أكاديمية الملكة رانيا العبد الله

لتدريب المعلمين

سياسات اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني في البلدان العربية

إعداد أ.د. سامي عبد الله خصاونة

عمان –الأردن

2013-4-30

شكر وتقدير :

يقدم الباحث جزيل الشكر و التقدير لأكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين التى وفرت الرعاية الكاملة للدراسة من بدايتها الى نهايتها. ويخص بالذكر معالي الاستاذ الدكتور تيسير النعيمي الذي وضع معرفته التربوية في خدمة الدراسة، و السيد هيف بنيان الذي أذن باستخدام امكانات الأكاديمية في التواصل مع وزراء التربية و التعليم العرب؛ و الدكتورة منى التاجي الفاروقي التى تابعت بلا كلل او ملل خطوات الدراسة كاملة ووفرت الكثير من المصادر والمرجعيات؛ والى السيدة لانا صويص التى تابعت التواصل مع الوزارات لتعبئة استبانه الدراسة واستقبالها، بكل ايجابية واقبال.

ويقدم الباحث شكره وتقديره للدكتوره ضحى خضر المعينة من قبل الاكاديمية لمساعدته في التحضير لهذه الدراسة و انجازها. ويعترف انها بذلت جهداً كبيراً في تجهيزها وتحضيرها ومتابعة تنفيذها في جميع مراحلها وخطواتها وتحديداً في طباعتها و مراجعتها.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير ب

فهرس المحتويات ت

الملخص ج

الـمقـدمـــة 1

أهداف الدراسة و ادواتها و اجراءاتها ومحدداتها 1

واقع المعلم العربي 4

اعداد المعلمين بكليات التربية في الجامعات العربية 14

نماذج من برامج إعداد المعلمين/ المعلمات في العالم 22

واقع سياسات التعليم في البلدان العربية 36

اعداد المعلمين قبل الخدمة 46

التطوير المهني اثناء الخدمة 50

نقابات/ جمعيات المعلمين 53

شروط ومتطلبات عمل المعلم 55

تعيين المعلمين 64

ترقية المعلمين 68

تقاعد المعلمين 69

رواتب المعلمين و كفايتها 71

جودة التعليم و اجازة البرامج 76

الصعوبات الداخلية و الخارجية التى تواجه وزارات التربية و التعليم 82

اقتراحات في ضوء نتائج الدراسة 86

خلاصات 93

التوصيات العملية المقترحة 96

قائمة المراجع 101

المــلاحــق 107

الملخص

جاءت هذه الدراسة من وعي عميق بأهمية المعلم في بناء مجتمع المعرفة ودوره الاساس و الاهم في المشروع النهضوي العربي. وقد اجرتها اكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين لتتكامل مع نشاطات البرنامج الاقليمي العربي لجودة التعليم.

هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع سياسات اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني في البلدان العربية. تمت دراسة الوثائق والتقارير والملفات التى قدمتها وزارات التربية و التعليم وكذلك الاطلاع على المواقع الالكترونية المتوفرة عن كليات اعداد المعلمين في الجامعات العربية بالاضافة الى دراسة وتحليل الابحاث والدراسات العربية والدولية المتعلقة بواقع المعلم العربي. وللحصول على تفاصيل البيانات و المعلومات التى تتعلق بواقع الممارسات الفعلية لسياسات اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني ثم تطوير استبانة جاءت في سبعة محاور وزعت على الوزارات التى اجابت على فقراتها. كان عدد الوزارات التى استجابت و عبأت الاستبانة (12) وزارة تم تفريغها في جداول.

كانت اهم النتائج ان برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج التطوير المهني لهم اثناء الخدمة بحاجة ماسة الى اعادة نظر جذرية تؤدي الى انقلاب نوعي بواقع المعلم و التعليم في البلدان العربية.

قدمت الدراسة مقترحات وتوصيات بشكل دعوات موجهة الى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والحكومات العربية ووزارات التربية والتعليم في البلدان العربية.

سياسات اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني

في البلدان العربية

الـمقـدمـــة

تـأتي هذه الدراسة انطلاقاً من وعي عميق باهمية المعلم في بناء مجتمع المعرفة الحديث الذي يتطلع باستمرارالى التجديد والتحسين في منهجياته وادواته لضمان افضل استخدام و استثمار لطاقات و امكانيات أبنائة و بناته بما ينعكس ايجابياً على تطوره الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي.

ومن منطلق ان التعليم يلعب الدور الأكثر أساسية في بناء هذا المجتمع، تتكاثف الجهود العربية الرسمية و الاهلية لتوفير البيئات و المناخات الأكثر ملاءمة و فعالية للمدخلات والعمليات والمردودات التى تؤدي الى تحسين اداء المعلمين، وهم الأكثر أهميةً و فعاليةً في التعلم و التعليم وبالتالي ضمان النوعية و الجودة التعليمية و التربوية.

ان التعرف على السياسات النافذة لإعداد المعلمين وبرامج تطورهم المهني في البلدان العربية سيكشف واقع التعلم و التعليم في المدرسة العربية، وسيساعد بالضرورة على تطوير سياسات و برامج جديدة اعتماداً على فهم موضوعي للواقع و ادراك حقيقي لدور التربية في البلدان العربية في خطط التنمية الاقتصادية لمستقبل واعد يأخذ بالحسبان المتغيرات المعرفية و التكنولوجية في المجتمع الراهن وانعكاساتهاعلى كل شأن وأمر في المجتمع و الحياة بما فيها التعيلم و دور المعلم فيه أولاً واخيرا.

هذه الدراسة بعنوان " البرنامج العربي المتعلق بسياسات اعداد المعلم و تطويرهم المهني" تنفذها اكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين، و تتكامل مع نشاطات "البرنامج الأقليمي العربي لجودة التعليم ". تقع الدراسة تحت اشراف المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم أمتثالاً لقرار وزراء التربية والتعليم العرب في اجتماع في الكويت في نيسان 2012.

أهداف الدراسة و ادواتها و اجراءاتها ومحدداتها:

1. الكشف عن واقع السياسات الرسمية المتعلقة باعداد المعلمين قبل الخدمة وأثناءها.
2. الكشف عن واقع برامج اعداد المعلمين بكليات التربية في الجامعات العربية ومقارنة هذه البرامج مع برامج مثيله تقدمها كليات التربية في عدد من البلدان المتقدمة.
3. التعرف على نتائج الدراسات و الأبحاث و التقاريرالعربية التى استقصت سياسات اعداد المعلمين و تطويرهم المهني في البلدان العربية.
4. التعرف على نتائج الدراسات و الابحاث الدولية التى قدمت مقارنات متعلقة بسياسات اعداد المعلمين وتطويرهم بين البلدان العربية وبلدان غير عربية و بشكل خاص المتقدم تربوياً منها.
5. تقديم مقترحات وتوصيات تساعد على رسم سياسات وطنية عربية جديدة تتعلق باعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج تطويرهم المهني اثناء الخدمة بما يرقى بمستواهم المعرفي و التقني.

أدوات الدراسة:

1- دراسة الوثائق و الدراسات و التقارير التى وفرتها وزارات التربية و التعليم بناء على طلب الدراسة.

2- دراسة برامج اعداد المعلمين على مواقعها الالكترونية كما تقدمها كليات التربية في الجامعات العربية .

3- دراسة نماذج من برامج اعداد المعلمين بكليات التربية في عدد من البلدان المتقدمة الاجنبية.

4- مراجعة الدراسات و الابحاث و التقارير التى صدرت في البلاد العربية ودرست سياسات اعداد المعلمين و برامج تطوريهم المهني.

5- مراجعة الدراسات و الابحاث الدولية التى درست انظمة اعداد المعلمين في كثير من بلدان العالم ومنها البلدان العربية.

6- بناء استبانة لجمع المعلومات التى تتعلق بسياسات اعداد المعلمين قبل الخدمة و تطويرهم المهني اثناءها و ذلك كما هي في الممارسة الفعلية في الميدان و التطبيق في البلدان العربية وذلك بناءً على ما وفرته الادوات (1-5) من مؤشرات و محددات و تقسيمات تنظيمية. جاءت الاستبانة في ثلاثين صفحة و غطت المحاور الرئيسة التالية:

المحور الاول: العاملون في الوزارة

المحور الثاني: سياسة اعداد المعلمين و تطويرهم المهني ويتضمن:

- السياسة التربوية
- اعداد المعلمين قبل الخدمة
- المؤهلات العلمية و التربوية التى تتطلبها الانظمة و التعليمات لاعداد المعلمين/ المعلمات بحسب المراحل الدراسية و المواد التدريسية.
- محتوى برامج اعداد المعلمين و المعلمات قبل الخدمة.
- برامج التطوير المهني اثناء الخدمة.
- نقابات/جمعيات المعلمين

المحور الثالث: شروط ومتطلبات عمل المعلم.

المحور الرابع: ويتضمن:

- التعيين في الخدمة.
- الترقية .
- التقاعد.

المحور الخامس : الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية في سياسة اعداد المعلمين .

المحور السادس : ضمان جودة الاعداد التربوي للمعلم .

- ضمان جودة البرامج.
- اعتماد و اجازة البرامج.
- الترخيص (الاجازة) بممارسة المهنة.
- معايير تقويم اداء المعلم.

المحور السابع : الصعوبات و التحديات الداخلية و الخارجية التى تواجه المسؤولين بوزارات التربية والتعليم فيما يتعلق بسياسات اعداد المعلمين/ المعلمات قبل الخدمة و اثناءها.

اجراءات الدراسة :

تم التأكد من ان الاستبانه تغطي جميع محاور سياسة اعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج تطويرهم المهني أثناءها، وان جميع فقراتها توفر البيانات و المعلومات المطلوبة. وبتاريخ 2012/12/23 تمت مخاطبة جميع وزراء التربية و التعليم العرب (22 وزيراً) ليوعزوا بتعبئة استبانه الدراسة التى ارسلت اليهم الكترونيا و بالبريد العادي. بنفس الوقت خاطبهم الامين العام للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم برسالة حثهم فيها ان يعطوا اولوية لتعبئة الاستبانة بالمعلومات والبيانات المطلوبة و بالسرعة الممكنة.

محددات الدراسة :

تحددت نتائج الدراسة باطارها المرجعي الاداري و المالي الذي لم يوفر الفرص لما يلي:

1- بناء استبانة لاستفتاء عينات ممثلة من المعلمين في اي بلد عربي.

2- المقابلة الشخصية لأي معلم في اي بلد عربي.

3- الالتقاء بقيادات من الهيئات الادارية لنقابات المعلمين.

4- مقابلة قيادات تربوية من وزارات التربية والتعليم (المركز) ومديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية والمدارس.

5- مقابلة قيادات مجتمعية معنية بالشان التربوي في بلدانها.

وعلى هذا الاساس تحددت نتائج الدراسة و مقترحاتها وتوصياتها في ضوء المراجعات للوثائق و التقاريرالتى ارسلت من وزارات التربية و التعليم وفي ضوء البيانات التى وفرتها استجابات الوزارات على استبانة الدراسة و المراجعة المستفيضة للابحاث و الدراسات العربية و الدولية التى تتعلق بسياسات اعداد المعلمين و تطويرهم المهني.

الوزارات التى أعادت الاستبانة معبأة هي اليمن و فلسطين والصومال والجزائر والمغرب وموريتانيا و الاردن وتونس و الامارات و السعودية والعراق والسودان، علماً ان أكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين كانت تذكر الوزارات بانتظام بضرورة اعادة الاستبانة معبأة وحتى بعد تمديد الفترة المحددة. لقد تباينت درجة الدقة و الالتزام في تعبئة الاستبانة تبايناً واضحاً، فبعض الوزارات اعطتها الاهتمام اللازم و البعض الآخر تعامل معها بشئ من السرعة و الاستعجال.

واقع المعلم العربي:

ليس من اهداف الدراسة ان تضيف الى الابحاث و الدراسات والتقارير التى نشرت بشأن واقع المعلم العربي، فهي كثيرة و مفصلة ويكفي ان تشير هذه الدراسة الى وقائع المؤتمر الثامن لوزراء التربية و التعليم العرب الذي جاء بعنوان " المعلم العربي بين التكوين الناجح و التمكن المهني" المنعقد في الكويت ، شهر نيسان عام 2012. لقد كشفت الاوراق المقدمة من عدد من الخبراء و الباحثين العرب ان واقع المعلم العربي لم يعد قابلاً للاحتمال وان تغيره يجب ان يأخذ أولوية وطنية و قومية. حدد المؤتمر التوصيات التالية التى اعتبرها ملحة و عاجلة (1) .

أولاً: دعوة الدول العربية الى:

1- وضع آليات للتنسيق بين مؤسسات اعداد المعلمين و تدريبهم ووزارات التربية و التعليم و التعليم العالي حول البرامج و مناهج اعداد المعلمين و تدريبهم بما يحقق الانسجام بين مخرجات هذه البرامج
2- توفير مراكز معتمدة متخصصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، و العمل على رفع مستوى المتوافر منها.
3- تشجيع البحوث العلمية و خصوصاً الاجرائية منها في مجال تحصين التعليم و تطويره و توفير التمويل المناسب منها.
4- العمل على زيادة ساعات الدراسة في مراحل التعليم العام بما يتوافق مع المؤشرات الدولية و ظروف الدول.
5- تمكين المعلم من المشاركة الفاعلة في بناء السياسات و عمليات التطوير التربوي.
6- رفد المرصد العربي للتربية بالمبادرات و الخبرات الرائدة في مجال اعداد المعلمين و تطويرهم (تنميتهم) مهنياً لتسهيل تبادلها بين الدول العربية.

ثانياً: دعوة المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم الى:

1- وضع معايير مشتركة لصالح الدول العربية في مجال اعداد المعلمين و تدريبهم و تقييمهم و ذلك في ضوء المعايير الدولية.
2- وضع دليل عربي لتطوير البرامج المتعلقة باعداد المعلمين وتدريبهم و تقييم جدوى التدريب.
3- وضع دليل عربي لاعتماد منح رخص(اجازة) مزاولة مهنة التعليم بما يحقق تحصين المعلم العربي و تطويره المهني، و نموه الوظيفي، و الرفع من مكانته و يسهل حركة المعلمين و يحقق الاستفادة منهم في الوطن العربي و خارجه.
4- دعوة المنظمة العربية لاقرار يوم للمعلم العربي بما يسهم في رفع مكانته.

ثالثاً : دعوة الدول العربية و المنظمة العربية الى معاونة الدول ذات الاوضاع الخاصة في مجال اعداد المعلمين و تدريبهم، مع العناية الخاصة بالصومال.

انطلاقاً من فهم و وعي بواقع المعلم في البلدان العربية، اقترحت دراسة سابقه لمؤتمر وزراء التربية و التعليم العرب "إطار استرشادياً" بمعايير اداء المعلم العربي، تضمن ما يلي:(نورد تلخيصاً له لأهميته بالنسبة لهذه الدراسة[1])

أولاً: الارتقاء بواقع المعلم العربي و تنميته اجتماعياً و مهنياً . المعلم العربي اليوم يعاني من اوضاع صعبة تمس مكانته و احترامه.

ثانياً: اهداف المشروع الاسترشادي:

1- تشخيص الواقع و تقويمه و التعرف على جوانب القوة والضعف.
2- المشروع اداة تغيير للنهوض بالمعلم والمتعلم و نمط التعلم المستهدف في منظومة متكاملة.
3- تحديد فلسفة واضحة لنظم التعليم العربية حددت مرتكزاتها الستة وثيقة خطة تطوير التعليم في الوطن العربي.
   أ- ضمان التعليم للجميع كحق من حقوق الانسان.
   ب- تمكين المتعلم من ادوات المعرفة و المهارات و الخبرات لزيادة الانتاجية.
   ت- ربط التعليم بالانتاج وبالحياة الاجتماعية.
   ث- تنمية قدرات الفرد المتعلم و مقابلة حاجاته المختلفة و الخبرات لزيادة الانتاجية.
   ج- بناء قدرات الانسان العربي من خلال المواطنة التى تشكل الاساس للعقد الاجتماعي و التضامن و النهوض بالمجتمع.
   ح- تعميق الثقافة الوطنية و التوعية بالقضايا القومية الكبرى.
4- المساعدة في بناء ثقافة التحديث و التطوير و الدعوة الى التجديد و تبنى المستحدثات الهادفة.
5- فرصة للحوار البناء المشترك حول العملية التربوية من اجل الاصلاح.
6- التأكيد على آليات ضمان الجودة ورصد الموزانات الكافية لتفعيلها.
7- بناء الشبكات و الشراكات الداعمة للعملية التعليمية مع المجتمع المدني.

ثالثاً: الحاجة الى تعاون عربي لتطويرمعايير اداء المعلم:

1. نظراً لتشابك المصالح ولتنظيم حركة تنقل المعلمين بين الدول العربية تعمل الدول معاً لتطوير اسس المهنة.
2. قد يكون البدء من خلال تطوير معايير المهنة على مستوى الاعداد او الالتحاق او الاحتراف.
3. هناك حاجة الى تبادل الخبرات المتصلة بطرق تقييم مدى تحقق المعايير.
4. هناك حاجة الى تعاون تبادل معايير الابداع و آليات تطبيق ذلك من خلال الاعتماد الاكاديمي التخصصي او ربما وضع اطار عام لتلك المعايير تطبقه كل دوله بحسب ظروفها.
5. هناك حاجة الى تبادل الخبرات حول امتحانات القبول للالتحاق بالمهنة او ربما وضع اختبار موحد بين الدول.
6. في مرحلة الاحتراف هناك حاجة الى تنظيم الجهود للتوصل الى وضع أطر لتقييم المعلمين على مستوى المنطقة للترخيص للتدريس بحيث يسهل تنقل المعلمين بين الدول و التوجه الى الاعتراف المتبادل بشهادة الترخيص للتدريس بين الدول.

[1] الاطارالاسترشادي لمعايير اداء المعلم العربي : دراسة قامت بها المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم و اليونسكو و مكتب التربية العربي لدول الخليج و كانون اول،.2008

7. هذا يساعد على بناء الثقة بالكوادر و يقلل من التكاليف التى تتحملها الدول الآن لوضع أطر تقييم القبول للمعلمين الذين يستقدمون من دول أخرى .

رابعاً: التأكيد على اطار المنظومة العالمية.نشير الى المبادرات التالية:

1- وثيقة الأهداف الانمائية للالفية عام 2000 التى حددت ثمانية اهداف للتنمية في العالم.
2- مبادرة التعليم للجميع/ مؤتمر داكار عام2000.
3- اعلان عقد محوالأمية/ الامم المتحدة.
4- عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة/ الامم المتحدة.

خامساً: متطلبات التنمية الانسانية و الاجتماعية للمعلم العربي المعاصر.يطرح الاطار أسئلة اساسية:

1- ماهي مواصفات المعلم العربي المرجو لعالم الغد؟
2- ماذا يريد المجتمع العربي من عالم الغد؟
3- من هو المواطن العربي؟
4- ماالشكل الاجتماعي والسياسي و الاقتصادي الذي ترغب فيه المجتمعات العربية؟

سادساً : تنمية قدرات المعلمين واعدادهم لتطوير التعليم في الوطن العربي.

سابعاً : اقترح الاطار الاسترشادي نماذج و مداخل معايير جودة اداء المعلم.

1- النموذج التقني.
2- النموذج الانساني.

ثامناً : النموذج المتكامل للمعلم العربي.

أ- المعلمون شركاء في عملية تنميتهم.

ب-توفير الظروف المادية و التنظيمية و المعرفية و الاجتماعية اللازمة لجعل التدريب نشاطاً مهنياً جاذباً.

ت-اقامة مؤسسات تقويم مهام المعلم.

ث-الأخذ بمفهوم مركب للأدارة التعليمية.

ج- بحث امكانية التوسع في ترقية المعلمين الى مستويات تدريسية أعلى.

ح- ارتباط معايير الأداء ببرامج تنمية مهنية محددة.

خ- تشجيع الحكومات العربية و منظمات المجتمع المدني على تأسيس منظمات تعنى برعاية مهنة التعليم في مراحل نموها الثلاث.

تاسعاً: معايير اداء المعلم العربي: الاطار المفاهيمي

1- الهدف من الاطار المفاهيمي.
2- معنى المعايير.
3- فلسفة معايير المعلم واهدافها.
4- الخصائص الأساسية لمعايير المعلم.

5- **عاشراً :** المعايير و التدريب وفق مراحل النمو المهني للمعلم.

1- مرحلة الاعداد.

2- مرحلة التهيئة.

3- مرحلة المعلم الممارس/ المحترف.

أما الدراسة الدولية (SABER) التى خضع لها عدد من البلدان العربية (لبنان ومصر واليمن وتونس والأردن و جيبوتي و فلسطين) فلقد اظهرت قصوراً وتخلفاً في سياسات اعداد المعلمين مقارنة مع ما يحدث في عدد من البلدان المتقدمة . وفيما يلي ملخص لهذا الدراسة.

دراسة SABER[1]:

لعدد من الأقطار العربية

واضح أن دور المعلمين في تحسين نوعية التعليم يتزايد في هذه البلدان، لكن لانعلم أي السياسات هي الأكثر فعالية في أجتذاب المعلمين لمهنة التعليم و في بقائهم فيها وفي إثارة واقعهم ليصبحوا أكثر تاهيلاً وأفضل اداء .

قامت مجموعة SABER بدراسة مسحية لسبعة بلدان عربية هي لبنان ومصر واليمن وتونس والأردن و جيبوتي و فلسطين و طورت استبانه اشتملت الخصائص العامة للنظام التربوي و هي :

1- متطلبات الدخول والاستمرار في مهنة التعليم.

2- الأعداد الأولى للمعلمين .

3- البحث عن المرشحين و تعيينهم.

4- عبء العمل واستقلال المعلمين.

5- التطوير المهني.

6- المكافاة : الراتب والفوائد غير المادية.

7- احكام التقاعد وفوائده.

8- مراقبة وتقويم نوعية التعليم.

9- تمثيل المعلمين.

10-القيادة المدرسية.

استخدمت الدراسة مقياساً من أربعة مستويات هي:

1- كامل (Latent) : (الأنظمة التربوية التى لاتتوافر فيها أي من العناصر الأساسية للنظام).

2- ناشئ (Emerging) : (الأنظمة التربوية التى لم تكتمل فيها العناصر الأساسية للنظام).

3- متحقق (Established):(الأنظمة التربوية التى تتوافر فيها العناصر الأساسية الضرورية للنظام).

4- متقدم (Mature) :(الأنظمة التربوية التى تجاوزت كل ما هو ضروري وحققت أكثر مما هي بحاجة إليه).

2 أنظر الجداول 1-7

و كان ذلك للحكم على أهداف السياسة المتعلقة بالمعلمين و التى تحددت سلفاً في الدراسة و هي:

1- وضع توقعات واضحة للمعلمين.
2- اجتذاب أفضل المرشحين لمهنة التعليم.
3- أعداد المعلمين عن طريق توفير التدريب اللازم.
4- مطابقة مهارات المعلمين مع احتياجات الطلاب.
5- معلمون قياديون و مديرون أقوياء.
6- متابعة التعليم والتعلم.
7- دعم المعلمين لتطويرالتعليم.
8- تحفيز المعلمين على الأداء.

فيما يلي أهم النتائج التى توصلت اليها دراسة (SABER)

1- يمكن تصنيف البلدان التى خضعت للدراسة الى فئتين: الأولى تشمل مصر وتونس والأردن و التى يبدو أنها وفرت العناصر الأساسية للنظام لتحقيق معظم الأهداف الثمانية. أما الفئة الثانية فتشمل لبنان وفلسطين واليمن وجيبوتي وهي في مرحلة الناشئة (Emerging). فعلى الرغم من كونها و فرت بعض العناصر الضرورية لتحقيق الأهداف الثمانية لكنها غير كافية لتحقيقها جميعاً.

2- مع ان ساعات التدريس الأسبوعية او السنوية المطلوبة من المعلمين محددة، لكن لا يوجد ما يشير الى عدد الساعات التى ينبغي أن يقضيها المعلم في مجال النشاطات اللاصفية، فهي إما غير محددة أو مهملة .

3- بإستثناء لبنان ومصر فإن عدد ساعات العمل المطلوبة من المعلمين في فلسطين و اليمن و جيبوتي والأردن قليل جداً بالمقارنة مع بلدان متقدمة. ففي فلسطين و اليمن و لبنان لايصل العدد الى نصف الساعات المطلوبة من المعلمين في اليابان و نيوزيلندا وتشيلي و الدنمارك .

4- يبدو أن البلدان السبعة تضع متطلبات لتعيين المعلمين، لكن عدداً كبيراً منهم (المعلمين) لايفي بهذه المتطلبات.

5- خمسة من البلدان السبعة لاتتوافر فيها العناصر الكافية للسياسة المتعلقة بإعداد المعلمين بحيث تأتي برامج اعدادهم قبل الخدمة قابلة للمقارنه مع برامج في بلدان متقدمة .

6- مستويات برامج إعداد المعلمين في البلدان السبعة تتباين وتتباعد فيما بينها لكنها جميعاً لا تصل الى المستويات العالمية .

7- مع أن جميع هذه البلدان قد خصصت فترات للتدريب العملي أثناء الأعداد قبل الخدمة ، لكن معظمها أقل من الفترات المخصصة للتدريب العملي في بلدان متقدمة .

8- توجد حوافز محدودة جداً لتشجيع المعلمين ليقبلوا التعيين أو ياخذوا اعمالاً في المدارس التى يصعب لأسباب كثيرة أن يقبل عليها المعلمون.

9- بإستثناء مصر، المعيار الوحيد لقبول الأنتقال من مكان الى آخر هو الخبرة التدريسية للمعلمين.

10-غالبية هذه البلدان لم تطور أنظمة اشراف ومراقبة تستطيع من خلالها ان تتعرف بسهولة على الاحتياجات الكامنة والمستجدة.

11-تقدم للمديرين حوافز مادية لكنها ليست كافية لضمان الاداء الجيد.

12-يلعب المديرون، بشكل عام، دوراً في تقويم المعلمين لكن فرصتهم لاتخاذ القرارات لتحسين التدريس على مستوى المدرسة ضئيلة.

13-تتوفر في هذه البلدان بيانات تتعلق بأداء الطالب على المستوى الوطني، لكنها تفتقر الى بيانات توضح علاقة أداء الطالب مع أداء المعلم.

14-يتم تقويم المعلمين على الأقل سنوياً، لكن لايوجد ما يشير الى كيفية و نوعية استثمار أو توظيف هذا التقويم.

15-على الرغم من أستعمال تقويم أداء المعلمين لتحسين الممارسة الصفية، لكن ليس هناك ما يشير الى ارتباط أو توظيف هذا التقويم في العملية التربوية أو تحديداًعملية التعليم والتعلم.

16-تفتقر الأنظمة في هذه البلدان إلى الحوافز الكافية التى تشجع المعلمين على المشاركة في برامج التطوير المهني. وعلى الرغم من أن بعض هذه البلدان قد وضعت أساليب منظمة للتطوير المهني للمعلمين، لكنها تفتقر إلى التقويم المنتظم والمبرمج الذي يضمن أحداث التحسين في أداء المعلمين. يضاف الى ذلك أن الأيام المطلوبة للتطوير المهني سنوياً هي أقل بكثير من المستويات العالمية.

17-لايوجد في هذه البلدان معايير أداء واضحة يسترشد بها المعلمون لتحسين مهاراتهم باستمرار.

توصيات الدراسة:

1- معظم هذه البلدان لاتستطيع اجتذاب مَن هم الأفضل للتعليم. فالذين يدخلون مهنة التعليم لايخضعون للاجراءات التى تستقصي مقدراتهم وامكاناتهم ورغباتهم بحيث تضمن دخول الأفضل للمهنة.

2- تفتقر هذه البلدان إلى أنظمة تشجع المعلمين ان يجعلوا من التعليم " مهنة حياة" كما هو الحال في البلدان المتقدمة .

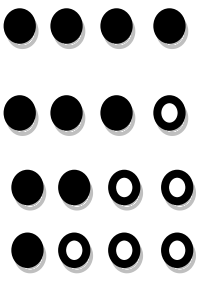
3- بشكل عام لاتوجد اطر مرجعية متوازنة وواضحة تنطلق منها اجراءات الكشف عن مدى فاعلية السياسة و توفر البيانات و المعلومات التى تكشف عن الفجوة بين السياسة و ممارستها.

جدول (1)

مستوى تحقيق أهداف السياسة المتعلقة بالمعلمين في سبعة بلدان عربية [1]

الـــهـدف	لبنان	مصر	اليمن	تونس	الأردن	جيبوتي	فلسطين
وضع توقعات واضحة للمعلمين	متقدم	متحقق	متقدم	متحقق	متحقق	ناشئ	ناشئ
أجتذاب أفضل المرشحين لمهنة التعليم	ناشئ	متحقق	ناشئ	متحقق	متحقق	ناشئ	ناشئ
إعداد المعلمين عن طريق توفير التدريب اللازم	متحقق	متقدم	ناشئ	متحقق	متحقق	ناشئ	ناشئ
مطابقة مهارات المعلمين مع احتياجات الطلاب	كامن	متحقق	ناشئ	كامن	كامن	ناشئ	كامن
معلمون قياديون ومديرون أقوياء	متحقق	متحقق	ناشئ	متحقق	متحقق	كامن	ناشئ
متابعة التعليم و التعلم	متحقق	متحقق	متحقق	متحقق	متحقق	متحقق	متحقق
دعم المعلمين لتطوير التعليم	ناشئ	متحقق	ناشئ	متقدم	متقدم	ناشئ	متحقق
تحفيز المعلمين على الأداء	كامن	متحقق	ناشئ	ناشئ	ناشئ	ناشئ	ناشئ

مستويات التطوير :



متقدم

متحقق

ناشىء

كامن

جدول (2)

مصادر المعلومات لعمليات تقييم المعلمين

الهدف	لبنان	مصر	اليمن	الأردن	جيبوتي	فلسطين	استراليا	بلجيكيا	تشيلي	دنمارك	مكسيك	كوريا الجنوبية
انجازات الطلاب	**x**	√	√	√	**x**	**x**	√	√	**x**	√	√	√
عملية التدريس	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

[1] تقييم و قياس التعلم لأغراض نتائج التعليم ، SABER، 2010

التغذية الراجعة من أولياء الأمور	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	√	√	√
التغذية الراجعة من الطلاب	**x**	**x**	**x**	√	**x**	**x**	**x**	**x**	√	√	√	√
التغذية الراجعة من الطلاب	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	√	√	√	√	√

جدول (3)

عدد الأيام المطلوبة للتطوير المهني سنوياً في دول عربية وأخرى غير عربية لغرض المعادلة

البلد	**عدد الايام**
لبنان	صفر
اليمن	صفر
الاردن	3
أستراليا	4
جيبوتي	5
امريكا	6
سلوفينا	6
البرازيل	7
مصر	8
كوريا الجنوبية	14
السويد	17
المكسيك	22
هولندا	28

جدول (4)

الساعات المدرسية حسب البلد و المرحلة الدراسية

البلد	المرحلة الأبتدائية	المرحلة الثانوية
لبنان	960 ساعة (6ساعات يومياً × 160 يوماً)	800 ساعة (5ساعات يومياً × 160 يوماً)
مصر	1015 (5×203)	1421 (7× 195)
اليمن	6،729 (8،3 ×192)	864 (5،4 ×192)
تونس	990 (5× 198)	1080 (6 × 183)
الاردن	1170 (6×195)	1170 (6×195)
جيبوتي	1120 (5× 224)	1120 (5×224)
فلسطين	5،1006 (5،5 × 183)	1098 (6× 183)

جدول (5)

أوقات عمل المعلمين بالساعات في كل سنة

(المرحلة الابتدائية)

البلد العربي	عدد الساعات	البلد غير العربي	عدد الساعات
فلسطين	800	**المملكة المتحدة**	1265
اليمن	806	**كوريا الجنوبية**	1554
لبنان	864	**هولندا**	1659
جيبوتي	1075	**الدنمارك**	1680
الاردن	1170	**تشيلي**	1690
تونس	1740	**نيوزلندا**	1767
مصر	1760	**اليابان**	1960

جدول (6)

مسؤوليات المديرين بالنسبة للمعلمين

	لبنان	مصر	اليمن	تونس	الاردن	جيبوتي	فلسطين
تعيين المعلمين	1	1	1	1	1	1	1
فصل المعلمين	2	2	2	2	1	2	1
تقويم أداء المعلمين	2	3	2	3	3	2	3

نعم مسؤول =3

غير مسؤول لكنه يشارك في اتخاذ القرار =2

غير مسؤول اطلاقاً=1

جدول (7)

الأنظمة القانونية للفصل و فترة الاختبار

البلد	الفصل بسبب إنخفاض الاداء	فترة اختبار إجبارية قبل التعيين
لبنان	×	×
مصر	√	√
اليمن	×	√
الاردن	×	√
جيبوتي	×	√
فلسطين	√	√
استراليا	√	√
بلجيكا	√	√
تشيلي	√	×
اليابان	×	√
كوريا الجنوبية	×	×

تؤكد النتائج السابقة ما توصلت اليه دراسة [1]اخرى في المملكة المتحدة حول انظمة اعداد المعلمين والتى اظهرت ان الجزائر و البحرين و الأردن و موريتانيا و المغرب و عمان و فلسطين وقطر متخلفة في كثيرمن المكونات اعداد المعلمين عن بلدان البرازيل و الصين و كوبا و اسرائيل و سنغافورة و تركيا و غيرها.

اعداد المعلمين بكليات التربية في الجامعات العربية:

تم اختيارنموذجين من برامج اعداد المعلمين بكليتي تربية في الكويت و الاردن كونهما الاكثر تفصيلا و وضوحاً، واختيارعدد من كليات التربية في بلدان متقدمة، وذلك لغرض المقارنة و تحديد الاختلافات تسهيلاً لعملية الانتقال الى وضع تربوي اكثر تأهيلا لتقديم برامج اعداد المعلمين تخدم العملية التعلمية- التعليمية.

كلية التربية / جامعة الكويت

تنقسم حزم سياسات و برامج اعداد المعلم الى مجموعتين؛ الأولى هي مجموعة البرامج التى يخضع المعلم اثناء فترة تواجده على مقاعد الدراسة في كليات اعداد المعلمين و تشمل المواد و البرامج الاكاديمية وبرامج التربية العلمية بكليات التربية و التى تهدف الى تأهيل المعلم من حيث الالمام بالجوانب المعرفية لممارسة المهنة. اما المجموعة الثانية فهي برامج التأهيل و التدريب المستمر أثناء الخدمة و تهدف لضمان مواكبة المعلم للمستجدات التربوية و طرق التدريس الحديثة من خلال الوحدات المختصة داخل الميدان التربوي مثل ادارة التوجيه الفني و ادارة التطوير و التنمية.

تقدم كلية التربية بجامعة الكويت البرامج التالية على مستوى البكالوريوس (اعداد قبل الخدمة)

1- برنامج اعداد معلمة رياض الأطفال. تنطبق على المقبولين في هذا البرنامج شروط اضافية بالأضافة الى الشروط العامة المطبقة على جميع طلبة الكليات الأخرى. فلابد من اجتياز المقابلة الشخصية و اختبارات الاستعداد للتدريس التى تعدها الكلية.

