

الفصل الثانى

مشكلات المعلمين المعاصرة

الفصل الثاني

مشكلات المعلمين المعاصرة

تقديم :

عرضنا في الفصل الأول مشكلة الإدارة المدرسية الأساسية وهي مشكلة التسبب الإداري ،وقد يشاركني الرأي الإيجابي لكثير من المعلمين في حقل التربية والتعليم أن مشكلات الإدارة حاليًا معظمها من مشكلة التسبب الإداري، لأن فقد النظام والالتزام في أي موقع من مواقع العمل يكون سببا مباشرا في انهيار المؤسسة التي ينتشر فيها هذا الميكروب الخطير الذي يدمر كيان أقوى وأعظم المؤسسات. وقد أوضحنا الأسباب والعوامل، ولم نقف عند العرض والتوضيح فقط. ولكن اجتهدنا بقدر ما نملك من فضل علم الله علينا في أن نوجز بعضًا من الحلول الإجرائية التي هي بداية سليمة لإنقاذ الوطن من أكبر خطر يهدد استمرارية بقاء كيان المدرسة على ما يحقق أهدافها.

وقد أكدنا أن تلك الحلول ليست بالعسيرة أو الصعبة، ولكنها ميسرة للغاية إذا أخلصت الضمائر وصفت النفوس من الأحقاد والانتقام .

ولا ينكر أحد أن التسبب بداية لنهاية كل شيء جميل، لأن التسبب يحمل بداخله تحطيم كل شيء، فهو يحطم القيم الإنسانية المطلقة ويقلب قيمة الصدق إلى الكذب ،وقيمة الأمانة إلى الخيانة ، وقيمة العمل والالتقان إلى الكسل والإهمال .

لا أحد مطلقًا يستطيع مخالفتنا الرأي مهما كانت درجة التفاؤل فملء قلبه، لذلك جاءت مشكلة التسبب كمشكلة رئيسية وأسبابها من المشكلات المدرسية المعاصرة

ونعرض تباعًا مشكلات المعلمين باعتبارهم مركز رسم دائرة التربية والتعليم ، فإذا ثبت المركز وقويت مكانته، انتظمت الدائرة وتقدمت مسيرتها، وهذا ما سوف نعرضه في هذا الفصل.

لأن المعلم كان ومازال وسوف يكون على مر مدى الأيام صاحب القرار الأول والأخير في الوقاية والعلاج، فما أحتاجنا نحن رجال التربية والتعليم إلى دعم برامج الوقاية أولاً، حتى لا نكون في حاجة للعلاج .

إيماناً بمسئوليتنا نحن الأمانة الكبرى، التي نحاسب عليها يوم لا ينفع مال ولا بنون. نقول وبكل الثقة الإيمانية أن الحل الأمثل في علاج مشكلات التعليم يبدأ من المعلم وليس في رفع المرتبات أو بدلات الكادر المهني ولكن بإيجابية التعامل ، فالرغم من ارتفاع الأجور مازال المعلم يشعر بدنو المكانة الاجتماعية التي تؤرق مشاعر الإنسانية . ولذلك نعرض في هذا الفصل بعضاً من المشكلات المعلم أملاً في الحلول الإجرائية الجذرية لإنقاذ التربية والتعليم .

مشكلات المعلمين المعاصرة:

إن لكل زمان طعمه ولونه ورائحته، ومن ثم تكون المشكلات وفقاً لطبيعة الزمان؛ لأن المشكلة ذاتها هي نبت من نباتات الطبيعة التي توجد فيها، ولهذا نجد للبيئة الاستوائية نباتاتها، وللبيئة الموسمية نباتاتها التي تختلف في طعمها وشكلها عن نباتات البيئة الاستوائية وهذا يحدث لكل زمان في العملية التعليمية والقائمين عليها ومشكلاتهم.

وكما يؤكد الجميع أن المعلمين هم محور التقدم والتفكير في العملية التعليمية فيكون من الموضوعية العلمية حصر بعض مشكلاتهم التي قد يعرفها الجميع من المتخصصين، وقد لا يعرفها إلا من ذاق الآلام في التدريس في المدارس، وقد ذكر الكثير من المفكرين أن أي إصلاح في التعليم، دون الإصلاح الحقيقي للمعلم، هو ضرب من الخيال، أو هواء عبر الرياح وقد تكون تلك الحقيقة أمراً واقعاً في كافة الأوساط التي تنادي بإصلاح التعليم .

