد معرفي هو نموذج (SWOT) للتخطيط الاستراتيجي الذي قام كونتز وهيرشر KOONTZ (WEIHRICH) بتصميمه، وهو يعد أكثر النماذج وضوحاً وعمقاً ويعتمد على أربعة عناصر أساسية:

1. نقاط القوة STRENGTHS

2. نقاط الضعف WEAKNESSES

3. الفرص المتاحة OPPORTUNITIES

4. التهديدات THREATS

يعد نموذج (SWOT) من النماذج الشائعة الاستخدام عند إعداد تصور للقرارات ذات البعد الاستراتيجي التي تهدف إلى تحسين نوع القرار الاستراتيجي، من خلال تعرف الظروف المحيطة داخلياً وخارجياً، وتسجيل كافة عناصر القوة وعناصر الضعف، وكذلك الفرص المتاحة والمخاطر المحتملة، ثم بناء الاستراتيجية على أساس الاستفادة من عناصر القوة لتحقيق أقصى استفادة من الفرص المتاحة، أو استخدام الفرص المتاحة للتغلب على عناصر الضعف الموجودة، واستخدام عناصر القوة لتجنب الآثار السلبية للمخاطر المحتملة، ومحاولة التقليل من عناصر الضعف وتجنب المخاطر المحتملة قدر الإمكان.

ويوضح شكل (3)، مصفوفة عناصر القوة والضعف والفرص المتاحة والمخاطر المحتملة (مصفوفة SWOT) :

نقطة الصفر
ZERO POINT

شكل (3): عناصر القوة والضعف والفرص المتاحة والمخاطر المحتملة (نموذج SWOT) (علي، بلا، 48)

W عناصر الضعف WEAKNESSES. سجل عناصر الضعف.	S عناصر القوة STRENGTHS سجل عناصر القوة.	عناصر القوة والضعف الفرص المتاحة والمخاطر المحتملة
استراتيجية عناصر الضعف في مواجهة الفرص المتاحة. WO تغلب على نقاط الضعف بالاستخدام الجيد للفرص المتاحة.	استراتيجية عناصر القوة والفرص المتاحة. SO استخدام عناصر القوة لتحقيق أقصى استفادة من الفرص المتاحة.	O الفرص المتاحة OPPORTUNITIES. سجل الفرص المتاحة.
استراتيجية عناصر الضعف والمخاطر المحتملة. WT حاول تقليل عناصر الضعف وتجنب المخاطر المحتملة..	استراتيجية عناصر القوة في مواجهة المخاطر المحتملة. ST استخدام عناصر القوة لتجنب الآثار السلبية للمخاطر المحتملة....	T المخاطر المحتملة THREATS سجل المخاطر المحتملة.

وفي نموذج (SWOT) تمثل الظروف المنظمة الداخلية ما أشير له بعناصر القوة والضعف (S\W)، بينما تشير المتغيرات الخارجية (المناخ العام) إلى الفرص المتاحة والمخاطر المحتملة (O\T) وخطوات الاستفادة من نموذج (SWOT) يجب على منفذ القرار أن يعتمد إلى:

1. تسجيل كافة عناصر القوة (S).

2. تسجيل كافة عناصر الضعف (W).

3. تسجيل كافة الفرص المتاحة (O).

4. تسجيل كافة المخاطر المحتملة (T).

ولضمان سلامة اتخاذ القرار دون معوقات يجب توافر قيادة إدارية استراتيجية ضمن المرتكزات الآتية:

1. يجب أن تكون قيادة إدارية واعية قائمة على الأخلاق الإسلامية السليمة وتسعى لخلق مؤسسة تربوية بروح تنافسية عالية.

2. أن يتوافر لهذه القيادة حرية اتخاذ القرارات في جو ديمقراطي سهل وسلس.

3. توافر نظام كامل في المعلومات لمتخذ القرار.

4. خطوط اتصال مفتوحة بين القيادة المركزية العليا ومختلف المستويات الإدارية.

5. توافر كافة التقنيات التي تسهل عملية اتخاذ القرارات بسهولة ويسر مثل أجهزة الحاسوب،

والبرمجيات المساعدة، وأجهزة العرض، وأجهزة الهاتف الأرضي، والمحمول.

6. توافر موارد مالية وبشرية وتكنولوجية.

عند تسجيل العناصر الأربعة من قبل متخذ القرار، يلجأ إلى البدائل الاستراتيجية الآتية:

1. (S\O) (عناصر قوة لاستغلال الفرص المتاحة): إذ يجب على متخذ القرار أن يستفيد من الفرص المتاحة أمامه من عناصر القوة بأقصى طاقة ممكنة وبذكاء.

2. (W\O) (عناصر الضعف في مواجهة الفرص المتاحة): يجب التقليل من عناصر الضعف الداخلية ومواجهتها بالفرص المتاحة أمام متخذ القرار للتقليل من آثارها السلبية.

3. (S\T) (عناصر القوة في مواجهة المخاطر المحتملة): إذ يجب على متخذ القرار أن يستغل عناصر القوة المتوافرة لديه لمواجهة المخاطر المحتملة للتقليل من آثارها أو منع وقوعها.

4. (W\T) (عناصر الضعف والمخاطر المحتملة): وهي أكثر الاستراتيجيات الأربعة خطورة لأن متخذ القرار يجب عليه أن يحاول التخفيف من الآثار السلبية لعناصر الضعف، وفي الوقت نفسه يبذل جهوداً ذكية مستعيناً بكل ما لديه من تسهيلات لتلاشي الآثار السلبية للمخاطر المحتملة.

وسنذكر بعض الأمثلة للبداية الاستراتيجية لاحقاً التي يمكن أن تساعد متخذ القرار على وضع قاعدة أساس للعمل والبدء منها.

وقبل البدء بتطبيق نموذج (SWOT) على مجتمع المعلمين يجب ملاحظة ما يأتي:

1. يجب توفير هيئة من الخبراء والمخططين على مستوى عالٍ من المهارة والخبرة للإشراف على تنفيذ الاستراتيجية، يكونون قادرين على تحليل البعد الثقافي والقيمي لمجتمع المعلمين والبيئات المحيطة، مستخدمين كافة أنواع التحليل مثل: التحليل الفلسفي، والتحليل المهني، والتحليل البيئي، والتحليل التنافسي، وتحليل الفجوات، وكذلك تحليل نموذج سوات (SWOT)، أو أي نوع من أنواع التحليل.

2. يحتاج هذا النوع من التخطيط لأكثر من (15) عاملاً لظهور نتائجه.

3. تتم عملية التغيير والتعديل والتحسين (التغذية الراجعة) أولاً بأول.

نتائج السؤال الخامس: ما المبادئ الأولية لإعداد المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة؟

لقد عرف رجال الفكر الأمريكيون المعلم الجيد بأنه مفتاح التفوق على العالم إلى جانب المنهاج السليم، ولهذا دعت لجنة التعليم قبل الجامعي إلى توفير الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين، وتدريبهم وتجديد معلوماتهم بكل ما هو جديد، خاصة في مواد الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا، لأنها مفتاح التفوق لسيادة العالم وفرض الهيمنة السياسية، ذلك أن هذه العلوم هي أساس غزو الفضاء، وصناعة الطائرات، وآلات الحروب الفتاكة، وهي أساس الآلات الدقيقة، والحاسبات، وهي العلوم التي أساسها تم بناء الكمبيوتر، ومن ثم تحقق الدخول إلى عالم الإنترنت، وعالم التجارة الإلكترونية، وغزو الأسواق العالمية فكرياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً.

من هنا كان من الضروري إعادة تنظيم معاهد إعداد المعلمين، وتوفير مناهج ذات مستوى رفيع، وتركيز الجهود على تطوير المؤهلات المهنية للمعلمين الذين تحتاجهم البلاد، وتزويدهم بالمعارف والمهارات لمساعدة الطلبة.