2- برامج اعداد معلم المرحلة الابتدائية (اللغة العربية واللغة الانجليزية والدراسات الاسلامية والاجتماعية والرياضيات والعلوم ويتكون من الآتي:

		عدد الساعات	النسبة المئوية
ا-	مقررات ثقافية عامة	33	24,4
ب-	مقررات تخصصية اكاديمية	42	31

[1]Department for Education، Research Report DFE_RR 243a.The National Recognition Information Center for the United Kingdom (UK NARIC)

ت-	مقررات تربوية مهنية	48	35,5
ث-	مقررات التربية العملية	12	9
	المجموع	135	

3- برامج اعداد معلم المرحلتين المتوسطة و الثانوية و تشمل ما يلي

البرنامج	المقررات الثقافية العامة		المقررات التخصصية الاكاديمية		المقررات التربوية المهنية		مقررات التربية العملية		المجموع بالساعات المعتمدة
	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	
الدراسات الاسلامية	33	24	49	34	48	34	12	8	142
اللغة العربية	33	23,5	48	34	48	34	12	8,5	141
اللغة الانجليزية	33	23,5	48	34	48	34	12	8,5	141
الرياضات	33	23	51	35	48	33	12	8	144
علوم-بيولوجيا	33	23	51	35	48	33	12	8	144
علوم-كيمياء	33	23	52	35	48	34	12	8	145
علوم-فيزياء	33	23	52	35	48	34	12	8	145
علوم-جيولوجيا	33	23	51	35	48	33	12	8	144
اجتماعيات -تاريخ	33	23	51	35	48	33	12	8	144
اجتماعيات-جغرافيا	33	23	51	35	48	33	12	8	144
اجتماعيات-فلسفة	33	23	51	35	48	33	12	8	144
اجتماعيات-علم النفس	33	23,5	48	34	48	34	12	8,5	141

وفيما يتعلق ببرامج المجموعة الثانية فهي برامج التأهيل والتدريب المستمر أثناء الخدمة و تشمل التالي:

1- تجري لحديثي التعيين دورة تدريبية مكثفة في بداية العام الدراسي بهدف تعريف المبتدئين بفلسفة المنهاج و الاهداف العامة للتربية في الكويت والاهداف الخاصة للتعليم في المجال الدراسي و اسلوب التدريب المتبع و أساليب القياس و التقويم والوسائل و التقنيات التربوية المصاحبة للمنهج و طرق و ادوات التقويم المتبعة وادارة الفصل و طبيعة المرحلة التى يمر بها الطالب. كما ينبغي ان يحضر المعلم المستجد حصه واقعية لدى معلم ذي خبرة و متميز بالمدرسة.

2- دورة موسعة في المنهج.

3- الانخراط في برامج تدريبية ضمن خطة ادارة التطوير.

4- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل مستمر ومن ثم اعداد البرامج التدريبية اللازمة.

5- الدروس النموذجية و ورش العمل.

6- تقييم الأثر الذي احدثته البرامج التدريبية لتحديد التغذية الراجعة المناسبة.

7- لقاءات تربوية دورية مع رؤساء الأقسام حول المستجدات التربوية الحديثة.

8- دورات تدريبية مستمرة حسب الحاجة لتجديد المعارف و المهارات و توظيف التكنولوجيا.

9- لقاءات و برامج تأهيلية للوظائف الاشرافية.

10-الاشتراك مع المراكز و الجهات ذات الاختصاص المحلية و الخارجية.

كلية العلوم التربوية-الجامعة الأردنية

هي أقدم كليات التربية في الأردن و اكثرها خبرة. تقدم الكلية عدداً من البرامج التى تخرج المعلمين و المشرفين والمديرين وغيرهم من القيادات التربوية. على مستوى البكالوريوس تستقبل الكلية سنوياً عدداً من خريجي الدراسة الثانوية الناجحين في امتحان الدراسة الثانوية الأردنية العامة و الراغبين (افتراضاً) بالعمل معلمين في المؤسسة التربوية الأردنية و تمكنهم الالتحاق باحد البرامج التالية على مستوى البكالوريوس.

البرنامج	متطلبات الجامعة		متطلبات الكلية		متطلبات التخصص		التربية العملية		المواد الحرة		المجموع
	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	ساعات معتمدة	%	

معلم صف	30	23,8	24	19	54	43	12	9,5	6	5	126
تربية طفل	30	23,8	24	19	54	43	12	9,5	6	5	126
التربية الخاصة	30	23,8	24	19	54	43	12	9,5	6	5	126
الأرشاد و الصحة النفسية	30	23,8	24	19	54	43	12	9,5	6	5	126

وعلى مستوى الدبلوم المهني في المناهج و التدريس تقدم الكلية البرامج التالية التى يستفيد منها المعلمون العاملون في المؤسسة التربوية الأردنية الذين يحملون درجة البكالوريوس في التخصصات المختلفة.

البرنامج	متطلبات أجبارية محورية	متطلبات اجبارية متخصصة	أختيارية	المجموع
	ساعات معتمدة	ساعات معتمدة	ساعات معتمدة	
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس (عام)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس (التربية الاسلامية)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس (اللغة العربية)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس(اللغة الأنجليزية)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس(الرياضيات)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس(العلوم)	12	12		24
الدبلوم المهني في المناهج و التدريس(الدراسات الاجتماعية)	12	12		24
الدبلوم المهني في صعوبات التعلم	12	12		24
الدبلوم المهني في علم المكتبات	-	24		24
الدبلوم المهني في الادارة المدرسية	-	24		24
الدبلوم المهني في التأهيل التربوي	-	18	6	24

وعلى مستوى الماجستيرو الدكتوراه تقدم الكلية البرامج التالية التى تؤدي الى درجتي الماجستير والدكتوراه :

البرنامج	الدرجة العلمية	القسم	توزيع الساعات المعتمدة			
			مواد اجبارية	مواد اختيارية	الرسالة	المجموع
اصول التربية	الماجستير	الادارة التربوية و الاصول	15	9	9	33
	الدكتوراه	الادارة التربوية و الاصول	21	15	18	54
الادارة التربوية	الماجستير	الادارة التربوية و الاصول	18	6	9	33
	الدكتوراه	الادارة التربوية و الاصول	21	15	18	54
علم المكتبات	الماجستير	الادارة التربوية و الاصول	15	9	9	33
الارشاد النفسي التربوي	الماجستير	الارشاد و التربية الخاصة	18	6	9	33
	الدكتوراه	الارشاد و التربية الخاصة	18	18	18	54
التربية الخاصة	الماجستير	الارشاد و التربية الخاصة	18	6	9	33
	الدكتوراه	الارشاد و التربية الخاصة	18	18	18	54
علم النفس التربوي (تعلم ونمو)	الماجستير	علم النفس التربوي	18	6	9	33
	الدكتوراه	علم النفس التربوي	21	15	18	54
علم النفس التربوي(قياس وتقويم)	الماجستير	علم النفس التربوي	18	6	9	33
	الدكتوراه	علم النفس التربوي	21	15	18	54
المناهج واساليب التدريس (عام)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (تكنولوجيا التعليم)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33

المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس الاجتماعيات)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس الرياضيات)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس اللغة الأنجليزية)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس اللغة العربية)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس العلوم)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج واساليب التدريس (اساليب تدريس التربية الاسلامية)	الماجستير	المناهج و التدريس	18	6	9	33
المناهج و التدريس	الدكتوراه	المناهج و التدريس	21	15	18	45

يفترض ان جميع البرامج على مستوى البكالوريوس هي ضمن سياسة اعداد المعلمين المؤهلين تربوياً قبل الخدمة. اما البرامج المهنية على مستوى الدبلوم فهى للمعلمين العاملين في المدارس و عينوا على اساس درجة البكالوريوس التى يحملونها في تخصصات تدريسية لكن ينقصهم الاعداد التربوي المهني بما يتفق مع سياسة وزارة التربية والتعليم التى تقضي ان يحملوا المؤهلين الاكاديمي و التربوي.

وفيما يتعلق ببرامج الماجستير و الدكتوراه فغالبية الطلبة المسجلين فيها من المعلمين الذين يحملون المؤهلات الاكاديمية و المهنية لكنهم يرغبون في زيادة تحصليهم المعرفي والتربوي ويؤملون في الانتقال الى مواقع قيادية في المؤسسة التربوية الاردنية.

بالمقابل وضع الدكتور شبل بدران جدولاً يوضح متوسط الوزن النسبي لكل مكون من المكونات برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة في اي نظام تعليمي.

يلاحظ ان عدد الساعات المعتمدة للمقررات الثقافية العامة و المقررات التخصصية الاكاديمية و المقررات التربوية المهنية ومقررات التربية العملية هو (33 و42 و48 و12) على التوالي وهو ثابت بكل منها بغض النظر عن البرنامج. اما المكون اللافت بجامعة الكويت هو التفاوت في النسبة المئوية للمقررات الاكاديمية (التخصصية)، فهي (31%) بجامعة الكويت مقابل (24%) في متوسط النظام التعليمي لأي بلد. يلاحظ كذلك التفاوت بين المقررات التربوية المهنية (35,5% مقابل 28,2%) .ويبدو الفرق واضحاً في مقررات التربية العملية(9% الى 11,58).

وبالنسبة لكلية العلوم في الجامعة الاردنية فالمقررات الثقافية العامة (متطلبات الجامعة + المواد الاجبارية)تأخذ 28,8% بينما تأخذ في متوسط النظام التعليمي35,55% .اما المقررات التربوية المهنية فتأخذ في الجامعة الأردنية 62% (متطلبات الكلية + المتطلبات التربوية) مقابل (28,2)% في متوسط النظام التعليمي في اي بلد.و وبغض النظر عن الفروق في الأرقام و التفاوت في النسب فإن المقارنة غير ذات جدوى اذا لم تدرس محتويات ومضامين كل مقرر من المقررات كل مكون من مكونات اي برنامج متزامنة مع مدخلات كل مقررومكون وبرنامج.

جدول يبين متوسط الوزن النسبي لكل من مكونات اعداد المعلمين في اي نظام تعليمي [1]

البرنامج	الدراسات العامة %	التخصص %	المهني %	التربية العملية %	الاجمالي %
رياض الاطفال	37,37	24,66	27,76	10,21	100
التعليم الأبتدائي	35,55	24,67	28,20	11,58	100
التعليم الثانوي	34,55	38,78	18,22	8,4	100
التربية الخاصة	31,41	32,02	24,12	11,65	100
الاجمالي العام	34,72	30,33	24,51	10,45	100

بمقدار ما توفر لدى الدراسة من الاطلاع على مواقع كليات التربية (العلوم التربوية او معاهد او مدارس تكوين المعلم) في البلدان العربية، وبمقدار ما كان في المتناول من الاوراق و النصوص المتعلقة بهذه الكليات يلاحظ ان هذه الكليات تتشابة في البلد الواحد الى حد التطابق فيما بينها ولا تختلف جوهرياً في جميع البلدان رغم بعض الاختلاف في نظامي التتابع والتكامل المستخدمين فيها. بشكل

[1] من ورقة مقدمة من قبل الدكتور شبل بدران في المؤتمر الثامن لوزراء التربية والتعليم العرب في الكويت 29نيسان- أيار 2012.

عام يندر ان تجد اختلافاً في الرؤية و الرسالة والاهداف العامة, ان وجدت لها نصوص او صياغات في الانظمة. غياب الاختلاف يشير بالدرجة الأولى الى غياب منهجية التجريب المقترنة اساساً بمنهجية البحث العلمي التى تؤدي بالضرورة الى اختلاف في الاستنتاج وبالتالي الى اختلاف بالأدوات و الآليات و الممارسات.

أمريثير التساؤل مع ان اعضاء هيئات التدريس بهذه الكليات يأتون من خلفيات أكاديمية متنوعة و تخرجوا في جامعات عربية او اجنبية متباينة و متعددة الرؤى و الرسالات و المنهجيات والتكوينات في برامجها التربوية العامة وفي برامج اعداد المعلمين تحديداً. اكثر من ذلك, ان وضعاً كهذا يثيرعدداً من التساؤلات و الملاحظات :

1- الى اي مدى تتوافر في الجامعات، وكليات التربية فيها، البيئات البحثية بما تستدعيه من تمويل وتقنيات و حريات تنعكس على برامج اعداد المعلمين؟

2- لماذا التركيز في غالبيته الساحقة على الأبحاث الكمية التى لا تتصدى للأمورالنوعية و الجوهرية في برامج اعداد المعلمين بشكل خاص في اطرها المرجعية و مضامينها المختلفة؟.

3- لماذا يأتي تركيز اعضاءهيئات التدريس في ابحاثهم لأغراض الترقيات الاكاديمية؟

4- لماذا لايوجه اعضاء هيئات التدريس ابحاثهم لمعالجة المشكلات المرتبطة مباشرة بالشأن التربوي الميداني وبشكل خاص ما يتعلق بالتعلم و التعليم؟

5- لماذا لاتوجد اولويات بحثية تتحدد في ضوء سياسات بحثية مشتركة بين وزارات التربية والتعليم و كليات التربية؟

6- ماذا يبرر هذا التباعد، وربما، التجافي، بين وزارات التربية والتعليم وكليات التربية ؟

7- يوجد تباين في الأوزان المعطاة لمختلف برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة،مما يشير الى غياب الرؤية المشتركة

8- المكون العملي في برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة متباعد او منقطع زمنياً و مكانياً عن المكون النظري و السيكولوجي.

9- المواد الدراسية المطلوبة من الطلبة تطرح بعيدة او منفصلة عن انظمتها المعرفية العامة او الفرعية و بالتالي يدرسها الطلبة مفككة مجزأةً، و أبعد ما تكون عن التكامل و التوازن.

10-المواد الحرة المطروحة عادة قليلة و احياناً ثابتة، وبالتالي فرصة الاختيار أمام الطلبة محددة. بمعنى ان مشاركة الطالب في بنائه المعرفي والتربوي والثقافي المتكامل والمتوازن لاتتعدى حتى الحد الأدنى.

11-برامج اعداد المعلمين بكليات التربية لاتخضع لمعايير الجودة التربوية ولايوجد مجالس /هيئات وطنية او عربية مهمتها وضع السياسات والمعايير المتقدمة لضمان جودة برامج اعداد المعلمين.

12-لاتوجد معاييرعربية تتعلق بالمعلم العربي. هناك دراسات وابحاث فردية ومؤسسية قدمت استنتاجات و توصيات بهذا الشأن. وبالتالي لايوجد ما يعرف المعلم العربي ويحدد مكونات اعداده وخصائصه وادواره وما ينتظر منه وطنياً و عربياً وعالمياً وانسانياً.

13-لاتوجد، بشكل عام، شروط و متطلبات خاصه بكليات التربية لقبول الطلبة. و الالتحاق بالكليات مرتبط بأنظمة و تعليمات و اجراءات القبول في الجامعات وهي عادة مسؤولية وزارات التعليم العالي او مجالس التعليم العالي او احياناً مجالس القبول الموحد. بمعنى آخر ان الاعتماد على اختبارات المعرفة و القابليات و الاستعدادات او على المقابلات ليس وارد في معظم كليات التربية.

14-متابعة الطلبة الملتحقين بكليات التربية فصلاً فصلاً او سنة سنة لايبدو انه قائم بشكل منظم و على اساس خطة ذات مضمون و جدولة زمنية.

نماذج من برامج إعداد المعلمين/ المعلمات في العالم

قدمت صوما بوجودة وأمل بوزين الدين من الجامعة الأمريكية في بيروت وصفا منظما لعدد من نماذج برامج إعدا د المعلمين في العالم. و فيما يلي وصف لهذه النماذج بقدر من إعادة التنظيم و التوضيح:[1]

الولايات المتحدة الأمريكية:

أولاً. كلية الفرنو (Alverno) وسكنسون

تقدم الكلية عدداً من برامج إعداد المعلمين تستمر لأربع سنوات و تؤدي لدرجة البكالوريوس. و تشترط أن يخضع الطلبة قبل إلتحاقهم في البرنامج لامتحان يقيس المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والرياضيات. كما يتضمن الأمتحان بالأضافة الى الأسئلة الموضوعية أسئلة مقالية لتقويم مهارات الطلاب الأكاديمية التى تساعدهم في التعليم. كما يخضع الخريجون لامتحان آخر يقيس مهاراتهم و معارفهم بالمواد التى سيعلمونها في المدارس إعتباراً من رياض الاطفال حتى نهاية المرحلة الثانوية . يضاف الى ذلك يمر الطلبة في أربع تجارب ميدانية مختلفة و مائة ساعة عمل ميداني.

[1] يعترف الباحث أن البيانات و المعلومات الواردة في هذا الجزء من الدراسة مقتبس في معظمه من الدراسة المتميزة التى قدمتها بوجودة و بوزين الدين في ورقتهما التى عرضت في المؤتمر الثامن لوزراء التربية و التعليم العرب الذي انعقد في الكويت في الفترة من 29 نيسان الى 2 ايار من عام 2012. فلهما جزيل الشكر و التقدير.

بين الجدول التالي مختلف التخصصات التى تقدمها الكلية و توزيع الأرصدة (الساعات المعتمدة) في كل برنامج.

التخصص	مقررات محتوى المادة التى يدرسها	مقررات (مساقات التعليم)	المواد الإختيارية العامة	العمل الميداني و تعليم الطلبة	مجموع الأرصدة(الساعات المعتمدة)
	عدد الأرصدة (الساعات المعتمدة) ونسبتها المئوية				
الحضانة المبكرة/ الحضانة المتوسطة	26 %21,1	31 %25,2	45 36,6	21 %17,1	123
حضانة متوسطة /مراهقة مبكرة مع إختصاص ثانوي رياضيات	47 %34,8	25 %18,5	42 %31,1	21 %15,6	135
حضانة متوسطة /مراهقة مبكرة مع إختصاص ثانوي إجتماعيات	51 %36,7	25 %18	42 %30,2	21 %15,1	139
حضانة متوسطة /مراهقة مبكرة مع إختصاص ثانوي لغة E	49 %35,2	27 %19,4	42 %30,2	21 %15,1	139
حضانة متوسطة /مراهقة مبكرة مع إختصاص ثانوي علوم	51 %36,7	25 %18	42 %30,2	21 %15,1	139
إختصاص طبيعيات وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	72 %47,2	16 %10,5	43 %27.1	21 %13,8	152
إختصاص كيمياء وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	68 %47,2	16 %11,1	39 %28,3	21 %14,6	144
إختصاص رياضيات وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	59 %42,7	19 %13,8	39 %28,3	21 %15,2	138
إختصاص لغة انجليزي وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	48 %38,4	16 %12,8	46 %36,8	15 %12	125
إختصاص دراسات عامة في العلوم وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	81 %50,6	16 %10	42 %26,2	21 %13,1	160
إختصاص دراسات عامة في الاجتماعيات وإختصاص ثانوي مراهقة مبكرة/مراهقة	67 %46,8	16 %11,2	39 %27,3	21 %14,7	143

* يعترف الباحث أن البيانات و المعلومات الواردة في هذا الجزء من الدراسة مقتبس في معظمه من الدراسة المتميزة التى قدمتها بوجودة و بوزين الدين في ورقتهما التى عرضت في المؤتمر الثامن لوزراء التربية و التعليم العرب الذي انعقد في الكويت في الفترة من 29 نيسان الى 2 ايار من عام 2012. فلهما جزيل الشكر و التقدير.

أما بالنسبة الى الخبرة الميدانية فتتضمن تعلماً وتعليماً وتقويماً. وفي نهاية التجربة الرابعة أي قبل البدء بالتعليم يشارك الطلبة في مقابلة شفهية يقدمون فيها ملفاً موثقاً عن عملهم يتم تقويمه من قبل الطلبة انفسهم من قبل الهيئة التعليمية ومختصين خارجيين. بعدها يذهب

الطلبة الى مرحلة التدريس حيث يمرون في وضعيتين مختلفتين مدة كل واحدة تسعة اسابيع ينتظر فيها من كل طالب ان يدير صفاً على مدى خمسة أسابيع يدونون خلالها ملاحظاتهم و مشاهداتهم وينخرطون في فعاليات التقويم الذاتي و تحضير المخططات التدريسية. و عليهم كذلك ان يشاركوا في حلقة دراسية كل أسبوع و بدون ساعات معتمدة.

ملاحظات على كلية الفرنو:

1. تقدم الكلية عدداً من التخصصات التي تحتاجها المدرسة و تفي بميول و رغبات الطلبة .
2. تأخد المراهقة اهتماماً و تركيزاً واضحين .
3. الإمتحانات القبلية والبعدية شرط أساسي للدخول و التخرج والالتحاق بالمهنة الفعلية.
4. التجارب الميدانية المختلفة بشروطها و متطلباتها أساسية و تتراوح من 12% الى 17,1% من مجموع الساعات المعتمدة المقرره للبرامج.
5. تتوزع متطلبات البرامج على المواد المعرفية و التعليمية والاختيارية والعمل الميداني.
6. حرية الطلبة في اختيار مواد يرونها تتفق و رغباتهم و ميولهم واضحة اذ تتراوح بين 27,1% الى 36,8% مما يوفر قدرا كبيرا من المرونه و السهولة لهم قبل التخرج و بعده.

ثانياً: جامعة امبوريا الحكومية (ESU)

تقدم كلية التربية بجامعة امبوريا برنامجاً لاعداد المعلمين من أربع سنوات للمرحلة الابتدائية و آخر لمرحلتي التعليم المتوسط و الثانوي. يبين الجدول التالي توزيع الساعات المعتمدة على متطلبات البرنامج :

المرحلة	مقررات المادة التدريسية و الثقافة العامة	مقررات التعليم	المواد الثانوية العامة	التعليم الميداني	مجموع الساعات المعتمدة
الإبتدائية	60 (44,1%)	49 (36%)	15 (11,5%)	12 (8,8 %)	136
المتوسطة / الثانوية	89(65,4%)	18 (13,2%)	15(10%)	12(8,8%)	136

تشترط كلية التربية بجامعة امبوريا ما يلي:

1- يدرس الطلبة في السنة الثانية مقرراًعامة " مقدمة الى التعليم" يتضمن ثلاثين حصة تعليمية في مدارس محلية.

2- يتقدم الطلبة بطلبات الالتحاق ببرامج أعداد المعلمين في سنتهم الجامعية الثالثة.

3- يجب أن يجتاز الطلبة امتحاناً مقرراً (PRAXIX 1).

4- يقدم الطلبة اثباتا انه تم الأشراف عليهم و هم يؤدون أعمالاً خدماتية لفترة لاتقل عن مائة ساعة مع الأطفال أو الناشئة.

5- قبل أن يتخرج الطلبة عليهم أن يجتازوا إمتحانا مقرراً (PRAXIX II).

6- على الطلبة قبل قبولهم في السنة النهائية أن يقدموا شهادات تزكية من المعلمين و المشرفين على التدريب الجامعي .

7- يفترض أن يدرس الطلبة في السنة الرابعة مجموعتين من المواد تشمل الأولى مواد في طرق تعليم مواد الأجتماعيات و اللغة و الرياضيات و نماذج التعلم و التعليم و القراءة (15 ساعة معتمدة). ان المجموعة الثانية فتشمل تعليم الطالب و الكفايات المهنية وأسس تطوير المناهج (17 ساعة معتمدة).

8- يقضي الطلبة السنة النهائية في مدرسة تطوير مهني يختبرون العمل مع المعلمين المرشدين وفي صفوف مختلفة و يعتبرون أعضاء في هيئة التدريس, أما برنامج التعليم لمرحلتي المتوسط و الثانوي فيفترض فيها ما يلي :

1- في الصفوف من 6-12 يدرس الطلبة العلوم الطبيعية و إدارة الأعمال و الكيمياء و علم الحاسوب وعلم الأرض و القضاء و اللغة الأنجليزية و الصحافة و التاريخ و علم السياسة و الرياضيات و الفيزياء و علم النفس ولغة الاتصال/ المسرح.

2- في الصفوف ما قبل الروضة حتى الصف 12 يدرس الطلبة اللغة الإنجليزية للناطقين بلغات أخرى و التربية البدنية و اللغة الأجنبية (فرنسي/اسباني) و الموسيقى والأدب والصحة .

3- في الصفوف 5-8 يدرس الطلبة الرياضيات و التاريخ/ الاجتماعيات و اللغة الانجليزية وآدابها و العلوم .

4- بالاضافة الى المعدل المطلوب في الدراسة يتطلب القبول في السنتين الثالثة و الرابعة النجاح في امتحان (PRAXIS 1) و شهادة خبرة عملية مع الأطفال مدتها مائة ساعة وانهاء ستين ساعة معتمدة من المواد الدراسية و موافقة من القسم الأكاديمي في الكلية . أما النجاح في السنة النهائية فيتطلب اجتياز امتحان(PRAXIS II) و موافقة القسم و شهادات تزكية من أساتذة مختصين.

ملاحظات : يبدو بوضوح أن كلية التربية بجامعة اميوريا حريصة على :

1- تزويد الطلبة بالتكوين المعرفي و التربوي المهني الضروري لتدريسهم.

2- توفير فرصة التدريب العملي المنظم عبر مراحل الأعداد المهني للطلبة .

3- مراقبة عملية إنتقال الطلبة من سنة الى أخرى بدقة من خلال إجتياز الأمتحانات المقررة و شهادات التزكية وموافقة القسم المعني .

ثالثاً: جامعة ستافورد, كاليفورنيا :

تقدم كلية الدراسات العليا للتربية بالجامعة برنامجا يؤدي لدرجة الماجستير في سنة واحدة مكثفة. تتضمن شروط القبول في البرنامج ان يحمل الطالب درجة البكالوريوس BA/BS بمعدل (+B او -A) و ان يكون قد حصل على 1200 في امتحان Graduate Record Examination (GRA) و اجتياز امتحان كاليفورنيا للمعلمين في حقل الاختصاص الذي ينوي ان يمارسه في المدرسة.

يشتمل برنامج ستانفورد على عدد من المجالات هي الاسس الاجتماعية و السيكولوجية في التربية والتعليم , و منهج و تعليم محتوى المادة التى سيدرسها, و اللغة (علم القراءة و الكتابة), و الثقافة ,والاستراتيجيات التربوية العامة و التدريب العملي.

يوضح الجدول التالي برنامج ستانفورد لاعداد المعلمين في المرحلة الابتدائية .

مجال المقررات	فصل الصيف	ما قبل الخريف/ الخريف		فصل الشتاء	فصل الربيع
المنهاج و التعليم	جزء أول في معرفة القراءة و الكتابة في المدرسة	الفنون الإبداعية في الصفوف الإبتدائية	جزء ثاني من معرفة القراءة و الكتابة في المدرسة		جزء ثالث من معرفة القراءة و الكتابة في المدرسة
	المنطق الكمي و الرياضيات (جزء 1)		المنطق الكمي و الرياضيات (جزء 2)	المنطق الكمي و الرياضيات (جزء 3)	معرفة القراءة و الكتابة , تاريخ ,علوم الإجتماع
		تطوير التفكير العلمي و المعرفة (جزء 1)		تطوير التفكير العلمي و المعرفة (جزء 2)	
الأسس الإجتماعية و السيكولوجية	تعليم من أجل المساواة و الديمقراطية	نمو الطفل في المدرسة و مابعدها		مبادىء أخلاقية في التعليم	
اللغة ومعرفة القراءة و الكتابة		طرائق و مواد من فصول التدريس الناطقة	مقدمة الى اللغة الاكاديمية	سياسات و ممارسات في	

		بلغتين		اللغة	
إستراتيجيات من أصول علم التدريس	قيادة و إدارة صف في المرحلة الإبتدائية	قيادة و إدارة صف في المرحلة الأبتدائية		دعم الطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة	إدخال الحديقة في منهاج التعليم الإبتدائي
تدريب عملي و تعليم الطلبة	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الأبتدائية		حلقة دراسية حول تعليم المرحلة ألإبتدائية	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الأبتدائية	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الأبتدائية
	10 وحدة		18 وحدة	10 وحدات	10 وحدات

أما برنامج ستانفورد لاعداد المعلمين للمرحلة الثانوية فيستغرق 12 شهرا . يفترض ان يقضي الطلبة فصل الصيف في مدرسة متوسطة محلية, وبعدها يوزعون على مدارس متوسطة وثانوية محلية ويمضون سنة كاملة تحت اشراف معلمين اخصائيين متعاونين. ويتضمن التدريب العملي معدل اربع حصص للتدريب يوميا في المدرسة و حلقة دراسية اسبوعيا في الجامعة. يوضح الجدول التالي برنامج ستانفورد لاعداد معلمي المرحلة الثانوية :

مجال المقررات	فصل الصيف	ما قبل الصيف	فصل الخريف	فصل الشتاء	فصل الربيع
منهاج و تعليم (يختار الطلبة المادة التى يريدون تعليمها	لغة إنجليزية رياضيات لغات عالمية علوم تاريخ, علوم إجتماعية		لغة إنجليزية رياضيات لغات عالمية علوم تاريخ, علوم إجتماعية	لغة إنجليزية رياضيات لغات عالمية علوم تاريخ, علوم إجتماعية	
الأسس الإجتماعية و السيكولوجية	التعلم من أجل المساواة و الديمقراطية		نمو المراهقين وتعلمهم		
اللغة ومعرفة القراءة و الكتابة	مركزية علم القراءة و الكتابة في التعلم و التعليم		سياسات و ممارسات في اللغة		

إستراتيجيات من أصول علم التدريس			إدارة صفية		دعم الطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة
			التعلم و التعليم في صفوف غير متجانسة		
تدريب عملي و تعليم الطلبة	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الثانوية	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الثانوية		حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الثانوية	حلقة دراسية حول تعليم المرحلة الثانوية
	10 وحدات		18 وحدة	10 وحدات	10 وحدات

إعداد المعلمين في سنغافورة :

يتم إعداد المعلمين في سنغافورة في المعهد الوطني للتربية و التعليم الذي يقدم البرامج التالية:

1- برامج إعداد المعلمين للمراحل الأبتدائية والثانوية و الكلية الجامعية تؤدي لدرجة البكالوريوس و تؤهل الخريجين للتعليم مهنياً و أكاديمياً.

2- دبلوم الدراسات العليا في التربية من حملة البكالوريوس في مواد أكاديمية ليؤهلهم للتدريس في المراحل الأبتدائية أو الثانوية أو الكليات الجامعية.

3- دبلوم التربية و التعليم لمن لديهم مؤهلات قبل الجامعة يعدهم للتدريس في المرحلة الابتدائية أو المرحلة الثانوية.

4- برنامج البكالوريوس في التربية بدوام جزئي يؤهل العاملين للتدريس في المرحلة الابتدائية أو دور الحضانة.

يركز المعهد الوطني للتربية والتعليم في سنغافورة على إعتبار المتعلم محور عملية التعلم وهوية المعلم وخدمة المجتمع. ويؤكد المعهد على التعاون مع المدارس و وزارة التربية والتعليم والذي ياخذ عديداًمن الأشكال بما يضمن الإطلاع على نظريات المعرفة و إستيعابها و ترجمتها الى تطبيقات عملية تخدم عمليتي التعلم و التعليم . يتميز برنامج البكالوريوس في التربية لتعليم الآداب و برنامج بكالوريوس في التربية لتعليم العلوم بأن كلا منهما يعتبر إجازة أكاديمية بالإضافة الى إعداد مهني متميز في حقل التعليم, و يستطيع حامل الدرجة في أي منهما متابعة دراسته الأكاديمية في حقل التخصص أو في مجال التربية و التعليم . أما محتوى هذين البرنامجين فيتضمن تسعة مجالات هي :

1- دراسات في التربية و التعليم (المفاهيم والأسس و المبادىء).

2- دراسة المناهج (طرائق التدريس لمختلف المواد الدراسية).

3- محتوى المواد (إتقان محتوى المادة لتعليمها).

4- مقرر أساسي (تعريف الطلبة بالمجتمع المتعدد الثقافات).

5- تدريب عملي(وجود المعلمين في المدارس لمدد زمنية من أسبوعين أو خمسة أوعشرة أسابيع للتعرف على مهارات التعليم وإكتساب الخبرة و المساعدة في التعليم و التدريب بإستقلالية و مسؤولية.

6- تعزيز المهارات اللغوية و مهارات المواضيع الأكاديمية (مهارات في اللغة و التعبير و الكتابية).

7- مساعي جماعية في التعليم الخدماتي (المشاركة في مشروع خدمة تعليم المجتمع).

8- مادة أكاديمية (معرفة مضمون المادة و مفاهيمها و مبادئها).

9- مواد اختيارية عامة (حق الطلبة في اختيار مواد عامة).

إعداد المعلمين في اليابان :

يوجد في اليابان ثلاثة مستويات من شهادات التعليم :

1- المستوى المتقدم الذي يؤدي الى درجة الماجستير وأعلى .

2- المستوى الأول الذي يؤدي الى درجة البكالوريوس.

3- المستوى الثاني و هو عبارة عن شهادة مؤقته صالحة لمدة 15 عاماً وتمنح لمن أتم سنتين جامعيتين.

يضاف الى هذه المستويات هناك ثلاثة أنواع أخرى من الشهادات:

1- الشهادة العامة و هي غير محددة المواد و تمنح لمعلمي المدارس الابتدائية.

2- شهادة المواد الخاصة وتمنح لمعلمي المدارس الإبتدائية في مجالات الموسيقى و الفن و الأقتصاد المنزلي.

3- شهادة المواد المتخصصة المطلوبة لجميع مدرسي المدارس الثانوية .

بموجب قانون التربية في اليابان فإن المؤهل الأساسي للحصول على شهادة من الدرجة الأولى لمدرسي المراحل ما قبل المدرسة و الأبتدائية و المتوسطة هو درجة البكالوريوس, وأن المؤهل الأساسي للحصول على شهادة من الدرجة الثانية هو دراسة سنتين في جامعة بعد المرحلة الثانوية و أن المؤهل الاساسي للحصول على شهادة من الدرجة الأولى لمعلمي المدارس الثانوية العليا هو درجة الماجستير.

أما متطلبات شهادات التدريس في اليابان فهي على النحو التالي:

الشهادة التعليمية	**المتطلبات**	**الساعات المعتمدة**	
		مواد مهنية تربوية	**مواد تعليمية**
مرحلة ما قبل المدرسة:			
الدرجة الأولى	درجة البكالوريوس	28	16
الدرجة الثانية	سنتان بعد المرحلة الثانوية	18	8
المرحلة الإبتدائية			
الدرجة الأولى	درجة البكالوريوس	32	16
الدرجة الثانية	سنتان بعد المرحلة الثانوية	22	8
المرحلة المتوسطة			
الدرجة الأولى	درجة البكالوريوس	14	32 أو 40
الدرجة الثانية	سنتان بعد المرحلة الثانوية	10	16 أو20
المرحلة الثانوية			
الدرجة الأولى	درجة الماجستير	14	52 أو 62
الدرجة الثانية	درجة البكالوريوس	14	32 أو 40

أما الوضع النموذجي لخريجي المرحلتين الإبتدائية و المتوسطة في كلية وطنية نموذجية في اليابان فهي كالتالي:

المقررات	**المرحلة الإبتدائية** **عدد الساعات المعتمدة**	**المرحلة المتوسطة** **عدد الساعات المعتمدة**
تربية عامة	52-48	52-48

إنسانيات	12	12
علوم إجتماعية	12	12
علوم طبيعية	12	12
لغات أجنبية	12-8	12-8
تربية بدنية	4	4
مواد تدريسية	16	50-40
دراسات مهنية تربوية (الأسس الإجتماعية للتربية , علم النفس التربوي , علم نفس الطفل, تربية أخلاقية, طرائق تدريس, ممارسة التدريس)	36-32	26-18

وقبل الألتحاق بالعمل يتقدم الخريج بطلب الى الوحدة الإدارية المحلية للجلوس الى إمتحان التدريس المقرر في المحافظة الذي يتضمن تقويم المعرفة الأكاديمية و الملاءمة لمهنة التدريس و كتابة مقالات و مقابلات شفهية و المهارات العملية. وفي ضوء علامات المتقدم في الدراسة و في الأمتحانات المقررة و التأكد من خضوعه للتدريب العملي المناسب يتخذ قرار تعيينه.

