



نقطة الصفر ZERO POINT

قدمت هذه الكلمة في المؤتمر التربوي الأول لمدارس الرضوان المعنون بـ

(رؤية للتغيير)-اختيار المعلمين.. بين الواقع والطموح

يومي الأحد والاثنين الموافق 15-16/1/2012م./الاردن

مدير مؤسسة (نقطة الصفر)

لاقتصاديات التعليم والتأسيس والتشغيل المدرسي

الدكتور عماد الدين خضر

دكتوراه في الادارة - اقتصاديات تعليم

Follow us

  @ZeroPointEESD

رؤية للتغيير...

اختيار المعلمين.... بين الواقع والطموح

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،،

والصلاة والسلام على رسولنا الكريم محمد بن عبد الله.. وعلى آله وصحبه وسلم،،،،،

والشكر لله وحده على ما أنعم وتفضل به علينا، وأرجو أن يكون عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم، وأن يكون

هدفنا خدمة هذا الجيل وهؤلاء الأبناء ...

قال الله تعالى في محكم كتابه العزيز: ﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾ (المجادلة: 11).

أبدأ حديثي بمقدمتي التي حاولت من خلالها النظر إلى الواقع العالمي، كاشفاً من خلالها جزءاً من
اعتمالات النفس وآمال الوجدان، ثم تعرضت لتجربة مدارس الرضوان في اختيار المعلمين، مسلطاً الضوء على جزء
من الحلول، ومن ثم تاركاً المجال للتوسع لحضراتكم كيفما تشاءون...

فأنا أرى أن القرن الحادي والعشرين يتميز بالتغير الهائل في جميع جوانبه، حيث سيطرت عليه مجموعة
من السمات أهمها التحولات الاقتصادية والتطورات التقنية والمعلوماتية وسطوة 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، وتعالّت
صيحات الفضائيات، وتوارت حدود الدول أمام تيار العولمة الجارف، الذي حطم القيود ودمر الفواصل بين الدول،
وأعمق تغير هو التغير التكنولوجي الحاصل وما اقترن به من عولمة للكرة الأرضية بشموليتها، وأدركت 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، وقد خاضت كثير من الدول هذا التغيير، فمن الدول من أصابت
الهدف وأخرى أصابت جزءاً من الهدف.

ونحن في الرضوان ندرك أن متطلبات مجتمع المعرفة في القرن الحادي والعشرين بشكل خاص، بحاجة
إلى معلم من نوع جديد، يكون قادراً على استيعاب منجزات الثورة العلمية والتكنولوجية، لذا فإن هذا التغير الذي
شمل جميع مؤسسات الحياة الاجتماعية وما تضمنه من قيم وعادات وعلاقات متشعبة، بحاجة إلى معلم مسلّح
بالتفكير العلمي المنظم والمعرفة العلمية المميّزة.

ولا بد أن ندرك جميعاً أن معلم الرضوان في بدايات التأسيس في القرن الماضي يجب أن يختلف عن معلم
الرضوان في بدايات هذا القرن، ولا شك أن معلم الرضوان في هذا العصر 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 لطلبته مبنياً على أساس معرفي.

وبسبب كثرة المدخلات وتنوع المخرجات الإبداعية الحديثة يومياً، ولجميع الاعتبارات التي ذكرت سابقاً، بات من الضروري توافر استراتيجية شاملة لإعداد وتدريب معلم الرضوان للمستقبل والمحافظة عليه، وليس لتدريب أني يقف عند حدود ضيقة.

لذا فإن كل هذه الأمور وازديادها الهائل، لا يوجد له حل إلا المعلم المناسب المواكب للتغيرات التي سبق وأشارت لها. ولأننا مدرسة ولسنا دولة لنعمل على إعداد المعلم بزرع الثقافة التي نريدها، لأن المعلم هو فرد وهو نتاج ثقافة عامة منتشرة، فكل ما نستطيع فعله هو اختيار المعلم بالمواصفات التي نراها ضرورية لتربية طلبتنا في الرضوان، التربية الحقيقية الإسلامية التي نريدها. والتي نعتقد بوجودها، والتي ستكون بداية ثقافة جديدة للمجتمع باذن الله بسواعدنا وسواعد المؤمنين أمثالنا، ولأنني أعلم أن أهدافنا في مدارس الرضوان سامية وتسير وفق المنهج الرباني ولأنني أرى بأن القدوة الحقيقية تكاد تكون مفقودة في عصرنا ومن حولنا، بالإضافة الى طغيان القوى المادية على معظم القوى النبيلة الأخرى.. لكل ما سبق نحن نعاني في الاختيار.