لذا ينظر إلى عملية الإعداد من جانبين: الأول يهدف إلى إعدادهم قبل الخدمة والآخر يهدف إلى الاستمرار في تدريبهم أثناء الخدمة. والتدريب قبل الخدمة هو ما يتلقاه الطالب في المرحلة الجامعية الأولى من معلومات نظرية وغير نظرية، قبل انخراطه في سلك التعليم، وتهدف إلى إعداد المعلم ثقافياً واجتماعياً ومسلحاً وأكاديمياً، بما في ذلك التدريب العملي قبل الخدمة (جابر، 2000، 120).

ولكن يجدر التنويه إلى أن أي برنامج للإعداد قبل الخدمة، مهما توافرت له قواعد الفاعلية، يعد قاصراً عن ممارسة المعلم لهذا البرنامج طيلة فترة حياته الوظيفية، لأن التغيرات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة تتطلب من المعلمين أن يعوها ويتكيفوا معها.

وفي السنوات الأخيرة لم يعد التدريب قبل الخدمة عنصراً هاماً في عملية التمهين كسائر المهن الأخرى، بسبب التعميم السريع للتعليم، وحاجة التعليم إلى معلم قادر على التعليم المستمر والتحسين النوعي، مع توقع ارتفاع مستويات التعليم باستمرار، وتقدم أساليب التدريس وتجديدها، وإعادة تدوير المناهج. فكان التدريب أثناء الخدمة هو البديل حتى الآن، لهذا يبرز إلى السطح أهمية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة باعتباره أهم الطرق للنمو المهني المستمر، وحصوله على خبرات متجددة بتجديد العلوم وتوالد المعلومات. فكان التدريب أثناء الخدمة نشاطاً محدوداً يهدف إلى إحداث تغييرات لدى المعلمين، تشمل تنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، في جو يسوده العمل التعاوني، وروح الجماعة، لتطوير أنماط التفكير والإبداع، باستخدام أحدث التقنيات المادية والمعنوية، التي توصل لها عصر المعلومات، وذلك لملء الفجوات بين الأداء السابق، والأداء المتوقع مستقبلاً، بناءً على معطيات الحاضر (جابر، 2000، 122).

وقد لوحظ أن برامج التدريب أثناء الخدمة تكون أكثر فاعلية إذا اشتملت على الأمور الآتية (كفاقي، 2003):

1. تزويد المعلمين بالمعلومات المستجدة في عصر اقتصاد المعرفة لتنمية معارفهم واتجاهاتهم ومهاراتهم.
 2. ضرورة توافر جو تعاوني ودي بين المتدربين من المعلمين لتكون الفائدة متبادلة من خلال خبرات المعلمين.
 3. ضرورة تطور أنماط التفكير لدى المعلمين من خلال الخبرات المتاحة أمامهم، والمشاهدة الحية من خلال التقنيات المتوافرة الحديثة، والتجريب، واستمطار الأفكار، والعصف الذهني، ودمج الأفكار، وكل ما هو فاعل لتنمية ملكة الإبداع لديهم في عصر التكنولوجيا.
- ولكن لا يمكن النظر إلى عملية تدريب المعلمين بشكلها المجرد، لأن الموضوع ذو أبعاد واسعة، أشمل من مجرد التدريب فقط، بدليل أن ما تم حتى الآن من تدريب ودورات إشرافية في وزارات التربية والتعليم في الوطن العربي كان سراً في صحراء، والسبب أنها عملية شمولية لا يمكن أن تتم دون توافر مقومات نجاحها من كافة الأبعاد الثقافية والقيمية في المجتمع.

ومن خلال خبرة الباحث المتواضعة في الميدان التربوي كمعلم لأصعب المواد (كما يراها الطالب) وهي مادة الرياضيات في العديد من المدارس الحكومية والخاصة، يرى الباحث أن مشكلة تدني الانتماء الوظيفي للمعلم من أكبر المشكلات التي تواجه التعليم بشكل عام، وتعد هذه العقبة الرئيسة التي تحول بيننا وبين الوصول إلى عصر اقتصاد المعرفة، وتمنع إعداد المعلم إعداداً ناجحاً، وتجعل من جميع خطط وزارات التربية والتعليم في العالم العربي ودوراتهم التدريبية والإشرافية سراً في الصحراء. لذا أرى طرح بعض التوصيات، لإعداد المعلم كخطوات تمهيدية، يمكن أن يكون لها دور إيجابي، في دخول عصر العولمة وعصر اقتصاد المعرفة، وهي :

1. الاعتراف بالتعليم كمهنة، لأن جعل التعليم مهنة هو رفع لمنزلة المعلم، يؤدي إلى إقبال أفراد المجتمع على هذه المهنة برغبة كأى مهنة أخرى، بسبب ضمان حقوقهم الفكرية والمادية، وحماية لهم من أي أخطاء سلوكية قد يقعون فيها أثناء عملهم في التعليم.

2. إجراء مقابلة شخصية للمعلم يراعى فيها التأكد من الجوانب التالية وهي: الاعتماد على النفس، والإحساس بقيمته الذاتية، والشعور بالحرية والانتماء، وبعده عن الميل إلى الانفراد، وخلوه من الأعراض العصبية، والتحرر من الميول المضادة للمجتمع، والتأكد من سلامة علاقته داخل أسرته، وسلامة علاقته في بيئته المحلية، والتأكد من نشاطه الاجتماعي ورغبته في ممارسة هواية معينة، بالإضافة لجوانب أخرى صحية مثل الكشف الظاهري عن سلامة الجسم ومدى تناسقه، وسلامة الأجهزة المختلفة وسلامة النظر وعمى الألوان وسلامة السمع (الهويدي، 2005، 222).

والأهم من ذلك كله التأكد من رغبة المعلم في هذه المهنة، على أنها وظيفة يؤديها، ذات مسؤوليات محددة، أم ينظر لها على أنها جزء عضوي من عمل مؤسسي؟

فالمعلم الذي ينظر إلى عمله على أنه مجرد وظيفة يؤديها، لا يعير أهداف المدرسة أي اهتمام، ولا يبذل كبير جهد في رؤية العلاقة العضوية بين عمله الوظيفي وعمل المدرسة الكلي. وهذه النظرة تمنع المعلم من فهم فلسفة المدرسة، ولا يحاول حتى بلورة تصور واضح لرسالتها ومهمتها، وكأن الأمر لا يعنيه.

3. تقويم الانتماء الوظيفي للمعلم من خلال دراسات وأبحاث ميدانية موسعة، للوقوف على عوامله وأسبابه، ومحاولة علاجه بالطرق المناسبة سواء أكانت الأسباب مادية أم معنوية.

وقد أكد شيستر ألكسندر النقاط السابقة في دراسة أجراها، وحدد من خلالها عشر خصائص رئيسة تميز المعلم الناجح مرتبة بحسب الأصوات التي نالتها كل صفة في دراسته:

- 1 - الذكاء الرفيع 99%
- 2 - الإلمام بمادته العلمية 98%
- 3 - ولعه وحبه لمادته 95%
- 4 - نشاطه في البحث العلمي 95%
- 5 - مهارات العرض والتقديم 94%
- 6 - اتساع أفقه الثقافي 92%
- 7 - التمتع بشخصية جذابه 90%
- 8 - تكريس وقته لصالح طلبته 88%

9 - اعتباره مهنة التدريس مهنة الحياة 86٪

10 - أن يكون ذا مكانة في المجتمع 85٪

4. بناء مقاييس خاصة، تحدد درجة انتماء المعلم لمهنته من خلال ما تتوصل له الدراسات والأبحاث السابقة باستخدام إحصائيات وعمليات رياضية وقياسية.