برامج إعداد المعلمين في انجلترا :

يحتاج المعلم في المدارس الرسمية في انجلترا أن يفي بمجموعة من المعايير التى تحدد ما يتوجب على المعلمين معرفته في التدريب و المقدرة على القيام به ليصبح معلما مؤهلاً. و هذا بديل عن تقديم مجموعة من المناهج. و يفترض أن تزود المعايير بمبادىء توجيهية عامة بشأن كيفية تنظيم و تنفيذ برامج التدريب مما يسمح لواضعي البرنامج بالحكم الذاتي في تصميم و إدارة برامجهم. تأتي المعايير بثلاث مجموعات مترابطة هي :

1- ميزات مهنية تشمل مواقف والتزامات المعلمين المؤهلين.

2- معرفة مهنية .

3- مهارات تعليمية مهنية كالتخطيط و التقويم ...الخ.

أما المسارات التى تؤدي الى المعلم المؤهل فهي :

1- نموذج التدريب التتابعي وهو التفرغ الكامل لمدة سنة للذين يحملون درجة البكالوريوس و يؤدي الى الشهادة المهنية إضافة الى الشهادة الأكاديمية .

2- نموذج التدريب المتزامن و مدته ثلاث الى أربع سنوات و يؤدي الى درجة البكالوريوس في التربية .

3- مسارات مرتكزة على التدريب في المدرسة و هو موجه للمعلمين غير المؤهلين من حملة البكالوريوس الذين يسمح بتعيينهم في المدارس و يخضعون لبرنامج تدريب فردي لسنة واحدة يؤدي الى تأهيلهم.

و في جميع الأحوال تتطلب وضعية المعلم المؤهل أربعة متطلبات هي :

1- المتطلبات الأكاديمية أي ما يعادل درجة (C) في الشهادة الثانوية العامة للامتحان في اللغة الأنجليزية و الرياضيات, وما يعادل درجة (C) في الشهادة الثانوية العامة في العلوم و شهادة البكالوريوس لمن يختار نموذج التدريب التتابعي .

2- متطلبات غير أكاديمية و هذه تشمل :

أ- بيان من مكتب السجلات الجنائية في انجلترا .

ب- التسجيل في مجلس انجلترا للتعليم العام.

ت- تنفيذ متطلبات وزير التربية المتعلقة بالصحة و المقدرة الجسدية على التدريس.

ث- المقابلة الشخصية المصممة لتقويم مدي الملاءمة للتدريس.

3- متطلبات التدريب و تشمل مجموعة السمات التى ينبغي ان تتوفر في برامج التدريب.

4- الخبرة الميدانية و هذه تختلف باختلاف المسار الذي يتم أختياره من قبل المدرس.

إعداد المعلمين في فنلندا:

يوجد أربع فئات من المعلمين في فنلندا:

1- معلمات رياض اطفال .

2- معلمو فصول يدرسون جميع المواد للصفوف 1-6 (و قد يدرسون ما قبل الإبتدائي).

3- معلمو مواد يدرسون مادة أو عدة مواد للصفوف 7-9 و / أو الصفوفالثانوية .

4- معلمو ذوي الإحتياجات الخاصة.

يتم إعداد المعلمين في الجامعات التى تقوم بتصميم برامجها بحرية تامة اذ لا يوجد مناهج دراسية و طنية لتأهيل المعلمين في فنلندا و تكتفي وزارة التربية بالتوجيه بمبادىء عامة بالإتفاق مع عمداء كليات التربية و رؤساء أقسام إعداد المعلمين. وفي جميع الحالات ينبغي أن تشمل البرامج على مواد أكاديمية وأطروحة البكالوريوس أو الماجستير بالإضافة الى دراسات تربوية و دراسات الإتصال و اللغة والمعلومات وتكنولوجيا الاتصال وإعداد مخطط للدراسة الشخصية ودراسات اختيارية.

يبن الجدول التالي مكونات برنامج إعداد معلم فصل مؤهل لتدريس جميع المواد في الصفوف 1-6:

برنامج إعداد مدرس فصل	بكالوريوس (180 رصيداً اوروبياً*)	ماجستير (180 رصيداً اوروبياً*)	مجموع (300 رصيدا اوروبياً*)
دراسات تربوية (مادة أساسية)	25 (بما فيها ممارسة التدريس)	35 (بما لايقل عن 15 في ممارسة التدريس)	
دراسات أخرى في مادة أساسية للتربية	35 (أطروحة بكالوريوس 6-10)	45 (أطروحة ماجستير 20-40)	80
مواد دراسية	60		60
دراسات أكاديمية في مواد مختلفة (ثانوية)	25	30-0	60-25
دراسات لغة وإتصالات بما فيها المعلومات و تكنولوجيا الإتصالات	35	40-5	75-40

أما مكونات برنامج إعداد معلم مادة مؤهل لتدريس الصفوف 7-9 و الصفوف الثانوية فهي كما يبين الجدول التالي :

برنامج إعداد معلم فصل	بكالوريس (180 رصيداً أوروبياً)	ماجستير (120 رصيداً أوروبياً)	مجموع(300 رصيداً أوروبياً)
دراسات تربوية (مادة ثانوية)	25-30 (بما فيها ممارسة التدريب)	30 -35 (بما لايقل عن 15 في ممارسة التدريب)	60
دراسات أكاديمية في مواد	25-60	0-30	25-90

مختلفة (1-2 ثانوية)			
دراسات لغة و اتصالات بما فيها المعلومات و تكنولوجيا الاتصالات	40-35	30-0	80-35

*يرجى ملاحظة أن الرصيد الأوروبي يوازي ما يعادل 27 ساعة من العمل.

بالنسبة لإعداد معلمات رياض الأطفال فيتم في كليات التربية و يمكن ان يستمر المؤهل منهن ليصبحن معلمات مؤهلات لتدريس ذوي الإحتياجات الحاصة .بنفس الوقت يمكنهن الحصول على درجة الماجستير في التربية . وفيما يتعلق بالإعداد لممارسة التدريس فيتم في مدارس تابعة للجامعات وفق شروط و متطلبات منظمة بشكل دقيق.

إعداد المعلمين في فرنسا:

الحصول على درجة الماجستير الزامي للمرشحين للتدريس في فرنسا. يتم أعداد المعلمين وفق نموذج تدريب متوال مدته خمس سنوات من التعليم العالي: ثلاث منها لإكمال إجازة التدريس و سنتان لإكمال إجازة التدريس و سنتان لإكمال درجة الماجستير. بعدها يستوجب على المعلمين أن يجتازوا إمتحانات تنافسية تضعها وزارة التربية و تراجع سنوياً. يعد المعلمون ليدرسوا دور الحضانة والمرحلة الإبتدائية أو في المرحلة المتوسطة و الثانوية. يفترض أن يهيء إعداد المعلمين و تدريبهم لإتقان المهارات المهنية التالية :

- التصرف بطريقة أخلاقية و مسؤولة.
- كفاءة في اللغة الفرنسية للتدريس و التواصل.
- كفاءة في جميع المواد المراد تدريسها و معرفة عامة جيدة .
- تخطيط المادة و تدريسها.
- تنظيم العمل في الفصل الدراسي.
- إحترام تنوع الطلبة.
- تقويم الطلبة .
- معرفة شاملة بتكنولوجيا المعلومات و الإتصالات .
- العمل الجماعي و التعاون مع المدارس و الشركاء .
- التدريب المستمر والإبتكار.

لا تفرض وزارة التربية منهاجاً وطنياً, لكنها تضع مبادىء مهنية عامة ضمن إطار وطني واسع. في كل الأحوال يفترض أن يقضي المتدرب للمرحلة الأساسية في آخر سنتين في الجامعة 500 ساعة من التدريب العملي (18-19 أسبوعاً) و 1000- 1200 ساعة من الدراسة. أما المتدرب للمرحلة المتوسط و الثانوية فعليه أن يقضي 300 ساعة من التدريب العملي و 400-700 ساعة .

خلاصـــة :

يتبين بوضوح ان البلدان المتقدمة في تربية المعلمين و إعدادهم تنطلق من مبادىء و مرتكزات وقواعد أهمها:

1- أطر مرجعية فكرية منظمة تسمح بتعريف و تحديد الفلسفة والأستراتيجية والأهداف و برامج العمل و تنفيذها وتقويمها.

2- أهتمام واضح باللغة القومية كنظام منطقي يسهل عملية التعلم و التعليم ويؤكد أهمية الهوية الوطنية للأطفال في مجتمع متميز.

3- التعليم مهنة غاية في الأهمية والأساسية والألتحاق بها ليس أختياراً عشوائياً بل تحكمه شروط و متطلبات قبلية و بعدية تتغير و تتبدل في ضوء فعاليات و نشاطات التقويم المستمر.

4- برامج مؤسسة على قواعد و مضامين معرفية علمية واجتماعية وثقافية وسيكولوجية و مهنية وعملية تتكامل وتتوازن فيما بينها ولكنها خاضعة للتقويم والتعديل استجابة لمتطلبات التغير المباشرة وغير المباشرة التى تستجد في الساحات العلمية و التكنولوجية و التعاونية و الثقافية الداخلية و الخارجية.

5- ادارات تعي دور المنخرطين مباشرة بعملية التعلم و التعليم كالطلبة و المعلمين والاداريين و المشرفين و الأهالي والادارات المحلية في المناطق التعليمية. لذلك تكتفي وزارات التربية و التعليم بوضع معالم الأطار العام لبرامج اعداد المعلمين و تطويرهم المهني ولا تتدخل في مكونات و مضامين هذا البرنامج بل تترك للمعنيين الحرية الكافية لتقرير اختياراتهم و مساراتهم و موادهم التدريسية.

6- الأعداد العملي المصاحب للأعداد النظري جزء لايتجزء من منظومة متكاملة متوازنة تؤهل الخريج للألتحاق بمهنة اختارها بإرادة و حرية ويستمر فيها بنماء و تطور و شعور بالانجاز يضمن قدراً كافياً من الرضى والأطمئنان.

7- يمتلك الطالب بكليات التربية قدراً كافياً من الحرية يمكنه من اختيار مواد معرفية (علمية واجتماعية وانسانية وثقافية) يقدر هو شخصياُ انها تساعده في بنائه الانساني و في نجاحه المهني.

8- يفترض أن يجتاز الطلبة المرشحون للألتحاق بمهنة التعليم عدداً من الاختبارات و المقابلات التى تكشف حقيقة استعدادتهم و قابلياتهم و مهاراتهم و مدى ملاءمتها للتعليم و فرصة نجاحهم فيها.

9- كليات التربية تقدم مختلف البرامج التى تعد المعلمين لتدريس مختلف المواد الدراسية في مختلف المراحل الدراسية,ابتداء من الطفولة المبكرة التى تحظى باهتمام خاص وانتهاء بالمرحلة الثانوية لكنها على تواصل مستمر مع وزارات التربية و التعليم و الادارات التعليمية (الاكاديمية و المهنية) والتنظيمات المحلية المعنية بالتربية و التعليم وتخضع برامجها للتقويم والمراجعة

بانتظام وفق معايير وطنية وعالمية تتحدد وتتبدل اعتماداً على نتائج الابحاث والدراسات والملاحظات والمشاهدات والتقاريرالدورية من الممارسين في الميدان.

واقع سياسات التعليم في البلدان العربية

رؤية ورسالة سياسة اعداد المعلمين وتطويرهم المهني والاهداف العامة للسياسة كما وردت بالنص من البلدان العربية:

اليمن:

الرؤية: ايجاد نظام عالي الجودة في التعيين و التوزيع للقوى العاملة و التطوير المستمر للمعلمين.

الرسالة: معلمون مؤهلون قادرون على تحسين المخرجات التربوية.

فلسطين:

الرؤية: يمتلك المعلمون منظومة من المعارف و المهارات العامة و التخصصية و القيم والاتجاهات الايجابية.

الاهداف العامة: 1- يلتزم المعلمون نحو طلبتهم و تعلمهم, و تيسير نموهم السوي الشامل لتهيئتهم للمشاركة في تكوين مجتمع فلسطيني مستقل و ديمقراطي و عادل و منسجم مع الثقافة العربية و الاسلامية و العالمية.2- يتثقفون بثقافة عامة ويعرفون تخصصاتهم العلمية التى يعلمونها بعمق و بطرق متنوعة تخدم الطالب و تجعله نشطاًمن اجل الفهم و التطبيق وعلى تطوير المهارات الحياتية المختلفة بما فيها مهارات حل المشكلات و التفكير الناقد.3- يتحملون مسؤولية ادارة و مراقبة تعلم الطلبة.4- يفكرون بطريقة منهجية بممارساتهم و يتعلمون من الخبرة و يستمرون في التطوير المهني اثناء عملهم.5- ينشطون للعمل مع زملائهم في مجتمع المعلمين/ المعلمات.

الصومال: لا اجابة

الجزائر:

الرؤية: يشكل الدستور و القانون التوجيهي للتربية 04/08 المؤرخ في 23 يناير 2003 المنظومة التربوية ذات طابع وطني ترمي الى تقديم تربية واحدة للجميع وهي ذات طابع ديمقراطي و عصري و منفتحة على العالم و الى ترقية الموارد البشرية و ابراز مكانتها.

الرسالة: مرجعيات متعلقة بالامة و السياسة التربوية المسطرة.

الاهداف العامة:

1- ترسيخ العلمية التربوية في الانتماء للجزائر

2- ازالة الاختلالات الحاصلة بسبب تطور المنظومة.

3- رفع التحديات الجديدة.

4- بعض التوجهات التربوية العالمية.

5- اعادة تحديد مهام المدرسة.

المغرب:

الرؤية: لا توظيف بدون تكوين في مجال التعليم.

الرسالة: التأهيل في مجال التدريس قبل ولوج المهنة رسمياً.

الاهداف: توفير العدد الكافي من الاساتذة بجميع الأسلاك بمواصفات مهنية عالمية.

موريتانيا: لا أجابة

الاردن:

الرؤية: وجود كادر تدريسي ذي نوعية قادر على المنافسة عالمياً ويسمح للأردن بالمشاركة الفاعلة في الاقتصاد العالمي .

الرسالة: تطوير نظام لاعداد المعلمين واستثمار جهودهم وتنميتهم مهنياً ومبني على التميز ومستند الى المعايير العالمية لضمان التحسن المستدام في التعليم.

تونس:

الرؤية: المدرس حجرالزاوية في المنظومات التربوية.

الرسالة: اعداد المعلمين و المعلمات لممارسة مهنة التعليم و دعم تكوينهم المستمر

الاهداف: تمكين المعلمين و المعلمات من العمل بدرجة عالية من الاحتراف.

الامارات:

الرؤية: الريادة في اعداد الطالب في نظام التعليم العام لحياة منفتحة في عالم دائم التغير لتحقيق التنمية المستدامة لمجتمع الامارات.

الرسالة: العمل معاً من اجل الارتقاء بمستوى الاداء التربوي و التعليمي في التعليم ماقبل الجامعي واستثمار الطاقات البشرية لبناء مجتمع المعرفة و تعميق قيم الديمقراطية.

السعودية:

الرؤية: بناء الخبرات الوطنية في مختلف القطاعات التربوية من خلال التنمية المهنية الذاتية و المؤسسية لتؤدي العمل بكفاءة عالية مبدعة, تتفاعل ايجابياً مع التحديات والمستجدات في تربية النشء و تعليمهم.

الرسالة: بناء الخطط التدريبية الشاملة التى تستهدف جميع العاملين في قطاعات التربية و التعليم وكل من له علاقة مباشرة وغير مباشرة في العملية التعليمية وتنفيذها و تقويمها, لتلبية احتياجاتهم التدريبية الفعلية واشباع ميولهم ورغباتهم التطويرية المرتبطة بالمناهج الدراسية بمفهومها الشامل سعياً لتحقيق شخصية النشء المتكاملة التى تتزامن مع سياسة التعليم في المملكة واهدافها و غاياتها التربوية المنشودة.

الاهداف العامة:

1. تحقيق النمو المهني المستمرعلى الوظائف التعليمية.
2. تأهيل الكوادر الوطنية في التخصصات التى تحتاجها الوزارة.
3. تطوير اساليب و نظم التدريب وفق الاتجاهات العالمية الحديثة.

العراق:

الرؤية: بناء جيل واع و متطور لخدمة الوطن.

الرسالة: ايجاد شعب متحضر.

الاهداف العامة:الارتقاء بواقع التربية و التعليم في عموم العراق.

السودان: لا اجابة

ملاحظات : تتماثل وتتباين البلدان العربية في رؤياتها ورسالاتها التربوية بالنسبة للمعلم. فبعضها يبدأ من منطلق تقني مهني واخرى تعطى وزناً اكبر للمضمون الثقافي و الاجتماعي و الانساني. لكن الرؤية والرسالات تخلو من البعد العربي عدا القليل جداً من البلدان.لذلك تقترح الدراسة ان تبادر الوزارات العربية لاعادة النظر في النصوص المتعلقة برؤية ورسالة كل منها لتعطى وزنا و قيمة للبعد العربي في تكوين المعلمين مما يستدعي اضافة مواد جديدة الى برامج اعداد المعلمين تتعلق بالمجتمع العربي و المستقبل العربي و التكامل العربي السياسي و الاقتصادي و الثقافي. اما المكونات او مضامين البعد العربي المقترح فهذه مهمة ليست سهله وتستدعي مشاركة اقدر الكفاءات العربية المتخصصة و اجدرها ايماناً بأهمية البعد العربي في التكوين التربوي للمعلمين من منظور ايمانها بمستقبل مشترك للمواطنين على الأرض العربية .

المواد الاجبارية / المحورية التى تشترط وزارات التربية والتعليم

ان تتضمنها برامج اعداد المعلمين في الجامعات

يمكن حصر المواد الاجبارية/ المحورية التى تشترط وزارات التربية و التعليم في البلدان العربية ان تتضمنها برامج اعداد المعلمين في الجامعات بما يلي:

- مواد التخصص الاكاديمي اللازمة لتدريسه على مستوى المرحلة الابتدائية.
- مواد التخصص الاكاديمي اللازمة لتدريسه على مستوى المرحلة المتوسطة.
- مواد التخصص الاكاديمي اللازمة لتدريسه على مستوى المرحلة الثانوية.
- مواد في علم التربية.
- مواد في علم النفس.
- مواد في اساليب تدريس مختلف المواد(بيداغوجيا التعليم).
- التكنولوجيا التربوية.
- اللغات الأساسية (العربية، الانجليزية، الفرنسية).

يفترض ان المواد المذكورة اعلاه هي متطلبات اجبارية في برامج اعداد المعلمين التى تقدمها كليات التربية في معظم اقطار العالم، و هناك استقرار في فكر واضعي السياسات التربوية ان هذه المواد محورية بالنسبة لمن يمارسون مهنة التعليم بغض النظر عن اي متغيرات مهما كانت لانها مواد في جوهرها علمية، و الذي يحدث الفرق في جدواها و فعاليتها هو كيفية التعامل معها و استثمارها تعلماً و تعليماً و تطبيقاً.

تقترح الدراسة ان يتوصل الى بناء تنظيم اكاديمي تحتضنه مؤسسة تربوية عربية لوضع نموذج لأعداد المعلمين العرب على مستوى رياض الآطفال والمراحل الابتدائية و المتوسطة و الثانوية. ويفترض ان يشارك في التنظيم المطلوب اكاديميون جامعيون متخصصون لتحديد محتوى و مضامين المواد المعرفية الاكاديمية والتربوية و النفسية و اساليب التدريس. وبذلك يتساوى او يتقارب المعلمون العرب في اعدادهم المعرفي في المجالات المختلفة. اما ما يتعلق بالمتطلبات الثقافية او ما يسمى المتطلبات الوطنية. فيترك للمؤسسات التربوية الوطنية لتحديد وزنة و مضامينه في البرامج المقترحة على ان يأتي متكاملاً و متوازن مع مكونات الأخرى للبرامج وفيما يتعلق بالبعد العربي في البرامج ينبغي ان يأخذ اولوية اذ يفترض ان المعلم الجديد هو معلم عربي ينتسب الى احد الاقطار العربية ومعد للانتقال والتدريس في اكثر من بلد عربي واحد خلال حياتة المهنية.

هذا الطموح ممكن من الناحية العملية اذا ما توفر القرار السياسي العربي. ولعل اكثر ما يسهل طريقه الى التنفيذ ان توزيع المراحل الدراسية في البلدان العربية متماثل او على الأقل متقارب جداً. يضاف الى ذلك ان الجهات الرسمية المسؤولة عن ضمان توفر الشروط المطلوبة لاعداد المعلمين و تدريبهم و تعينهم هي وزارات التربية و التعليم (التربية الوطنية) ووزارات التعليم العالي وكليات (مدارس) اعداد (تكوين) المعلمين في الجامعات. ويسهل الأمر أكثر ان انظمة القبول و انظمة تكوين المعلم في البلدان العربية متماثلة وذلك كما لخصها شبل بدران الغريب على النحو التالي: [1]

واقع اعداد المعلم في البلدان العربية

البلد	نظام الاعداد (التكوين)	عدد سنوات الاعداد	الشهادة المطلوبة للالتحاق	متطلبات القبول في الكلية او المعهد
تونس	تكاملي	2	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة
الجزائر	تكاملي	3	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة
السودان	تكاملي+تتابعي	4 او (1+3)	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة
ليبيا	تكاملي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة
مصر	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة
المغرب	تتابعي	1	الثانوية العامة + 2	مسابقة
موريتانيا	تكاملي	1 أو 2	الاعدادية العامة و الثانوية العامة	مسابقة
السعودية	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
لبنان	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
العراق	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول

[1] ورقة قدمها د.شبل بدران الغريب في المؤتمر الثامن لوزراء التربية و التعليم العرب في الكويت في الفترة من 29 نيسان- 2 ايار 2012

سوريا	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
الامارات	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
الكويت	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
البحرين	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول
سلطنة عمان	تكاملي+ تتابعي	4	الثانوية العامة	درجات الثانوية العامة واختبارات قبول

نتائج الدراسة كما تتحدد من استجابات الوزارات على الاستبانة

الجدول (1)

مدى توفر المرافق الضرورية في المدارس

عدد الوزارات التي اجابت على الاستبانة (12)

المرفق	كافية	تفي بـ 50% من الحاجة	تفي بـ 25%	غيرموجودة
المدارس	6	3	1	
المختبرات العلمية	4	3	1	2
الغرف الصفية	6	4		
المكتبات المدرسية	2	4	3	1
المكتبات الصفية	1	2	1	6
الملاعب الرياضية الخارجية	2	4	1	3
الملاعب الرياضية الداخلية	2	3	2	2
المشاغل الحرفية (نجارة، حدادة..)	1	1	2	6

قاعات الاجتماعات العامة	3	1	3	3
المسارح	1	2	2	6
أماكن لممارسة النشاطات الفنية	4		3	2
أماكن لقاءات واجتماعات الطلبة	4		2	4
مطاعم للعاملين والطلبة	3	3	3	2
البناء المدرسي الآمن	5	3	1	1
التدفئة شتاءً	3		3	3
التبريد صيفاً	3		2	4
المواصلات من وإلى المدرسة	3	1	3	2
أماكن الراحة (الحمامات و المغاسل)	6	2		1

تشكل المرافق المذكورة اعلاه البيئة العامة التى يمارس فيها المعلم عمله. وكما يبدو من الجدول اعلاه فان بعض مكونات البيئة اللازمة لعملية التعلم و التعليم غير موجودة او غير مكتملة في عدد من البلدان. ليس هناك بلد واحد قد اكتملت فيه المرافق الى درجة الكفاية. فالتفاوت في درجة الكفاية واضح في البلد الواحد و اكثر وضوحاً بين البلدان المستجيبة.

الجدول (2)

متوسط اعداد الطلبة في الصفوف و نسبة الطلبة الى المعلمين حسب المراحل الاساسية

المرحلة					
البلد	**الابتدائية**		**المتوسطة**		**الثانوية**
	المتوسط	**النسبة**	**المتوسط**	**النسبة**	**المتوسط**	**النسبة**
اليمن	60	1/60	40	1/40	35	1/30
فلسطين	28	1/25	30	1/21	24	1/16
الصومال	50	-	40	-	35	-

الجزائر	27	1/23	37	1/22	32	1/17
المغرب	28	1/27	33	1/24	34	1/20
موريتانيا	38	1/43	-	-	-	-
الاردن	27	1/16	27	1/16	27	1/16
تونس	22	1/17	26	1/12	25	1/12
الامارات	21	1/12	24	1/15	22	1/10
العراق	-	1/42	-	1/58	-	1/10
السعودية	-	1/11	-	1/10	-	1/11
السودان	-	-	-	-	-	-

تشير المتوسطات في الجدول اعلاه الى وضع معقول مقبول مقارنة مع متوسطات في بلدان اخرى. يستثنى من ذلك اليمن الذي جاءت المتوسطات فيه عالية في جميع المراحل الدراسية.و الوضع أفضل فيما يتعلق بنسبة الطلبة الى المعلمين.لكن هذه البيانات لاتكشف عن أعداد الطلبة و نسبهم الى المعلمين في المدن الكبيرة مقارنة بالمدارس الموجودة في البلدان و الارياف و البوادي.

الجدول (3)

اعداد العاملين في الوزارات

البلد		**المديرون**	**المديرات**	**المعلمون**	**المعلمات**	**الكادر التدريبي المساعد**	**الكوادرالفنية المختصة (المكتبات والمختبرات والمدربون والفنيون**	**المرشدون التربويون ولنفسيون**	**المشرفون التربويون**
اليمن	الموجود	9700	1500	180000	47000	4820	3168	2085	6650

	الناقص	-	-	25000	17000	-	1900	-	-
فلسطين	الموجود	1755	1859	11329	14351	-	1522	685	468
	الناقص	-	-	-	-	-	-	450	-
الصومال	الموجود	11	-	150	40	-	30	5	12
	الناقص	-	-	-	0	-	-	-	-
الجزائر	الموجود	13000	9730	164790	224135	11666	2887	1870	4800
	الناقص	-	-	-	-	-	-	-	-
المغرب	الموجود	م (9536)		230307	94507	-	29077	-	2366
	الناقص	-		-	-	-	-	-	-
موريتانيا	الموجود	3721	-	12375	4573	-	-	-	175
	الناقص	-	-	13803	2427	-	-	-	210
الاردن	الموجود	1276	2200	28901	44712	10549	981	-	-
	الناقص	-	-	-	-	-	-	-	-
تونس	الموجود	5375	600	62213	32340	-	10355	10783	501
	الناقص	-	-	-	-	-	-	-	-
الامارات	الموجود	م (420)		م (13097)		95	671	431	367
	الناقص	-		-		-	-	-	-
السعودية	الموجود	8506	9214	174234	198714	14738	13514	9236	
	الناقص	-		-		-	-	--	

العراق	الموجود	-	-	-	-	-	-	-	-
	الناقص	-	-	-	-	-	-	-	-
السودان	الموجود	-	-	-	-	-	-	-	-
	الناقص	-	-	-	-	-	-	-	-

يبين الجدول اعلاه ان اليمن و موريتانيا فيها نقص في اعداد المعلمين و المعلمات. ولكن ما يجذب الانتباه ان هذه البلدان جميعاً لايوجد فيها نقص بالكوادر التدريسية المساعدة و الكوادر الفنية المختصة و المرشدين التربويين و النفسيين و المشرفين التربويين.يفترض في الوضع الطبيعي تربوياً ان يتوافر في المدرسة الواحدة بغض النظر عن المرحلة الدراسية ما تحتاجة في ضوء عدد الطلبة فيها، من كوادرتدريسية مساعدة و كوادر فنية و مرشدين و مشرفين.

الجدول (4)

الوسائل التي يتعرف من خلالها المعلمون و المعلمات على السياسة الرسمية المتعلقة بهم

	الوسيلة	**نعم**	**لا**
ا	الكتب الرسمية الموجهة اليهم من وزارة التربية و التعليم	8	
ب	الاعلام التربوي في الوزارة او مديرية التربية و التعليم في المحافظات	10	
ت	الندوات و الورش التى تعقدها مديريات التربية و التعليم في المناطق التعليمية	9	
ث	الندوات و الورش الى تعقد في المدارس	8	

يتبين من الجدول اعلاه ان المعلمين و المعلمات يتعرفون على السياسة الرسمية المتعلقة من خلال وسائل اعلام داخلية بالنسبة للموسسة التربوية وهذا وضع صحيح لان مصادر التعرف هي الوزارة و المديرية و المدرسة.

الجدول (5)

المشاركون بوضع السياسة المتعلقة بالمعلمين و المعلمات

	المشارك	نعم	لا
ا	مجلس التربية و التعليم	6	
ب	لجان متخصصة بوزارة التربية و التعليم	9	
ت	الخبراء و المستشارون بالوزارة	10	
ث	نقابات / جمعيات المعلمين و المعلمات	6	
ج	الخبراء و المستشارون من دول متقدمة تربوياً	7	
ح	اساتذة كليات التربية في الجامعات الوطنية	5	

يتبين من الجدول اعلاه ان الخبراء و المستشارين من الوزارة او من دول متقدمة تربوياً يشاركون اكثر من غيرهم بوضع السياسة المتعلقة بالمعلمين. ويلفت الانتباه ان مجلس التربية و التعليم و اساتذة كليات التربية في الجامعات الوطنية اقل اشتراكاً من غيرهم بوضع السياسة. واضح ان كل بلد ينفرد بسياسته و اشراكاته الداخلية و الخارجية بوضع السياسة.

اعداد المعلمين قبل الخدمة

الجدول (6)

الشروط العامة لاعداد المعلمين و المعلمات قبل الخدمة

الشرط	نعم	لا
1- وزارة التربية والتعليم هي الجهة الرسمية المكلفة بموجب القانون بكل ماله علاقة بالتربية والتعليم بالدولة.	8	1
2- يشتمل التنظيم الإداري للوزارة (المركز) على مديرية مكلفة بموجب الأنظمة والتعليمات بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة مثل وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج...الخ.	6	4
3- تقوم المديرية بالتنسيق والتعاون اللازمين مع المديريات الأخرى العاملة في الوزارة ذات الارتباط المباشر أو	6	3

غير المباشر بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة.		
4- توجد في مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية (المحافظات) وحدات إدارية مكلفة بموجب الأنظمة والتعليمات بتطبيق سياسات الوزارة فيما يتعلق بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة.	5	4
5- تتعاون مديرية إعداد المعلمين والمعلمات في الوزارة مع الوحدات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية لضمان تنفيذ سياسة إعداد المعلمين / المعلمات ومراجعتها دورياً بهدف تحسينها وبما يتلاءم مع المستجدات التربوية.	5	2
6- يوجد بموجب الأنظمة والتعليمات تمثيل للمعلمين والمعلمات في المديرية وفي الوزارة وفي الوحدات المماثلة لها في مديريات التربية والتعليم في المناطق (المحافظات).	3	6
7- تتعاون الوزارة والمديريات في المناطق التعليمية مع كليات التربية في الجامعات في وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج المتعلقة بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة وكذلك في مراجعتها وتقويمها.	4	5
8- تشترط الوزارة أن يتم الاعداد الأكاديمي للمعلمين والمعلمات قبل الخدمة في معاهد وكليات تابعة للجامعات.	8	2
9- تشترط الوزارة أن يتم الاعداد التربوي للمعلمين و المعلمات قبل الخدمة في معاهد وكليات تابعة للجامعات.	6	3
10- تشترط الوزارة أن يتضمن برنامج إعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة على فترة تدريب عملي.	9	1
11- تلتزم الوزارة سنوياً بإيفاد عدد ممن أنهوا الدراسة الثانوية للحصول على الدرجات الأكاديمية والتربوية من الجامعات لتعيينهم فيها بعد تخرجهم.	3	5
12- يتم اختيار الموفدين في بعثات دراسية على نفقة الوزارة إلى الجامعات على أساس:		
أ- المعدل في الدراسة الثانوية.	4	2
ب- الرغبة والميل والاستعداد.	5	2
ت- المقابلة الشخصية.	3	4
ث- حاجة الوزارة إلى التخصصات المختلفة.	6	2

يبين الجدول السابق ان اهم شروط إعداد المعلمين قبل الخدمة هو ان وزارة التربية و التعليم هي الجهة الرسمية المكلفة بموجب القانون بكل ماله علاقة بالتربية و التعليم .الشرط الثاني في الاهمية هو ان يتضمن برنامج اعداد المعلمين فترة تدريب عملي يتم مع الاعداد

الاكاديمي و التربوي في معاهد و كليات تربوية تابعة للجامعات. أقل الشروط أهمية بالنسبة للبلدان التسعة هو وجود تمثيل للمعلمين في الوزارة و المديريات،وكذلك شرط تعاون الوزارة ومديريات التربية و التعليم في المناطق الاكاديمية في وضع السياسات و الاستراتيجيات و الخطط و البرامج المتعلقة باعداد المعلمين قبل الخدمة. و بكل تأكيد هناك تباين و اختلاف يبين البلدان العربية قي مدى شمولية و اتساع شروط وضع سياسة اعداد المعلمين. ويشير الجدول كذلك الى ان وزارتين من مجموع تسع وزارات تلتزم سنوياً باختيار موفدين في بعثات دراسيةعلى نفقتها للجامعات ليعودوا معلمين اليهما. وتعتمد هاتان الوزارتان أولا على حاجتها الى التخصصات و الرغبة و الميل لدى الموفدين.

الجدول (7)

مبادئ تتعلق ببرامج اعداد المعلمين

الفقرة	المبدأ	
1	تفترض وزارة التربية و التعليم ان يمتلك خريج برامج اعداد المعلمين في الجامعات قاعدة معرفية و تربوية و عملية	8
2	تشترط وزارة التربية و التعليم ان تتضمن برامج اعداد المعلمين التى تقدمها الجامعات عدداً من المواد المحورية او الاجبارية التى ينبغي ان يدرسها الطلبة قبل تخرجهم في الجامعة وتعيينهم كمعلمين في المدارس	8
3	الالمام باللغة العربية , كونها لغة التعلم و التعليم, شرط من شروط التخرج في الجامعة.	7
4	الالمام بلغة اجنبية عالمية شرط اجباري	4

يتبين من الجدول اعلاه ان وزارات التربية و التعليم تنطلق من عدد من المبادئ التى تضمن خريجاً مناسباً من برامج اعداد المعلمين في الجامعات. احد هذه المبادئ يتعلق باللغة العربية , لكنة في الواقع لايطبق. و لم نجد ما يعبر عنه في المواد (المقررات) التى يدرسها الطالب بكليات التربية في الجامعات العربية. هناك في بعضها مواد تتعلق بمهارات الاتصال بالعربية لكنها لاتؤدي الى اي قدر من الالمام بالعربية. و فيما يتعلق باللغة الاجنبية العالمية, ايضاً لم نجد في برامج الكليات ما يشير او يؤدي الى ذلك.

الجدول (8)

مبادئ تتعلق بتقويم برامج اعداد المعلمين

الفقرة	المبدأ	نعم	لا	
ا	يمكن الافتراض ان المعلمين و المعلمات يعرفون السياسة المتعلقة بهم ويلتزمون بها	7	2	
ب	تخضع السياسة المتعلقة بالمعلمين و المعلمات للتقويم و المراجعة	8	1	
ت	يشارك المعلمون و المعلمات في عملية التقويم والمراجعة	7	3	
ث	احدثت نتائج التقويم و المراجعة اختلافاً في الممارسات المهنية للمعلمين و المعلمات	6	3	
ج	انعكست نتائج التقويم و المراجعة في تقارير المديرين و المديرات عن المعلمين و المعلمات	4	2	
ح	انعكست نتائج التقويم والمراجعة في تقارير المشرفين التربويين عن المعلمين و المعلمات	4	1	
خ	خضعت السياسة المتعلقة بالمعلمين و المعلمات للتقويم و المراجعة في آخر خمس سنوات	مرة 4	مرتان 1	اكثر 3

يتضح من الجدول ان عدداً من البلدان العربية يلتزم بمبادئ, يفترض انها تربوية, بتقويم برامج اعداد المعلمين. وهذا وضع مبشر بمزيد من التحسن. ويلفت الانتباه ان مبدأ خضوع سياسة اعداد المعلمين للمراجعة و التقويم وارد في عدد من هذه البلدان.