وفي الانتقال وإياكم إلى واقعنا الذي لا بد من الخوض به، فمشكلتنا في اختيار المعلم كبيرة ومراحلها أيضاً ومحطاتها متنوعة، تبدأ من شؤون الموظفين وأنتم على إطلاع بهذه التفاصيل وتصنيف الطلبات حسب نموذج خاص أعد لذلك، ويحتوي على بنود أهمها معدّل المعلم وخبرته ويشترط بها أن لا تكون متقطعة بين عدة مدارس، حيث نفضل أصحاب الخبرات المستمرة لاعتقادنا بأن هذه الصفة تضيف للمعلم بعداً مهماً نسعى له، وكذلك عمره، حيث نفضل أصحاب الأعمار المتوسطة أو حديثي التخرج بتوافر جوانب أخرى تدعم قبولهم، لأن هذا الجيل بحاجة إلى معلم قادر على فهمه ومن ثم ضبطه وليس إلى معلم قادر على قمعه، بالإضافة إلى بنود أخرى مثل: عدد الدورات. وأخيراً النظرة الخاصة للمنسق في رؤيته، وهنا محطة لا بد من الإشارة لها، وعلى الاخوة المنسقين الانتباه لها، هل بالفعل هذا المعلم مناسب أم غير مناسب من حيث اطلاعه على مكان سكنه أو أسماء المدارس التي خدم بها وأنواع أو أسماء الدورات التي خضع لها والصفوف التي درّسها وغير ذلك.

وبعد اقتناع المنسق بمجموعة من الطلبات يتم استدعاء أصحابها للمقابلة الأولية من قبل المنسق. وأنا أرى أن رحلة إختيار المعلم حتى قبوله للتدريس يفترض أن تسير من خلال ثلاثة مجالات تعد من أهم أعمدة المعلم المميز، وهي:

أولاً: الجانب الثقافي.

ثانياً: الجانب الأكاديمي التخصصي.

ثالثاً: الجانب التربوي المسلكي.

ونحن نطبّق هذه المجالات في غالبيتها، ولكن أود الإشارة لها بشكل منظم وممنهج حتى يعلم كلّ دوره، ولماذا نحن في اللجنة العليا نرفض أحياناً بعض المعلمين حيث نفترض أن لا يصلوا لنا في اللجنة العليا.

وبالإشارة إلى مفهوم الثقافة والتي هي مجموع السمات المركبة التي تُميز مجتمع المعلمين، من جميع الجوانب الروحية والمادية والفكرية والعاطفية، وهي لا تشمل الفنون والآداب وحدها، ولكن تشمل أيضاً أساليب الحياة، وحقوق البشر الأساسية، وموازين القيم والتقاليد والعادات والمعتقدات.

فهذا الجانب مهمة المنسق ومدير المدرسة واللجنة العليا وكل من يقابلهم المعلم، فأنا لا أعتقد أن ما ذكرت بعيداً عن أذهاننا جميعاً، ولكن أتمنى أن يكون هدفاً لنا جميعاً وليس لجزء منا، فنحن نريد معلم متوافق مع العصر الحديث بعيداً عن التحرر الأعمى، مع ضمان توافقه مع الفكر الإسلامي.

أما فيما يتعلق بالجانب الأكاديمي التخصصي، وهو مهمة المنسق سواء من خلال المقابلة الأولية أو من خلال الحصة.