5. رفع القيم المعنوية للمعلم في المجتمع من خلال إعطاء راتب مبدئي يزيد عن باقي موظفي الدولة في المؤسسات الأخرى، مع علاوة مهنية، ثم يبدأ بالتدرج حسب رتب خاصة للمعلمين، يراعى فيها التقارب الزمني بين الرتبة والأخرى، بحيث لا تتجاوز سنتين، لصعوبة هذه المهنة من ناحية، إذ لهذا الإجراء دور في تثبيت المعلم بهذه المهنة، وبسبب تسارع توالد المعلومات عالمياً، حيث إن المعلم هو المعني الأول بمتابعتها والإفادة منها، وذلك لأهداف بناء الجيل (وزارة التربية والتعليم، نظام رقم (61) لسنة 2002).

6. إيجاد رخصة لمزاولة مهنة التدريس تجدد كل سنتين بناءً على الأداء الوظيفي للمعلم من خلال مقاييس الانتماء للمهنة التي أشير لها سابقاً، واعتبار تجديد هذه الرخصة عملية مؤثرة في حصول المعلم على مسمى وظيفي جديد من خلال رتب تعليمية تحدد لهذا الغرض. مثل معلم، ومعلم أول، ومعلم مميّز، ومعلم خبير، وهكذا..... وبناءً على هذه الرتب ينتقل المعلم من فئة إلى أخرى في سلم الرواتب والحوافز المادية والمعنوية (وزارة التربية والتعليم، نظام رقم (61) لسنة 2002).

7. دعم المعلم بسخاء عند التحاقه بدورات وزارة التربية والتعليم أو أي برامج تدريبية تعتمد عليها الوزارة، أو أي دراسة خاصة للمعلم في الجامعات ضمن الهدف التعليمي، لتكون عنصراً مشجعاً له للبحث عن هذه البرامج وسعيه للالتحاق بها، ولا يقتصر الدعم على نصف دينار أو دينار كأجرة تنقل له (وزارة التربية والتعليم، نظام رقم (61) لسنة 2002).

8. تشجيع البحث العلمي وتأليف الكتب من خلال نشرات وكتب رسمية تصل إلى المدارس باستمرار، مدعّمة بالدعم المادي أو نشر الكتاب، بل ويفضل تشكيل دائرة خاصة معنية في استنباط أفكار لدعم المعلمين مادياً ومعنوياً، إذ لا يجوز أن يكون الهم المادي مصاحب للمعلم في دراسته وتأليفه وإلا بحث عن فرصة أفضل (وزارة التربية والتعليم، نظام رقم (61) لسنة 2002).

9. والخطوة الأهم هي تخفيض عدد الحصص الأسبوعية الملقة على عاتق المعلم إلى النصف، حتى يتمكن من التخطيط لدروسه جيداً ويتأمل في فراغه في كيفية إدارة الحصة وكيفية إعطاء الدرس بأكمله وجهه.

نتائج السؤال السادس: ما الاستراتيجية المقترحة لإعداد المعلمين في عصر اقتصاد المعرفة؟

قبل الخوض في الأهداف الاستراتيجية، يجدر الإشارة إلى الرؤية والرسالة الاستراتيجية لهذه

الدراسة.

- الرؤية الاستراتيجية:

تطوير الأداء التعليمي لمعلمي التعليم قبل الجامعي في عصر اقتصاد المعرفة.

- الرسالة الاستراتيجية:

وهي ترجمة للرؤية، وأقل عمومية منها وأكثر تحديداً، ويفترض أن تكون واضحة الفكرة والصياغة، وتوقعية وتشاركيّة وسهلة التنفيذ والمتابعة، ونتاجة عن تفكير جماعي.

وفي عصر اقتصاد المعرفة يمكن تحديد الرسالة بتأكيد أبعاد الجودة الشاملة في تدريب المعلمين ضمن إطار الفكر الإسلامي التربوي من خلال تعرف احتياجات المعلمين وكافة الجوانب المادية والمعنوية.

وعند توظيف الجودة الشاملة كعنصر رئيسي في رسالة تطوير أداء المعلمين الإستراتيجية يجب التأكيد أن:

1. الطلاب هم المنتج النهائي الذي نطمح بتطويره.
 2. المدرسة هي المصنع الذي تتم فيه العمليات.
 3. المعلم هو المبدع والمفكر الذي يقع على عاتقه بناء جيل الغد (جودة المنتج)، لذا تعد عملية تعرف احتياجات هذا المعلم من أهم الأمور التي من خلالها يمكن دفع استراتيجية تنميته ورفع كفاءته في الاتجاه الصحيح.
- ويقاس نجاح أي استراتيجية بدرجة تعرف احتياجات الفئة المستهدفة من تطبيقها، وأي استراتيجية لا تؤسس على قياس علمي للاحتياجات لا تؤدي دورها بالشكل المناسب.
- والاحتياجات هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في مجتمع المعلمين، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل، فاحتياجات المعلمين قائمة على تطوير أدائهم بالجوانب التالية (علي، بلا، 56):

1. تطوير الأداء المهني.

2. تطوير الأداء التقني.

3. تطوير الأداء الاجتماعي.

4. تطوير الأداء البحثي.

وقد صيغت هذه الاحتياجات على شكل أهداف استراتيجية كالتالي (مشروع مصر 2020):

• الأهداف الاستراتيجية

يساعد صياغة الأهداف بشكل جيد تحويل الرؤية الاستراتيجية والرسالة الاستراتيجية إلى مستويات أداء عالية، وتحويل الطموحات والأمنيات إلى واقع ملموس، وتمثل الأهداف الاستراتيجية:

1. معياراً لاتخاذ القرارات ووسيلة سهلة للمفاضلة بين الاستراتيجيات البديلة في النظام.
 2. تحقق نوع من التواصل الرأسي والأفقي.
 3. تخلف نوعاً من التحفيز لدى المعلمين.
- وتقسم الأهداف الاستراتيجية إلى ثلاثة أقسام:
1. أهداف استراتيجية قصيرة المدى.
 2. أهداف استراتيجية متوسطة المدى.
 3. أهداف استراتيجية طويلة المدى.

أمثلة لبعض الأهداف قصيرة المدى:

1. تحسين أجور ورواتب المعلمين بنسبة تضمن وفاءه بكافة التزاماته المادية ضمن الواقع العالمي والأسعار المتداولة.
2. التقليل من نصاب الحصص الأسبوعي للمعلمين.
3. قياس المعرفة لدى المعلم لمعرفة درجة امتلاكه لها والمعلومات التي يستطيع توظيفها لتسهيل شؤون حياته.
4. عقد دورات متخصصة في مجال الرياضيات وعمليات الحساب البسيطة والتفكير المنطقي (المقصود معلمو المواد غير الرياضيات) لرفع درجة مهارة التفكير السريع لدى المعلمين.
5. اجتياز المعلمين لامتحان الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL).
6. إرسال بعثات من المعلمين إلى الدول المتقدمة تكنولوجياً.
7. رفع درجة كفاية التخطيط لدى المعلم مثل قدرته على صوغ الأهداف التعليمية بصورة أدائية، وتصنيف الأهداف إلى أهداف معرفية وحسية ومهارية ووجدانية، وقدرته على تنظيم الأهداف وأهميتها وغير ذلك.
8. رفع درجة كفاية استشارة الدافعية للتعليم، وقدرته على توظيف أساليب التحفيز والتعزيز المختلفة.
9. رفع درجة كفاية التفاعل الصفّي.

10. رفع درجة كفاية توظيف الوسائل التعليمية وإعداده بالشكل الفعال.

11. رفع درجة كفاية العلاقات الإنسانية وقدرته على احترام مشاعر الأطراف التي يتعامل معها.