الجدول (9)

نتائج عملية التقويم والمراجعة للسياسة المتعلقة بالمعلمين و المعلمات في آخر مرة

الفقرة	نتيجة التقويم والمراجعة	نعم	لا
ا	تعديل في الرؤية او الرسالة	4	2
ب	تجديد في الاهداف	8	
ت	تغيير في الادوار و الواجبات	3	1
ث	أمور أخرى	2	1

يظهر الجدول اعلاه ان التقويم و المراجعة لسياسة اعداد المعلمين تؤدي الى نتائج في الاهمية كتعديل في الرؤية و الرسالة و تجديد في الاهداف. لكنها تؤدي قليلاً الى تغير في الادوار و الواجبات. الوضع يستدعي مزيداً من الاستقصاء ميدانياً.

التطوير المهني اثناء الخدمة

الجدول (10)

الجهات المسؤولة رسمياً عن التطوير المهني للمعلمين و المعلمات اثناء الخدمة

الفقرة	الجهة	العدد
ا	وزارة التربية والتعليم	8
ب	مديرية التربية و التعليم في المنطقة التعليمية	7
ت	المدرسة	4
ث	نقابات/ جمعيات المعلمين	1
ج-	جهات اخرى	2

يظهر الجدول ان وزارة التربية و التعليم و مديريات التربية و التعليم في المناطق التعليمية هما المسؤلتان رسمياً عن برامج التطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة. أما المدرسة فدورها يأتي تالياً بينما نقابات المعلمين فلا دور يذكر لها من الناحية الرسمية.

الجدول (11)

تمويل برامج التطوير المهني للمعلمين و المعلمات أثناء الخدمة

	الجهة الممولة	العدد
ا	موازنة وزارة التربية و التعليم	10
ب	موزانة مديرية التربية و التعليم في المحافظة	8
ت	موازنة المدرسة	4

ث	نقابات/ جمعيات المعلمين و المعلمات	1
ج	المعلمون و المعلمات	2
ح	اولياء امور الطلبة	

واضح ان تمويل برامج التطوير المهني يأتي من وزارات التربية ومن مديريات التربية و التعليم و السبب على الأغلب مركزة هذا النشاط التربوي المهم في الوزارات و المديريات وبقاء المدراس بعيدة أو منعزله عنه قراراً و تنفيذاً. ويبدو من الجدول ايضاً ان نقابات المعلمين خارجة عن الموضوع.

الجدول (12)

المساهمة في تمويل برامج التطوير المهني التى تصمم لتحسين ممارسات المعلمين

الفقرة	**المساهم**	**نعم**	**لا**
1	يساهم المعلمون في تمويل برامج التطوير المهني التى تصمم لهم	1	10
2	يساهم أولياء امور الطلبة في تمويل برامج التطوير المهني للمعملين الذين يدرسون ابناءهم	-	11
3	مشاركة المعلمين في برامج التطوير المهني اجبارية بغض النظر عن المرحلة الدراسية	5	6

واضح من الجدول ان المعلمين واولياء امور الطلبة لايساهمون في تمويل برامج التطوير المهني.هذه نتيجة متوقعة , فرواتب المعلمين لاتكفي احتياجاتهم الاساسية. وهي ايضاً نتيجة متوقعة لغياب الثقافة العامة المتعلقة بالتطوير المهني التى تهم المعلم بالدرجة الاولى و تنعكس على ادائه المباشر و غير المباشر بما يترتب عليه تقدم في تحقيق اهداف التعليم و المدرسة.

الجدول (13)

محتوى برامج التطوير المهني للمعلمين/ المعلمات أثناء الخدمة

		العدد	
		نعم	لا
أ-	تمكين المعلمين والمعلمات من معرفة أعمق بالمواد التي يدرسونها.	2	1
ب-	فهم المنهاج المقرر والتعرف على وسائل تدريسه.	10	
ت-	تمكين المعلمين والمعلمات لربط مقررات المنهاج معاً للوفاء بمعايير التعلم .	9	1
ث-	التدرب على الادارة الصفية الفعالة.	10	
ج-	الاطلاع على أساليب التدريس غير التقليدية.	10	
ح-	الاطلاع على أساليب تدريس الطلبة ذوي الحاجات الخاصة .	8	2
خ-	التعرف على مفاهيم وأنماط الادارة التربوية والادارة المدرسية.	9	1
د-	التدرب على أساليب البحث الاجرائي على المستويين الصفي والمدرسي.	7	3
ذ-	الاطلاع على أساليب التعاون والتواصل مع أولياء أمور الطلبة.	8	2
ر-	خدمة المجتمع المحلي.	6	
ز-	أمور أخرى... اذكرها:	2	

يبين الجدول اعلاه ان وزارات التربية و التعليم ترى ان برامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة تغطي مساحة واسعة من المضامين التى ترتبط مباشرة بالممارسات التعليمية التى تصاحب عمليات التعلم و التعليم, مما يشير الى وجود وعي معرفي و مهني بأهمية دور المعلم وتطوير مهاراته و معارفه.المضامين التى لاتأتي في اولويات برامج التطوير المهني هي البحث الاجرائي وخدمة المجتمع المحلي. و مع ذلك, لأمر يستدعي مزيداً من الاستقصاء ميدانياً.

الجدول (14)

الاشكال التى تأخذها برامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة

	الشكل	**العدد**
ا	دراسة مادة جديدة بكلية التربية في الجامعة	4
ب	الالتحاق بكلية التربية في الجامعة للحصول على مؤهل تربوي أعلى	5
ت	حضور المؤتمرات والورش والندوات التربوية المصممة لخدمة أغراض مهنية محددة	9
ث	زيارة مدارس أخرى للاطلاع على ما يحدث فيها من ممارسات مهنية متقدمة.	7
ج	زيارات لمدارس في بلدان متقدمة تربوياً ومهنياً.	7

يبين الجدول ان الأشكال الأكثر شيوعاً التى تأخذها برامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة هي حضور المؤتمرات و الندوات التربوية ثم الزيارات لمدارس أخرى داخل البلد و خارجة.أما الاشكال الأقل شيوعاً فهي دراسة مواد جديدة بكليات التربية أو الألتحاق بها للحصول على مؤهل تربوي أعلى. لعل السبب في ذلك هو ان الأشكال الاكثر شيوعاً هي أقل تكلفة و الاقل شيوعاً اكثر تكلفة.

نقابات/ جمعيات المعلمين

الجدول رقم (15)

بيانات عن نقابات/ جمعيات المعلمين/ المعلمات في البلدان العربية

1	توجد نقابات/ جمعيات للمعلمين	9	2
2	تعنى النقابات باعداد المعلمين قبل الخدمة		8
3	تعنى النقابات باعداد المعلمين اثناء الخدمة	3	4
4	توصف علاقة وزارة التربية والتعليم بالنقابات بأنها تشاركية (3) و تعاونية (5) و تكميلية (2)		

5	تقدم الوزارة الدعم الذي تطلبة النقابات لتمكينها من المشاركة في تحسين ظروف و اوضاع المعلمين	6	3
6	الدعم الذي تقدمة الوزارة للنقابات هو مالي اداري توفير الخبرة استشاري تقني	 4 5 3 1 2	
7	تشرك الوزارة النقابات في : المؤتمرات التربوية التي تعقدها خطط وبرامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات. الورش والندوات ودورات التدريب لتحسين أدائهم. برامج تقويم الاداء	 9 7 7 5	 1 2 4
8	يوجد ممثلون للنقابات في مجالس/ لجان وضع السياسات و الاستراتيجيات التربوية	6	4
9	تقوم النقابات بإصدار مجلات أو دوريات أو نشرات تتعلق بالمعلمين والمعلمات مما يساعدهم في تحسين أدائهم المهني	5	5
10	تقوم النقابات بعقد الندوات والمؤتمرات والورش التدريبية للمعلمين والمعلمات في مواقع عملهم و مناطقهم التعليمية	4	6
11	تقوم النقابات بأبحاث ودراسات تعالج المشكلات التعليمية والادارية والمهنية التي تواجه المعلمين	5	5

يبين الجدول ان نقابات/جمعيات المعلمين موجودة في ثمانية بلدان وان وزارات التربية و التعليم في خمسة بلدان تقدم الدعم الذي تطلبة النقابات لتمكينها من المشاركة في تحسين ظروف واوضاع المعلمين. لم تتوفر لدى الدراسة بيانات او معلومات تظهر ان النقابات تلعب دوراً فاعلاً في برامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة. من الواضح ان دورها ينحصر في عقد الندوات و الورش و تقوم احياناً بالابحاث و الدراسات، لكنها ليست مشاركة حقيقية في رسم السياسات التربوية و التعليمية. نقابات/ جمعيات المعلمين في الوضع

الطبيعي لها دور فاعل جداً في العملية التربوية والتعليمية و خاصة ما يتعلق بالمعلمين. تتباين المعلومات من مختلف المصادر عن الدور الحقيقي الذي تلعبه هذه التنظيمات بالنسبة للمعلمين. لذلك، ينبغي ان تأخذ هذه التنظيمات مساحة اكبر من الاهتمام و العناية و ان يجري تقويم ادوارها و مساهماتها بطريقة موضوعية املاً ورجاءً ان تصبح شريكاً فاعلاً مع وزارات التربية و التعليم.

شروط ومتطلبات عمل المعلم

الجدول (16)

الجهة التى تحدد عمل المعلم

	الجهة	
ا	وزارة التربية والتعليم.	7
ب	مديرية التربية والتعليم.	4
ت	المدرسة.	5
ث	بالتشارك بين (أ) و (ب) و (ث)	5

واضح من الجدول ان وزارة التربية و التعليم هي التى تحدد عمل المعلم اكثر من مديرية التربية و التعليم و المدرسة. لكن اربعة بلدان اعربت وزارات التربية و التعليم فيها ان تحديد عمل المعلم هو عملية تشاركية بين الوزارة والمديرية و المدرسة. هذا مؤشر ايجابي يشير الى احتمال ان ينتقل مركز الشراكة الى المدرسة قبل الوزارة او المديرية

الجدول (17)

متطلبات العمل التى يقوم بها المعلم في المدرسة بموجب الانظمة و التعليمات

الفقرة	**نوع العمل**	
ا	التدريس الصفي.	11
ب	ارشاد الطلبة.	8
ت	مراقبة الطلبة في أوقات الاستراحة.	10

ث	البحث الاجرائي.	9
ج	لقاء أولياء أمور الطلبة بانتظام.	9
ح	حضور الإجتماعات المدرسية العامة.	11
خ	اعداد الامتحانات وتطبيقها.	11
د	حل مشكلات الطلبة.	9
ذ	القيام بأعمال المعلمين الغائبين.	9
ر	القيام بأعمال إدارية.	6
ز	تصميم المناهج.	1
س	المشاركة في تقويم الاداء المدرسي.	
ش	مساعدة الزملاء وقت الحاجة أو الطلب.	10
ص	اعداد التقارير الدورية عن أداء الطلبة.	8
ض	المشاركة في اعداد الخطط المدرسية.	10

يبين الجدول (17) ان المعلمين في كل او معظم البلدان العربية يقومون باعمال كثيرة وذات قيمة تربويه وتعليمية وادارية. اضعف ادوار المعلم في المدرسة هي في مجالات ارشاد الطلبة و القيام باعمال ادارية و اعداد التقارير الدورية عن اداء الطلبة. واللافت الانتباه ان دور المعلم ينعدم في مجال المناهج. يفترض ان المعلم يقوم بهذه الاعمال الكثيرة لانها مطلوبة منه نصاً بموجب القوانين و الانظمة. لكن الدراسة لم تستقص ما اذا كان المعلم يقوم فعلاً بكل هذه الاعمال في الوقت القصير الذي يقضيه نسبياً يومياً في المدرسة.

الجدول (18)

ساعات العمل المطلوبة من المعلم

	الابتدائية		المتوسطة		الثانوية	
	ساعة	بلدان	ساعة	بلدان	ساعة	بلدان
عدد ساعات العمل اليومي للمعلم						
المرحلة الابتدائية .	5-4	4	4	7	4	5
المرحلة الاعدادية (المتوسطة).	5	4	6	4	5	2
المرحلة الثانوية .	6	3	-	-	6	4
عدد الساعات التي ينبغي أن يقضيها المعلم يومياً في تدرسيه الصفي						
المرحلة الابتدائية .	4	5	3	2	3	3
المرحلة الاعدادية (المتوسطة).	5	3	4	5	4	5
المرحلة الثانوية .	6	2	5	3	5	2
عدد الساعات التي يفترض أن يكرسها المعلم يومياً للتحضيرلتدريسه الصفي في:						
المرحلة الابتدائية .	2	5	2	4	1	2
المرحلة الاعدادية (المتوسطة).	3	3	3	4	3	4
المرحلة الثانوية .	3	-	-	-	5	2
عدد الساعات التي يفترض أن يكرسها المعلم يومياً للقيام بأي أعمال أخرى عدا التدريس الصفي في:						
المرحلة الابتدائية .	1	3	1	4	1	3
المرحلة الاعدادية (المتوسطة).	1	3	2	1	3	2
المرحلة الثانوية .	3	2	3	2	4	2

يبين الجدول (18) ان البلدان العربية تتباين فيما بينها بالنسبة لعدد ساعات العمل اليومي للمعلم و عدد الساعات التى ينبغي ان يقضيها المعلم يومياً في التدريس الصفي، و عدد الساعات التى يفترض ان يكرسها المعلم يومياً للتحضير لتدريسه الصفي، و عدد الساعات التى يفترض ان يكرسها المعلم يومياً للقيام باعمال عدا التدريس. لكن يبدو واضحاً ان ساعات العمل اليومي المطلوبة من المعلم يقضي معظمها في التدريس الصفي. و اذا ما قورنت هذه الارقام، آخذين بالاعتبار عدد الايام الدراسية في السنة، فان الوقت الذي يقضيه المعلم في المدرسة قليل بالمقارنه مع المعلمين في معظم بلدان العالم و خاصة المتقدم منها.

الجدول(19)

درجة الاستقلالية التى يمارسها المعلم في المجالات المختلفة

المجالات	درجة الاستقلالية		
	عالية	متوسطة	قليلة
اختيار الموضوع الذي يدرسه	1	1	7
اختيار أساليب التدريس التي يراها مناسبة	7	4	
اختيار أدوات التقويم التي تتفق وأهدافه	3	5	2
تحديد مواعيد الاختبارات التي يعطيها للطلبة	3	5	4
اختيار الكتب التي يستخدمها في التدريس	2	2	6
اختيار الوسائل التعليمية	8	2	
اجراء التجارب العملية التي يراها مفيدة	7	1	2
تكليف الطلبة بالقيام بنشاطات اضافية	6	3	2
استقبال الطلبة خارج المدرسة	2	3	6
الجلوس مع الطلبة على مائدة الطعام	1	2	8
اجراء البحوث الاجرائية لتحسين ممارساته التعليمية	5	2	4
الانتساب لنقابات/ جمعيات المعلمين	5	1	5

الانتساب للأحزاب السياسية أو المنظمات الاجتماعية	5		3
الحصول على منح دراسية	3	3	6
الحصول على قروض لأغراض عائلية	5	3	3
المشاركة في مؤتمرات تربوية داخلية وخارجية	1	7	3
متابعة الدراسة في الجامعة للحصول على درجة علمية أعلى	6	3	1

يبين الجدول (19) ان درجة الاستقلالية العالية التى يتمتع بها المعلم في معظم البلدان هي في مجال اختيار اساليب التدريس و اختيار الوسائل التعليمية و متابعة الدراسة في مجال الجامعة للحصول على درجة علمية اعلى. لاتوجد مفاجأة في هذه النتيجة.فاسلوب التدريس و اختيار وسيلة التدريس تقليد موروث و معروف و اصبح حقاً ثابتاً للمعلم سيما و هو يمارسه بطريقة المحاضرة المألوفة منذ عقود و هي الابسط و الاسهل و الاقل جهداً و تفكيراً. اما متابعة الدراسة الجامعية فلا تتدخل الوزارة او المدرسة بها لانه يلتحق بها مسائياو على نفقته الشخصية.

الجدول (20)

الاعمال الاضافية التى يقوم بها المعلمون

	نوع العمل الاضافي	**العدد**
أ-	التدريس الخصوصي لطلبتهم	2
ب-	التدريس الخصوصي لطلبة اخرين	7
ت-	اعمال تجارية	5
ث-	اعمال زراعية	6
ج-	وظائف مسائية	6

يبين الجدول (20) ان سبع وزارات يمارس معلموها التدريس الخصوصي لطلبة غير طلبتهم و أن (5-6) وزارات يقوم المعلم فيها بأعمال تجارية وزراعية و مسائية اضافية.لعل هذا يأتي تعبيراً عن حاجة المعلمين الى دخل اضافي يساعدهم على الحياة.

الجدول (21)

تعليمات تتعلق بالعمل الاضافي تشجيعاً للمعلمين

		نعم	لا
أ-	يكلف المعلم احياناً بالقيام باعمال اضافية لواجباته المقررة بموجب الانظمة و التعليمات	10	1
ب-	تدفع المدرسة او اي جهة اخرى للمعلم مقابل العمل الاضافي	5	5
ت-	تسمح الانظمة و التعليمات للمعلم القيام باعمال خارج المدرسة	7	4
ث-	يوجد نظام للحوافز يوفر فرصاً للمعلمين الراغبين في بذل مزيج من الجهد و العمل لتحسين اوضاعهم المادية و المهنية	4	7

يبين الجدول (21) ان المعلم يكلف احياناً بالقيام بأعمال اضافية لواجباته المقررة بموجب التعليمات لكن خمس وزارات تدفع مقابل هذه الأعمال حيث يوجد فيها نظام للحوافز يوفر فرصاً للمعلمين الراغبين في بذل مزيد من الجهد لتحسين أوضاعهم المادية والمهنية.

الجدول (22)

الامتيازات التى يقدمها نظام الحوافز للمعلمين

	نوع الامتياز	
أ-	فرص افضل للترقية الى رتبة /درجة اعلى	7
ب-	زيادة على الراتب الاساسي	3
ت-	منح دراسيه	3
ث-	دعم مالي لتأمين السكن	2
ج-	دعم مالي لاغراض السفر لحضور المؤتمرات	2
ح-	قروض شخصية	2

يبين الجدول (22) ان نظام الحوافز في سبعة بلدان يوفر فرصة افضل للترقية الى رتبة/درجة اعلى. اما الزيادة على الراتب او المنح الدراسية و الدعم المالي للسكن او لحضور المؤتمرات و القروض الشخصية فواردة في حدها الادنى.

الجدول (23)

الفرص المتاحة للمعلمين المتميزين للحصول عليها استثناء بموجب التعليمات

الفقرة	الفرصة	العدد
أ-	الترقية الى وظيفة قيادية في المدرسة	10
ب-	الترقية الى وظيفة قيادية في مديرية التربية و التعليم	7
ت-	لايفاد الداخلي او الخارجي للحصول على درجة علمية	6
ث-	الاحتفاء الاجتماعي بهم اعترافاً بتميزهم	7
ج-	التكريم الاعلامي على الصعيدين المحلي و الوطني	7
ح-	انتدابهم كخبراء او استشراايين في مدارس اخرى	4

يبين الجدول (23) ان عدداً من البلدان العربية توفر فرصاً استثنائية للمعلمين المتميزين كالترقية الى وظيفة قيادية في المدرسة او مديرية التربية و التعليم .اما الايفاد الداخلي و الخارجي او الانتداب كخبراء و استشاريين ففرصه أقل.

الجدول (24)

انتقال المعلم من مدرسة الى اخرى

الفقرة	السبب	
أ-	رغبته في الانتقال إلى مدرسة أقرب إلى مكان سكنه.	11
ب-	رغبته في الانتقال إلى مدرسة أقدر على تحدي مقدراته.	4
ت-	رغبته في الانتقال إلى مدرسة تتوفر فيها عناصر الابداع و الابتكار.	7
ث-	الحاجة إليه في مدرسة ثانية بغض النظر عن رأيه أو رغبته.	7

تتباين اسس انتقال المعلمين من مدرسة الى اخرى من بلد الى اخر. فالرغبة في مدرسة قريبة من مكان السكن قائمة في جميع البلدان. الرغبة في الانتقال الى مدرسة اقدر على تحدى مقدرات المعلم قائمة في اربعة بلدان، الرغبة قائمة في سبعة بلدان اللانتقال الى مدرسة تتوفر فيها عناصر الابداع و الابتكار.

الجدول (25)

اسس انتقال المعلم من مدرسة الى اخرى

الفقرة	السبب	
أ-	عدد سنوات الخبرة التدريسية.	10
ب-	الرتبة الوظيفية.	2
ت-	الأداء في العمل بناء على تقويم الأدارة المدرسية له.	9
ث-	الأداء في العمل بناء على تقويم المشرف التربوي له.	9
ج-	المقابلة الشخصية.	2

يبين الجدول (24) ان عدد سنوات الخبرة التدريسية و الاداء هي اسس انتقال المعلمين الى مدارس اخرى في معظم البلدان العربية. اما المقابلة الشخصية فليست اساساً الا في بلدين.

الجدول (26)

الاخطاء او التقصيرات التى يفصل المعلم بموجبها من العمل بناء على الانظمة و التعليمات

الفقرة	الخطأ/ التقصير	
أ-	أخلاقية	11
ب-	ضعف شديد في الأداء بناءً على تقارير المديرين و المشرفين.	7
ت-	الاهمال المتكرر.	6

ث-	المخالفة المتكررة للأنظمة و التعليمات.	7
ج-	الإساءة لمهنة التعليم .	8
ح-	استغلال الوظيفه لأمور شخصية.	8
خ-	فشل التلاميذ في الامتحانات العامه.	1
د-	شكاوى الزملاء أوالطلبة أوأولياء الأمور.	4

يبين الجدول (26) ان الخطأ الاخلاقي في احد عشر بلدا عربيا، و الاساءة لمهنة التعليم و استغلال الوظيفة لامور شخصية في ثمانية بلدان عربية هي اسباب فصل المعلم من الوظيفة بالدرجة الاولى. فشل التلاميذ في الامتحانات العامة ليس تقصيرا يعاقب عليه المعلم.

الجدول (27)

كيفية تنبيه المعلم الى اخطائة او تقصيراته بموجب الانظمة و التعليمات

الفقرة	**الكيفية او الوسيلة**	
أ-	التنبيه الشفوي من قبل المدير.	11
ب-	التبيه الشفوي من قبل المشرف التربوي.	10
ت-	التنبيه المكتوب من قبل المدير أو المشرف التربوي.	8
ث-	لجان مدرسية خاصة بهذا الشأن.	3
ج-	لجان من مديرية التربية و التعليم في المنطقة التعليمية.	7

يشير الجدول (26) الى ان وسائل التبيه الشفوي من قبل المدير و المشرف التربوي هي اكثر استخداما لتنبيه المعلم الى اخطائه و تقصيراته. اللجان المدرسية ليست ذات دور في هذا الشان الا في ثلاثة بلدان.

الجدول (28)

العقوبات التى يمكن ايقاعها بالمعلم بموجب الانظمة و التعليمات

الفقرة		
أ-	التنبيه.	10
ب-	الإنذار.	11
ت-	الفصل النهائي من الوظيفة.	11
ث-	إيقاف الزيادة السنوية من الراتب.	9
ج-	إيقاف الترقية.	8
ح-	النقل إلى موقع آخر (النقل العقابي).	8
•	بموجب الأنظمة و التعليمات السارية ، يستطيع المعلم/المعلمة الذي تقع عليه العقوبات من أي نوع أن يمارس حقه في الاعتراض أو الاحتجاج .	9
•	بموجب الأنظمة و التعليمات السارية يجب أن تنظر جهة مسؤولة في الاعتراض أو الاحتجاج الذي يقدمه المعلم/ المعلمة.	8

العقوبات الواردة في الجدول (28) يمكن ايقاعها على المعلم بموجب الانظمة و التعليمات في جميع او معظم البلدان المستجيبة. و بموجب الانظمة و التعليمات يملك المعلم حق الاعتراض او الاحتجاج على العقوبة و واجب النظر فيه من قبل جهة مسؤولية رسميا.

تعيين المعلمين

الجدول (29)

شروط و متطلبات تعيين المعلمين

الشروط	اجباري	اختياري	غيرمهم
المؤهلات الأكاديمية	9	2	

المؤهلات التربوية	9	2	
الخبرة التدريسية السابقة	4	4	3
الأداء التدريسي	7	2	2
العمر	8		2
الجنس (ذكر، انثى)		5	4
المعدل الدراسي في الدراسة الثانوية	3	1	7
المعدل الدراسي في الجامعة	5	2	4
المقابلة الشخصية	7		4
اجتياز اختبارات الشخصية	6	2	3

المؤهلات الاكاديمية و التربوية اجبارية لتعيين المعلمين كما يبين الجدول (29). وهذا يتفق مع شروط التعيين في البلدان المتقدمة. لكن المعدل في الدراسة الثانوية و الجامعية ليس شرط في اكثر هذه البلدان. المقابلة الشخصية و اجتياز اختبارات الشخصية شرطان في ستة و خمسة بلدان على التوالي مما يشير الى وعي بأهمية هذين الشرطين في اختيار الاشخاص الاكثر مناسبة و ملاءمة لممارسة مهنة التعليم.

الجدول (30)

جهات الاعلان عن توظيف المعلمين لتقدييم طلباتهم

الفقرة	**الجهة**	
أ-	وزارة التربية والتعليم .	7
ب-	مديرية التربية والتعليم في المنطقة (المحافظة).	2
ت-	المدرسة.	3
ث-	ديوان الخدمة المدنية	2
ج-	اي جهة أخرى	2

واضح من الجدول ان الاعلان عن الحاجة لتعيين المعلمين منوط بالدرجة الاولى بوزارات التربية و التعليم كما يظهر في الجدول (30). مرة اخرى, هذا تاكيد على مركزية اتخاذ القرار التربوي. المدرسة أدرى بحاجاتها وأوعى بأوضاعها و ظروفها.

الجدول (31)

صلاحية تعيين المعلمين بموجب الانظمة و التعليمات

الفقرة	الجهة	
أ-	وزارة التربية والتعليم .	8
ب-	مديرية التربية والتعليم في المنطقة (المحافظة) التعليمية.	3
ت-	المدرسة.	1
ث-	المجالس الأهلية المحلية	1
ج-	ديوان الخدمة المدنية	3
ح-	اي جهة أخرى	1

بيانات الجدول (31) تؤكد نتائج الجدول (30). صلاحية تعيين المعلمين ومركزة بوزارة التربية و التعليم و المدرسة صاحبة الشأن او المصلحة العملية لاتملك هذه الصلاحية.

الجدول (32)

الجهة التى تتحمل الكلفة المالية لتعيين المعلمين في المدارس الحكومية

الفقرة	الجهة	
أ-	وزارة المالية	7
ب-	وزارة التربية والتعليم	9
ت-	المجالس البلدية	

ث-	ديوان الخدمة المدنية	
ج-	المجالس الاهلية المحلية	

يبين الجدول (32) ان ما يترتب على تعيين المعلمين في المدارس الحكومية من تكلفة مالية تتحملة وزارة التربية و التعليم ووزارة المالية. و لاعلاقة للمجالس البلدية او المجالس الاهلية المحلية بذلك. هذا يتفق مع الانظمة النافذة بوزارات التربية و التعليم التى تتركز فيها صلاحيات اتخاذ القرارات بالامور و الشؤون التربوية و التعليمية الاساسية و تحديداً ما يرتبط منها بالشأن المالي الذي كما يبدو، تحرص الوزارات على ابقائه حصرياً في مكاتبها .

الجدول (33)

وسائل الاعلان عن الحاجة الى تعيين المعلمين

الفقرة	**الجهة**	
أ-	الصحافة المقروءة الوطنية .	7
ب-	الصحافة المقروءة المحلية.	2
ت-	التلفزيون.	5
ث-	الوسائل الالكترونية.	7
ج-	وسائل اخرى	1

يبين الجدول (33) ان وسائل الاكثر استخداماً في الاعلان عن الحاجة الى تعيين المعلمين هي الصحافة المقروءة الوطنية و الوسائل الالكترونية.اما الصحافة المقروءة المحلية يلجأ اليها في بلدين مما يؤشر الى قدر من اللامركزية في صلاحيات الاعلان و التعيين، وربما الى افتقار المحليات الى الصحافة المقروءة المحلية .

الجدول (34)

اسس تحديد مكان عمل المعلم

الفقرة	الجهة	
ا	الرغبة الشخصية	4
ب	حاجة الوزارة بغض النظر عن الرغبة الشخصية للمعلم .	10
ت	قرار من مديرية التربية والتعليم في المنطقة التعليمية	7
ث	اختيارات شخصية أو عشوائية	-

يتحدد مكان عمل المعلم في ضوء حاجة وزارة التربية و التعليم بغض النظر عن الرغبة الشخصية للمعلم كما يظهر الجدول (34). من حيث المبدأ ينبغي ان يختار طالب العمل مكان العمل، لكن هذا لايتوفر في البلدان العربية .

ترقية المعلمين

الجدول (35)

العناصر التى تعتمد عليها ترقية المعلمين

العنصر	معتمدة	إجباري	اختياري
أ- الشهادات العلمية	9	4	1
ب- الشهادات التربوية	7	5	1
ت- الأبحاث التي ينجزها المعلم	2		6
ث- النمو المهني الذي يحققه المعلم	5	5	2
ج- المشاريع التربوية أو التعليمية التي يصممها وينفذها	4		6
ح- النشاط الاجتماعي داخل المدرسة وخارجها	4		6

خ- النشاط الرياضي داخل المدرسة وخارجها	4		6
د- تقارير المشرفين التربويين	5	6	2
ذ- تقارير المديرين	5	7	1
ر- تقويم الأداء	5	7	1
ز- تقويم الطلبة	1	2	4
س- الأقدمية في الدرجة	5	4	6

يبين الجدول (35) ان العناصر التى تعتمد عليها ترقية المعلمين هي الشهادات العلمية و التربوية و الاقدمية في الدرجة. يفترض ان تعيين المعلمين يعتمد في الاساس على مؤهلاتهم الاكاديمية و التربوية. لكن ما ان يصبحوا في الخدمة يفترض ان يكون الاداء هو الاساس في ترقيتهم.و الاداء يكون تقويمه ذاتياً او من خلال الزملاء و المديرين و المشرفين و الطلبة واولياء الامور وذلك من منطلق مدى تحقيق الاهداف التعليمية المطلوبة من المعلم و مدى تحسنه في ادائه المهني.

تقاعد المعلمين

الجدول (36)

الجهة الرسمية التى تقرر احالة المعلم على التقاعد

الفقرة	الجهة	
ا	وزارة التربية والتعليم (المركز)	10
ب	مديرية التربية والتعليم في المناطق التعليمية	1
ت	المدرسة	

يبين الجدول (36) ان الجهة الرسمية التى تقرر احالة المعلم على التقاعد هي وزارة التربية و التعليم. يفترض ان قرار التقاعد مشترك بين المعلم و المدرسة و مديرية التربية و التعليم اعتمادا على متغيرات تتعلق بالمعلم شخصيا و المدرسة التى يعمل بها.

الجدول (37)

العوامل التى تلعب دورا في قرار احالة المعلم على التقاعد

الفقرة	الجهة	
ا	عدد سنوات الخبرة	9
ب	مستوى الراتب الذي وصل إليه	4
ت	المركز الوظيفي الذي يشغله	1
ث	الحالة الصحية	8
ج	الأداء التعليمي	2
ح	الرغبة الشخصية للمعلم/ المعلمة	7

يبين الجدول (37) ان عدد سنوات الخبرة و الحالة الصحية هي اهم العوامل التى تلعب دورا في قرار احالة المعلم على التقاعد. ياتي بعدهما عامل الرغبة الشخصية.يفترض ان يستقصى ما اذا كانت هذه الشروط هي نفسها النافذة بالنسبة لجميع موظفي الدولة، وكذلك درجة منطقية هذه التساوي بين المعلمين وغيرهم، اذ يفترض ان المهنة، اي مهنة، تنفرد بخصائصها و ادوارها و قيمة الخبرة و اثرها في شكل و نوع اداء الافراد الذين يمارسونها.

الجدول (38)

كفاية الراتب التقاعدي للمعلم

الفقرة		
ا-	العيش الكريم له ولأسرته	4
ب-	التأمين الصحي	7
ت-	الوفاء بمتطلبات الحياة لشخص كان مهتماً بالثقافة العامة	5
ث-	لافرق بين راتب التقاعد للمعلمين و رواتب تقاعد الموظفين الآخرين في الحكومة	4

•	يمكن أن تدعو وزارة التربية والتعليم بعض المعلمين والمعلمات الذين أحيلوا على التقاعد للعودة للتعليم جزئياً أو كلياً	7

يبين الجدول (38) ان راتب المعلم التقاعدي في معظم البلدان العربية لايكفي لعيش كريم. يعلم المعلمون الموجودون في الخدمة ان رواتبهم بعد التقاعد لن تكون كافية لعيش كريم لهم و لاسرهم. هذا بحد ذاته عامل قلق و اضطراب و خوف ينعكس بالضرورة على اداء المعلم و التزامه بمتطلباتها. الحقيقة ان الابحاث و الدراسات و التقارير المعنية بالمعلمين في البلدان العربية تبين بصراحة بوضوح الواقع الاقتصادي المؤلم و المحزن للمعلمين في معظم البلدان العربية و الذي ترتب عليه تراجع في المعنى الاجتماعي للمهنة و العزوف عنها.

رواتب المعلمين و كفايتها

الجدول (39)

نسبة موازنات التربية و التعليم و رواتب المعلمين ونفقات

برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة و اثناءها

		اليمن	فلسطين	الصومال	الجزائر	المغرب	موريتانيا	الاردن	تونس	الامارات	العراق	السعودية
-1	نسبة موازنة وزارة التربية والتعليم من الموازنة العامة للدولة	17	17.5	-	15.95	25	18.4	11	-	13.5	8	14
-2	نسبة رواتب المعلمين و المعلمات من موازنه وزارة التربية و التعليم	78	75	-	86	-	52.4	-	60	75	5	86.44
-3	نسبة النفقات من موازنة وزارة التربية و التعليم على برامج اعداد المعلمين و	-	-	-	0.01	-	27	-	10	-	2	0

	المعلمات قبل الخدمة										
4-	نسبة النفقات من موازنة وزارة التربية و التعليم على برامج التطوير المهني للمعلمين و المعلمات أثناء الخدمة	-	-	-	0.01	-	65	-	15	6	1	0.07

•	رواتب المعلمين و المعلمات مقارنة بمن يعملون في الحكومة ويحملون نفس المؤهلات العلمية	متساوية	اقل	اكثر
		2	3	4
•	رواتب المعلمين و المعلمات العاملين في وزارة التربية و التعليم مقارنة بزملائهم و زميلاتهم العاملين في القطاع التربوي الخاص و يحملون نفس المؤهلات.		2	6

يبين الجدول (39) ان نسبة موازنه وزارات التربية و التعليم من الموازنة العامة في بلدانها تتراوح بين 11% - 18.4%، وان نسبة رواتب المعلمين من موازنات الوزارات تتراوح بين 52.4%- 86%. اما الانفاق على برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة و على تطويرهم المهني اثناءها فقليل جداً. باستثناء عدد قليل من الدول العربية هناك شكاوي عديدة تتعلق بنسبة الانفاق على التربية و التعليم مما يعتبر عائقا جديا امام الوزارات التربية و التعليم في تدبير الشؤون التربوية في اوقات تعاني فيه المجتمعات العربية من ازمات اقتصادية خانقة تحول دون التوسع في الانفاق على مشروعات و برامج التطوير التربوي .