وإني أقر واعترف مادمت حيًّا في الدنيا وأنا أسجل هذه الكلمات في هذا الكتاب حتى يرى النور، وكذلك بعد موتي وذلك شيء حتمي وقادم أردنا أم رفضنا، الآن أو بعد عمر طويل إن كانت تلك مشيئة الله، وهذا الاعتراف هو إن أردتم إصلاحًا للتعليم فابدأوا بإصلاح المعلم كتمًا وكيفًا معنى ومادة، وهذه شهادتي عبر كتابي للأجيال والتاريخ.....

وإذا كانت مشكلات المعلمين المعاصرة كثيرة ومتعددة، إلا أننا سنحاول بجهد متواضع أن نشير إلى أن ذات الأولوية لهذه المشكلات؛ حتى تتسق مع ما سبق أن ذكرنا في الفصل الأول.

ومن هذه المشكلات ما يلي .

أولاً : مشكلة عدم الرضا الوظيفي .

ثانيًا : مشكلة سوء استخدام الوقت .

ثالثًا : مشكلة تعدد القرارات الإدارية وصعوبة الاتصال الإداري

رابعًا : مشكلة عدم التدريب على مواجهة التحديات الجديدة .

خامسًا : مشكلة تعدد القائمين على الإشراف والتقويم .

ونحاول أن نعرض كل واحدة منها بشيء من التفصيل الموجز لمعرفة الأسباب وطرق العلاج.

أولاً : مشكلة عدم الرضا الوظيفي :

سوف نطرح في بداية الحديث عن تلك المشكلة سؤالاً قد يعني الكثير ويحجب عن الكثير لكي نعرف منه الكثير، وهو :

س١: لماذا كثير من المعلمين غير راضين عن وظيفتهم ???

نعم .. كثير من المعلمين من القدامى إلى المعاصرين، دخلوا المهنة وظيفيا فقط وعاشوا فيها على هذا النحو فقط، ولم يشعروا مطلقاً بالولاء والانتماء مطلقاً. وإنما هي من أجل لقمة العيش فقط.

وكثير من العوامل والأسباب كانت تسير معنا ونحن نجمع لهذه المشكلة أدبيات عرضها بأسلوب علمي، حتى تخرج في الإطار الموضوعي وبعيداً عن التزايد أو المهاترات الاجتماعية .

وقد ذكر جهاز التعبئة والإحصاء، أن أكبر قطاع يضم عددًا من العاملين فيه هو قطاع التربية والتعليم ، وهذا شيء رائع تمامًا، فإن جهاز التعداد ذكر لمصر وحدها ما يقرب من مليون معلم في المراحل التعليمية قبل الجامعية، يعلمون ما يقرب من ستة عشر (١٦) مليون متعلم أي نسبة المعلمين إلى المتعلمين ١٦:١ نسبة مثوية، وهي في الظاهر نسبة عادلة وتحقق الإنجاز المطلوب من مؤسسات التعليم نحو الأهداف المنشودة، ولكن الأرقام واقع وحقيقة ولكن التطبيق شيء آخر بعيداً تماماً عن ذلك. وذكرت المصلحة الحكومية ذاتها التي مسئوليتها الحصر والتعداد أن مرتبات المعلمين تقع في جدول أرقام المرتبات رقم ٤٠ و ٥٠، فهذه واحد من أبرز عوامل الانهيار النفسي للمعلمين قياساً بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة علي عاتقهم، فلا يجوز أن نجعله ناقشاً على ذهب ونعطيه راتباً من الحديد؟؟!!

حقاً معلمون ينقشون ذهباً ويتقاطون أجرهم دراهم من حديد!!!!