ويفترض أن يصل المعلم في نهاية هذه المرحلة إلى معلم يمتلك مهارات العلاقات الإنسانية التي يحتاجها أثناء التفاعل مع طلبته مثل التعاون واحترام الآخر، والتسامح الفكري، وتحمل المسؤولية والصبر، وسعة الأفق والحوار العقلاني الموضوعي، والابتعاد عن العنف وتخفيض حدة التوتر عند التلاميذ، والقدرة على التواصل الإنساني المستمر مع التلاميذ، ومعرفة الفروق الفردية بين التلاميذ، ومهارة اتخاذ القرارات، وعلاقات السيطرة دون قهر أو ضغط، وتحديد الأدوار والتوقعات وتحديد المسؤوليات وتوزيعها وتحديد القضايا والاهتمامات وتحديد نقاط الصراع والاهتمام بالمشاكل وحصر الإجابات الخطأ، وغير ذلك من المهارات الإنسانية والاجتماعية.

أمثلة على الأهداف الاستراتيجية متوسطة المدى:

يمكن أن يحدث خلط بين الأهداف القصيرة المدى والمتوسطة المدى، والشعور أنها متداخلة إلى حد ما، إلا أن ذلك يعود إلى عمليات التدريب المستمر للمعلمين، إذ تخضع لعامل الوقت واختلافه بين المعلمين، وقدراتهم الفكرية، وعواملهم الاجتماعية والبيئية، ومقدار المخزون المعرفي عند كل منهم.

من هنا قد تتداخل الأهداف فيصعب الفصل بينها، وعلى كل حال فإن الأهداف بمجملها متوسطة المدى وقصيرة المدى، ما هي إلا ترجمة تفصيلية توضح ما سيتم القيام به خلال سنوات الخطة الاستراتيجية لتحقيق الأهداف طويلة المدى.

ومن أهم الأهداف متوسطة المدى الوصول إلى المعلم المنتج معرفياً المبدع تكنولوجياً، وأهم صفاته أنه (ضحاوي، 2003، 10-11):

1. غير نمطي:

فحضارة هذا القرن تتطلب التفرد والتميز ولا ترضى أن يكون الشخص صورة مكررة عن غيره، بل يجب أن يكون له شخصيته المميزة التي يقتدى بها، لذلك فالحاجة ماسة إلى معلم يرفض التطابق، ويسعى إلى الاعتماد على موارده الخاصة، والاستفادة من سيل المعلومات المتدفقة بأقصى طاقة ممكنة، والإفادة من ذلك في تحسين قدراته المعرفية، وتحسين نوعية حياته.

2. مبدع وخلاق يمارس التفكير الابتكاري:

إن صفات هذا القرن بما تحمله من إبداعات تكنولوجية تحتاج إلى معلم يعتمد في الدرجة الأولى على المهارات العقلية، وممارسة التفكير الابتكاري وتوظيفه في خلق إبداعات وتصورات وأهداف جديدة لدى طلبته، معلم قادر على توظيف ذلك لفائدة تلاميذه لإبداع جيل متميز وقادر على العطاء.

3. معتر بعقيدته:

في القرن الحادي والعشرين، جميع الثقافات مرشحة أن تكون مسيطرة أو مهزومة، ولا يوجد ما هو وسط بين هذا وذاك، ولذا فإن هذا القرن يحتاج إلى معلم متمسك بعقيدته، معتر بثقافته وأفكاره طالما أخضعها

لتفكيره الناقد، واقتنع بصدقه منهجه وسلامه عقيدته، فيكون بذلك قدوة لطلابه يسيرون على خطاه ويقتدون بفكره وعقيدته ومنهجه.

4. محترم لثقافات الآخرين وعقائدهم:

وهي حاجة تفرضها علينا العولمة والتعددية الثقافية، وهي صفات المعلم المتفرد والمختلف عن الآخرين، إذ يجب أن يتقبل اختلاف الآخرين عنه، وأن يكون واعياً أن هذا الاختلاف ما هو إلا مصدر للثراء المعرفي الإضافي له، وهو ركيزة تدعوه للتفكير والتأمل من جديد لزيادة ثقته بمنهجه وعقيدته، وتميزه عن غيره بالابتعاد عن الطائفية والتعصب والهجر الفكري.

5. معلم مقبل على التعلم الذاتي:

إن تقدم العلوم السريع يجبر المعلم على البحث عن المعلومة الحديثة والتفكير بها، ومحاولة تحويلها وتطويرها وإبداعها لتصبح فكرة جديدة، محاولاً أن يكون فرداً في مجتمع المعرفة الذي يصنع المعرفة ويسوّقها، وليس المجتمع الذي يستهلك المعرفة دون وعي، إن على معلم هذا العصر أن يكون واعياً أن علوماً بأكملها يمكن أن تسقط وتستبدل بها علوم أخرى، ويمكن لصناعات كانت هامة أن تندثر وتصبح من الماضي، لذا يجب أن يتعلم من هذا، محاولاً إغلاق الثغرة التكنولوجية بيننا وبين الشعوب الأخرى بخلف جيل المستقبل.

يفترض في نهاية تطبيق هذه المرحلة - مرحلة الأهداف متوسطة المدى - أن يكون المعلم قادراً على التعلم الذاتي ممثلاً للكثير من المهارات وأن يكون بكل صفاته التي امتلكها في الأهداف الاستراتيجية قصيرة المدى محيطاً بكل شيء، حسن الاطلاع، متوجهاً نحو أهدافه، متسلحاً بالحرية في العمل، متقناً لكل ما يفعله، مؤمناً بعقيدته ومنهجه.

أمثلة على الأهداف الاستراتيجية طويلة المدى:

أهم الأهداف الاستراتيجية طويلة المدى التي يجب على المعلم أن يكون قد وصل لها في نهاية هذه المرحلة هي (البولي، 2001):

1. تصميم التعليم (Designing Instruction).
2. توظيف التكنولوجيا (Using Technology).
3. تشجيع تفاعل الطلاب (Encouraging Students to Interact).
4. تطوير التعلم الذاتي للطلاب (Promoting Students Self Education).

وسيتم تناول هذه المجالات بشيء من الإيجاز:

1. تصميم التعليم:

مع تطور هذا العصر وانتشار الحاسوب التعليمي أصبح لزاما على المعلم أن يتزود بمهارات المصمم التعليمي لكي يتسنى له تصميم المادة الدراسية التي يدرسها، وتنظيمها، وإعدادها، سواء أكانت هذه المادة معدة للطلاب الذي يدرس بنظام التعليم التقليدي المقيد بدوام أم الطالب الذي يدرس بنظام التعليم الذي لا ينحصر بحداد، ولا يتقيد بدوام ونظام، كنظام التعليم عن بعد. وهذا يتطلب من وزارات التربية والتعليم في كل مكان العمل على تدريب المعلمين على التزود بمهارات التصميم التعليمي ليواكبوا العصر التقني المتطور الذي يعيشون فيه، والذي يعتمد في جوهره على التنظيم والتخطيط.

ومهارات تصميم التعليم تتركز بشكل رئيس في ستة مجالات هي (دروزة، بلا) :

1. عملية تحليل المادة الدراسية المراد تعليمها، وتتعلق بتحديد الأفكار الرئيسية والفرعية التي تتكون منها المادة، وتحديد الأهداف التربوية العامة والخاصة، وذلك بعد أن يكون المعلم قد قام بعملية دراسة وتحليل للبيئة التعليمية، وتحديد ما فيها من وسائل وأدوات تعليمية ومثيرات، وما يكتنفها من صعوبات وإعاقات، وبعد أن يكون قد درس وحل خصائص الفرد المتعلم، وحدد ما يمتلكه من قدرات وطاقات وخبرات وإمكانات واتجاهات، وغيرها من خصائص تساعد على التعلم.

2. عملية تنظيم المادة الدراسية، وتتعلق بترتيب الأفكار التي وردت في المادة وفق منطق معين، كأن يرتب المعلم الأفكار المراد تدريسها من مفاهيم ومبادئ وإجراءات وحقائق، بشكل هرمي تراكمي، أو بشكل خطي مستقيم، أو من البسيط إلى المركب، أو من المثال إلى القاعدة، أو من القاعدة إلى المثال، إلى غير ذلك من المبادئ المتبعة في تنظيم المحتوى التعليمي، والتي من شأنها أن تساعد المتعلم على تخزين المعلومات في ذاكرته بطريقة منظمة، ومن ثم مساعدته على التعلم ليس فقط على مستوى التذكر، بل على مستوى الفهم والتطبيق والتركيب وغيرها من العمليات العقلية المختلفة.