الجدول (40)

كفاية رواتب المعلمين لعدد من جوانب حياتهم (الوضع الاجتماعي)

الجانب	**نعم**	**لا**	**لا أعلم**
أ- توفير السكن المناسب .	5	3	1
ب- التأمين الصحي لهم ولأسرهم .	7	3	
ت- المواصلات.	9	1	1

ث- الاشتراك السنوي بمجلة تربوية واحدة على الأقل .	8	3	
ج- الاشتراك السنوي بمجلة ثقافية واحدة على الأقل.	7	4	
ح- شراء كتاب واحد شهرياً.	8	2	1
خ- تأمين متطلبات السكن المريح (توفير الأجهزة الكهربائية المنزلية)	4	6	1
د-تأمين الوسائل التقنية الحديثة (الحاسوب، الانترنت ، ....)	4	6	1
ذ-تأمين التعليم اللازم لأبنائهم .	3	6	
ر- السفر في إجازة قصيرة مرة واحدة سنوياً.	2	7	1
ز- تناول الطعام مرة واحدة في الشهر في مطعم معروف في المجتمع المحلي	5	5	1

يظهر الجدول (40) ان المعلمين في عدد من البلدان العربية لاتتوفر لهم جميع الجوانب المذكورة في الجدول على اهميتها لهم مهنياً و اسرياً و ثقافياً و اجتماعياً وتفسياً. كفاية رواتب المعلمين في البلدان العربية مقارنة بكفاية الرواتب في عديد من بلدان العالم و خاصة المتقدمة منها هي في ادنى المستويات. الكثير من الدراسات الجامعية و التقارير الادارية الصادرة عن وزارات التربية و التعليم وبعض جمعيات المعلمين تبين بوضوح ان رواتب المعلمين في معظم الاقطار العربية لاتهيء لحياة ثقافية او اجتماعية او انسانية او معرفية مقبولة و لوفي الحد الادنى. لذلك يشعر معظم المعلمين في معظم الاقطار العربية بالهوان الذي يترتب عليه اضطرابات كثيرة تنعكس على الوضع النفسي و الاسري و الاجتماعي للمعلمين و تؤثر سلباً على ادائهم التعليمي.

الجدول (41)

الوضع الاجتماعي للمعلمين

		اليمن	**فلسطين**	**الصومال**	**الجزائر**	**المغرب**	**موريتانيا**	**الاردن**	**تونس**	**الامارات**	**العراق**	**السعودية**	**السودان**
	نسبة المعلمين / المعلمات المتزوجين	90	80	-	-	-	35	-	80	-	70	73	-
	نسبة المعلمين /	15	20	-	-	-	80	-	70	-	80		-

	المعلمات الذين يستأجرون سكناً												
	نسبة المعلمين / المعلمات الذين يملكون سكناً	85	80	-	-	-	20	-	30	-	20	-	-

		اولا	ثانيا	ثالثا
	غالباً ، يأتي الراغبون بالالتحاق بمهنة التعليم من:-			
	• المدن (المجتمعات المدينية)	6	2	-
	• القرى و الأرياف (المجتمعات القروية-الريفية)	2	6	-
	• البوادي و المناطق البعيدة (المجتمعات البدوية)			9
	يأتي الملتحقون بمهنة التعليم من الأوساط الاجتماعية و الاقتصادية			
	• الفقيرة	4	6	-
	• المتوسطة	8	2	-
	• الغنية	-	-	11
	الملتحقون بمهنة التعليم من خريجي الدراسة الثانوية هم من ذوي المعدلات			
	• العالية	3	1	3
	• المتوسطة	7	2	-
	• المنخفضة	3	2	2

لم تتوفر لدى الدراسة بيانات عن نسب المعلمين/ المعلمات المتزوجين او الذين يستاجرون او يملكون سكنا. لكن الجدول (41) يبين ان المعلمين ياتون اولا من المدن في ستة بلدان و اولا من القرى الارياف في بلدين. كما يبين الجدول ان المعلمين ياتون اولا من الاوساط الاجتماعية – الاقتصادية الفقيرة في اربعة بلدان و اولا من الاوساط المتوسطة في ثمانية منها. اما الملتحقون بمهنة التعليم من خريجي الدراسة الثانوية فهم اولا من ذوي المعدلات المتوسطة. وفي هذا السياق تلاحظ الدراسة ان الاقبال على الالتحاق بمهنة التعليم ياتي اولا من المدن لايعنى بالضرورة ان الملتحقين ينتسبون لاوضاع اجتماعية –اقتصادية جيدة. فالمدن العربية في غالبيتها يسكنها الكثيرون من الذين تركوا الارياف و القوى و البوادي بحثا عن اوضاع افضل.

الجدول (42)

الاسباب التى يترك المعلمون باختيارهم مهنة التعليم

الفقرة	السبب	اولا	ثانياً	ثالثاً	رابعاً	خامساً
ا-	بحثاً عن عمل يوفر لهم دخلاً مادياً افضل	9	1			
ب-	بحثاً عن عمل يضمن لهم وضعاً اجتماعياً أفضل		6	2		1
ت-	بحثاً عن جو تنافسي آخر يستثير مقدراتهم		2	2	3	3
ث-	رغبة في وظيفة أو مهنة في العاصمة أو في مدينة كبيرة		1	2	5	1
ج-	يكتشفون أن مهنة التعليم لاتناسب ميولهم و استعداداتهم		2	2	1	4

يبين الجدول (42) ان السبب الذي من اجله يترك المعلمون باختبارهم مهنة التعليم هو البحث عن عمل يوفر لهم دخلاً مادياً افضل وان السبب الثاني هو البحث عن عمل يضمن لهم وضعاً اجتماعياً افضل. هذه النتيجة تعزز كل ما يقال عن الاوضاع الاجتماعية – الاقتصادية للمعلمين في البلدان العربية .

الجدول (43)

نسبة المعلمين / المعلمات الذين يتركون مهنة التعليم بحسب السنوات بغض النظر عن الأسباب

		اليمن	فلسطين	الصومال	الجزائر	المغرب	موريتانيا	الاردن	تونس	الامارات	العراق	السعودية	السودان
	بعد السنة الأولى من التعيين	-	0.004	-	ضعيف جداً	-	3	-	-	-	-	-	-
	بعد السنة الثانية من التعيين	-	0.006	-	ضعيف جداً	-	4	-	-	-	-	-	-
	بعد السنة الثالثة من التعيين	-	0.003	-	ضعيف جداً	-	5	-	-	-	-	-	-
	نسبة الذين يتركون سنويا	-	0.009	-		-	3	-	-	-	-	-	-

البيانات الموجودة في الجدول (43) تتعلق فقط بفلسطين وموريتانيا و الجزائر. يبدو ان قاعدة البيانات في الوزارات الاخرى، ان وجدت، لاتتضمن احصاءات عن المعلمين الذين يتركون العمل في السنوات الثلاثة الاولى من عملهم.

جودة التعليم و اجازة البرامج

الجدول (44)

ضمان جودة التعليم

الفقرة	الجهة المسؤولة	نعم	لا	لا أعلم
1-	يوجد مجلس مستقل عن وزارة التربية و التعليم وظيفته حصرياً ضمان جودة برامج إعداد المعلمين	5	4	
2-	ضمان جودة البرامج تقع ضمن اختصاص مجلس/ هيئة إعتماد مؤسسات التعليم العالي كون كليات التربية جزءاً من الجامعات.	2	5	
3-	مجلس التعليم العالي هو المسؤول عن ضمان جودة البرامج.	2	4	1
4-	وزارة التعليم العالي هي المسؤولة عن ضمان جودة البرامج.	4	4	
5-	لايوجد في بلدنا اي مما ورد في 1-4	4	3	1
6-	وزارة التربية و التعليم هي المسؤولة عن ضمان جودة البرامج.	6	1	1
7-	تتعاون وزارة التربية مع هيئات / مجالس متخصصة خارجية لضمان جودة البرامج.	6	3	
	ترتبط عمليات ضمان جودة برامج إعداد المعلمين تخطيطاً و تنفيذاً و تقويماً بالآتي:			
أ-	أداء الطلبة	9		
ب-	أداء المعلمين و المعلمات	10		
ت-	الإدارة المدرسية	9		
ث-	الإدارة التعليمية	8	1	

ج-	المناهج المدرسية	9		
ح-	الأبنية المدرسية	5	2	
خ-	البنية التحتية في المدرسة	6	2	1
د-	المكتبات و المختبرات	8		
ذ-	الأنشطة اللاصفية	8	1	
ر-	العلاقة بين المدرسة و المجتمع	8	1	

الجدول (45)

المحكات التى تستخدم للحكم على جودة برامج المعلمين

الفقرة	**المحك**	
أ-	و ضوح الهدف من البرنامج (معرفة دقيقة بالمعلم/ المعلمة المطلوب تخرجه من البرنامج).	9
ب-	تناسق المنهاج الذي يطبقة البرنامج (الاتساق بين منهاج المواد المقررة والنشاطات المكونة للبرنامج).	9
ت-	توازن المنهاج (التوازن بين المواد الأكاديمية و المواد التربوية و التدريب العملي).	9
ث-	هيئة التدريس (وجود فريق متكامل من أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين والتربوبين والعاملين في التعليم في المدارس).	9
ج-	قبول الطلبة (إيمان الطلبة بمهنة التعليم و توافر المقدرات اللازمة للمهنة لديهم).	8
ح-	الشهادات (تحقيق الطلبة لمستويات متقدمة من المعرفة اللازمة و المهارات المهنية) .	8
خ-	الأبحاث (توفر فرص للبحث التربوي النظري و التطبيقي و الكمي و النوعي) .	6
د-	التمويل (توفر التمويل الكافي لتأمين متطلبات البرنامج على اختلافها) .	7
ذ-	التقويم (توفر الآليات و الأدوات الداخلية والخارجية لتقويم البرنامج و كفايته للمقارنه مع برامج إقليمية ودولية).	8

الجدول (46)

المبادىء الاساسية التى يرتكز عليها اعتماد و اجازة برامج

اعداد المعلمين بغض النظر عن البلد

الفقرة	المبدأ	
ا	الاعتماد هو للبرنامج ككل و ليس لمفردات البرنامج أو الاشخاص المشتركين فيه.	8
ب	مؤسسة التعليم العالي هي المسؤول الأساسي عن الجودة الأكاديمية.	6
ت	تنطلق هيئات أو مجالس الاعتماد من رؤية واضحة و محددة.	5
ث	الحرية الأكاديمية وحريات التعبير و الاتفاق و الاختلاف أساسية لضمان الجودة في برامج إعداد المعلمين .	4
ج	قبول الكوادر الادارية و التدريسية والطلبة بكليات التربية بأهمية و ضرورة هيئات / مجالس الاعتماد المتعلقة ببرامج إعداد المعلمين .	3

الجدول (47)

الترخيص (الاجازة) بممارسة مهنة التعليم

	نعم	لا
1- مبدأ الترخيص بممارسة مهنة التعليم قائم في بلدنا، بمعنى لا يجوز لشخص أن يمارس التعليم قبل حصوله على الاجازة.	6	4
2- يتم تعيين المعلمين بعد التأكد من توافر الشروط التالية :		
أ- الأكاديمية .	10	
ب- الفنية (التربوية) .	8	
ت- الأخلاقية .	8	

ث- المدنية .	9	
3- تعيين المعلمين		
أ- مركزي	5	
ب-لا مركزي	5	
4- تعيين المعلمين بموجب القوانين و الانظمة هو مسؤولية		
أ- وزارة التربية و التعليم في المركز (العاصمة) .	8	
ب- مديرية التربية و التعليم في المحافظات او المناطق.	4	
ت-المدرسة.	1	
ث- هيئة/ مجلس محلي تربوي معين لهذا الغرض.	1	
ج- هيئة/ مجلس محلي تربوي منتخب لهذا الغرض.	1	
ح- المجلس البلدي حيث توجد المدرسة .		
خ- وزارة (ديوان) الخدمة المدنية .	4	
د-التعاون بين وزارة التربية و الخدمة المدنية	1	

الجدول (48)

توفر الشروط الاكاديمية و الفنية و الأخلاقية و المدنية لممارسة مهنة التعليم

الفقرة	الشرط	نعم
1-	يكون التركيز على توافر الشروط الأكاديمية والفنية و الأخلاقية و المدنية لأن المتقدمين بطلب الرخصة او الإجازة يتخرجون من كليات و جامعات داخلية و خارجية مختلفة في فلسفتها و برامجها التربوية و التعليمية.	6
2-	انطلاقاً مما ورد في (1) تهتم وزارة التربية و التعليم بما يلي:	

	أ- عدم تناقض الفلسفات العامة و التربوية للمتقدمين بطلب الاجازة مع الفلسفة الرسمية العامة و التربوية للدولة.	6
	ب- اتساق المنطلقات الفكرية للمتقدمين بالطلبات مع المنظومات و المنطلقات القيمية للدولة.	6
	ت- توافر المهارات الأساسية التى يحتاجها المعلمون والمعلمات لممارسة مهنة التعليم و الاستمرار فيها.	9
	ث- اتقان اللغة الأم للدولة لأنها لغة التعلم و التعليم و التفكير و التواصل داخل المؤسسة التعليمية و خارجها.	5
3-	توجد اجراءات و خطوات عملية محددة للحصول على الأجازة قبل ممارسة مهنة التعليم.	5
4-	يقدم طالب الاجازة طلباً مشفوعاً بمجموعة الأوراق و الوثائق المطلوبة.	7
5-	المقابلة الشخصية شرط من شروط الحصول على الإجازة	6

مهنة التعليم، كاي من المهن الاخرى، كالطب و الهندسة و غيرها لابد ان تتوافرلها شروط اكاديمية و فنية و اخلاقية و مدنية لممارستها بمهنية و التزام. تتباين وزارات التربية في البلدان بدرجة توافر هذه الشروط فيها و مدى التزامها بها.

تبين الجداول (44-48) ان الغالبية العظمى من البلدان العربية لايوجد فيها مجلس مستقل عن وزارة التربية و التعليم و ظيفته حصرياً ضمان جودة برامج اعداد المعلمين (الجدول 44). ان الحاجة تستدعي انشاء هذا المجلس على ان يكون مجلسا وطنياً ينشأ بموجب تشريع يأتي بناء على اتفاق مبدأي بين وزارة التربية و التعليم وكليات العلوم التربوية في الجامعات. و يفترض ان يكون لهذا المجلس نظامه الخاص، وليس لوزارتي التربية و التعليم و التعليم العالي اي سلطة رسمية عليه بحيث يتمتع بكامل الاستقلاليه و يمارس اعماله اعتماداً على مبادىء تربوية و تنظيمات و اجراءات ادارية و اضحة ومحددة.

ويفترض اعتماداً على ادبيات ضمان الجودة، ان ينطلق المجلس من:

- مجموعة من المبادىء الاسترشادية تكون كأطار مرجعي لرؤيته ورسالته واعماله.
- مجموعة من المحكات التى تستخدم للحكم على جودة برامج اعداد المعلمين.
- مجموعة من المبادىء الاساسية التى يرتكز عليها في اعتماد و اجازة برامج اعداد المعلمين.
- الاجراءات العملية التى يتم بموجبها تقديم طلبات من كليات التربية في الجامعات لاجازة البرامج التى تطرحها لاعداد المعلمين.

- شروط و متطلبات الترخيص (الاجازة) لممارسة مهنة التعليم.
- المعايير التى يتم بموجبها تقويم اداء المعلمين.

الجدول (49)

المعايير التى يتم في ضوئها تقويم اداء المعلمين

الفقرة	المعيار	
أ-	المقدرة و المهارة على استثارة التفكير فيما يتعلق بمفاهيم و عمليات التعلم و التعليم لدى الطلبة.	**9**
ب-	وضع أهداف مهنية محددة و قابلة للتحقيق.	**8**
ت-	تصميم الخطط التعليمية و إجراءات تطبيقها موجهة لتطويرقابليات الطلبة لتحقيق أهدافهم.	**8**
ث-	تعاون المعلم مع الزملاء و أولياء الأمور و المجتمع المحلي لوضع أفضل البرامج التعليمية و تنفيذها بأفضل الأساليب.	**4**
ج-	وجود خطة تطوير مهني ذات مضمون معرفي و مهاراتي و مجدولة زمنياً لضمان تقدم المعلم في المهنة .	**5**
ح-	القيام بالأبحاث الإجرائية لحل المشكلات العملية في الصف.	**6**
خ-	فعالية تقويم أداء الطلبة.	**8**

يبين الجدول (49) ان المعايير التى يتم في ضوئها تقويم اداء المعلمين هي (ا،ب،ت،خ). أما المعايير (ث،ج،ح) فتأتي تالياً في الاهمية. تقدر الدارسة ان الاستجابات جاءت على اساس ماهو وارد في الانظمة و التعليمات المتعلقة باداء المعلمين وما ينتظر منهم و كيفية التحقق من هذا الاداء من خلال النماذج التى يستخدمها المديرون و المشرفون التربويون.

الجدول (50)

المبادىء التى يلتزم و يعمل بموجبها نظام الاعتماد

في البلدان العربية

الفقرة	المبدأ	
أ-	تتبنى هيئة / مجلس الاعتماد مجموعة من المعايير تستخدمها لضمان جودة برامج إعداد المعلمين.	8
ب-	المعايير المستخدمة لضمان جودة البرامج معلنة و معروفة لجميع الكوادر الإدارية و التدريسية و الطلبة بكليات التربية .	5
ت-	تتدارس كليات التربية مجموعة المعايير و تتحقق من مدى انطباقها على برامجها قبل أن تتقدم بطلب الاعتماد/ الاجازة.	5
ث-	تتقدم كليات التربية بطلب الاعتماد بعد أن تتأكد أن برامجها تفي بمتطلبات الاجازة.	5
ج-	تتم دراسة الطلب من خلال لجان متخصصة بصنع القرار بهيئة/ مجلس الاعتماد.	6
ح-	تخضع برامج إعداد المعلمين و المعلمات بكليات التربية إلى مراجعات دورية منتظمة من قبل هيئة/ مجلس الاعتماد للتأكد من ضمان جودتها و وفائها بمتطلبات الاجازة .	6

توجد مجالس/هيئات اعتماد في معظم البلدان العربية لكنها تتعلق بالجامعات لاعتمادها العام و الخاص ولاتتدخل في ضمان جودة البرامج. لاتتوافر لدى الدراسة معلومات تتعلق بمدى فعالية هذه المجالس بالنسبة لضمان جودة برامج اعداد المعلمين و تربيتهم.

الصعوبات الداخلية و الخارجية التى تواجه وزارات التربية و التعليم.

البلد	الصعوبات و التحديات الداخلية	الصعوبات و التحديات الخارجية
اليمن	• غياب التمويل اللازم • عدم ربط العرض بالطلب • وجود كم هائل من المعلمين غير المؤهلين تربوياً وخصوصاً في الحلقة الاولى من التعليم الأساسي • غياب العمل المؤسسي • نقص في الكوادر الفنية المؤهلة	• غياب التنسيق بين وزارة التربية و مؤسسات اعداد المعلمين التى لاتتبع الوزارة مباشرة • عدم وجود استراتيجية تستفيد من نتائج البحوث العلمية ذات العلاقة التى تقوم بها الجامعات. • الأوضاع السياسية و الاقتصادية الصعبة التى تمر بها البلاد.

		• التشتت السكاني
فلسطين	• عدم وجود معايير موحدة بقبول الطلبة بكليات التربية و اقتصارها على معدل الثانوية العامة • اقتصار قبول الطلبة في الجامعات على معدل الثانوية العامة. • اقتصار قبول الطلبة في الجامعات على معدل الثانوية العامة. • التفاوت في كيفية تنفيذ برامج التربية العملية في الجامعة من حيث عدد الساعات و المساقات و توزيعها على السنوات. • عدم التوافق بين المنهاج الجامعي بكليات التربية ومتطلبات المناهج المدرسية. • عدم توفر مدارس (مراكز التدريب) مؤهلة و مخصصة لتنفيذ برامج التربية العملية. • الاقبال الكبيرجداً و غير المتوازن لصالح الاناث في كليات التربية والذي يصل احياناً الى 90% • عدم وجود حوافز مجزية ذات ابعاد استراتيجية لاقبال المعلمين اثناء الخدمة للالتحاق في برامج اعداد المعلمين و تأهيلهم. • القيمة المعنوية والمادية لوظيفة معلم غير مشجعة للاقبال على البرامج. • عدم توفر الكادر المؤهل في الفروع المختلفة بدرجة كافية	• عدم توفر دراسات وخطط ممنهجة لتحديد حاجة السوق من التخصصات المختلفة. • ممارسات الاحتلال التعسفية التى تحول دون انتظام الطلبة في برامجهم، وصول بعض المواد المخبرية و التقنية بشكل عام للجامعات والمدارس على حد سواء. • الاعتقالات التعسفية للاحتلال للخريجين و المعلمين و الطلبة و مداهمتهم بالمؤسسات التربوية بدواع خاصة بالاحتلال. • مصادرة اراضي و اغلاق شوارع و طرق. • الحرب الاعلامية المسعورة التى يمارسها الاحتلال الاسرائيلي ضد مناهجنا الفلسطينية و مؤسساتنا التربوية. • ضعف نظام الرواتب و الحوافز المرتبط برتب المعلمين و درجاتهم. • عدم توفر الميزانيات اللازمة و الكافية لبرامج اعداد المعلمين و تأهيلهم. • سوء الوضع الاقتصادي العام لدولة فلسطين مما يجعل عملية الالتحاق في البرامج الادارية متدنية.
الصومال	لااجابة	
الجزائر	لا توجد صعوبات	لا توجد صعوبات
المغرب	• ضعف الموارد اللوجستيكية و الديلكتيكية. • ضعف بنيات الاستقبال في بعض المراكز (القاعات المتخصصة و مرافق الاقامة و الطعام...الخ).	• عدم تعميم المسالك الجامعية للتربية في جميع التخصصات وجميع الجامعات.. • صعوبات انتقاء أجود العناصر للمشاركة في مباراة الدخول بناء على المعدلات المحصل عليها خلال سنوات

	• عدم كفاية المختبرات والمواد المطلوبة.	الاجازة • ضعف التأهيل التربوي لأغلب المترشحين. • عدم توفر العدد الكافي من المترشحين في بعض التخصصات. • عدم توفر اجازات متخصصة في بعض المواد.
موريتانيا	• عدم توفر حاجات التكوين. • النقص في الوسائل التربوية الضرورية. • نقص تكوين الكادر البشري المؤهل. • ضعف الشراكة مع مختلف الشركاء.	• ضعف المؤهلات المعرفية لدى غالبية مدخلات مدارس تكوين المعلمين. • الآثار السلبية لعدم الاهتمام باللغة الثانية عند المعلم التلميذ. • عدم تشجيع المجتمع لوظيفة مدرس. • ضعف التحفيزات المادية للمعلم التلميذ اثناء التكوين.
الأردن	• المدرسة بيئة غير جاذبة للمعلم. • العبء التدريسي. • ضعف قدرة الادارة على التعامل مع المعلم المستجد. • البرنامج المدرسي و نصاب المعلم عند التعيين. • الواقع الصفي و المدرسي. • الأعمال الادارية. • كثرة البرامج والمشاريع التدريبية • نظام الحوافز ورتب المعلمين • القوانين و التشريعات التى تحد من تطبيق السياسات	• المجتمع المحلي و نظرته لمهنة التدريس. • الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية التي يتعرض لها المعلم. • ندرة بعض التخصصات كالرياضيات و العلوم و خاصته في المعلمين الذكور.
تونس	• وضوح سياسة تكوين مهني يعد المدرسين للمهنة وفق الشروط والمعايير العالمية. • تأسيس كليات تربية مختصة بتأهيل المعلمين. • بناء برنامج اعدادي متكامل و مؤهل علمياً و تربوياً و اجتماعياً لاعداد المعلم.	• التمويلات الضروية لبناء اجراءات السياسة التكوينية الجديدة وفق المعايير الدولية. • التعاون مع مختلف الخبراء و التربويين في الوطن العربي و البلدان الاجنبية ذات الاداء الجيد بسياسة تكوين المعلمين.
الامارات	• تدريب المعلمين في مواقع عملهم داخل المدرسة	• عدم كفاية الساعات التدريبية للتربية العملية في

	بإستخدام اسلوب المحاكاة و نمذجة السلوك.	مؤسسات اعداد المعلم. • ضعف برامج اعداد المعلم في تكوين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التربية و التعليم. • اعداد المعلمين للتعامل مع طلاب من بيئات شديدة التنوع ثقافياً.
العراق	لا إجابة	
السودان	لا إجابة	
السعودية	• عدم توطين التدريب في الميدان التربوي. • قلة الخبرات المدربة في الميدان قياساً لعدد الفئات المستهدفة من التدريب. • المباني المستأجرة. • الكثافة الطلابية في الصف. • عدم تطبيق الرتبوالفئات للمعلمين و المعلمات. • بعد المسافات بين مراكز ادارات المناطق وبين المناطق السكنية في المناطق البعيدة عن المدن. • عزوف المعلمين والمعلمات عن العمل خارج المدن الكبيرة. • تركيز المعلمين على المعلومات النظرية اكثر من التطبيقات و الممارسات.	• غياب المشاركة المجتمعية في تنمية مهارات المعلمين و المعلمات. • انخفاض مستوى الطلاب خريجي الجامعات و الكليات على المستوى المطلوب. • تساوى المستحقات و العلاوات بين المعلمين و المعلمات باختلاف مستويات الأداء. • عدم احترام اوقات العمل أثناء الدوام الرسمي من أفراد المجتمع المحلي (كثرة غياب الطلبة قبل الاجازات و بعدها). • تركيز وسائل الاعلام على نقاط الضعف و القصور و تجسيدها مع عدم اظهار النجاحات لمؤسسة التربية و التعليم. • ضعف مشاركة الأسرة في تنفيذ خطط وزارة التربية و التعليم في تطوير عمليات التعليم و التعلم.

ملاحظات: تؤكد قائمة الصعوبات والتحديات آنفة الذكر ان بيئات التعلم و التعليم في كثير من البلدان العربية، تفتقر الى كثير من الشروط و المتطلبات التى تحتاجها سياسات اعداد المعلمين قبل الخدمة و برامج تطويرهم المهني اثناء الخدمة. وهذا يتفق مع نتائج الكثير من الدراسات والابحاث والتقارير التربوية الصادرة عن وزارات التربية والتعليم وهيئات تربوية وكليات تربية في الجامعات العربية التى اظهرت النواقص و الثغرات في السياسات التربوية العامة و الفرعية. بمعنى آخر، وعلى الرغم من افتراض الكثير من الوزارات انها تمتلك سياسات محددة لاعداد المعلمين قبل الخدمة واخرى لتطويرهم المهني اثناء الخدمة،فان الواقع او الممارسة كما يراها الباحثون والدراسون و الملاحظون من داخل المؤسسات التربوية و خارجها تشهد ان السياسات المعلن عنها اما غير موجودة او غير مطبقة او غير مكتملة، او مبالغ في اكتمالها.

هناك الكثير من التشابه و التقارب بين الكثير من وزارات التربية والتعليم في الصعوبات و التحديات التى تواجهها، مما يستدعي تشاركاً حقيقياً في التصدى لهذه العوائق. وفيما تقدر الدراسة فإن المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم وغيرها من المؤسسات الوطنية العربية مثل اكاديمية الملكة رانيا العبد الله لتدريب المعلمين تستطيع، تشاركيا او تعاونياً، ان تستقصي طبيعة هذه الصعوبات و التحديات و تقترح حلولاً عاجلة وآجلة لها.

اقتراحات في ضوء نتائج الدراسة

- يقترح ان يتم وضع قائمة بالمرافق التى يفترض ان تتوفر في مدرسة المستقبل. ويكفي ان نأخذ نموذجاً او اكثر لمدارس بلدان متقدمة تتوافر فيها المرافق المطلوبة والمهندسة على قواعد واسس تربوية ومهنية تهىئ المناخ الآمن و الصحي لبيئة تضمن دينامية الحركة والنشاط بحرية لممارسة عملية التعلم و التعليم بدون عوائق اوعراقيل. وفي هذا السياق نقترح ان يقوم احد خبراء المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم بزيارة نماذج من المدارس القائمة في البلدان العربية للتعرف على واقعها المتردي و الناقص.

- معظم المدارس العربية ترتبط بمديريات التربية و التعليم في المناطق التعليمية. وهي، امتثالاً لتعليمات تأتيها من الوزارات في المركز تقدر احتياجات المدارس من الكوادر التدريسية والمساعدة والفنية و المرشدين و المشرفين التربويين. هذا الوضع يحتاج الى تفكير اداري جديد ينطلق من كون المدرسة هي الأدرى باحتياجاتها و الأقدر على تدبير امورها و اتخاذ القرارات بتعيين كوادرها ضمن سياسات و استراتيجيات مدرسية. نقترح ان يصار الى وضع مثال نموذج لمدرسة في المدينة واخر في القرية/ الريف و ثالث في البادية، تتحدد فيه السياسة التعليمية وحجم الطلبة ومتطلبات المدرسة من مختلف الكوادر لتتهدي به المدارس و مديريات التربية و التعليم والوزارات في تخطيطها المستقبلي.

- سياسة اعداد المعلمين قبل الخدمة هي جزء من السياسة التربوية العامة. اكثر المهنيين و المختصين اتصالاً بالتعليم و التعلم في المدرسة هم المعلمون و المديريون و الطلبة و المشرفون التربويون. فلا بد ان يكونوا بشكل او بآخرفي مركز وضع السياسة. ومن منطلق ان إعداد المعلمين يتم بكليات التربية فلابد ان تكون الكليات جزء أصيلاً من عملية الاعداد. وفيما يتعلق بنقابات او جمعيات المعلمين فلا يجوز ان تبقى مهمشة. الذي يجعل مشاركة المعلمين في اعداد السياسة المتعلقة بهم ضيئلة هو مركزة وضع السياسة بوزارات التربية و التعليم في المراكز.نقترح ان تكون هناك مساحة من الحرية والمرونة بوضع الموجهات و المحددات العامة لهذه السياسة و تترك لكليات التربية حرية بناء هذه البرامج و تنفيذها مشروطاً ان تخضع لمجلس وطني مستقل وظيفته ضمان جودة هذه البرامج و اجازتها و ترخيص المتخرجين من الجامعات على اساسها.

- واضح انه لايوجد اتفاق بين البلدان العربية على شروط عامة لاعداد المعلمين قبل الخدمة. و السبب اساساً يعود الى غياب التفكير التكاملي والمتوازن بالنسبة لمكونات سياسة اعداد المعلمين وللعناصر البشرية المهنية بذلك. وزارات التربية و التعليم والتعليم العالي

وكليات العلوم التربوية في الجامعات وجمعيات المعلمين المستقلة هي جهات فاعلة في الموضوع. فلابد ان تنتظمها علاقة مؤسسية تتمثل في " مجلس ضمان جودة برامج اعداد المعلمين" على ان يكون مجلساً وطنياً كامل الاستقلال و الصلاحية.

- نقترح ان تلتزم وزارت التربية و التعليم سنوياً بإيفاد عدد من خريجي الدراسة الثانوية من المتميزين الراغبين بمهنة التعليم، بإيفادهم الى الجامعات ليعودوا بعد التخرج الى العمل بالوزارات ويشكلوا نموذجاً مثالاً للمعلم المطلوب.

- برامج اعداد المعلمين بكليات التربية في الجامعات العربية لا تخرج طالباً ملماً باللغة العربية قراءة و كتابة و تعبيراً و سماعاً. ومن منطلق ان اللغة هي منظومة منطقية اساسية في التفكير والنمو فلابد ان ترقى بمستوى المعلم فيها لأنها لغة التعلم و التعليم والتواصل في العمل و الحياة.نقترح ان تصبح اللغة العربية مكوناً اساسياً من مكونات برامج اعداد المعلمين في الجامعات وان تعطى وزناً لايقل عن 15% من مكونات البرنامج. اما الالمام باللغة الاجنبية فهو من الاهمية بمكان و نقترح اضافته بهدف تحسين مستوى المعلم الخريج فيها الى درجة قراءة النص التربوي وفهمه و تمثله.

- تقويم برامج اعداد المعلمين و مراجعتها دورياً. ينبغي ان تكون عملية منتظمة ومستمرة وتستند الى منهجيات وادوات موضوعية. نقترح ان تتضمن سياسة اعداد المعلمين قبل الخدمة نصوصاً واضحه توجب مراجعة السياسة دورياً في ضوء معايير و محكات عربية و عالمية.

- المدرسة دورها بسيط في التطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة. هذا وضع معكوس ينبغي ان تكون المدرسة هي نقطة البدء والانطلاق في التطوير المهني للمعلمين. ان الممارسة الفعلية لعملية التعلم و التعليم هي الكاشف الحقيقي لجدوى مدخلات و عمليات ومردودات الموقف التعليمي. نقترح ان تتضمن سياسة التطوير المهني للمعلم اثناء الخدمة نصاً واضحاً ملزماً بموجب التشريعات التربوية " ان تكون المدرسة هي مفتاح عملية التطوير المهني لمعلميها". و يترتب على ذلك ان تتمأسس في كل مدرسة وحدة وظيفتها تقويم اداء المعلمين و الطلبة و الادارة كونها مكونات اساسية في الممارسة التعليمية. وفي ضوء برامج التقويم والمراجعة التى تقوم بها هذه الوحدة تقترح برامج و فعاليات و نشاطات التطوير المهني للمعلمين بما يلزمها او يترتب عليها من خطط و تمويل و استشارات داخلية و خارجية.

- التطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة هو عملية تشاركية نقطة البدء و الانطلاق فيها هي المدرسة و تحديداً المعلمون والمديرون. نقترح ان تبدأ الوزارات مشروعاً ادارياً جديداً يعتمد اللامركزية اسلوباً اكثر جدوى و ينطلق من الميدان اولاً كقاعدة او اساس للبيانات و المعلومات والاستنتاجات التى تصب في جهات صنع القرار المتعلق ببرامج التطوير. ونفترض ان المشروع الاداري الجديد يؤدي ان تكون المدارس اكثر استقلالاً في موازناتها وتدبيراً لأمورها في ضوء امكاناتها مدعومةً بمديريات التربية والتعليم في المناطق و الوزارات في العواصم. نوصي ان توضع التشريعات اللازمة لتسهيل عملية الانتقال من وضع مركزي شديد المحافظة الى وضع لامركزي تدريجي يتصف بالمرونة والليونة الادارية.

- غياب ثقافة التطوير المهني للمعلمين يؤدي الى ضعف الاقبال على البرامج التطوير المهني. النظام التربوي على الصعيد الوطني و القومي يحتاج الى بناء ثقافة تربوية جديدة ترى في التطوير اساساً وحيداً للتحسين و تحقيق الاهداف. نوصي ان تكون احدى اهتمامات

المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم و وزارات التربية والتعليم منفردة و مجتمعة بناء ثقافة جديدة تجعل التطوير و الاقبال عليه و التضحيه من اجله، هدفاً شخصياً المعلم و المدير.كما نوصي ان لاتبقى جمعيات المعلمين بعيدة عن الهم التربوي. ينبغي ان تتمأسس العلاقة بينها و بين الوزارات و المديريات و المدارس بحيث تصبح جزءاً من الشأن التربوي ووسيلة في علاجه.