فهو جميع الخبرات التي ينبغي للمعلم أن يكتسبها في المجال الذي أُعدّ لتدريسه، ليكون لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبراته في هذا المجال إلى المتعلمين من طلبته، عن فهم عميق لمفاهيم المادة واستيعاب كامل لحقائقها. وتشمل مقدرته على وضع أسئلة محددة وواضحة، وكذلك المتابعة والتنظيم والضغط، والمقدرة على تقويم عملية التعليم برمتها بأساليب التقويم المناسبة.

وفي حال توافر هذا المعلم في البيئة المدرسية والصفية المناسبة الغنية بالأدوات والأجهزة العلمية والتكنولوجية، ينشأ التعليم الفعّال على الأبعاد الرئيسة التي لا داعٍ لذكرها.

أما ما يتعلق بالجانب التربوي المسلكي. والذي يمكن الاستدلال عليه من خلال الحصة الصفية ومن خلال أسئلة اللجنة العليا للمقابلات. فالمقصود به جميع الخبرات التي ينبغي على المعلم أن يكتسبها خلال عملية تأهيله وتدريبه بما يساعده على ممارسة التعليم الصفّي بنجاح، إذ يُعدّ 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.

إخواني... لا أعتقد أن ما نطلبه هدفاً بعيد المنال ولكن أعترف أنه صعب وأعتقد بوجود المجالات الثلاثة فنحن نسعى عند اختيار معلم الرضوان أن يكون معلماً مؤهلاً لإعداد طلبتنا لعالم الغد، فإذا كان تعليمه لهم مغلقاً، فإن ما يشاهدونه وما يتعلمونه سيؤثر في اعتقادهم بأن هذا التّعلم 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، ويصبح طموحه محدوداً لأنه يعيش في إطار ثابت وجامد.

أما إذا كان تعليم طالبنا 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 الطالب سيعمل فكره وتخيالاته في أشياء لم يرها من قبل، تؤثر في صورته للحياة بشموليتها، وبالتالي يؤثر ذلك في سلوكه وطموحاته وآماله إيجابياً، فينشأ سوياً غنياً بالإبداعات، قادرٌ على التخطيط لمستقبله بأهداف واقعية متطورة بتطور الواقع. لذا بات البحث في وسائل وأساليب متطورة لاختيار معلم غير نمطي، ومبدع وخلاق، يمارس

التفكير الإبتكاري، ويعتبر بعقيده، ضرورة ملحة. وبات مهماً أن يصبح المعلم قادراً على تعظيم دور الطرق والأساليب التي تنمي مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري، والتفكير الناقد والاختيار العقلاني، والاستشراف والتنبؤ، والبحث والاستقصاء، والاستدلال العقلي والتجربي والفهم الصحيح، وصولاً إلى القناة العلمية المؤقتة وعدم التسليم بيقين واحد، على أن يؤطر ذلك في إطار أخلاقي إسلامي.

إخواني المنسقين... الفقرة الأخيرة التي ذكرتها تسلط الضوء على المواصفات الذهنية التي نريدها لمعلم المستقبل ونقدي في ذلك يبدأ من عدم قدرة بعض منسقيننا على فهم الإطار العام الذي تسعى له الإدارة العليا في اختيار المعلم ضمن المواصفات التي ذكرتها والتي تعد من صميم عمله التربوي في اختيار المعلم القدوة والقادر على محاكاة العالم التقني أو محاولات البعض التخفيف عن نفسه أمام المقابلات وطول البحث، بالإضافة إلى المشكلة التي تظهر أحياناً بعد توظيف المعلم، حيث يظهر ضعف البعض في إدارة الصف والإبداع الأكاديمي لبعض المعلمين قد لا يوافقه قدرة مشابيهه على الادارة الصفية، ناهيك أن القدرة على إدارة الصف - وهي أهم في رأيي من القدرة الأكاديمية - لا يمكن قياسها والتحقق منها من خلال الحصة الصفية التي يحضرها كادر من الإداريين والمعلمين وأنا أقترح مستقبلاً أن تتم الحصة الصفية كالاتي وقد جربنا الطريقة مسبقاً، فقد طلبت من بعض المنسقين الدخول والتعريف بالمعلم وملاحظة البيئة الصفية قبل مغادرة الصف والعودة بعد ربع ساعة لمتابعة الجانب الأكاديمي وملاحظة الفرق في تغير البيئة الصفية، بالإضافة لسؤال الطلبة، وقد نجحت الفكرة بنسبة أكبر من الطريقة الحالية. وكنت أتمنى أن تحل هذه الإشكالية بطرق أكثر نجاعة بأن يتم توفير غرفة صفية مجهزة بتقنيات المتابعة المسموعة والمرئية عن بعد.