3. عملية الإعداد لتدريس المادة الدراسية، وتتعلق بتحضير كل ما يلزم لتعليم المادة من أدوات ومواد ووسائل، كأن يقوم المعلم بتحديد الميزانية التي يحتاجها لتعليم مادته، واختيار الوسائل التعليمية، وتحديد المنهاج والمراجع والمصادر، والأدوات، والمواد، والأجهزة، والقاعات، والكوادر البشرية وغيرها من الأدوات اللازمة لتعليم المادة.

4. عملية تطبيق المادة الدراسية، وتتعلق بتحديد المعلم لطرائق التدريس الرئيسية والثانوية، وما يرافقها من أساليب إثارة الدافعية، وتحديد الأنشطة التربوية، ومراعاة الفروق الفردية، واستخدام جداول التعزيز، وتحديد منشطات الإدراك المعرفية، وغيرها من الطرائق التي تساعد على تنفيذ عملية التعليم بشكل فعال.

5. عملية إدارة المادة الدراسية في غرفة الصف، وهذه تتعلق بكيفية تنظيم عمليتي التعليم والتعلم، كأن يقوم المعلم برصد نشاطات الطلبة، وتقديمهم في الدراسة، والتعامل مع بعض حالات السلوك المشاغب، ومتابعة حضورهم وغيابهم، وواجباتهم، وجوانب القوة والقصور في تعلمهم، ونشاطاتهم، ورصدها في

سجلات وقوائم. إن هذه العملية الإدارية من شأنها أن تساعد المعلم على الوقوف على سير عملية تعلم الطالب وتوجيهها الوجهة الصحيحة.

6. عملية تقويم تعلم المادة الدراسية، وتتعلق بالحكم على مدى ما حققه الطالب من أهداف تعليمية مرسومة وما لم يحققه، وذلك عن طريق استخدام المعلم لاختبارات الأداء المرجعي، أو اختبارات المحك المرجعي، أو عن طريق استخدامه لأساليب تقويمية مختلفة، كالأنشطة، والتعيينات، والواجبات، وإجراء التجارب، إلى غير ذلك.

2. توظيف التكنولوجيا:

تطورت تكنولوجيا التعليم عن بعد، ومستويات أخرى من التكنولوجيا خلال العقد الماضي بشكل سريع، وحدث تغير هائل في عرض المعلومات من حيث ترميزها ونقلها وبشكل عام من حيث ترميز المعلومات. وأصبح الدور الرئيس لمعلمي التعليم عن بعد يتطلب استخدام تكنولوجيا المعدات والأجهزة بفاعلية عند تقديم التعليم. وهناك على الأقل خمس تقنيات لنظام التعليم عن بعد يمكن للمعلم أن يستخدمها وهي:

1. المواد المطبوعة مثل: البرامج التعليمية، ودليل الدروس، والمقررات الدراسية.
2. التكنولوجيا المعتمدة على الصوت (تكنولوجيا السمعيات) مثل: الأشرطة والبث الإذاعي، والهواتف.
3. الرسوم الإلكترونية مثل: الرسوم الإلكترونية، والفاكس.
4. تكنولوجيا الفيديو مثل: التلفزيون التربوي، التلفزيون العادي، أشرطة الفيديو.
5. الحاسوب وشبكاته مثل: الحاسوب التعليمي، مناقشات البريد الإلكتروني، شبكة الإنترنت ومناقشات الفيديو الإلكتروني.

ويرى براون وهنشيد (B.BRWON&1997,J.HENSCHIED) أن دور المعلم الذي يستخدم التكنولوجيا في التعليم عن بعد سواء أكان ذلك في التعليم التقليدي أم التعليم عن بعد يتلخص في المهام التالية:

1. دور الشارح باستخدام الوسائل التقنية: وفيها يعرض المعلم للمعلم الطالب المحاضرة مستعيناً بالحاسوب والشبكة العالمية، والوسائل التقنية السمعية منها والبصرية لإغنائها ولتوضيح ما جاء فيها من نقاط غامضة، ثم يكلف الطلبة بعد ذلك باستخدام هذه التكنولوجيا كمصادر للبحث والقيام بالمشاريع المكتبية.

وهنا على المعلم في نظام التعليم عن بعد أن يهيئ الطالب لهذه الوسائل، ويشرح له كيفية استخدامها في الدراسة، ويوضح له بعض النقاط الغامضة، ويجب عن تساؤلاته واستفساراته كافة.

2. دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية: 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، وشبكة الإنترنت، وتعزيز استجابته.

3. دور المشجع على توليد المعرفة والإبداع: وفيها يشجع المعلم الطالب على استخدام الوسائل التقنية من تلقاء ذاته، وعلى ابتكار وإنشاء البرامج التعليمية اللازمة لتعلمه كصفحة الويب (WIB PAGES)، والقيام بالكتابة والأبحاث الجامعية مع الطلبة الآخرين، وإجراء المناقشات من خلال البريد الإلكتروني. وكل هذا يحتاج من الطالب التعاون مع زملائه ومعلميه.

هذه الأدوار الثلاثة تقع على خط مستمر وتتداخل فيما بينها، وهي تحتاج من المعلم أن يتيح للطالب قدراً من التحكم بالمادة الدراسية المراد تعلمها، وأن يطرح أسئلة تتعلق بمفاهيم عامة ووجهات النظر أكثر مما تتعلق بحقائق جزئية، إذ إن الطالب الذي يتحكم بالمادة التي يتعلمها يتعلم أفضل مما لو شرّحها له المعلم، كما أن الطالب في هذه الحالة يتفاعل مع العملية التعليمية بشكل أكثر إيجابية مما لو ترك للمعلم فرصة التفرد والتحكم بعملية التعليم. ومع أن هناك بعض التضيّعات من جراء إعطاء الطالب فرصة التحكم بما يدرس، إلا أن الرابح المؤكد هو أن الطالب يتعلم بطريقة صحيحة ويكتسب مهارة التعلم الذاتي، إذ إن المعلومة المشروحة له من قبل المعلم قد ينساها لأنها تتعلق بمعرفة نظرية، في حين قد لا ينسى الطريقة التي يتعلم بها من تلقاء نفسه، لأنها تتعلق بمهارة دائمة تظل معه مدى الحياة.

ومن المهم في التعليم عن بعد باستخدام التكنولوجيا بفاعلية الانتباه إلى أربع قضايا تربوية:

أ- طبيعة التفاعل بين المعلم والمتعلم:

يجب أن ينتبه معلّمو التعليم عن بعد إلى مسألة مهمة عند استخدام التكنولوجيا، ألا وهي نوعية التفاعل المستخدم بين المعلمين والطلاب. فمن الممكن أن تكون باتجاه واحد كصفحة الإنترنت، أو باتجاهين كالمعلم والطالب، أو عدة اتجاهات كحجر المناقشة.

ب - طرق التعليم:

اعتبار آخر يجب على المعلم أخذه بالحسبان وهو طرق التعليم. هناك العديد من طرق التعليم يمكن للمعلم استخدامها في التعليم عن بعد، مثل المحاضرات، والمقابلات التعليمية، ومجموعة المناقشة، والتدريبات. فعندما يشارك الطلبة بشكل نشيط في العملية التعليمية، يكون أدائهم أفضل ويتذكرون أكثر. والمشاركة النشطة واحدة من الطرق التعليمية التي يجب أن تستخدم في التعليم لزيادة التفاعل بين المعلمين والطلبة والمحتوى.