- يفترض ان تغطى برامج التطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة جميع ما يتعلق بممارسات المعلم في مختلف مواقف التعلم والتعليم المباشرة وغير المباشرة. ونوصي في هذا السياق ان يأتي تحديد مضامين هذه البرامج اولاً من المدارس وادارتها بالتعاون مع المشرفين التربويين.كما توصي الدراسة بأن يوضع لكل معلم في كل مدرسة خطة شخصية تتعلق بتطوره المهني (Career Development Plan) ذات مضامين محددة و فيها من الاتساع والشمول وان تجدول زمنياً و تخضع للمراجعة والمتابعة بالتشارك مع الادارة المدرسية والزملاء.

- ينبغي ان تتوسع الوزارات و مديريات التربية و التعليم والمدارس في الاشكال التى تأخذها برامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة. ان حضور المؤتمرات و الورش و الندوات قليل الجدوى اذا لم يكن مصحوباً بأشكال أخرى. نوصي أن تستقصي الوزارات و مديريات التربية و التعليم مدى جدوى من المؤتمرات و الورش و الندوات التى تعقدها للمعلمين و في كثير من الاحيان بغير علمهم او استشارتهم. كما نوصي ان تقوم الوزرات باستكشاف الاشكال الاكثر نفعاً وفائدة للمعلمين و ان تتجاوز الاشكال المألوفة التى استقرت في اهدافها و ادارتها. من الاشكال الممكنة هي الدورات القصيرة و الطويلة و التسجيل لمواد او لدرجات علمية في الجامعات وكذلك الايفادات الداخلية والخارجية و الانخراط في مشروعات بحثية و دراسات تقويمية على ان تتحمل تكاليفها المدرسة و المديرية والوزارة.

- ينبغي تفعيل دور نقابات/ جمعيات المعلمين في الساحة التربوية وذلك من منطلق انها تنظيمات جاءت بإرادة حرة و اختيار صادق للمعلمين والمعلمات و انها تسعى للتطوير والتحسين. واذا ما تمأسست العلاقة بينها و بين وزارات التربية و التعليم فتصبح ذراعاً دينامياً فعالاً رائداً للوزارات.ان مأسسة العلاقة على اساس الشراكة يخلق ثقافة عمل جديدة تؤكد وحدة الهدف التربوي والالتزام بتحقيقة و صولاً لغايات و مقاصد مجتمعية مطلوبة.

- وزارة التربية و التعليم هي الجهة التى تحدد عمل المعلم في معظم البلدان.هذا الأمر متوقع لأنه يأتي ضمن سياق اداري مركزي يعطي وزارات التربية والتعليم القوة و السلطة في مركزه الشؤون التربوية في مكاتبها. منطق الأمور ان يحدث تحول تدريجي ينقل المركزة من الوزارة الى ميدان العمل حيث المعلم والمدير و الطالب في مدرسة واحدة.و هنا تقترح الورقة ان تكتفي الوزارة بوضع الموجهات و المحددات التى يمكن ان تهتدي بها المدارس في تحديد عمل المعلم وبما يتفق و الاهداف التربوية العامة.

- توصي الدراسة ان تشكل لجنة مركزية تتمثل فيها مختلف الجهات التربوية و التعليمية تكون مهمتها اقتراح تصور عام للاعمال المنتظرة من المعلم في المدرسة حسب المراحل الدراسية. ويحسن ان يقدر بالساعات المطلوبة منه اسبوعياً للتدريس الصفي ولبقية الاعمال المنتظرة. وكذلك ينتظر ان يتضمن التصور المقترح عدد الأيام في الفصل الدراسي التى ينبغي ان تخصص للتطوير المهني للمعلم. مثل هذا التصور يمكن ان تهتدي به المدارس، تغير و تبدل فيه، بما يتفق و اوضاعها المادية و الانسانية.

- الوقت الذي يقضيه المعلم العربي في المدرسة يومياً قليل مقارنه بحجم المسؤولية الموكولة اليه بموجب الانظمة و التعليمات. فلابد من اعادة النظر في سياسة تعيين المعلمين لترتبط اكثر بالادوار والمهام والواجبات المنوطة به سيما ان رسالته تتجاوز التدريس الصفي و اعطاء الامتحانات. فرسالته هي عملية بنائية شديدة التعقيد و التركيب و تتعلق بالجوانب الثقافية و الانسانية والنفسية و الاجتماعية للطلبة في مجتمع ينتظر التعديل و التصحيح في مساراته المختلفة على ايديهم.

- توصي الدراسة باعادة النظر في السياسة التربوية العامة وفي سياسة اعداد المعلمين في البلد الواحد بحيث تاتي منطلقاتها مختلفة عما هو قائم. الحرية في العمل و الاستقلالية في اختيارات الممارسة، شكلاً و مضموناً، هي مرتكزات اساسية في عمل المعلمين. لذلك ينتظر ان تتوفر في المدرسة، اعتماداً على تشريعات جديدة، ضمانات لحريات التعبير و التجريب و التنظيم فيما يتعلق بجميع ما يرتبط بالشأن التربوي و التعليمي.هذا يعطي الادارة المدرسية و الهيئات التدريسية فرصة التواصل و التفاعل و التقويم والمتابعة و التعبير و التبديل لتحقيق رؤية المدرسة ورسالتها.

- تتباين وزارات التربية و التعليم في البلدان العربية بالنسبة لشروط و متطلبات تعيين المعلمين. توصي الدراسة ان تكون احدى مهمات مجلس او هيئة ضمان جودة البرامج التربوية المقترح انشاؤها في المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ان تضع شروط و متطلبات تعيين المعلم في المدرسة العربية آخذه بالاعتبار ما يحدث في البلدان المتقدمة تربوياً على ان تتحدد فيها الاوزان او القيم النسبية للشروط التالية التى اصبحت من لوازم و ثوابت الالتحاق بالمهنة:

  - المؤهل الاكاديمي (مادة التخصص).
  - المؤهل التربوي.
  - اجتياز اختبار معرفي وآخر تربوي مهني و ثالث اختبار الاستعداد و القابلية.
  - المقابلة الشخصية.
  - المؤهل الثقافي العام.
  - المؤهل اللغوي (المعرفة الكافية باللغة القومية).

وتوصي الدراسة ان ينشأ في كل بلد عربي مجلس/ هيئة وطني على غرار المجلس الذي تنشئه المنظمة العربية لممارسة جميع المهام المرتبطة بضمان جودة البرامج التربوية بما فيها اجازة المتخرجين و ترخيصهم لممارسة التعليم.يفترض ان يكون المجلس مستقلاً عن وزارتي التربية والتعليم و التعليم العالي ويتحمل مسؤولية بناء اختبارات التأهيل المعرفي و التربوي و الشخصية. المجلس المقترح (على مستوى المنظمة و مستوى كل بلد) غاية في الاهمية والاساسية و ينبغي ان يأخذ صفة الاستعجال بما يتطلب ذلك من تشريعات و قرارات على أعلى مستوى صنع القرار الحكومي والتربوي.

- توصي الدراسة بالانتقال التدريجي في سلطة تعيين المعلمين والاعلان عن شغور وظائفهم الى مديريات التربية و التعليم في المناطق التعليمية كخطوة اولى تمهيداً لانتقالها كلية الى المدارس التى تتدير امورها بالتشارك مع هيئات/ مجالس محلية منتخبة او معينة. المهم ان يتم الانتقال على اساس ان المدرسة هي الوحدة الادارية و التربوية و التعليمية التى سيعمل فيها المعلم الجديد بما يترتب على ذلك من انعكاسات و تداعيات. من الأهمية ان تأتي هذه الخطوة جزءاً من منظومة ادارية تربوية جديدة، لكن متكاملة ومتوزانة، قائمة على افتراض ان القرار التربوي الصحيح يأتي في مكانه وزمانه الصحيحين.

- يفترض ان تشمل توجهات التغيير في النظام التربوي الجديد الشأن المالي بحيث تتوزع موازانات الوزارات على المديريات اعتماداً على محددات معينة كأعداد الطلبة و المعلمين و الاداريين و الكوادر المساعدة و البنية التحتية و غيرها في المنطقة التعليمية. يضاف الى ذلك بالطبع الواقع الاقتصادي- الاجتماعي لكل منطقة تعليمية بما يترتب على ذلك من متطلبات و احتياجات. تقدر الدراسة ان خطوة كهذه تشكل اساساً منطقياً لانتقال تدريجي من سلطة مركزية الى تشارك او تقاسم فيها على مستوى المديرية الواحدة و المدرسة او مجموعة مدارس تجمعها قواسم مشتركة.

- توصى الدراسة ان تضع وزارات التربية والتعليم الأسس و القواعد التى يتم بموجبها تحديد مكان عمل المعلم بحيث لايكون هناك تعارض او تناقض بين حاجة الوزارة او المديرية او المدرسة وتبين رغبة المعلم في اختيار المديرية و المدرسة. الأساس ان مواصفات المعلم المطلوب تضعها المدرسة و يتم الاعلان عنها في وسائل الاعلام المناسبة. في جميع الحالات لاينبغي ان يتم تعيين المعلمين على خلاف رغباتهم و اختياراتهم، والأمر متروك بالضرورة للحكمة الادارية للمدرسة والمديرية.

- توصي الدراسة ان يعاد النظر جذرياً في انظمة ترقية المعلمين بحيث تعتمد اساساً على الأداء الذي يعبر كمياً و نوعياً عن الاهداف القريبة و البعيدة التى ينجزها المعلم، وكما تعبر عنها تقديرات المعلم عن ادائه و تقارير المديرين و المشرفين التربويين واداء الطلبة الذين يدرسهم و اولياء امورهم. توصي الدراسة ان تعتمد ترقية المعلم على مايلي:

  - استخدامه استرتيجيات التدريس غير التقليدية (اساليب حل المشكلات و الندوات ، والحوار، والمشاريع الصفية و غيرها).
  - قيامه بالأبحاث الاجرائية كوسيلة فعالة في تحسين الممارسات التدريسية.
  - اقتراح مشروعات تربوية قابلة للتنفيذ يساهم فيها الطلبة و الزملاء يهدف تحسين و تطوير الاداء المدرسي العام.
  - الاهتمام بزيادة تأهيل المعلم الاكاديمي و التربوي من خلال التحاقة في الجامعة.
  - اقتراح اساليب مبتكرة لأشراك اولياء امور الطلبة واشخاص و مؤسسات من المجتمع المحلي في العملية التربوية و التعليمية.
  - اداء طلبته في الامتحانات العامة.

- اقباله على المشاركة في النشاطات الاجتماعية و الفنية و الثقافية داخل المدرسة و خارجها.
- المبادأة في اقتراح الأراء و الأفكار التى تتعلق بثقافة التجديد التربوي.

يفترض ان نظام الترقية الجديد يتجاوز شرط الاقدمية في الدرجة/ الرتبة و يهئ الفرصة للمعلم المتميز ان يتقدم بسرعته بما يترتب على ذلك من ارتقاء مهني و وظيفي مادي و اجتماعي.

- نطام تقاعد المعلمين في البلدان العربية تقليدي جداً و يعتمد على عدد السنوات التى يقضيها المعلم في الخدمة بغض النظر عن متغيرات اخرى كأداء المعلم ورغبته في الاستمرار و الحاجة اليه في المدرسة.توصي الدراسة ان يصبح نظام التقاعد اكثر مرونه و يعطي مساحة من حرية الاجتهاد في القرار بغض النظر عن العامل الزمني.نظام التقاعد، من حيث المبدأ، جزء من المنظومة التربوية الكلية و اهدافه تتكامل مع اهداف التربية و التعليم. لذلك يأتي تصميمه على أساس الرؤية التربوية ورسالتها.

- الراتب التقاعدي للمعلمين لايكفيهم لعيش كريم لهم و لأسرهم. هذه نهاية في مرحلة عمرية متوسطة او متأخرة لاينتظرها انسان و لاتليق بمواطن امضى 20-30 سنة من عمره يعمل في مهنة نبيلة و عظيمة. توصي الدراسة ان يحدث انقلاب جذري في انظمة التربية و التعليم في البلدان العربية فيما يتعلق برواتب المعلمين اثناء الخدمة و بعدها. يفترض ان يبدأ المعلم عمله و هو مطمئن على حياته بعد التقاعد.نظام الرواتب اثناء الخدمة وبعدها جزء اساسي في المنظومة التربوية ولابد ان يكون عامل جذب للمتميزين و استمرار في العمل كمهنة حياة و تقاعد. هذا الأمر يحتاج الى تشريعات على مستوى الدولة بحيث تزداد موازنات التربية و التعليم تتوفر مبررات الاطمئنان و الرضى لدى المعلمين.

- التعليم في الأصل مكلف كثيراً، و تتزايد تكاليفه في المجتمع المعاصر الذي تتضاعف فيه توقعات الناس من المدارس استجابه لقفزات نوعية في طموحاتهم الانسانية و الثقافية و المعرفية والتقنية. ما تحصل عليه مؤسسات التعليم من مخصصات من الدخل العام او من الموازنات العامة أقل بكثير مما تحتاج وزارات التربية، واصغر من ان يلبي توقعات و طموحات الطلبة و المعلمين و الاداريين و اولياء الامور والمجتمع. تكتفي الدراسة في هذا السياق بتقرير ان حالة التردي و القصور في المؤسسة التربوية في البلدان العربية احد اسبابها الرئيسيه هو ضعف الانفاق على التعليم. المسألة غاية في الجدية و الخطورة و تحتاج حلولاً جذرية يفترض ان تقوم على الشراكة الكريمة بين الحكومات و المجتمعات المعنية.لكن، في هذا السياق، توصى الدراسة ان تلعب المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم دور المنبه و اللافت لخطورة الأمر من خلال نداء يمكن ان يناقش على مستوى قمة الحكم او قمة الحكومات و قمة المؤسسات التربوية. و نقترح ان يأتي النداء قوياً صارخاً.

- مهنة التعليم هي مهنة حياة متطلباتها و تعقيداتها كبيرة و كثيرة.توصي الدراسة بإعادة النظر بفلسفة الراتب واهدافه على المديات القريبة و البعيدة. كما توصي ان تبنى رواتب المعلمين على قواعد و اسس تضمن و تكفل ما يلي:
  - العيش الكريم للمعلم و اسرته مدى الحياة.
  - التأمين الصحي للمعلم و اسرته مدى الحياة.

- تأمين التعليم لأفراد الأسرة.
- المتطلبات الثقافية و المعرفية للمهنة.
- المتطلبات الاجتماعية و الرياضية و الترفيهية.
- متطلبات التواصل الداخلي و الخارجي في مجتمع شديد التعقيد.
- متطلبات الحياة الآمنه المستقرة.
- متطلبات الحياة الاجتماعية الحافزة على الرضى و الاطمئنان.

فيما يتعلق بالأوضاع الاجتماعية للمعلمين تطرح الدراسة ألأسئلة التالية:

لماذا يأتي الملتحقون بمهنة التعليم اولاً من الاوساط الاجتماعية-الاقتصادية الفقيرة و المتوسطة؟

لماذا يتجنب الأشخاص من الأوساط الاجتماعية- الاقتصادية الغنية الاقبال على مهنة التعليم؟

لماذا الملتحقون بمهنة التعليم هم من ذوي المعدلات المتوسطة في الدراسة الثانوية؟

من منطلق ان مهنة التعليم شديد التعقيد و التركيب و تتشابك او تتداخل فيها متغيرات سياسية و اجتماعية واقتصادية و ثقافية و انسانية، ومن منطلق انها الأساس في اعداد الكوادر البشرية المزودة بكامل المعارف والمهارات و الاتجاهات و القيم اللازمة لبناء المجتمعات المتقدمة، فإنه يفترض ان يقبل عليها الأشخاص الأذكى و الأعرف والأكثر التزاماً بقضايا التنمية الشاملة في مجتمعاتهم. لكن الواقع عكس ذلك تماماً. توصي الدراسة ان تتبنى المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم القيام بالدارسات التالية:

- استقصاء الاوضاع الاجتماعية- الاقتصادية للمعلمين في البلدان العربية.
- الصور الذهنية لدى المواطن العربي العادي حول مهنة التعليم .

- المعلمون في البلدان يبحثون عن عمل آخر غير التعليم يضمن دخلاً مادياً ووضعاً اجتماعياً افضل. لاتتوفر لدى الدراسة بيانات تتعلق بأعداد المعلمين الذين يتركون مهنة التعليم سنوياً ولا أين يذهبون. توصي الدراسة ان تقوم المنظمة العربية باثارة هذه المسالة مع وزارات التربية و التعليم في البلدان وحثها على استقصاء هذا الأمر و توفير البيانات التى يمكن ان تشكل مدخلاً هاماً في اعادة النظر بمهنة التعليم، هناك حس واقعي شائع في البلدان العربية ان مهنة التعليم ليست جاذبه للمتميزين و طاردة لمن فيها من المعلمين و خاصة المتميزين منهم و ذوي الطموح الاجتماعي- الاقتصادي. ولابد من بحث المسألة بكامل تفصيلاتها و تشعباتها.

- يفترض ان تتوفر في كل وزارة تربية و تعليم قاعدة بيانات مفصلة تمكن من الأجابة على كل تساؤل يتعلق بالمعلمين تعييناً وترقية و تقاعداً و برامج تطوير مهني و غيرها....

- العمل الاضافي شائع بين المعلمين في معظم البلدان العربية. هذه ظاهرة غير طبيعية و تشير الى اوضاع التردي الاقتصادي للمعلمين.توصي الدراسة بمعالجة هذه الظاهرة المحزنة من خلال اعادة النظر بنظام الرواتب و نظام الحوافز بحيث يرقى بأوضاع المعلمين المادية الى مستوى رضاهم و كفايتهم وبالتالي عزوفهم عن البحث عن اعمال اضافية. ويفترض ان يتضمن نظام الحوافز الجديد فرصاً أوسع و اشمل لتحسين اوضاع المعلمين و حثهم على المبادرة و المبادأة في تقديم الأفكار و المشروعات التى تثبت تميزهم و انتماءهم الفعلى لمهنة التعليم.

- توصى الدراسة بأن تحمل الوزارات على وضع موجهات عامة تساعد مديريات التربية و التعليم على اجراء المناقلات بين المعلمين بطريقة تضمن مصلحة العملية التعليمية بعناصرها الاساسية و هما المعلم و الطالب.

- توصي الدراسة بإنشاء مجلس ضمن اطار المنطقة العربية للتربية و الثقافة و العلوم يسمى" المجلس العربي لضمان جودة برامج اعداد المعلمين و تطورهم المهني" يعمل كنموذج تربوي عربي تهتدي و تقتدي به وزارات التربية و التعليم في البلدان العربية في انشاء مجالس وطنية خاصة بكل منها.

خلاصات:

تستطيع الدراسة ان تدافع عن الاستنتاجات التالية:

1- تفتقر البلدان العربية الى سياسات تربوية و تعليمية متكاملة و متوازنة في انظمتها الفرعية و استراتيجياتها و خططها الوطنية و القومية و العالمية.

2- لاتوجد سياسات وطنية واضحة ومحددة لاعداد المعلمين قبل الخدمة. ما هو قائم لايتعدى مجموعة من القرارات و التعليمات والاجراءات المبعثرة هنا وهناك مما تتعلق باعداد المعلمين وتعيينهم و ترقيتهم وتقاعدهم التى أخذت، تجاوزاً، شكل ومضمون السياسة. هي في معظمها تجميع قائم على أساس الخبرة التقليدية بعيدة عن شروط و متطلبات العملية التعلمية و التعليمية التى تتداخل فيها عناصر و متغيرات مادية و انسانية وثقافية واجتماعية داخلية وخارجية اضافة الى المتغيرات المعرفية و العلمية و التكنولوجية التى تتزايد و تتسارع بأشكال مختلفة في المجتمع الحديث، في وقت تكتفي فيه الانظمة التربوية بما استقرت عليه من ثوابت الخبرة و انماط عتيقة في الادارة و التنظيم و اساليب تقليدية في وضع السياسات وصنع القرارات.

3- لاتوجد سياسات محددة تتعلق بالتطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة. ما هو قائم لايتعدى مجموعة من النشاطات و الفعاليات غير المنتظمة (الدورات و الورش و الندوات) التى افترضت الوزارات بدون أساس تجريبي أنها تؤدي الى تحسين في الممارسة المهنية للمعلمين. عملية التعلم و التعليم شديدة التعقيد و التركيب و هي عملية دينامية متغيرة باستمرار و تخضع بالضرورة للمراجعة و التقويم وبالتالي للتغيير في المنهجيات و الادوات و الأساليب وهو ما تفتقر اليه برامج التطوير المهني للمعلمين في البلدان العربية.

4- التعليم عملية مكلفة جداً. ولسوء الحظ موازنات التربية و التعليم في البلدان العربية قليلة جداً مقارنه بغيرها من المهن الآخرى و تذهب في معظمها لرواتب المعلمين و الاداريين و العاملين الآخرين. وهي أقل من ان تفي بالحد الادنى من متطلبات العيش الكريم و الحياة المقبولة.

5- البنية التحتية للتعلم و التعليم مترديةومتخلفة و قاصرة الى درجة غير معقولة او مقبولة.

6- الاتساق والسياقات الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية والثقافية التى تمارس فيها عملية التعلم و التعليم تزدحم بالضوابط و المواقع التى تعرقل التوجهات التجديدية و النظرة التعليمية الأمامية نحو مستقبل قائم على العقل و العلم و المعرفة المتنيرة.

7- التعلم مهنة حياة متطلباتها كبيرة و كثيرة، ويفترض انها اكثر المهن استجابة لمتغيرات العلم و المعرفة وبالتالي استعداداً للتغير والتبدل. لكن مهنة التعليم كما هو الحال في البلدان العربية مهنة طاردة لجميع الذين يحملون رسالة في الحياة و يبحثون عن موقع يتركون من خلاله اثراً محسوساً و ملموساً. ان معظم المعلمين العاملين في ميدان التعليم في البلدان العربية لم تكن المهنة اختياراً حراً اصيلاً لهم لأنها في ادنى المهن اجتماعياً و اقتصادياً و ثقافياً و بالتالي تتعزز شروط التردي و التراجع التربوي و التعليمي حتى وصل الأمر الى مستويات تهدد طموحات المجتمعات العربية في مستقبل واعد ومؤمل.

8- التعاون اللازم بين وزارات التربية و التعليم وكليات التربية في الجامعات لايصل الحدود الدنيا المطلوبة. و بالتالي فإن برامج اعداد المعلمين التى تقدمها الكليات لاتأتي ثمرة علاقة تشاركية فعالة بينهما.يضاف الى ذلك ان كليات التربية تعاني من مشاكل و نواقص كثيرة في كوادرها التدريسية والفنية وتقنايتها وتفتقر الى سياسات بحثية مرتبطة مباشرة بالميدان التربوي و التعليمي.

9- نقابات/جمعيات المعلمين الموجودة في عدد من الاقطار العربية دورها مهمش في العملية التربوية و التعليمية و تنحصر نشاطاتها في بعض الجوانب التقابية للمعلمين ولاتدخل شريكاً فاعلاً مع وزارات التربية و التعليم في بناء السياسات و الاستراتيجيات و خطط اعداد المعلمين قبل الخدمة و برامج تطويرهم المهني اثناءها.

10-برامج اعداد المعلمين قبل الخدمة لاتخضع للمراجعة و التقويم من قبل مؤسسات وطنية مستقلة بهدف ضمان جودتها و اجازتها.

واضح ان الواقع التعليمي قاصر و يتراجع باستمرار. وواضح ان المعلم وهو العنصر المركزي في التعليم في وضع لاينتظر او يتوقع منه اكثر من المستوى الأدنى على اي سلم متعدد الدرجات. بنفس الوقت ترتفع الشعارات و التشكيات و التظلمات، داخل المؤسسة التربوية وخارجها، مطالبة بتعليم جيد وهو هدف مشروع.

التعليم الجيد يحتاج الى:

أولاً : معلم جديد تتوفر فيه

1- الصفات الانسانية و الشخصية المناسبة للمهنة.

2- المنظومات القيمية و الاتجاهاتية الملائمة.

3- برامج التكوين و الاعداد و التطوير المهني التى تضمن توافر.

- الكفايات الاكاديمية.
- الكفايات المهنية.
- الكفايات الثقافية-الانسانية-الاجتماعية.
- معايير و مؤشرات لضمان جودة ادائه.
- الوعي بالاستراتيجيات و الممارسات و المهارات والمعايير النظرية والعملية لمهنة التعليم.
- يعي دوره الجديد وهو المثقف و القائد و المبادر والمفكر والباحث و الخبير.

ثانياً : الادارة التربوية و المدرسية الواعية التى تدرك دورها القيادي في البناء المعرفي و الاجتماعي و الثقافي و الانساني للطالب و المعلم و المجتمع.

ثالثاً : البيئة المدرسية الداخلية و الخارجية التى توفر شروط و متطلبات الشراكة المجتمعية في العملية التربوية والتعليمية.

رابعاً : البنى المدرسية التحتية اللازمة بما تتضمن من مرافق مادية تضمن السلامة والأمن و الاطمئنان للطلبة و المعلمين وتوفر اجواء الحرية وحقوق التعبير و التنظيم والاختيار.

خامساً : الاعتراف الكامل بمهنة التعليم اجتماعياً و اقتصادياً ومهنياً لتصبح المهنة جاذبة لاصحاب المقدرة و الطموح و الملتزمين بقضايات المجتمع و تنميته.

سادساً: مجتمع مدني محلي منتفتح مشارك يعي ان التعليم اساس تقدمه و نمائه.

سابعاً : الاتساق و السياقات الاجتماعية والتعاونية المنفتحة و المتفهمة لشروط و متطلبات التغيير و التبدل في مهنة التعليم.

ثامناً : القيادات التربوية المنفتحة و الواعيه والحكيمة بوزارات التربية والتعليم في المراكز (العواصم) التى تؤمن بحق المعلمين و المديرين و المشرفين التربوين بالمشاركة الفاعلة بجميع السياسات و استراتيجيات و الخطط و البرامج التى تتعلق بالمعلمين و تحسين ادائهم. وينتظر من هذه القيادات ان تكتفي بوضع الموجهات و المحددات و النصائح التى يمكن ان تهتدي بها مديريات التربية و التعليم و المدارس في الميدان لتمارس معرفتها و حكمتها في اختيار منهجياتها و ادواتها ووسائلها. فلم يعد ما يبرر اصرار الوزارات على احتكار سلطة اتخاذ القرارات فيما يتعلق بجميع تفصيلات العملية التربوية و التعليمية. و يتوقع ايضاً من هذه القيادات ان توفر الدعم المادي اللازم للمديريات و المدارس بما يتلاءم و متطلبات عملها في الميدان.

اما الدور الجديد المتوقع من القيادات الادارية و التربوية في الوزارات ان تمارس قيادتها من خلال الاستنتاجات والاستكشافات التى تتوصل اليها من خلال الابحاث و الدراسات التى تصل الى كل مدخل او عملية او مردود في عملية التعلم و التعليم.

تاسعاً : الوضع المطلوب للانتقال النوعي في العلمية التربوية والتعليمية في البلدان العربية يحتاج الى تشريعات تربوية وادارية جديدة وكذلك الى انظمة وتعليمات واجراءات جديدة متطورة. فالعملية التربوية هي شأن وطني و قومي يحتاج الى انقلاب في الفكر والممارسة التربوية و التعليمية.

عاشراً: الوضع الاجتماعي – الاقتصادي للمعلم في معظم الاقطار العربية سيء جداً ولايبرراي توقع الى تحسن في ادائه. فلابد ان يحدث انقلاب شامل بهذا الوضع يضمن للمعلم ما يلي:

1- الدخل (الراتب) الشهري الكافي لعيش كريم له ولأسرته.
2- التأمين الطبي مدى الحياة.
3- السكن الكريم.
4- تعليم الأبناء و البنات.
5- الامتيازات الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية.
6- التقاعد الامن.
7- الاستقرار الوظيفي والمهني.
8- حرية الحركة و النشاط و الاحتيار تاكيداً لانسانيته و سعادته.

التوصيات العملية المقترحة

تحتاج الحالة التعليمية السائدة في البلدان العربية حلولاً جذرية شاملة تغير اوضاع التعليم وتنقله من حالة التردي و التراجع الى حالة التجديد و الريادة مع التركيز على المعلم الذي يتحمل الدور القيادي في عملية انتقال تربوي و تعليمي نوعي يهيء الى تنمية شاملة في البلدان و المجتمعات العربية.

مبادىء عامة :

1- التربية عملية اجتماعية – سياسية – ثقافية – اقتصادية. والتعليم اساس النهوض الشامل وطنياً وقومياً وعالمياً.

2- التعليم مشروع وطني كبير يستدعي قرارات سياسية رسمية تنطلق من ارادات عازمة و جادة من مؤسسات الحكم السياسية والمالية و التشريعية و مشاركة فاعلة من مؤسسات المجتمع المدني.

3- اطمئنان الناس الى المستقبل مرتبط بنوعية التعليم الرسمي وغير الرسمي الذي يتولى قيادته المعلم في المدرسة .

4- الساحة التعليمية العربية لاتحتمل مزيداً من الاحباط فالاصلاحات الترقيعية هنا وهناك تضيف الى حالة الاحباط. فلابد ان ياتي الاصلاح عاماً وشاملاً في سياسة اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني كنظام كامل متكامل.

5- تزدحم الادبيات المتعلقة بسياسة اعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج تطويرهم اثناءها بالخطط والبرامج والمشروعات والامثلة التى ثبت جدواها وتحظى بالتقدير و القبول في المؤسسات التربوية في البلدان المتقدمة. وهي في متناول صانعي السياسات في البلدان العربية بدون تكلفة او جهد. والمهم هو الارادة والعزم في اعادة بناء السياسات القائمة.

تقترح الدراسة ما يلي :

اولاً: دعوة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الى :

1- اعلان عام 2014 عام " التعليم النوعي في البلدان العربية" على ان تتولى المنظمة الاعداد لهذا الاعلان خلال عام 2013 وذلك بالتشاور و التوافق مع وزراء التربية و التعليم العرب ليقدم في مؤتمر قمة عربية قادم.

2- انشاء جامعة عربية للعلوم التربوية تكون نموذجاً لكليات التربية في البلدان العربية وظيفتها:

أ- تطوير رؤية عربية جامعة للتعليم في الوطن العربي.

ب- تطوير رسالة واضحة للتعليم في الوطن العربي.

ت- تحديد الاهداف العامة (القومية و العالمية) للمعلم العربي.

ث- بناء الخطط والبرامج لاعداد المعلمين (قبل الخدمة) من مختلف التخصصات في المراحل التعليمة. وتقترح الدراسة المكونات التالية للبرامج اعتماداً على عدد سنوات الاعداد (4 أو 5).

وفي هذا السياق تقترح الدراسة ان يتضمن برنامج اعداد المعلم المكونات التالية:

المكون	الساعات المعتمدة		
	الحد الادنى	الحد الاعلى	ملاحظات
العربي	9	12	المجتمع العربي ثقافياً و

			اقتصادياً وسياساً واجتماعياً
الوطني	9	12	المجتمع في القطر الواحد
الثقافي العام (العلمي و الاجتماعي و الانساني)	15	18	قاعدة معرفية عامة علمية واجتماعية و انسانية
الاكاديمي	24	30	مادة التخصص في التدريس
التربوي	24	30	قاعدة معرفية تربوية و نفسية تتعلق بالتعلم و التعليم
المهني العملي	12	15	التدريب الميداني قبل اجازة التدريس
التكنولوجي	6	9	الاساس المفاهيمي و مهارات الاستخدام
الفنون	6	9	قاعدة معرفية عامة بثقافة الفنون و علاقتها بالتنمية الانسانية
اللغة العربية	12	15	اللغة العربية
اللغة العالمية	9	12	اللغة الانجليزية
المجموع	129	165	

3- انشاء هيئة عربية تسمى " الهيئة العربية لضمان جودة اعداد المعلمين وظيفتها :

أ- وضع المعايير المناسبة لضمان جودة برامج اعداد المعلمين التى تقدمها كليات التربية في الجامعات العربية.

ب- وضع المعايير المناسبة لاجازة برامج اعداد المعلمين.

ت- وضع المعايير المناسبة لاجازة المعلمين لممارسة مهنة التدريس.

ث- وضع معايير اداء المعلم العربي.

4- انشاء وحدة تنظيمية جديدة وظيفتها تسهيل و تنظيم انتقال المعلمين في البلدان العربية، تضمن ان يقضي كل معلم عربي 20%، على الاقل من فترة خدمته التدريسية في بلدين عربيين غير موطنه الاصلي.

ثانياً : دعوة الحكومات العربية الى :

أ- زيادة موازنات وزارات التربية والتعليم بحيث تتضاعف سنوياً على الاقل، في مدى السنوات الثلاث القادمة ومرة واحدة سنوياً على، الاقل، فيما بعدها.

ب- الاعتراف الرسمي بنقابات/ جمعيات المعلمين كمؤسسات مدنية وتزويدها بكافة انواع الدعم لتأهيلها ان تلعب دوراً مشاركاً لوزارات التربية و التعليم في تطوير المهنة التربوية وزيادة فعاليتها.

ت- تبنى سياسات الاصلاح التربوي كأولوية في خططها التنموية للسنوات الخمس القادمة وذلك من منطلق ان التعليم هو اساس النهوض التنموي الشامل .

ث- اصدار التشريعات اللازمة لضمان استقرار السياسات التعليمية الجديدة وتوفير موارد الانفاق المطلوبة.

ج- الاعتراف الرسمي و الفعلي بالتعليم كمهنة تتكامل مع غيرها من المهن كالطب والهندسة فيما يستدعي ذلك من اجراءات تشريعية و اعلامية تغير النظرة المجتمعية للمعلم وترقى به مادياً و اجتماعياً و انسانياً.

ح- تأسيس هيئة وطنية مستقلة لضمان جودة برامج اعداد المعلمين.

ثالثاً : دعوة وزارات التربية و التعليم في البلدان العربية ان تقوم كل منها بما يلي:

1- اعادة النظر جملةً وتفصيلاً، في سياسات اعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني بحيث تشمل :

أ- اختيار المتميزين الراغبين من خريجي الدراسة الثانوية وايفادهم في بعثات دراسية الى كليات التربية في الجامعات .

ب- اختيار المتميزين من حملة درجة البكالوريوس في التخصصات الدراسية المختلفة التى تحتاجها المدارس و توفير الاعداد المهني لهم على نفقة الوزارة.

2- اعادة النظر في برامج التطوير المهني للمعلمين اثناء الخدمة على ان تأتي استجابة لاحتياجاتهم المهنية كما يقدرونها هم بالتعاون مع الادارات المدرسية و المشرفين التربويين.

3- وضع الترتيبات الادارية و التنظيمية لانتقال تدريجي حقيقي من حالة المركزية الصارمة السائدة الى حالة اللامركزية بحيث تنتقل صلاحيات ومسؤوليات تعيين المعلمين و ترقياتهم و تقاعدهم وتطويرهم المهني وادارة عمليات التعلم و التعليم الى المدرسة و ترسيخ قاعدة المشاركة مع المجتمعات المحلية باشراف مديريات التربية و التعليم في المناطق التعليمية.

4- تتولى وزارات التربية و التعليم في المراكز (العواصم) وضع الموجهات العامة التى تنطلق من فلسفة التربية و التعليم ورؤيتها ورسالتها و اهدافها العامة في البلد الواحد مما يساعد الادارات التعليمية المحلية في ادارة شؤونها التربوية و التعليمية باكبر قدر ممكن من الحرية والاستقلالية.