ومن المشكلات الأخرى في هذا الجانب والذي لا ذنب للمنسق بها، المأزق الذي يورطنا به بعض معلمينا عند الاستقاله المفاجئة، والبدء بالبحث عن معلمين في وقت قلت فيه نسبة الكفاءات في السوق - إن جاز لنا التعبير- من كل الجوانب التي ذكرتها سواء ثقافياً أو أكاديمياً أو تربوياً، حيث أننا نضطر في بعض الأحيان إلى توظيف معلمين ليس لهم أية علاقة بمهنة التعليم لا من بعيد ولا من قريب، وهذا بسبب ضغط الأهل من جانب وضغط الإدارات التعليمية من جانب آخر، والأدهى والأمر أن هذا المعلم يطلب راتب بعيد كل البعد عن قول عمر بن عبد العزيز- رحمه الله- (رَجِمَ اللَّهُ امْرَأَةً عَرَفَ قَدْرَ نَفْسِهِ فَوْقَ عِنْدِهَا). لا أدري ما السبب هل هو ضغط الحياة المادي أم الجهل أم المكر والاحتيال، لدرجة الذهول أحياناً إذا أردنا المقارنة بين ما ذكرت الآن في كلمتي من صفات سامية للمعلم والتي تشكل طموحاً لنا وبين ما أراه على الواقع.

وهناك مواصفات أخرى نرى كلجنة عليا ضرورة توافرها في المعلم ونركز عليها في مقابلتنا مثل: اندفاعه وإقباله على مهنة التعليم، ودرجة إيمانه بتخصصه، ومعرفته بالخصائص النمائية للأطفال، وروحه، وانفعالاته في المقابلة، وترتيب هندامه ونظافته، وحسن حديثه، وخلوه من بعض العيوب الجسدية، وقربه من بيئة طلبتنا في لهجته وأفكاره، وحضوره العام. وغير ذلك من الصفات الضرورية للمعلم والتي تُعدّ من الصفات الهامة التي يمكنكم الاطلاع عليها من أي مرجع يتحدث بهذا الجانب.

إخواني،،،، لقد حاولت جاهداً طرح الآلية التي يتم من خلالها اختيار المعلمين، وأنا أعتقد أنها آلية علمية ممنهجة، تاركاً لحضرتكم التعديل والنقاش بما ترونه مناسباً.

في النهاية، أعذروني على النسيان والخطأ غير المقصود وسامحونا على التقصير في إيصال الفكرة، إن أخفقنا، فنحن لا نعدو كوننا بشر، كما وأشكر حضوركم، كما وأشكر، الإدارة العليا التي وفرت لنا هذا المنبر وأتاحت لنا هذه الفرصة لخدمة طلبتنا، أعاننا الله على حمل الأمانة ..

توصياتي:

- وجود قسم خاص للتدريب بمدرسين من الخارج ومدرسين من الداخل، وركز على الداخل لأنهم أعلم برسالة ورؤية المدارس. وتحديد ميزانية لذلك.
- تعيين مساعدين أكاديميين على درجة من العلم والثقافة والخبرة، ضمن الاطار التجديدي الذي تم التطرق له، وأن يكونوا أعضاء في لجنة التدريب الداخلي. حيث أن جزئيات العمل الأكاديمي كثيرة جداً ولا يمكن شمولها من خلال شخص.
- ضرورة تفعيل المجلس الأكاديمي حيث أن معظم العمل المدرسي يصب في هذا الجانب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

نقطة الصفر
ZERO POINT