ج - الدافعية:

من الاعتبارات الخاصة بالتعلم عن بعد، دافعية الطلاب، حيث يتضح فيه تحكم المعلم أكثر بالتعليم، ولذلك فمشكلات الدافعية يجب أن تحل عند تصميم مواد التعليم عن بعد، حيث يستطيع المعلمون حفز دافعية الطلاب

عن بعد بطرق مختلفة منها، استعمال المواد الفصلية التي تحافظ على نشاط الطلاب بطرق مختلفة، واستعمال وسائل التقديم السمعية والبصرية، واستعمال مختبرات دورية، وأبحاث، وأنشطة محوسبة، وجلسات تدريبية....إلخ، كل هذه الطرق محفزات جيدة، ستساعد الطلاب في التغلب على الصعوبات، وتعطي حافزاً للطلاب للاستمرار بفصولهم الدراسية.

د - التغذية الراجعة والتقييم:

أساس التقويم التشكيلي والتغذية الراجعة والتحكم بها وتصحيحها يجب أن يكون ضمن النظام الداخلي للتعليم عن بعد بشكل مستمر وشامل، ويجب أن ينظر إلى التقييم التجميعي كمهنة روتينية تأتي بعد نهاية كل نشاط للطلاب. ولابد من الإشارة هنا إلى أن التغذية الراجعة والتقييم هما مفهومان لقاعدة عريضة تغطي الخلفيات، والطرق المتبناة، والمواد المنتجة، وتحصيل الطلاب.

4. تطوير التعليم الذاتي:

عرف شاين (SHINE 1988) مفهوم التعلم الذاتي بأنه قدرة الطلاب على المشاركة بنشاط في تعليمهم. مثل هذه القدرة تتضمن: استراتيجيات المعرفة، والكفاءة الذاتية، والملكية، والتعلم الإيقاني، والتعبير عن الذات. وعرف جاريسون (GARRISON 1997) مفهوم التعلم الذاتي بأنه قدرة المتعلم على الممارسة، والاستقلال بشكل كبير في تقرير ما هو نافع للتعلم، وكيف يقترب من مهمة التعلم. إنه محاولة لحفز الطلبة لغرض الاستجابة الشخصية وإشراك المراقبة الذاتية والإدارة الذاتية لعملية البناء، وتحقيق معنى، ومخرجات التعلم الجيد. وقد رسم جارسون نموذجاً شاملاً للتعليم الذاتي أو التعلم الموجه، وهو يتضمن:

1. الإدارة الذاتية(التحكم بالمهمة): تتيح للطلاب تحقيق أهداف التعلم وإدارة مصادر التعليم والدعم.

2. المراقبة الذاتية(الحصول على المعرفة): التي تتعلق بعمليات إدراك الطالب المعرفية وفوق المعرفية التي يتحمل من خلالها الطالب مسؤولية بناء المعاني الشخصية، وذلك من خلال التأكد من أن البنى المعرفية الجديدة والممتعة تتكامل بطريقة ذات معنى بحيث تحقق أهداف التعليم.

3. الدافعية: التي تتعلق برغبة الطلاب في التعلم والمشاركة في عملية التعلم، واقترح شاين (1998) إجراء من خمس خطوات للمعلمين والمصممين لتطوير التعلم الذاتي للطلاب وهي:

1. استراتيجيات التدريب المتضمنة: تدرس المعرفة فوق المعرفية أو استراتيجيات الإدارة الذاتية، على سبيل المثال: تخطيط، تحليل، مراقبة، مراجعة، وهو ضروري لمهمة التعلم، في العملية التعليمية.(استراتيجيات المعرفة).

2. تشجيع المتعلمين للتحكم بكيفية التعلم، مع الإحساس بالكفاءة الذاتية (الاختيار، الجهد، والمثابرة) من خلال الطرق الحديثة (الكفاءة الذاتية).

3. تحسين إحساس الطلاب بالسيطرة على الأهداف وطرق التعلم من خلال التدريب عليها (السيطرة).

4. تحسين (التعلم الإقناني)، عن طريق التزويد بالتغذية الراجعة، وإبراز المقدرة، واستعمال الاستراتيجيات.

5. تعزيز التعبير عن الذات، بتشجيع الطلاب على استخدام الاستراتيجيات التي تطور عملية التعلم الذاتي.

ويستطيع المعلم أن يطلب من الطلاب تلخيص الفقرة أثناء القراءة، وأخذ الملاحظات، ووضع خط تحت الأفكار المهمة، والتفكير بالأسئلة، ورسم صورة مع الأشكال، والخرائط، وقد يطلب إعادة الصياغة، وتوليد عناوين وقصص، وصنع التماثلات أو تصميم استراتيجية إدراك، لتساعد الطالب ليكون حذراً ومراقباً ومنظماً لعملية تعلمه. ولعل من أهم التوصيات التي يوصي بها الباحث من أجل تفعيل دور المعلم في عصر اقتصاد المعرفة والتعليم عن بعد ما يأتي:

1. إلحاق المعلمين بدورات تدريبهم على مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط لعملية التعليم.
2. إلحاق المعلمين بدورات تدريبهم على استخدام الوسائل التقنية في التعليم التي من أهمها الحاسوب التعليمي وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني.
3. تشييف المعلمين بمزايا مبدأ التعلم الذاتي وأهمية إدماج الطلبة في العملية التعليمية وإشراكهم بنشاطاتها.
4. تشييف المعلمين بأهمية تدريب الطلبة على تنظيم دراستهم وضبطها، والتحكم في سيرها واتخاذ القرارات المتعلقة بها والاعتماد على النفس.

تحليل الأبعاد البيئية وتطبيق الاستراتيجية على نموذج (SWOT)

لقد حاول الباحث الإلمام بأهم الإستراتيجيات الضرورية في عصر اقتصاد المعرفة، مع الأخذ بالاعتبار الظروف البيئية والاجتماعية لكل نظام تعليمي، وقبل البدء باستراتيجيه تنمية المعلم ورفع كفاءته في عصر اقتصاد المعرفة، يجب تحليل الأبعاد البيئية الخارجية والداخلية للتعليم لذلك النظام وتسجيل كافة الفرص المتاحة، وكذلك بالمقابل التهديدات والمخاطر المحتملة، ومن أمثلة ذلك:

- عناصر القوة المحتملة في النظام (عوامل داخلية إيجابية):

1. توافر الأموال اللازمة بشكل كافٍ.
2. القيم والعادات والتقاليد الجيدة التي يتحلّى بها أفراد مجتمع المعلمين مثل الإخلاص، والكرم، وحب الوطن، والانتماء.

3. القوانين والتشريعات الحكومية الإيجابية التي تشجع التعليم وتعدده حقاً للجميع، ومبدأ تكافؤ الفرص التعليمية وغير ذلك من القوانين.

4. ارتفاع الأصوات المنادية بإصلاح واقع المعلمين، وإصلاح واقع التعليم بشكل عام.

5. المرونة السريعة في القوانين والإجراءات الداخلية للدولة والابتعاد عن الروتين الممل.

6. توافر أجهزة حاسوب بواقع جهاز لكل (عشرة) طلاب في النظام التعليمي.

7. وجود عدد كبير من حملة شهادة الدكتوراه بين مجتمع المعلمين.

8. التنافس الشريف.

9. ذكاء إداري.

• من بين عناصر الضعف (عوامل داخلية سلبية):

1. عدم توافر نظام جيد للمعلومات الإدارية.

2. انخفاض المستوى الديني للمعلمين.

3. عدم توافر أجهزة حاسوب في النظام التعليمي للطلبة.

4. قلة الرواتب وسوء الأوضاع المادية للمعلمين.

5. ارتفاع نصاب الحصص الأسبوعي للمعلمين.

6. كثرة الواجبات الإدارية اليومية للمعلمين.

7. قلة الحوافز العلمية للمعلمين.

8. التنافس غير الشريف بين بعض المؤسسات التعليمية.

• من أمثلة الفرص المتاحة:

1. وجود العديد من المعلمين المبعوثين من قبل النظام التعليمي إلى خارج الوطن للتدريب ورفع الأداء.