5- وضع التشريعات اللازمة لاشراك المؤسسات الرسمية والاهلية في المناطق التعليمية المختلفة لتتولى تدريجياً المسؤوليات الادارية و المالية في التربية و التعليم وتوفير حريات الاختيار والتنظيم وفق رؤيتها وتقديراتها التربوية و التعليمية.

6- اهم من كل ما سبق ان تعمل كل وزارة وبكل الوسائل و الاساليب الممكنة على ايجاد حس مجتمعي جديد يهىء الناس لقبول فكرة التجديد التربوي والتعليمي الجذري واعطائها الاولوية في القرار السياسي و المالي.

قائمة المراجع

1. إبراهيم، أسماء (2009). أسباب ضعف المستوى العلمي عند طلبة معاهد إعداد المعلمين و المعلمات المسائية، وزارة التربية و التعليم العراقية ، المديرية العامة لتربية بغداد.
2. ابراهيم، وسام محمد (2007). برامج اعداد المعلم في (اليابان و الصين) كلية التربية ، جامعة الاسكندرية،مصر.
3. أبو جزر، حازم (2012). سياسة القبول المطورة في برامج إعداد المعلمين في الجامعات والكليات الفلسطينية، وزارة التربية و التعليم الفلسطينية.
4. استبانة منتدى:تطوير سياسات المعلمين العرب."البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفياً ومهنياً، الجمهورية الجزائرية، وزارة التربية الوطنية (16 جانفي 2013).
5. استبانة (1433هـ -1434هـ) ."استطلاع سياسة اعداد المعلمين" وزارة التربية و التعليم، المملكة العربية السعودية.
6. الاستراتيجية ربع القرنية(2007-2013) الخطة الخمسية للعام(2007،2011) وزارة التربية و التعليم، الخرطوم، السودان.
7. احمر، علا عبد الرحيم احمد سيد (2008). تطوير برامج اعداد المعلم في كليات التربية في ضوء بعض المعايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراة غير منشورة،جامعة الخرطوم، السودان.
8. الأطار العام للسياسة التربوي، (1020) (اعداد: فريق السياسات و التخطيط الاسترتيجي) عمان، الاردن.
9. البوابة التعليمية، دليل استخدام بوابة سلطنة عمان. التعليمية ،وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان **WWW.MOE.GOV.OM**
10. البرنامج الوطني الجزائري المتعلق بسياسة تكوين المعلمين و تطويرهم المهني عبر مراحل تاريخية (1962-2012)، ديسمبر (2012).وزارة التربية الوطنية. الجزائر
11. البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم (ARIEQ) اتفاقية بين المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم و أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين بالأردن (2012).
12. بوجودة، صوما، وبوزين الدين، امل (2012). التجارب العالمية الرائد في اعداد المعلمين و مدى الاستفادة منها عربيا. الجامعة الامريكية.بيروت،لبنان.
13. الساسي، نور الدين. تطوير اساليب اعداد المعلمين و تدريبهم اثناء الخدمة في ضوء النظريات المعرفية الحديثة. الجامعة التونسية (الألسكو).
14. التقرير الختامي لاجتماع خبراء المؤتمر الثامن لوزراء التربية و التعليم العرب" المعلم العربي بين التكوين الناجع و التمكن المهني" الكويت، 29-30 ابريل/نيسان 2012.
15. التهامي، عبد الرحمن امام محمد و قمر الدين، عبد العظيم عثمان و مرسي، عثمان وجاد الله ، عبد الصادق عبد العزيز و الزين، ايمان (2010). تدريب المعلمين: الواقع و الرؤى المستقبلية، وزارة التربية و التعليم ، الخرطوم، السودان.
16. تقرير حول ورشة عمل مديري البرامج الفرعية (2012) البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، تونس
17. الترتوري، محمد عوض (2006). اعداد المعلم و تاهيله في المدرسة التربوية الحديثة. عمان، الاردن.

18. وضع اقتراح تقني لبرنامج القيادة المدرسية و تنفيذه (2012) وزارة التربية و التعليم، الامارات العربية المتحدة.
19. الجساسي، عبد الله (2011). أثر الحوافز المادية و المعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية و التعليم بسلطنة عمان، منشورات الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
20. الجاسي، عبد الله حمد محمد، (2011). اثر الحوافز المادية و المعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم لسلطنة عمان، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
21. كوجك،كوثر و المفتي، محمد امين (2008). مشروع الارتقاء بالمعلم العربي ورفقع كفاءته المهنية من خلال دعم قدرات ادارة التربية و التعليم و البحث العلمي بجامعة الدول العربية،(واقع المعلم في مصر) :دراسة حالة، جامعة الدول العربية و منظمة اليونيسف.
22. جرار، سمير و وهبة،نخلة (2007). الإتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين و المعلمات وفي الترخيص للمهنة و الترقي بها.المؤسسات الجامعية لإعداد المعلمين في البلدان العربية- الكتاب السنوي السادس، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية .
23. الجاسي ،عبد الله حمد محمد (2011). اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم لسلطنة عمان، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
24. حكمي، تهاني وباخندق، رؤى وجاما،عهود(1430هـ). تجارب الدول العربية في اعداد المعلم ، السعودية
25. الحربي، سعود هلال والحاي، ابتسام احمد (2010). تحسين برامج الاعداد المسبق للمعلمين في مؤسسات اعداد المعلم، وزارة التربية والتعليم، الكويت.
26. خطة تطوير التعليم في الوطن العربي " البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم" المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم (ARAIEQ) 2010.
27. خليل، أحمد (2012). خطة تطوير التعليم في الوطن العربي وإعداد المعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة (رؤية مستقبلية)، منشورات المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، تونس.
28. خصاونة، سامي و خضر، ضحى (2011). تطوير أنموذج لممارسة مجالات المنطمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية ، مجلة دراسات العلوم التربوية (38)، 5.
29. خضر، ضحى(2009). نحو رؤية جديدة لمؤسسات التعليم العالي (في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة)، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة (71) الجزء الأول.
30. خضر، ضحى (2008). تطوير أنموذج لممارسة مجالات المنظمة المتعلمة كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
31. الخميسي، السيد (2009). دور كليات التربية في خدمة المجتمع والبيئة بين النجاحات والإخفاقات ، وخيارات المستقبل (دراسة حالة لكلية التربية – جامعة الملك سعود). بحث مقدم للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية – جامعة الملك سعود – الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر.
32. دليل اختيار الموجهين الاداريين و مديري المدارس و مساعديهم و المشرفين التربويين و المعلمين الأوائل، وزارة التربية و التعليم، عمان (2004).

33. دراسة تقويمية لبرنامج اعداد المعلم بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الاعتماد الاكاديمي.
34. دليل اختيار الموجهيين الاداريين، ومديري المدارس و مساعديهم و المشرفين التربويين و المعلمين الاوائل،2004م سلطنة عمان، وزارة التربية و التعليم.
35. دليل نظام تطوير الداء المدرسي(2008). وزارة التربية و التعليم ، سلطنة عمان .
36. دليل عمل مدارس التعليم الاساسي(2003). سلطنة عمان،وزارة التربية والتعليم، الطبعة الاولى.
37. دراسة حول السياسات المتعلقة بالمعلمين في منطقة الشرق الاوسط شمال افريقيا(2011)، المؤتمر الاقليمي للسياسات المتعلقة بالمعلم في الشرق الاوسط وشمال افريقيا، تعزيز السياسات المتعلقة بالمعلمين بغرض تحسين النتائج التعليمية، اكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، عمان، الاردن.
38. دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية و الشخصية المستدامة لموظفي وزارة و التعليم، (2007،2008) وزارة التربية و التعليم، عمان، الاردن
39. السنبل،عبد العزيز (2004). رؤى و تصورات حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي حول إعداد المعلمين ، جامعة السلطان قابوس.
40. سلطان، سوزان و خضر، ضحى (2010). المؤسسات التربوية كمنظمات متعلمة ، ط (1) عمان: دار الفكر.
41. سليم، صلاح (2004). تصميم برنامج تدريبي قائم علي الموديولات التعليميه لتنميه كفايات المعلمين في استخدامهم لمعامل الوسائط المتعدده. رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس البنات.
42. الشرعي،بلقيس (2009). دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الأعتماد الأكاديمي،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد الثاني .
43. صبري، خولة (2006). سياسات تطوير نوعية مهنة التعليم في الأراضي الفلسطينية، منشورات معهد أبحاث السياسات الإقتصادية الفلسطيني (ماس).
44. الاطار الاسترشادي لمعايير اداء المعلم العربي(2008)، جامعة الدول العربية.
45. كنعان، احمد (2009). تقييم برامج تربية المعلمين و مخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية ، مجلة جامعة دمشق ،(25) ، 3+4.
46. العمري، ياسر(2012). درجة رضا المعلمين عن الخدمات المقدمة لهم من وزارة التربية و التعليم ، وزارة التربية و التعليم عمان، الاردن.
47. العاجز، فؤاد و نشوان، جميل (2005). تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز تطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة، ورقة عمل للمؤتمر العملي السادس " التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، القاهرة. مصر.
48. العيسوس، ابراهيم (2000).الدراسات المستقبلية ومشروع مصر 2020،القاهرة ، مصر.
49. عبابنة، عبد الله . المعلم العربي بين الواقع و المامول. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. الاردن.
50. العضاض، فايز بن ابراهيم. توظيف تقانات المعلومات و الاتصال في تكوين المعلمين في الدول العربية الواقع وامكانات التطوير. وزارة التربية و التعليم . السعودية.

51. العوين، عبد اللطيف بن عبد الرحمن(2006)، إدارة عمليات التخطيط الاستراتيجي للتعليم بالمملكة العربية السعودية"نموذج تطبيقي" أطروحة دكتوراه غيرمنشورة، الرياض السعودية.
52. الغريب، شبل بدران ، واقع تكوين المعلم و تمكينه في الدول العربية، جامعة الاسكندرية. مصر.
53. غنيم، أحمد و اليحوي، صبرية (2004). تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب و الطالبات. منشور في مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض، ع 224.
54. قرار (رقم 2010/9) باصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة العامة، سلطنة عمان.
55. مرسوم سلطاني رقم (2004/120) بإصدار قانون الخدمة المدنية، سلطنة عمان.
56. محمد، عبد الغني (2009). تقويم التجربة السودانية في إعداد المعلمين، ورقة عمل مقدمة في ورشة تقويم التجربة السودانية في إعداد المعلمين ،مركز دراسات المرأة. السودان.
57. المرجعية العامة للمناهج، اللجنة الوطنية للمناهج، وزارة التربية و التعليم، الجزائر (2008).
58. المفرج، بدرية و المطيري، عفاف و حمادة، محمد (2007). الإتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم و تنميته مهنيا، وزارة التربية و التعليم الكويتية .
59. محمود، يوسف (2008). أبعاد متطلبة في برامج إعداد المعلم. دراسة تحليلية – مجلة رابطة التربية الحديثة- السنة الثانية ع(4) .
60. محمد، عبد الغني ابراهيم،(2009)، ورشة عمل عن تقويم التجربة السودانية في اعداد المعلمين مركز دراسات المراة، جامعة النيلين، مركز الشهيد الزبير للمؤتمرات، السودان.
61. منشاوي، عيشة عبد السلام، (2003)، تقويم برامج تدريب المعلمين المصريين في الخارج، جامعة عين شمس، مصر.
62. مجموعة القوانين و الانظمة و التعليمات التربوية. جزء16 (2010). ادارة الشؤون القانون، وزارة التربية والتعليم/ عمان.الاردن.
63. معروف،سامح (2005). دراسة مقارنة لتدريب المعلمين أثناء في مجال التفاهم الدولي في كل من الدنمارك و السويد وإمكانية الافادة منها في جمهورية مصر العربية .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس.
64. المؤتمر الاقليمي للسياسات المتعلقة بالمعلم في الشرق الوسط وشمال افريقيا" تعزيز السياسات المتعلقة بالمعلم لتحسين التعلم" .2011). اكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، كلية المعلمين، جامعة كولومبيا، عمان، الاردن.
65. المؤتمر العربي الاول استشراف مستقبل التعليم(2005). المعهد التونسي للدراسات الاستراتيجية، المنظمة العربية للتنمية الادارية تونس.
66. النهار،تيسير و بطاح، أحمد وفريجات ،غالب .المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، دراسة تقويمية لبرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة (1992). سلسلة منشورات المركز(14)، الاردن.
67. نموذج تقويم ذاتي للأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة في جامعة الملك عبد العزيز من وجه نظر الطلاب و الطالبات، جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية.
68. وثيقة استشراق مستقبل العمل التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج.

69.وزارة التربية و التعليم العامة للتدريب و التاهيل التربوي (2013) السودان.
70.وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية (2011) . الدليل المرجعي في المتابعة الشاملة .
71.وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية (2011) . دليل التدريب .
72.وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية (2011). الدليل المرجعي في الاشراف التربوي .
73.وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية (2008). استراتيجية اعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين.

74. Bouwma-Gearhart etal. (2007). **Doctoral and Postdoctoral STEM Teaching-related Professional Development: Effects on Training and Early Career Periods.** Wisconsin Center for Education Research .University of Wisconsin-Madison.
75. Capa، Yesim؛M.A؛M.S (2005)، **Factors Influencing First-Year Teachers'Sense of Efficacy**، Dissertation For the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University.
76. Harvey (2001) **Challenge: How can a faculty of education model integrated curriculum for grades seven to twelve?** Project Innovation، ProQuest Information and Learning Company.
77. I**ssues in Teacher Management in Sudan**. Workshop with ministry of education in Khartoum.(June 2011)، Peter Buckland.(world Bank).
78. World bank Education Strategy 2020 Learning for All
79. Knowledge and skills to Promote Development (2008).
80. **Teacher Education Strategy in Palistain Analyzing the context**، AmmanQRTA/ WB conference July 6-7،2011 marwan Tarazi،Birzeit University.
81. Teacher Policies Around The world، The world Bank West Bank Gaza،Yemen، Jordan،Egypt،Djbout،Lebanon،Tunisia.
82. Teacher Questionnaire OECD Teaching and learning International Survey (TALIS).International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)، The Netherlands IEA data processing and Research Center (IEADPC)،Germany statistics Canada، (2010)

83. Loeb،Susanne؛ Miller،Luke؛ Strunk،Katharine (2009)، **The State Role in the Teacher Professional Development and Education Throughout Teachers 'Careers.** American Education Finance Association.
84. Norwegian Ministry of Education and Research، (2010)، **Draft North America Strategy for Higher Education Cooperation 2012-2015.**
85. Technical Proposal Submission Forum (2012) Development and Implementation of a school leadership Program (UAE Ministry of Education).
86. Villegas-Reimers، Eleonora (2003)، **Teacher Professional Development: An International Review of the Literature**. International Institute for educational planning، UNESCO.
87. Zachariades، Iacovos؛ Roberts، Sherron Killingsworth (1995)، **A Collaborative Approach to Helping Teacher Education Faculty Model Technology Integration in Their Courses: An Informal Case.** Journal of Technology and Teacher Education، v3 n4 p351-57. 1995.
88. Department for education، research report DEF_RR 243a.the national recognition formation center for the United Kingdom (UK NARIC).

المـلاحـــق:

البيانات العامة:

اسم البلد: _____

عدد السكان:_____

اسم الشخص المكلف بتعبئة الاستباته:_____

المسمى الوظيفي له: _____

الهاتف: _____

البريد الألكتروني: _____

الفاكس:_____

العنوان البريدي: _____

المحور الأول :

أولاً: العاملون في الوزارة:

أرجو تعبئة الجدول التالي بالمطلوب و ذلك في ضوء سياسة متطلبات اعداد المعلمين في بلدكم:

	العدد الموجود حالياً	الحاجة أو النقص (إذا كان موجودا)
1. المديرون		
2. المديرات		
3. المعلمون		
4. المعلمات		
5. الكادر التدريسي المساعد		
6. الكوادر الفنية المختصة(العاملون في المكتبات المدرسية والمختبرات العلمية والمدربون الرياضيون والمساعدون في النشاطات الفنية)		
7. المرشدون التربويون والنفسيون		
8. المشرفون التربويون		

ثانياً: المرافق المدرسية :

أرجو وضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن توافر كل من المرافق التالية في المدارس :

المرفق	مدى كفايتها للحاجات			
	كافية	تفي بـِ 50% من الحاجة	تفي بـِ 25%	غيرموجودة
المدارس				
المختبرات العلمية				
الغرف الصفية				
المكتبات المدرسية				
المكتبات الصفية				
الملاعب الرياضية الخارجية				
الملاعب الرياضية الداخلية				
المشاغل الحرفية (نجارة، حدادة..)				
قاعات الاجتماعات العامة				
المسارح				
أماكن لممارسة النشاطات الفنية				
أماكن لقاءات واجتماعات الطلبة				
مطاعم للعاملين والطلبة				
البناء المدرسي الآمن				
التدفئة شتاءً				
التبريد صيفاً				

المواصلات من وإلى المدرسة				
أماكن الراحة (الحمامات و المغاسل)				

ثالثاً : ارجو تعبئة الجدول التالي بالبيانات المطلوبة :

المرحلة	متوسط عدد الطلبة في الصف	نسبة الطلبة إلى المعلمين
الابتدائية		
الاعدادية (المتوسطة)		
الثانوية		

المحور الثاني :سياسة إعداد المعلمين / المعلمات و تطويرهم المهني :

أولاً : السياسة التربوية العامة

1- هل توجد سياسة تربوية رسمية و معتمدة تتعلق بالمعلمين والمعلمات؟ ـــــــــ نعم ـــــــ لا

2- باختصارشديد، ما هي :

أ- رؤية السياسة _____

ب- رسالة السياسة _____

ت- الأهداف العامة للسياسة _____

ملاحظة (أرجو أن ترفق النص الرسمي المكتوب بهذه السياسة).

3- كيف يتعرف المعلمون والمعلمات على هذه السياسة؟ (ضع إشارة (√) حيث ينطبق الحال)

أ- من خلال الكتب الرسمية الموجهة إليهم من وزارة التربية والتعليم. ـــــــــــ

ب- من خلال الإعلام التربوي في الوزارة أو المديرية في المحافظات. ـــــــــــ

ت- من خلال الندوات والورش التي تعقدها مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية. ـــــــــــ

ث- من خلال الندوات والورش التي تعقد في المدارس. _____

4- هل يمكن الافتراض أن المعلمين والمعلمات في بلدكم يعرفون هذه السياسة ويلتزمون بها ؟

_____ نعم _____ لا

5- من هم المشاركون في وضع السياسة المتعلقة بالمعلمين والمعلمات؟ (ضع إشارة(√) حيث ينطبق الحال).

أ- مجلس التربية والتعليم في الوزارة. _____

ب- لجان متخصصة بوزارة التربية والتعليم. _____

ث- الخبراء والمستشارون بالوزارة. _____

ج- نقابات/ جمعيات المعلمين (إن وجدت). _____

ح- الخبراء والمستشارون من دول متقدمة تربوياً. _____

خ- أساتذة كليات التربية في الجامعات الوطنية. _____

6- هل تخضع السياسة المتعلقة بالمعلمين والمعلمات للتقويم والمراجعة؟ _____ نعم _____ لا

7- كم عدد المرات التي خضعت فيها هذه السياسة للتقويم والمراجعة في آخر(5) سنوات؟

_____ مرة _____ مرتان _____ أكثر

8- هل شارك المعلمون والمعلمات في عملية التقويم والمراجعة؟ _____ نعم _____ لا

9- ماذا ترتب على عملية التقويم والمراجعة لهذه السياسة في آخر مرة؟ ضع إشارة (√) حيث ترى:

أ- تعديل في الرؤية أو الرسالة. _____

ب- تجديد في الأهداف. _____

ت- تغيير في الأدوار والواجبات. _____

ث- تحديد نقاط الضعف و تصحيح المسار _____

10- هل أحدثت نتائج المراجعة والتقويم اختلافاً في الممارسات المهنية للمعلمين والمعلمات؟

_____ نعم _____ لا

11- هل انعكست نتائج المراجعة والتقويم في تقارير المديرين والمديرات عن المعلمين والمعلمات؟

_____ نعم _____ لا

12- هل انعكست نتائج المراجعة والتقويم في تقارير المشرفين التربويين عن المعلمين والمعلمات؟

_____ نعم _____ لا

ثانياً : إعداد المعلمين / المعلمات قبل الخدمة: الشروط العامة

أجب بنعم أو لا :

	نعم	لا
13-وزارة التربية والتعليم هي الجهة الرسمية المكلفة بموجب القانون بكل ماله علاقة بالتربية والتعليم بالدولة.		
14- يشتمل التنظيم الإداري للوزارة (المركز) على مديرية مكلفة بموجب الأنظمة والتعليمات بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة مثل (وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج...الخ).		
15-تقوم المديرية بالتنسيق والتعاون اللازمين مع المديريات الأخرى العاملة في الوزارة ذات الارتباط المباشر أو غير المباشر بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة.		
16-توجد في مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية (المحافظات) وحدات إدارية مكلفة بموجب الأنظمة والتعليمات بتطبيق سياسات الوزارة فيما يتعلق بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة.		
17-تتعاون مديرية إعداد المعلمين والمعلمات في الوزارة مع الوحدات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية لضمان تنفيذ سياسة إعداد المعلمين / المعلمات ومراجعتها دورياً بهدف تحسينها وبما يتلاءم مع المستجدات التربوية.		
18-يوجد بموجب الأنظمة والتعليمات تمثيل للمعلمين والمعلمات في المديرية وفي الوزارة وفي الوحدات المماثلة لها في مديريات التربية والتعليم في المناطق (المحافظات).		
19-تتعاون الوزارة والمديريات في المناطق التعليمية مع كليات التربية في الجامعات في وضع السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج المتعلقة بإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة وكذلك في مراجعتها وتقويمها.		

20-تشترط الوزارة أن يتم الاعداد الأكاديمي للمعلمين والمعلمات قبل الخدمة في معاهد وكليات تابعة للجامعات.		
21-تشترط الوزارة أن يتم الاعداد التربوي للمعلمين و المعلمات قبل الخدمة في معاهد وكليات تابعة للجامعات.		
22-تشترط الوزارة أن يتضمن برنامج إعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة على فترة تدريب عملي.		
23- تلتزم الوزارة سنوياً بإيفاد عدد ممن أنهوا الدراسة الثانوية للحصول على الدرجات الأكاديمية والتربوية من الجامعات لتعيينهم فيها بعد تخرجهم.		
24-يتم اختيار الموفدين في بعثات دراسية على نفقة الوزارة إلى الجامعات على أساس:		
ج- المعدل في الدراسة الثانوية.		
ح- الرغبة والميل والاستعداد.		
خ- المقابلة الشخصية.		
د- حاجة الوزارة إلى التخصصات المختلفة.		

ثالثاً: المؤهلات :

قبل الإجابة على السؤال رقم(1) أرجو دراسة قائمتي المؤهلات في الجدول التالي:

المؤهلات العلمية	**المؤهلات التربوية**
1- شهادة الدراسة الثانوية العامة .	101 الدبلوم المتوسط (سنتان بعد الدراسة الثانوية من معهد أو كلية لاعداد المعلمين).
2- الدبلوم المتوسط (سنتان بعد الدراسة الثانوية في معهد أكاديمي): تخصص في موضوع دراسي (الرياضيات، العلوم، اللغات، الدين، العلوم الاجتماعية...الخ).	102 بكالوريوس(ليسانس) تربية من كلية تربية في الجامعة.
3- البكالوريوس/ الليسانس / من الجامعة في	103 بكالوريوس(ليسانس) علم نفس تربوي من كلية تربية في

موضوع دراسي (الرياضيات، العلوم، اللغات، الدين، العلوم الاجتماعية...الخ).	الجامعة.
4- الماجستير في موضوع دراسي من الجامعة.	104 بكالوريوس(ليسانس) مشترك علم نفس وتربية من كلية تربية في الجامعة.
5- الدكتوراة في موضوع دراسي من الجامعة.	105 بكالوريوس(ليسانس) مشترك يجمع المادة المعرفية في موضوع دراسي وأساليب تدريسه.
	106 بكالوريوس(ليسانس) في تخصص أكاديمي.
	107 دبلوم تربية عام: سنة إلى سنتين بعد البكالوريوس.
	108 دبلوم تربية خاص: سنة إلى سنتين بعد البكالوريوس لتدريس مادة محددة.
	109 ماجستير في أساليب تدريس مادة محددة.
	1010 دكتوراة تربية عام.
	1011 دكتوراة في أساليب تدريس مادة محددة.

1- إذا كانت المؤهلات العلمية والمؤهلات التربوية التي تتطلبها الأنظمة والتعليمات لإعداد المعلمين والمعلمات تختلف في بلدكم باختلاف المراحل الدراسية، فأرجو تعبئة الجدول التالي وفق توزيع المراحل الدراسية المعمول به في بلدكم، ويكتفى فقط بكتابة أرقام المؤهلات في المرحلة القائمة في بلدكم كما وردت في الجدول السابق.

المرحلة	الصفوف	المؤهلات العلمية	المؤهلات التربوية
توزيع أول للمراحل:			
رياض الأطفال من 4-5 سنوات			
الابتدائية	1-6		
الاعدادية (المتوسطة)	7-9 أو 7-10		

الثانوية	12-10 أو 12-11		
توزيع ثانٍ للمراحل:			
رياض الأطفال من 4-5 سنوات			
الابتدائية	4-1		
المتوسطة (الاعدادية)	9-5		
الثانوية	12-10		
توزيع ثالث للمراحل:			
رياض الأطفال من 4-5 سنوات			
الالزامية	9-1 أو 10-1		
الثانوية	10- 12 أو11 -12		

رابعاً: محتوى برامج إعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة:

1- تفترض وزارة التربية والتعليم أن يمتلك خريج برامج إعداد المعلمين والمعلمات في الجامعات قاعدة معرفية وتربوية وعملية.
_____ نعم _____ لا

2- إذا كانت الاجابة على البند الأول بـِ نعم ، فأرجو الانتقال إلى السؤال الثاني الذي يتعلق بتوزيع القاعدة المعرفية والتربوية،والعملية، في برامج إعداد المعلمين والمعلمات، مع رجاء ذكر النسب المئوية لكل من هذه القواعد في كل من المراحل الثلاث (بشكل عام).

محتوى البرنامج	المرحلة			
	الابتدائية%	المتوسطة%	الثانوية%	المجموع%

العلوم (الرياضيات والفيزياء والكيمياء والأحياء)				
العلوم الاجتماعية والانسانية				
العلوم التربوية				
العلوم النفسية				
التربية الدينية				
اللغة العربية				
اللغة الأجنبية				
التدريب العملي				

3- هل تشترط وزارة التربية والتعليم أن تتضمن برامج إعداد المعلمين والمعلمات التي تقدمها الجامعات عدداً من المواد المحورية أو الاجبارية التي ينبغي أن يدرسها المعلمون والمعلمات قبل تخرجهم في الجامعة وتعيينهم في المدارس؟

_____ نعم _____ لا

4- إذا كانت الاجابة على السؤال السابق(4) نعم ،اذكر أسماء هذه المواد أو مجالاتها على الأقل.

_____

_____

_____

5- هل الالمام باللغة العربية، كونها لغة التعلم والتعليم، شرط من شروط التخرج في الجامعة؟

_____ نعم _____ لا

6- هل الالمام بلغة أجنبية عالمية شرط إجباري أو اختياري؟ ضع دائرة حول الاجابة.

_____إجباري _____ إختياري

خامساً : برامج التطوير المهني للمعلمين/ المعلمات أثناء الخدمة:

1- بموجب الانظمة والتعليمات السارية في بلدكم من هي الجهة المسؤولة عن التطوير المهني للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة ؟ ضع اشارة (√) حيث الموقع

أ- وزارة التربية والتعليم. _____

ب- مديرية التربية والتعليم في المناطق التعليمية _____

ت- المدرسة. _____

ث- نقابات/ جمعيات المعلمين والمعلمات. _____

ج- أي جهات أخرى، اذكرها._____

2- يأتي تمويل برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة من: ضع اشارة (√) حيث الواقع

أ- موازنة وزارة التربية والتعليم (المركز). _____

ب- موازنة مديرية التربية والتعليم في المحافظات. _____

ت- موازنة المدرسة. _____

ث- نقابات/ جمعيات المعلمين والمعلمات. _____

ج- أخرى.... اذكرها._____

3- يساهم المعلمون والمعلمات في تمويل برامج التطوير المهني التي تصمم لتحسين ممارساتهم المهنية.

_____ نعم _____ لا

4- يساهم أولياء أمور الطلبة في تمويل برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات الذين يُدرسون أبناءهم

_____ نعم _____ لا

5- مشاركة المعلمين والمعلمات في برامج التطوير المهني إجبارية بغض النظر عن المرحلة الدراسية.

_____ نعم _____ لا

6- تتضمن برامج التطوير المهني للمعلمين/ المعلمات أثناء الخدمة ما يلي:

	نعم	لا
أ- تمكين المعلمين والمعلمات من معرفة أعمق بالمواد التي يدرسونها.		
ب- فهم المنهاج المقرر والتعرف على وسائل تدريسه.		
ت- تمكين المعلمين والمعلمات لربط مقررات المنهاج معاً للوفاء بمعايير التعلم .		
ث- التدرب على الادارة الصفية الفعالة.		
ج- الاطلاع على أساليب التدريس غير التقليدية.		
ح- الاطلاع على أساليب تدريس الطلبة ذوي الحاجات الخاصة .		
خ- التعرف على مفاهيم وأنماط الادارة التربوية والادارة المدرسية.		
د-التدرب على أساليب البحث الاجرائي على المستويين الصفي والمدرسي.		
ذ-الاطلاع على أساليب التعاون والتواصل مع أولياء أمور الطلبة.		
ر- خدمة المجتمع المحلي.		
أمور أخرى... اذكرها:		

7- يمكن أن تأخذ برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة الأشكال التالية: ضع اشارة (√) حيث الواقع.

أ- دراسة مادة جديدة بكلية التربية في الجامعة. ـــــ

ب-الالتحاق بكلية التربية في الجامعة للحصول على مؤهل تربوي أعلى. ـــــ

ت-حضور المؤتمرات والورش والندوات التربوية المصممة لخدمة أغراض مهنية محددة. ـــــ

ث-زيارة مدارس أخرى للاطلاع على ما يحدث فيها من ممارسات مهنية متقدمة. ـــــ

ج- زيارات لمدارس في بلدان متقدمة تربوياً ومهنياً. ـــــ

سادساً : نقابات/ جمعيات المعلمين والمعلمات :

1- هل توجد في بلدكم نقابات أو جمعيات للمعلمين والمعلمات مرخصة ومستقلة عن وزارة التربية والتعليم؟
_____ نعم _____ لا

2- هل تُعنى النقابات/ الجمعيات بإعداد المعلمين والمعلمات :

أ- قبل الخدمة . _____ نعم _____ لا

ب- أثناء الخدمة . _____ نعم _____ لا

3- كيف تصف علاقة الوزارة بالنقابات/ الجمعيات فيما يتعلق بالمعلمين والمعلمات ؟ ضع إشارة (√) إزاء الاجابة:
_____ تشاركية _____ تعاونية _____ تكميلية

4- هل تقدم الوزارة الدعم الذي تطلبه أو تحتاجه النقابات/ الجمعيات لتمكينها من المشاركة مع الوزراة في تحسين ظروف وأوضاع عمل المعلمين والمعلمات؟

_____ نعم _____ لا

5- ما طبيعة هذا الدعم؟ (ضع إشارة √ حيث يلزم)

أ- مالي _____

ب- اداري _____

ت- توفير الخبرة _____

ث- استشاري _____

ج- تقني _____

6- هل تشرك الوزارة النقابات/ الجمعيات في:-	نعم	لا
أ- المؤتمرات التربوية التي تعقدها.		
ب-خطط وبرامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات		
ت-الورش والندوات ودورات التدريب لتحسين أداء المعلمين والمعلمات.		
ث- برامج تقويم أداء المعلمين والمعلمات.		

7- هل يوجد ممثلون للنقابات/ الجمعيات في مجالس/ لجان وضع السياسات والاستراتيجيات التربوية؟		
8- هل تقوم النقابات / الجمعيات بإصدار مجلات أو دوريات أو نشرات تتعلق بالمعلمين والمعلمات مما يساعدهم في تحسين أدائهم المهني؟		
9- هل تقوم النقابات/ الجمعيات بعقد الندوات والمؤتمرات والورش التدريبية للمعلمين والمعلمات في مواقع عملهم وفي مراكز مناطقهم التعليمية؟		
10- هل تقوم النقابات/ الجمعيات بأبحاث ودراسات تعالج المشكلات التعليمية والادارية والمهنية التي تجابه المعلمين والمعلمات؟		

المحور الثالث: شروط ومتطلبات عمل المعلم/ المعلمة:

1- الذي يحدد الاعمال التي يقوم بها المعلم / المعلمة هي:

أ- وزارة التربية والتعليم. ـــــــــ نعم ـــــــــ لا

ب- مديرية التربية والتعليم. ـــــــــ نعم ـــــــــ لا

ت- المدرسة. ـــــــــ نعم ـــــــــ لا

ث- تتحدد الاعمال بالتشارك بين (أ) و (ب) و (ث) ـــــــــ نعم ـــــــــ لا

2- عدد ساعات العمل اليومي للمعلم / المعلمة هي كما يلي:

أ- في المرحلة الابتدائية . _____

ب- في المرحلة الاعدادية (المتوسطة). _____

ت- في المرحلة الثانوية . _____

3- عدد الساعات التي ينبغي أن يقضيها المعلم/ المعلمة في التدريس الصفي:

أ- المرحلة الابتدائية. _____

ب-المرحلة الاعدادية/ المتوسطة. _____

ت-المرحلة الثانوية. _____

4- عدد الساعات التي يفترض أن يكرسها المعلم/ المعلمة يومياً للتحضيرلتدريسه الصفي في:

أ- المرحلة الابتدائية. _____

ب-المرحلة الاعدادية/ المتوسطة _____

ت-المرحلة الثانوية. _____

5- عدد الساعات التي يفترض أن يكرسها المعلم / المعلمة يومياً للقيام بأي أعمال أخرى عدا التدريس الصفي في:

أ- المرحلة الابتدائية. _____

ب-المرحلة الاعدادية (المتوسطة). _____

ت-المرحلة الثانوية. _____

6- هل يكلف المعلم/ المعلمة أحياناً بالقيام بأعمال ،إضافةً لواجباته المقررة بموجب الأنظمة والتعليمات؟

_____ نعم _____ لا

7- هل تدفع المدرسة أو أي جهة أخرى للمعلم/ للمعلمة مقابل العمل الاضافي الذي يكلف به؟

_____ نعم _____ لا

8- بموجب الانظمة والتعليمات ،تشتمل متطلبات العمل في المدرسة أن يقوم المعلم/ المعلمة بما يلي: ضع إشارة (√) حيث هو الواقع :

أ- التدريس الصفي. _____

ب- ارشاد الطلبة. _____

ت- مراقبة الطلبة في أوقات الاستراحة. _____

ث- البحث الاجرائي. _____

ج- لقاء أولياء أمور الطلبة بانتظام. _____

ح- حضور الإجتماعات المدرسية العامة. _____

خ- اعداد الامتحانات وتطبيقها. _____

د-حل مشكلات الطلبة. _____

ذ-القيام بأعمال المعلمين الغائبين. _____

ر- القيام بأعمال إدارية. _____

ز- تصميم المناهج. _____

س- المشاركة في تقويم الاداء المدرسي. _____

ش- مساعدة الزملاء وقت الحاجة أو الطلب. _____

ص- اعداد التقارير الدورية عن أداء الطلبة. _____

ض- المشاركة في اعداد الخطط المدرسية. _____

9- درجة الاستقلالية التي يمارسها المعلم/ المعلمة في المجالات التالية:

المجالات	عالية	متوسطة	قليلة
اختيار الموضوع الذي يدرسه			
اختيار أساليب التدريس التي يراها مناسبة			
اختيار أدوات التقويم التي تتفق وأهدافه			
تحديد مواعيد الاختبارات التي يعطيها للطلبة			
اختيار الكتب التي يستخدمها في التدريس			
اختيار الوسائل التعليمية			
اجراء التجارب العملية التي يراها مفيدة			
تكليف الطلبة بالقيام بنشاطات اضافية			

استقبال الطلبة خارج المدرسة			
الجلوس مع الطلبة على مائدة الطعام			
اجراء البحوث الاجرائية لتحسين ممارساته التعليمية			
الانتساب لنقابات/ جمعيات المعلمين			
الانتساب للأحزاب السياسية أو المنظمات الاجتماعية			
الحصول على منح دراسية			
الحصول على قروض لأغراض عائلية			
المشاركة في مؤتمرات تربوية داخلية وخارجية			
متابعة الدراسة في الجامعة للحصول على درجة علمية أعلى			

10- عدد الساعات التى يجب ان يتواجد فيها المعلم/ المعلمة يومياً في المدرسة بغض النظر عن الواجبات أو المهام المبرمجة له/ لها؟
_____

11- هل تسمح الأنظمة و التعليمات للمعلمين و المعلمات للقيام بأعمال خارج المدرسة ؟ ـــــــ نعم ـــــــ لا

12- إذا كان المعلمون/ المعلمات يقومون بأعمال إضافية، ضع إشارة(√) إزاء التالي من الأعمال التي يقومون بها :

أ- التدريس الخصوصي لطلبتهم . _____

ب- التدريس الخصوصي للطلبة الآخرين. _____

ت- أعمال تجارية . _____

ث- أعمال زراعية . _____

ج- وظائف مسائية. _____

13- يوجد نظام للحوافز يوفر فرصاً للمعلمين/ المعلمات الراغبين في بذل مزيد من الجهد و العمل لتحسين أوضاعهم المادية و المهنية. ـــــــ نعم ـــــــ لا

14- يقدم نظام الحوافز القائم الأمتيازات التالية للمعلمين / المعلمات: ضع إشارة(√)

أ- فرص أفضل للترقية إلى رتبة / درجة أعلى. _____

ب- زيادة على الراتب الأساسي. _____

ت- منح دراسية. _____

ث- دعم مالي لتامين السكن. _____

ج- دعم مالي لأغراض السفر لحضور المؤتمرات. _____

ح- قروض شخصية. _____

15- بموجب الأنظمة و التعليمات السارية، هناك فرصة جيدة للمعلمين و المعلمات المتميزين في عملهم أن يحصلوا، استثناءً على :	نعم	لا
أ- الترقية إلى وظيفة قيادية في المدرسة.		
ب- الترقية إلى وظيفة قيادية في مديرية التربية و التعليم.		
ت- الإيفاد الداخلي أو الخارجي للحصول على درجة علمية.		
ث- الاحتفاء الاجتماعي بهم إعترافاً بتميزهم.		
ج- التكريم الإعلامي على الصعيدين المحلي و الوطني.		
ح- انتدابهم كخبراء أو استشاريين في مدارس أخرى.		
16- بموجب الأنظمة و التعليمات السارية، يمكن أن ينتقل المعلم/المعلمة من مدرسة الى مدرسة أخرى بناءً على:		
أ- رغبته في الانتقال إلى مدرسة أقرب إلى مكان سكنه.		
ب- رغبته في الانتقال إلى مدرسة أقدر على تحدي مقدراته.		
ت- رغبته في الانتقال إلى مدرسة تتوفر فيها عناصر الابداع و الابتكار.		
ث- الحاجة إليه في مدرسة ثانية بغض النظر عن رأيه أو رغبته.		
17- بموجب الأنظمة و التعليمات، يستجاب لطلب انتقال المعلم/المعلمة إلى مدرسة أخرى بناءًعلى:		
أ- عدد سنوات الخبرة التدريسية.		

ب- رتبته الوظيفية.		
ت- الأداء في العمل بناء على تقويم الأدارة المدرسية له.		
ث- الأداء في العمل بناء على تقويم المشرف التربوي له.		
ج- المقابلة الشخصية.		
18- بموجب الأنظمة و التعليمات، يفصل المعلم/ المعلمة من عمله بناء على أخطاء أو تقصيرات:		
أ- أخلاقية		
ب- ضعف شديد في الأداء بناءً على تقارير المديرين و المشرفين.		
ت- الاهمال المتكرر.		
ث- المخالفة المتكررة للأنظمة و التعليمات.		
ج- الإساءة لمهنة التعليم .		
ح- استغلال الوظيفه لأمور شخصية.		
خ- فشل التلاميذ في الامتحانات العامه.		
د- شكاوى الزملاء أوالطلبة أوأولياء الأمور.		
19- بموجب الأنظمة و التعليمات، ينبه المعلم/ المعلمة إلى أخطائه أو تقصيراته من خلال:		
أ- التنبيه الشفوي من قبل المدير.		
ب- التبيه الشفوي من قبل المشرف التربوي.		
ت- التنبيه المكتوب من قبل المدير أو المشرف التربوي.		
ث- لجان مدرسية خاصة بهذا الشأن.		
ج- لجان من مديرية التربية و التعليم في المنطقة التعليمية.		
20- بموجب الأنظمة و التعليمات السارية ، يمكن إيقاع العقوبات التالية على المعلمين/المعلمات الذين يرتكبون الأخطاء و		

يحقق معهم:		
أ- التنبيه.		
ب- الإنذار.		
ت- الفصل النهائي من الوظيفة.		
ث- إيقاف الزيادة السنوية من الراتب.		
ج- إيقاف الترقية.		
ح- النقل إلى موقع آخر (النقل العقابي).		
21- بموجب الأنظمة و التعليمات السارية ، يستطيع المعلم/المعلمة الذي تقع عليه العقوبات من أي نوع أن يمارس حقه في الاعتراض أو الاحتجاج .		
22- بموجب الأنظمة و التعليمات السارية يجب أن تنظر جهة مسؤولة في الاعتراض أو الاحتجاج الذي يقدمه المعلم/ المعلمة.		

23- إذا كانت توجد نقابات/ جمعيات للمعلمين و المعلمات في بلدكم، فإن الانتساب إليها من قبل المعلمين / المعلمات (بموجب التعليمات) :

ـــــــــــــ إجباري ـــــــــــــ إختياري

المحور الرابع : التعيين و الترقية و التقاعد

أولا : التعيين في الخدمة

1- بموجب القوانين والأنظمة السارية في بلدكم من هي الجهة التي بيدها صلاحية تعيين المعلمين والمعلمات؟

ضع اشارة (√)

أ- وزارة التربية والتعليم. ـــــــــــ

ب- مديريات التربية والتعليم في المناطق التعليمية (المحافظات). ـــــــــــ

ت- المدارس . ـــــــــــ

ث- المجالس الأهلية المحلية. _____

ج- ديوان الخدمة المدنية. _____

ح- جهة أخرى: أذكرها . _____

2- بموجب القوانين والأنظمة السارية، من هي الجهة التي تتحمل الكلفة المالية لتعيين المعلمين و المعلمات في المدارس الحكومية ؟ ضع اشارة (√)

أ- وزارة المالية . _____

ب- وزارة التربية و التعليم. _____

ت- المجالس البلدية. _____

ث- ديوان الخدمة المدنية. _____

ج- المجالس الأهلية المحلية . _____

3- من هي الجهة التي بيدها صلاحية وضع شروط ومتطلبات تعيين المعلمين والمعلمات؟

_____

_____

4- فيما يلي عدد من شروط أو متطلبات التعيين، اذكر أيها اجباري أو اختياري؟

	اجباري	اختياري	غيرمهم
ز- المؤهلات الأكاديمية			
س- المؤهلات التربوية			
ش- الخبرة التدريسية السابقة			
ص- الأداء التدريسي			
ض- العمر			

ط- الجنس (ذكر، انثى)			
ظ- المعدل الدراسي في الدراسة الثانوية			
ع- المعدل الدراسي في الجامعة			
غ- المقابلة الشخصية			
ف- اجتياز اختبارات الشخصية			

5- يتقدم الراغبون في العمل كمعلمين ومعلمات بناء على إعلان توظيف من قبل: ضع اشارة(√)

أ- وزارة التربية والتعليم . _____

ب- مديرية التربية والتعليم في المنطقة (المحافظة). _____

ت- المدرسة. _____

ث- ديوان الخدمة المدنية . _____

ج- اي جهة أخرى ، أذكرها _____

6- يتم الاعلان عن الحاجة إلى تعيين المعلمين والمعلمات في الوسائل التالية: ضع اشارة (√)

أ- الصحافة المقروءة الوطنية . _____

ب- الصحافة المقروءة المحلية. _____

ت- التلفزيون. _____

ث- الوسائل الالكترونية. _____

ج- اي وسائل اخرى اذكرها. _____

7- يتم تحديد مكان العمل للمعلم/المعلمة بناء على: ضع اشارة (√)

أ- رغبة المعلم/ المعلمة . _____

ب- حاجة الوزارة بغض النظر عن الرغبة الشخصية للمعلم أوالمعلمة. _____

ت- قرار من مديرية التربية والتعليم في المنطقة/ المحافظة اعتماداً على تقديراتها الإدارية. _____

ث- اختيارات شخصية أو عشوائية. _____

ثانياً: الترقية في المهنة:

1- تعتمد ترقية المعلمين/ المعلمات في بلدكم على العناصر التالية، وأيها إجباري أو اختياري؟ ضع اشارة(√) حيث الواقع.

العناصر	معتمدة	إجباري	اختياري
أ- الشهادات العلمية			
ب- الشهادات التربوية			
ت- الأبحاث التي ينجزها المعلم/ المعلمة			
ث- النمو المهني الذي يحققه المعلم / المعلمة			
ج- المشاريع التربوية أو التعليمية التي يصممها وينفذها			
ح- النشاط الاجتماعي داخل المدرسة وخارجها			
خ- النشاط الرياضي داخل المدرسة وخارجها			
د- تقارير المشرفين التربويين			
ذ- تقارير المديرين			
ر- تقويم الأداء			
ز- تقويم الطلبة			
س- الأقدمية في الدرجة			

ثالثاً: التقاعد من الخدمة :

1- الجهة الرسمية التي تقرر إحالة المعلمين والمعلمات على التقاعد هي: ضع اشارة(√)

أ- وزارة التربية والتعليم (المركز). _____

ب-مديرية التربية والتعليم في المحافظات. _____

ت- المدرسة. _____

2- النسبة المئوية لراتب التقاعد للمعلم/ المعلمة هي _____% من آخر راتب وصل إليه قبل التقاعد.

3- العوامل التي تلعب دوراً في قرار إحالة المعلم/ المعلمة على التقاعد هي: ضع اشارة(√)

أ- عدد سنوات الخبرة. _____

ب- مستوى الراتب الذي وصل إليه. _____

ت- المركز الوظيفي الذي يشغله. _____

ث- الحالة الصحية. _____

ج- الأداء التعليمي. _____

ح- الرغبة الشخصية للمعلم/ المعلمة. _____

4- عدد سنوات الخبرة المطلوبة قبل التقاعد: للمعلمين _____، للمعلمات _____

5- راتب التقاعد الذي يحصل عليه المعلم/ المعلمة يكفي لِ:

أ- العيش الكريم له ولأسرته. _____ نعم _____ لا

ب- التأمين الصحي. _____ نعم _____ لا

ت- الوفاء بمتطلبات الحياة لشخص كان مهتماً بالثقافة العامة . _____ نعم _____ لا

ث- لافرق بين راتب التقاعد للمعلمين و رواتب تقاعد الموظفين الآخرين في الحكومة _____ نعم _____ لا

6- يمكن أن تدعو وزارة التربية والتعليم بعض المعلمين والمعلمات الذين أحيلوا على التقاعد للعودة للتعليم جزئياً أو كلياً.

_____ نعم _____ لا

المحور الخامس: سياسة إعداد المعلمين/ المعلمات: الجوانب الاجتماعية – الاقتصادية

1- نسبة موازنة وزارة التربية والتعليم من الموازنة العامة للدولة هي : ــــــــــ%

2- نسبة رواتب المعلمين و المعلمات من موازنه وزارة التربية و التعليم هي:- ــــــــــ%

3- نسبة النفقات من موازنة وزارة التربية و التعليم على برامج اعداد المعلمين و المعلمات قبل الخدمة هي :-

ــــــــــ%

4- نسبة النفقات من موازنة وزارة التربية و التعليم على برامج التطوير المهني للمعلمين و المعلمات أثناء الخدمة هي:

ــــــــــ%

5- رواتب المعلمين و المعلمات مقارنة بمن يعملون في الحكومة ويحملون نفس المؤهلات العلمية

ــــــــــ متساوية ــــــــــ اقل ــــــــــ اكثرمنها (ضع اشارة امام الاجابة الصحيحة)

6- رواتب المعلمين و المعلمات العاملين في وزارة التربية و التعليم مقارنة بزملائهم و زميلاتهم العاملين في القطاع التربوي الخاص و يحملون نفس المؤهلات.

ــــــــــ متساوية ــــــــــ اقل ــــــــــ اكثرمنها (ضع اشارة امام الاجابة الصحيحة)

7- هل تعتبر رواتب المعلمين/ المعلمات كافية للوفاء بما يلي:	نعم	لا	لا أعلم
أ- توفير السكن المناسب .			
ب- التأمين الصحي لهم ولأسرهم .			
ت- المواصلات.			
ث- الاشتراك السنوي بمجلة تربوية واحدة على الأقل .			
ج- الاشتراك السنوي بمجلة ثقافية واحدة على الأقل.			
ح- شراء كتاب واحد شهرياً.			
خ- تأمين متطلبات السكن المريح (توفير الأجهزة الكهربائية المنزلية)			
د- تأمين الوسائل التقنية الحديثة (الحاسوب، الانترنت ، ....)			
ذ- تأمين التعليم اللازم لأبنائهم .			

ر- السفر في إجازة قصيرة مرة واحدة سنوياً.			
ز- تناول الطعام مرة واحدة في الشهر في مطعم معروف في المجتمع المحلي			

8- نسبة المعلمين / المعلمات المتزوجات. _____%

9- نسبة المعلمين / المعلمات الذين يستأجرون سكناً. _____%

10- نسبة المعلمين / المعلمات الذين يملكون سكناً. _____%

11- غالباً ، يأتي الراغبون بالالتحاق بمهنة التعليم من: (رتبها حسب الأغلبية : اولاً، ثانياً ، ثالثاً)

أ- المدن (المجتمعات المدينية). _____

ب- القرى و الأرياف (المجتمعات القروية-الريفية) _____

ت- البوادي و المناطق البعيدة (المجتمعات البدوية) _____

12- بشكل عام، لأي من الأسباب التالية يترك المعلمون/ المعلمات باختيارهم مهنة التعليم ؟ (رتب الأسباب حسب قوتها : (اولاً، ثانياً ، ثالثاً، رابعاً، خامساً)

أ- بحثاً عن عمل يوفر لهم دخلاً مادياً افضل. _____

ب- بحثاً عن عمل يضمن لهم وضعاً اجتماعياً أفضل . _____

ت- بحثاً عن جو تنافسي آخر يستثير مقدراتهم. _____

ث- رغبة في وظيفة أو مهنة في العاصمة أو في مدينة كبيرة . _____

ج- يكتشفون أن مهنة التعليم لاتناسب ميولهم و استعداداتهم . _____

13- نسبة المعلمين / المعلمات الذين يتركون مهنة التعليم بغض النظر عن الأسباب :

أ- بعد السنة الأولى من التعيين . _____%

ب- بعد السنة الثانية من التعيين. _____%

ت- بعد السنة الثالثة من التعيين . _____%

ث- نسبة الذين يتركون سنويا. _____%

14- يأتي الملتحقون بمهنة التعليم من الأوساط الاجتماعية – الاقتصادية (رتبها حسب الأغلبية : اولاً، ثانياً ، ثالثاً)

_____ الفقيرة. _____ المتوسطة _____ الغنية.

15- الاقبال على مهنة التعليم هو: (ضع أشارة √ حيث هو الواقع)

أ- أكثر من الذكور. _____

ب- أكثر من الاناث. _____

ت- لا فرق. _____

ث- لا أدري. _____

16- الملتحقون بمهنة التعليم من خريجي الدراسة الثانوية هم من ذوي المعدلات: (رتبها حسب الأغلبية : اولاً، ثانياً ، ثالثاً): (ضع أشارة √ حيث هو الواقع)

_____ العالية _____ المتوسطة _____ المنخفضة

.

المحور السادس:-ضمان جودة الإعداد التربوي للمعلم/ المعلمة:

يشتمل ضمان جودة الإعداد التربوي للمعلم / المعلمة على جودة برامج إعداد المعلمين والمعلمات بكليات التربية في الجامعات واعتماد إجازة المعلمين والمعلمات والترخيص الإداري لممارسة مهنة التعليم، و المعاييرالمستخدمة في تقويم أداء المعلمين و المعلمات، و الترقي في المهنة و أنماطه و شروطه.

أولا: ضمان جودة البرامج : أجب بـــ نعم أو لا أو لا أعلم حيث واقع الحال في بلدكم :

	نعم	لا	لا أعلم
9- يوجد مجلس مستقل عن وزارة التربية و التعليم وظيفته حصرياً ضمان جودة برامج إعداد المعلمين والمعلمات.			
10- ضمان جودة البرامج تقع ضمن اختصاص مجلس/ هيئة إعتماد مؤسسات التعليم العالي كون كليات التربية جزءاً من الجامعات.			
11- مجلس التعليم العالي هو المسؤول عن ضمان جودة البرامج.			
12- وزارة التعليم العالي هي المسؤولة عن ضمان جودة البرامج.			
13- لايوجد في بلدنا اي مما ورد في 1-4			
14- وزارة التربية و التعليم هي المسؤولة عن ضمان جودة البرامج.			
15- تتعاون وزارة التربية مع هيئات / مجالس متخصصة خارجية لضمان جودة البرامج.			
16- ترتبط عمليات ضمان جودة برامج إعداد المعلمين والمعلمات تخطيطاً و تنفيذاً و تقويماً بالآتي:			
ز- أداء الطلبة			

س- أداء المعلمين و المعلمات			
ش- الإدارة المدرسية			
ص- الإدارة التعليمية			
ض- المناهج المدرسية			
ط- الأبنية المدرسية			
ظ- البنية التحتية في المدرسة			
ع- المكتبات و المختبرات			
غ- الأنشطة اللاصفية			
ف- العلاقة بين المدرسة و المجتمع			
17- أي من المحكات التالية يستخدم من قبلكم للحكم على جودة برامج المعلمين و المعلمات:			
ر- و ضوح الهدف من البرنامج (معرفة دقيقة بالمعلم/ المعلمة المطلوب تخرجه من البرنامج).			
ز- تناسق المنهاج الذي يطبقة البرنامج (الاتساق بين منهاج المواد المقررة والنشاطات المكونة للبرنامج).			
س- توازن المنهاج (التوازن بين المواد الأكاديمية و المواد التربوية و التدريب العملي).			
ش- هيئة التدريس (وجود فريق متكامل من أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين والتربوبين والعاملين في التعليم في المدارس).			
ص- قبول الطلبة (إيمان الطلبة بمهنة التعليم و توافر المقدرات اللازمة للمهنة لديهم).			
ض- الشهادات (تحقيق الطلبة لمستويات متقدمة من المعرفة اللازمة و المهارات المهنية) .			

ط- الأبحاث (توفر فرص للبحث التربوي النظري و التطبيقي و الكمي و النوعي) .			
ظ- التمويل (توفر التمويل الكافي لتأمين متطلبات البرنامج على اختلافها) .			
ع- التقويم (توفر الآليات و الأدوات الداخلية والخارجية لتقويم البرنامج و كفايته للمقارنه مع برامج إقليمية ودولية).			

ثانياً: اعتماد و إجازة برامج إعداد المعلمين/ المعلمات :

1- من الأهمية بمكان أن يرتكز اعتماد و إجازة برامج إعداد المعلمين والمعلمات على مبادىء أساسية عامة بغض النظر عن البلد . أي المبادىء التالية يعتبر من مرتكزات الاعتماد و الإجازة في بلدكم؟ ضع اشارة(√) حيث الواقع :	
أ- الاعتماد هو للبرنامج ككل و ليس لمفردات البرنامج أو الاشخاص المشتركين فيه	
ب- مؤسسة التعليم العالي هي المسؤول الأساسي عن الجودة الأكاديمية .	
ت- تنطلق هيئات أو مجالس الاعتماد من رؤية واضحة و محددة.	
ث- الحرية الأكاديمية وحريات التعبير و الاتفاق و الاختلاف أساسية لضمان الجودة في برامج إعداد المعلمين و المعلمات .	
ج- قبول الكوادر الادارية و التدريسية والطلبة بكليات التربية بأهمية و ضرورة هيئات / مجالس الاعتماد المتعلقة ببرامج إعداد المعلمين و المعلمات.	
2- اي المبادىء التالية يلتزم و يعمل بموجبه نظام الاعتماد في بلدكم؟ضع اشارة (√) حيث الواقع:	
خ- تتبنى هيئة / مجلس الاعتماد مجموعة من المعايير تستخدمها لضمان جودة برامج إعداد المعلمين/ المعلمات.	
د-المعايير المستخدمة لضمان جودة البرامج معلنة و معروفة لجميع الكوادر الإدارية و التدريسية و الطلبة بكليات التربية .	
ذ-تتدارس كليات التربية مجموعة المعايير و تتحقق من مدى انطباقها على برامجها قبل أن تتقدم بطلب الاعتماد/ الاجازة.	

ر- تتقدم كليات التربية بطلب الاعتماد بعد أن تتأكد أن برامجها تفي بمتطلبات الاجازة.	
ز- تتم دراسة الطلب من خلال لجان متخصصة بصنع القرار بهيئة/ مجلس الاعتماد.	
س- تخضع برامج إعداد المعلمين و المعلمات بكليات التربية إلى مراجعات دورية منتظمة من قبل هيئة/ مجلس الاعتماد للتأكد من ضمان جودتها و وفائها بمتطلبات الاجازة .	

ثالثاً: الترخيص (الاجازة) بممارسة المهنة:

	نعم	لا
5- مبدأ الترخيص بممارسة مهنة التعليم قائم في بلدنا، بمعنى لا يجوز لشخص أن يمارس التعليم قبل حصوله على الاجازة.		
6- يتم تعيين المعلمين و المعلمات في بلدنا بعد التأكد من توافر الشروط التالية :		
ج- الأكاديمية .		
ح- الفنية (التربوية) .		
خ- الأخلاقية .		
د- المدنية .		
7- تعيين المعلمين/ المعلمات في بلدنا :		
أ- مركزي		
ب- لا مركزي		
8- تعيين المعلمين / المعلمات في بلدنا بموجب القوانين و الانظمة هو مسؤولية : ضع اشارة (√) حيث ترى مناسباً:		
ذ-وزارة التربية و التعليم في المركز (العاصمة) .		
ر- مديرية التربية و التعليم في المحافظات او المناطق.		

ز- المدرسة.	
س- هيئة/ مجلس محلي تربوي معين لهذا الغرض.	
ش- هيئة/ مجلس محلي تربوي منتخب لهذا الغرض.	
ص-المجلس البلدي حيث توجد المدرسة .	
ض-وزارة (ديوان) الخدمة المدنية .	
ط- التعاون بين ــــــــــــ و ــــــــــــــــ	

9- من هي الجهة الرسمية المسؤولة عن ضمان توفر الشروط المطلوبة لتعيين المعلمين و المعلمات؟ أرجو ذكرها في المكان المخصص:

الشروط	**الجهة الرسمية المسؤولة**
أ- الأكاديمية (المعرفة العلمية بمادة أو موضوع التدريس)	
ب- الفنية (اتقان المناهج وأساليب التدريس)	
ت- الأخلاقية (الانتماء و الالتزام بالعمل أو المهنة)	
ث- المدنية (السلوك العام)	

	نعم	لا
10- ينطلق تركيزكم على توافر الشروط الأكاديمية والفنية و الأخلاقية و المدنية لأن المتقدمين بطلب الرخصة او الإجازة يتخرجون من كليات و جامعات داخلية و خارجية مختلفة في فلسفتها و برامجها التربوية و التعليمية.		
11- انطلاقاً مما ورد في البند (6) السابق تهتم وزارة التربية و التعليم بما يلي:		
أ- عدم تناقض الفلسفات العامة و التربوية للمتقدمين بطلب الاجازة مع الفلسفة الرسمية العامة و التربوية للدولة.		
ب-اتساق المنطلقات الفكرية للمتقدمين بالطلبات مع المنظومات و المنطلقات القيمية للدولة.		

ت-توافر المهارات الأساسية التى يحتاجها المعلمون والمعلمات لممارسة مهنة التعليم و الاستمرار فيها.		
ث-اتقان اللغة الأم للدولة لأنها لغة التعلم و التعليم و التفكير و التواصل داخل المؤسسة التعليمية و خارجها.		
12- توجد اجراءات و خطوات عملية محددة للحصول على الأجازة قبل ممارسة مهنة التعليم.		
13- يقدم طالب الاجازة طلباً مشفوعاً بمجموعة الأوراق و الوثائق الثبوتية.		
14- هل المقابلة الشخصية شرط من شروط الحصول على الإجازة ؟		

رابعاً: معايير تقويم أداء المعلمين و المعلمات :

	1- فيما يلي مجموعة من المعايير يتم في ضوئها تقويم أداء المعلمين/ المعلمات : ضع اشارة (√) إزاء المعايير التى تستخدم في بلدكم لتقويم أداء المعلمين و المعلمات.	
د-	المقدرة و المهارة على استثارة التفكير فيما يتعلق بمفاهيم و عمليات التعلم و التعليم لدى الطلبة.	
ذ	وضع أهداف مهنية محددة و قابلة للتحقيق.	
ر-	تصميم الخطط التعليمية و إجراءات تطبيقها موجهة لتطويرقابليات الطلبة لتحقيق أهدافهم.	
ز-	تعاون المعلم مع الزملاء و أولياء الأمور و المجتمع المحلي لوضع أفضل البرامج التعليمية و تنفيذها بأفضل الأساليب.	
س	وجود خطة تطوير مهني ذات مضمون معرفي و مهاراتي و مجدولة زمنياً لضمان تقدم المعلم / المعلمة في المهنة .	
ش-	القيام بالأبحاث الإجرائية لحل المشكلات العملية في الصف.	
ص	فعالية تقويم أداء الطلبة.	

المحور السابع : الصعوبات و التحديات التى تواجهكم فيما يتعلق بسياسات إعداد المعلمين/ المعلمات قبل الخدمة و أثناءها.

أرجو أن تذكر كل ما تعتقدون أنه صعوبة سواء كانت إدارية أو إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية او ثقافية او تقنية ...الخ

الصعوبات و التحديات الداخلية (من داخل المؤسسة التربوية)	الصعوبات و التحديات الخارجية (من خارج المؤسسة التربوية)

أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
شارع محمد السعد البطاينة
حدائق الحسين
هاتف: ٥٥٠١٧٩٩٩
ص.ب ١٤٤٧٠٥
عمان ١١٨١٤ – الاردن

QUEEN RANIA TEACHER ACADEMY
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

عمان ٢٠١٢/٠٩/٥
الرقم : وت /١٠٣

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

الموضوع : البرنامج العربي المتعلق بسياسات إعداد المعلمين وتطويرهم المهني

تحيه طيبه، وبعد ،

أرجو إعلامكم أن **"أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين"** قد بدأت بتنفيذ دراسة "البرنامج العربي المتعلق "بسياسات إعداد المعلمين وتطويرهم المهني" والمتكامل مع نشاطات "البرنامج العربي لجودة التعليم".

ومن منطلق أهمية المشروع وموافقة وزراء التربية والتعليم العرب على تنفيذه، وإشراف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في تونس، فإننا نتطلع، بكل الأمل والرجاء، إلى تعاونكم ومساعدتكم لإنجاز هذه الدراسة. لذلك نرجو أن تأذنوا بتزويدنا، وبالسرعة الممكنة، بما يلي:-

أولاً: الوثائق الرسمية المعتمدة بوزارتكم والتي تتعلق وتتضمن ما يلي:-

١. فلسفة التربية وسياساتها واستراتيجياتها وهياكلها التنظيمية والإدارية.
٢. سياسة إعداد المعلمين.
٣. برامج وخطط إعداد المعلمين قبل الخدمة وكذلك برامج وخطط تطويرهم المهني أثناء الخدمة.
٤. القوانين والأنظمة والتشريعات واللوائح الناظمة لعمل المعلمين (التعيين والترقية ومراقبة الأداء والمساءلة والمهام والأدوار والأعباء التدريسية ...).
٥. الدراسات والأبحاث والتقارير الفنية والإدارية التي قامت بها الوزارة وتتعلق بالمعلمين.

أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
شارع محمد السعد البطاينة
حدائق الحسين
هاتف: ٥٥٠٧٩٩٩
ص.ب ١٤٤٧٠٥
عمان ١١٨١٤ – الأردن

QUEEN RANIA TEACHER ACADEMY
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

ثانياً: تكليف جهة معينة في الوزارة ترونها أنها الأنسب للإجابة على الإستبانة الموسعة (قيد الإعداد) لتوفير البيانات والمعلومات الأساسية التي تتعلق بتطبيقات سياسة إعداد المعلمين وبرامج التطوير المهني لهم مما سيساعد في الكشف عن أوضاع المعلمين المهنية بكل تفصيلاتها لتكون الأساس أوالقاعدة في فهم واقعهم ومقارنته مع أمثالهم في بلدان متقدمة،

ومن ثم وضع سياسة / سياسات لإعداد المعلمين وتطويرهم المهني بحيث تكون أفضل تصميماً وتكويناً للإرتقاء بالواقع العربي التربوي إلى مستوى متقدم يمكّن البلدان العربية، منفردةً ومجتمعةً، أن ترقى بمستوياتها الإجتماعية والإقتصادية والثقافية والتكنولوجية إنطلاقاً من أن التربية والتعليم توفر الأطر المعرفية الأساسية لتطوير وتحسين هذه المستويات.

وسأكون ممتناً لو تكرمتم بإعلامي بإسم الجهة التي ستكلفونها وبعناوينها البريدية الإلكترونية والتلفونية.

ثالثاً: تسمية شخصين إو ثلاثة من ذوي الدراية التربوية والإهتمام بالتعليم، وممن عرفوا بالمقدرة على استشراف المستقبل وفهم متطباته، وذلك لنقوم بمخاطبتهم مباشرة من أجل التعرف على آرائهم وأفكارهم وتصوراتهم للدور التربوي المنتظر للمعلم العربي.

رابعاً: أسماء الكليات والمعاهد التربوية في الجامعات الأردنية ممن تتعاونون معها، بأي شكل، في إعداد المعلمين وتطويرهم المهني، قبل الخدمة وأثناءها. وإذا ما كنتم تقيمون علاقات مهنية مع تنظيمات تربوية أخرى كنقابات أو جميعات المعلمين، فأرجو أن تذكروها في هذه القائمة.

وختاماً نود إعلام معاليكم أن الأكاديمية فد تعاقدت مع الأستاذ الدكتور سامي عبدالله خصاونه (عميد سابق لكلية العلوم التربوية ونائب سابق لرئيس الجامعة الأردنية للشؤون الأكاديمية) للقيام بالدراسة. الرجاء توجيه كافة المعلومات والإستفسارات المطلوبة لمديرة المشروع في الأكاديمية الدكتورة منى التاجي من خلال بريدها الألكتروني m.taji@qrta.edu.jo .

اشكركم وارجو قبول موفور الاحترام والتقدير،،

أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
الرئيس التنفيذي
م. هيف بنيان

هيف بنيان

نسخة / الأستاذ الدكتور محمد العزيز بن عاشور رئيس لجنة البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم/ المدير العام للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في تونس

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

تونس في 01 نوفمبر 2012

000680

السادة والسيدات الأمناء العامين

للجان الوطنية للتربية والثقافة والعلوم

تحية طيبة وبعد

بالإشارة إلى مراسلة معالي المدير العام للألكسو إلى معالي وزير التربية بتاريخ 9 /8/ 2012 حول الإفادة بانطلاق البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم وطلب التفضل بدعم المؤسسات الحاضنة للبرامج الفرعية الخمسة لإنجاز أنشطتها، يشرفني أن أطلب منكم المساعدة على متابعة المراسلة الموجهة إلى معالي وزير التربية والتعليم بتاريخ 2012/9/5 من قبل أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين بالأردن، وهي المؤسسة الحاضنة لأحد البرامج الفرعية الخمسة للبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، وهو البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفياً ومهنياً.

والرجاء إفادة الدكتورة منى تاجي -مديرة البرنامج بالأكاديمية (m.taji@qrta.edu.jo) في أفضل الآجال الممكنة بالجهة المعنية في وزارة التربية التي يمكنها التعاون مع الأكاديمية لتأمين مساهمة بلدكم الموقّر في الدراسة الإقليمية التي تقوم بها الأكاديمية حول سياسات إعداد المعلمين وتطوريهم المهني، مع فائق التقدير والشكر على حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

أ.د. أحمد سيد خليل

مدير إدارة التربية

REPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
MINISTERE DE L'EDUCATION
COM.NAT.SYR.POUR L'UNESCO

الجمهورية العربية السورية
وزارة التربية
اللجنة الوطنية السورية لليونسكو

التاريخ : / / ١٤٣٤ هـ
اليوم : ١٢/ ١٢/ ٢٠١٢ م
DAT:
الرقم: ٤٣/ ٩٩١٢ (٢٩/٤)
REF:

الموضوع: إرسال معلومات

الدكتورة منى التاجي
مديرة البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

تهدي اللجنة الوطنية للتربية والعلوم والثقافة في الجمهورية العربية السورية أطيب تحياتها إليكم، وتود الإشارة إلى الكتاب رقم وت/١٠٣ تاريخ ٥- ٩-٢٠١٢م ، بخصوص البرنامج العربي المتعلق بسياسات إعداد المعلمين وتطويرهم المهني .

يسرنا موافاتكم بالوثائق الرسمية المعتمدة في وزارة التربية وتسمية السادة الآتية أسمائهم للتواصل معهم وهم :

- د. احمد غنام — الموجه الأول لمادة الفلسفة في مديرية المناهج والتوجيه
- عبير إدريس — معاونة مديرة الإعداد والتدريب
- نوال مطلق — مديرية التخطيط والتعاون الدولي

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

وزير التربية
رئيس اللجنة الوطنية للتربية والعلوم والثقافة
الدكتور هزوان الوز

صورة إلى:
- مكتب السيد الوزير
- مكتب السيد معاون الوزير / الدكتور فرح سليمان المطلق
- اللجنة الوطنية / ٢ /

وزارة التربية / اللجنة الوطنية لليونسكو:هاتف مقسم:(١١٢ ← ٣٣١٨٥٢٦ (١١)٠٠٩٦٣)هاتف مباشر: ٣٣١٧٩٧٣(١١)٠٠٩٦٣
تلفاكس: ٣٣١٠٥٢٠ (١١)٠٠٩٦٣ - فاكس: ٣٣٢٨٠٥٤(١١)٠٠٩٦٣
MINISTERE DE L'EDUCATION – COM, NAT-TEL: 00963(11)3318526 →112)direct:00963(11)3317973
TELEFAX :00963(11) 3310520 - FAX:00963(11)3328054
E-Mail:ncom@scs-net.org or E-Mail:ncom@aloola.sy