2. تنوي وزارة الاتصالات تخفيض تعرفه استخدام الإنترنت.

3. تنوي الدولة توفير خدمة الإنترنت لمعظم أفراد المجتمع بفتح مقاهي إنترنت وغيرها.

4. وجود مشروع الحكومة الإلكترونية في الخطة العشرية القادمة.

5. توافر المخططين المهرة أصحاب الخبرة.

6. توافر وسائل الإعلام المساعدة.

• من أمثلة التهديدات المحتملة:

1. قلة الموارد المادية والتكنولوجية والمالية.
 2. تفشي البيروقراطية والروتين.
 3. سوء التخطيط وتداخل عمل المؤسسات في الدولة.
 4. عدم الشفافية.
 5. عدم وجود سيطرة رقابية على المؤسسات التعليمية الخاصة.
 6. عدم اقتناع المعلمين بأن التعليم استثمار وليس خدمة.
 7. وجود فجوة داخل الدولة بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني التابع للمؤسسات الخاصة.
 8. ذوبان الطبقة الوسطى في المجتمع الذي يزيد من احتمالية ظهور تهديدات أمنية وأخلاقية مجتمعية.
- من خلال الأهداف سالفة الذكر ومن خلال الأمثلة السابقة لتحليل البيئة الداخلية والخارجية لنظام تعليمي مفترض، ومحاولة تحديد الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة، يمكن استخدام أدوات معينة للوصول إلى درجة تقييم هذه الأهداف ودرجة تحققها في مجتمع المعلمين.

والجدول (1) مثال يوضح هذه الأداة

نقطة الصفر
ZERO POINT

جدول (1): مثال لأداة يمكن استخدامها في تحليل الأهداف الإستراتيجية لمجتمع المعلمين والزمن اللازم.

الأهداف	الوزن	درجات التقييم	الزمن		
			قصير	متوسط	طويل
معلم متفرد وغير نمطي.					
معلم مبدع يمارس التفكير الابتكاري.					
معلم قادر على إدارة الصف.					
معلم إنساني.					

ومما لاشك فيه نجاح نموذج (SWOT) في تطبيقه كاستراتيجية لتنمية المعلمين في عصر اقتصاد المعرفة، تتحقق في إطار متكامل لعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وبعد تجميع البيانات المتعلقة بالأهداف، ضمن الرؤية والرسالة المحددين، وتجميع عناصر القوة والضعف، والفرص المتاحة والمخاطر والتهديدات المحتملة. يتم تصنيف كافة البيانات، كالتالي:

1. تجميع الأهداف بعد تنفيذها وتحديدها في جدول خاص يسمى (جدول خطة تنفيذ الاستراتيجية).
2. مراجعة الأداء، والمقصود بجدولة البدائل الاستراتيجية الأربعة (عناصر القوة (S)، وعناصر الضعف (W)، والفرص المتاحة (O)، والمخاطر المحتملة (T)) في مصفوفة (SWOT) ليسهل التعامل معها.
3. تحليل الفجوات بين الأداء الحالي، والأداء المرغوب فيه لمجتمع المعلمين، لمقارنة البيانات التي تم تجميعها أثناء عملية مراجعة الأداء في الفقرة السابقة.

وسيتم توضيح الفقرات السابقة بجداول خاصة تستخدم للغرض نفسه، وهي كالتالي:

1. خطة تنفيذ إعداد المعلمين لعصر اقتصاد المعرفة في ضوء الأهداف الاستراتيجية وهي موضحة في الجدول (2):

جدول (2): خطة تنفيذ الأهداف الاستراتيجية.

الأهداف الاستراتيجية	المتطلبات الرئيسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية	المسؤول عن إنجاز الأهداف	الأعمال التنفيذية المطلوبة خلال سنوات الخطة متى؟
توفير جهاز حاسوب لكل معلم.	زيادة ميزانية التعليم السنوية.	وزارة التربية والتعليم. رجال الأعمال أصحاب المؤسسات الخاصة الكبرى.	مستمرة.
اجتياز المعلم لامتحان ICDL.	توافر عدد من المختبرات الخاصة بالحاسب الآلي. توافر مختصين مؤهلين لتدريب المعلمين ومنحهم هذه الإجازة.	كليات العلوم والحاسب الآلي في الجامعات. وزارة التربية والتعليم من خلال مختبرات المدارس الحكومية. مدارس القطاع الخاص.	كل عام في الإجازات الصيفية.
التقليل من نصاب الحصص الأسبوعية للمعلم.	توظيف عدد أكبر من المعلمين في المؤسسات التعليمية.	وزارة التربية والتعليم.	مستمرة.
تحسين أجور المعلمين ورواتبهم.	زيادة ميزانية التعليم السنوية.	وزارة التربية والتعليم.	مستمرة.
قياس المعرفة لدى المعلم.	مقياس خاص لقياس المعرفة المجتمعية، والتخصصية، والذاتية.	وزارة التربية والتعليم.	بداية كل عام دراسي لمجتمع المعلمين.
عقد دورات متخصصة في مجال الرياضيات.	الاستفادة من المناهج المتطورة سابقاً. الاستفادة من مناهج متطورة لحول مجاورة. الاستفادة من كتب علمية في مجال الرياضيات.	وزارة التربية والتعليم. مراكز متخصصة ثقافية. مؤسسات خاصة وبنوك.	إجازة الصيفية السنوية للمعلمين الجدد.

رفع درجة كفاية التخطيط.	مناهج تخطيط متطورة. كتب جامعية متخصصة في التخطيط التربوي والإدارة المدرسية والصفية. مخططون ومشرفون متخصصون.	إدارات المدارس الخاصة الحكومية . مراكز البحوث العلمية.	خلال أيام الدوام المدرسي، يوم كل أسبوع ولمدة شهر كل عام.
رفع درجة كفاية استشارة الدافعية للتعليم.	كتب علم النفس التربوي. مناهج متطورة لهذا الغرض. علماء (علم النفس التربوي) من الجامعات.	كليات علم النفس التربوي في الجامعات.	ورشة عمل في الإجازة نصف السنوية في كل عام.
رفع درجة كفاية التفاعل الصفّي. وتوظيف الوسائل التعليمية. والعلاقات الإنسانية. والعمل الجماعي.	قاعات مجهزة تقنياً للتدرب في المدارس. متخصصون من المعلمين أنفسهم في المدارس من حملة الدكتوراه على اطلاع واسع بأساليب التدريس المختلفة مثل أسلوب: التدريس المصغر، وأسلوب الندوات، والعصف الذهني، والمحاضرات، وأسلوب دلفي، وغير ذلك من أساليب التدريس.	المدارس الحكومية والخاصة.	خلال اليوم المدرسي في حصص مخصصة (إذ يقسم المعلمون إلى قسمين كل قسم في وقت محدد) ومستمرة.

2.مراجعة الأداء، بعد انتهاء المخططين من تصور المستقبل والطموح الذي تريده المؤسسة، يقوم المخططون بمراجعة الأداء، والمقصود دراسة متزامنة لعناصر القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات والمخاطر المحتملة من خلال ترتيبها في مصفوفة (SWOT)، لتسهيل عملية دراستها ومقارنة العناصر معاً، ومن ثمة تحليل البيانات للخروج بتفاصيل لآمال وطموحات المستقبل، بل والتفكير ببعد نظر أكثر امتداداً للمستقبل من خلال قراءة واقع الحال، والتفكير بأي ردود أفعال محتملة.

وفي مصفوفة (SOWT) التالية والموضحة في جدول (3) حاولت إعادة ترتيب بعض البدائل الاستراتيجية الأربعة، كمثال وليس كواقع محدد بعينه، لأننا نحتاج قبل ترتيب مصفوفة (SOWT) الوقوف على واقع محدد للمعلمين في نظام تربوي معين، إذ إن البيئات والظروف الاجتماعية تختلف من نظام إلى آخر وكذا المشكلات. كما يفضل أن تكون هذه المصفوفة مكتوبة على شكل لوح إلكتروني كبير في غرفة العمليات، لملاحظة جميع العناصر مجتمعة، ومحاولة التقريب بين الصفوف والأعمدة للوصول إلى ترابط عضوي بينها، بالإضافة إلى سهولة تغيير أي من العناصر أو تعديله أثناء تنفيذ الخطة.

جدول (3) : تطبيق الاستراتيجية على مصفوفة (SWOT)

عناصر القوة (S):	عناصر القوة (S):	عناصر القوة والضعف. الفرص المتاحة والمخاطر المحتملة.
عناصر الضعف (W): 1. انخفاض المستوى الديني للمعلمين. 2. عدم توفر أجهزة حاسوب كافية. 3. قلة الرواتب وسوء الأوضاع المادية للمعلمين	1. توفر مخططين وكفاءات علمية. 2. قيم وعادات جيدة. 3. أصوات منادية بتجديد أوضاع المعلمين.	الفرص المتاحة (O): 1. وجود عدد من المعلمين خارج الوطن في بعثات لنيل شهادة الدكتوراه والماجستير. 2. وجود مشروع الحكومة الإلكترونية في الخطة العشرية القادمة. 3. توافر وسائل الإعلام.
1. عمل حلقات دينية للمعلمين بالاستعانة بوسائل الإعلام، المرئية والمسموعة والمكتوبة. 2. قلة الرواتب يمكن أن نغطيها مبدئياً من خلال عمل دورات مشجعة إبداعية للمعلمين لحفز تفكيره وتقديم كتب ودراسات مجانية لهم، وتقديم جوائز مادية ومعنوية، من خلال مساعدة وسائل الإعلام، للوصول إلى بعض المؤسسات والبنوك المانحة. 3. عدم توافر أجهزة حاسوب، يمكن تقسيم أعداد المعلمين إلى مجموعات للعمل على الأجهزة المتوافرة حالياً.	1. الاستفادة من المخططين العلماء في استنفار العادات والقيم المثالية لدى المعلمين والبدء بالدورات. 2. عند حضور المعلمين المبعوثين يزداد عدد الكفاءات بل ستكون هذه الكفاءات من صميم مجتمع المعلمين. 3. الاستفادة من الأصوات المنادية للإسراع من مشروع الحكومة الإلكترونية، كعنصر ضغط للبدء في المدارس التابعة للدولة.	المخاطر المحتملة (T): 1. تفشي البيروقراطية والروتين. 2. عدم وجود سيطرة رقابية على المؤسسات التحية الخاصة. 3. عدم اقتناع المعلمين بان التعليم استثمار وليس عملاً.

المراجع

- إبراهيم، محمد عبد الرزاق (2003). **منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة**، ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الأحمد، خالد طه (2005). **تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريس**، ط1، الإمارات العربية المتحدة، العين: دار الكتاب الجامعي.
- البلوي، نائلة سليمان (2001). **دور المعلم في عصر الإنترنت**، رسالة ماجستير منشورة عبر الإنترنت، نابلس: جامعة النجاح الوطنية.
- البوهي، فاروق، ويومي، محمد غازي (بلا). **دراسات في إعداد المعلم**، بيروت: دار المعرفة الجامعية.
- الرشدان، عبد الله زاهي (2001). **في اقتصاديات التعليم**، ط1، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
- الشيخ، عمر (1998). **المعلم الذي نريد للقرن الحادي والعشرين**، ورقة مقدمة إلى ندوة المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين، منتدى عبد الحميد شومان الثقافي، عمان، الأردن.
- العزاوي، محمد عبد الوهاب (2005). **إدارة الجودة الشاملة**، ط1، الأردن، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الهويدي، زيد (2005). **مهارات التدريس الفعال**، الإمارات العربية المتحدة، العين: دار الكتاب الجامعي.
- بله، فكتور وآخرون (2002). **التعليم الأساسي في الوطن العربي: آفاق جديدة، مراجعة وتقويم: منذر المصري**، ط1، عمان، الأردن.
- جرادات، عزت وآخرون (بلا). **التدريس الفعال**، ط1، بيروت: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حجي، أحمد إسماعيل (2002). **اقتصاديات التربية والتخطيط التربوي**، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.

- حسن، محمد إبراهيم (1996). اختيار المعلم وإعداده، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- حياصات، أحمد (1997). التأهيل والتدريب التربوي، أبحاث مؤتمر التنمية المهنية للمعلمين، مؤسسة عبد الحميد شومان، عمان، الأردن.
- خميس، محمد (2000). نموذج أيروني لتدريب المعلمين، رسالة المعلم، مجلد 40، عدد 3، عمان، الأردن.
- دره، عبد الباري (1991). التدريب: مفهومه ومدخل نظمي له، رسالة المعلم، عدد 1+2، مجلد 32، عمان، الأردن.
- دروزة، أفنان (بلا). أثر ممارسة المعلم لمهارات تصميم التعليم على أدائه، ودافعيته، وتحصيل طلبته، (on-line) متاح:
<http://www.najah.edu.ps/arabic/articles/afnan/27.htm>
- راشد، علي (1996). اختيار المعلم وإعداده ودليل التربية العملية، مصر: دار الفكر العربي.
- سعد، محمود حسان (2000). التربية العملية بين النظرية والتطبيق، ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- ضحاوي، بيومي محمد (2003). الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل، ورقة عمل قدمت في الملتقى التربوي الثالث، لدولة الإمارات العربية المتحدة بعنوان (معلم بيني وطن يسمو).
- عبد الحميد، جابر (1999). استراتيجيات التدريس والتعلم، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الحميد، جابر (2000). مدرس القرن الحادي والعشرين، المهارات والتنمية المهنية، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد العاطي، صلاح الدين (بلا). أبعاد الجودة الشاملة في التعليم قبل الجامعي، دراسة تحليلية، القاهرة: جامعة المنصورة.
- عفيفي، محمد الهادي (1990). في أصول التربية، الأصول الفلسفية للتربية، القاهرة:

مكتبة الأنجلو المصرية.

- علي، ياسر عبد الحافظ(بلا). **فعالية التخطيط الاستراتيجية للتعليم المصري**، مصر، الإسماعيلية: جامعة قناة السويس.
- غرايبة، فوزي (1998). **تحديات القرن الحادي والعشرين**، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين، منتدى عبد الحميد شومان الثقافي، عمان، الأردن.
- قطامي، يوسف (1989). **سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي**، عمان: دار الشروق.
- كفافي، علاء الدين و الضبيان، صالح و جمال الدين، هناء و كفافي، وفاء ومحمد، وائل و وهدان، جمال السيد (2003) . **مهارات الاتصال والتفاعل في عمليتي التعليم والتعلم**، ط1، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- مشروع مصر 2020 (بلا). (on- line) متاح: (<http://www.egypt2020.org>)
- مؤسسة الجودة للرعاية العلمية (2007). **أداة SWOT**، (on- line) متاح: (<http://www.ngoce.org>)
- وزارة التربية والتعليم (1993). **دليل المهارات الأساسية لتدريب المعلمين**، عمان، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (2002). **نظام رقم (61) لسنة 2002**، عمان: وزارة التربية والتعليم.
- ويح، محمد (2003). **منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة**، ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

- No. 12 ., **Journal for Quality**, P . (2001) . The Association for Quality.- Block
- a research on the ., (2000). Changing Definition of Teaching and Learning, Nasseh.-Bizhan internet.
- San Francisco Co.- Glidden . (1995) . **The Building of Quality**
- Amazon . com .- Hansen .D. (2001). **Total Quality Management**
- United States.- Idaho State University, H . (1998) . **Total Education**.- Jay
- No.3.- vol.70, K. (1997) .**Getting Started with T.Q.M.**- Freeston

نقطة الصفر
ZERO POINT