وتبدأ سلسلة المعاناة النفسية للمعلم، ونطالبه ببذل قصارى جهده في إعداد أعلى وأثمن خامات الدنيا فذاك المستحيل بعينه وتبدأ الصراعات المباشرة والخفية بين المعلم ونفسه ، وبين المعلم والإدارة وبين المعلم والتلاميذ وهنا تكون الطامة الكبرى، لأن التلميذ هو خامه الذهب الأصيل الذي ينقش المعلم عليها، كلما جعل تلك الجوهرية تزداد بريقاً مع الأيام، وارتفع ثمنها، ولعا قدرها، فكيف تترك تلك المشكلة دون أن نسارع في حلها.

أسباب عدم الرضا الوظيفي للمعلمين، ونبدأ بما يلي :

- ١ - ما مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم ؟
- ٢ - ما مستويات الرضا ؟
- ٣ - ما الأسباب الموضوعية لعدم الرضا الوظيفي للمعلم ؟
- ٤ - ما خطورة عدم الرضا الوظيفي على العملية التربوية ؟
- ٥ - ما مقترحات العلاج المباشر لتحقيق رضا وظيفي حقيقي ؟

١ - مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم :

لقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي في المجالات الخدمية ، والتي تقدم خدمه مباشرة للآخر، فيكون الطرفان في حالة إيجابية من التفاعل، الذي تم بينهما؛ أي بمعنى آخر لا يظلم أحدهما الآخر فهذا يأخذ أفضل الخدمة وذاك يأخذ أفضل الأجر، وليس في ذلك غبن أو عيب ، فقد أعطي النبي شعيب للرسول موسى عليه السلام أجر ما سقي لبناته، وهذا هو العدل الذي يحقق الرضا عن الفعل والفاعل .

وقد بدأ مفهوم الرضا الوظيفي ينتشر بين العديد من الوظائف والمجالات، حتى أصبح برنامج علمياً ونفسياً تقاس به الكثير من المجالات الوظيفية للوصول إلى درجة الجودة القياسية أو تحقيق درجة من درجات الاستقرار لكي نجعل العمل متعة نفسية متجددة، تمكن صاحبها من الاستمرار في العمل بنشاط ورغبة متجددة ، وتحاول أن تبعد كل العقبات والعوائق التي تؤثر في أعلى درجات الرضا بالمكان والمكانة.

والرضا الوظيفي هو أحد مشتقات العناصر الرئيسية للرضا العام، الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وتطويره والإبداع فيه، حيث يسهم الرضا في بعث الطمأنينة في قلب العامل، حتى تسمو روحه ويصفو فكره، فتلهب مشاعره حماساً وولاء للعمل، فيزداد تركيزه ويتحقق إتقانه .

وقد عرف بعض العلماء الرضا الوظيفي على أنه :

حالة استقرار عامة في المشاعر والمعتقدات والنزوع السلوكي تجاه العمل ذاته والظروف التي يؤدي فيها العمل ومع الجماعة التي يتم التعامل معها .

ومن أهم السمات الأساسية للرضا الوظيفي ما يلي :

أ- العمل علي تحقيق أهداف المؤسسة :

من أهم مظاهر وسمات الرضا عن العمل أو الوظيفة التي يعمل بها أي شخص زن يحقق أهدافها. وأهداف المدرسة في البداية والنهاية هي الوصول بالمدخلات من التلاميذ في كافة المراحل وإلى أعلى مستوى من القدرات التي تؤهلهم لذلك، وهذا دليل قاطع على أن المعلم يعمل بروح وثقة عالية.

ب- عدم الغياب عن العمل :

لا يمكن النطق قولاً أو إشارة بأن الغياب دليل إهمال وتسيب فقط ، ولكن قد يكون وبدرجة عالية عدم رغبة ورفض داخلي للعمل الذي يقوم به، فإذا تكرر الغياب وصاحب ذلك رفض لذات المؤسسة فهو دليل على عدم الرضا، والعكس يكون إحدى أهم سمات الرضا ودليل حب للعمل .

ج- زيادة الثقة بين المعلمين :

كلما انتشرت الثقة بين العاملين، وسادت روح المحبة والتعاون بينهم، فذلك دليل قاطع لدرجة كبيرة بأن الجميع على رغبة في البقاء في تلك المؤسسة، ولذلك تظهر الثقة في التضحية والاستعداد للدفاع عن الآخر بالحق.

د- تقبل النقد البناء :

كل عمل يصاحبه نقد وكلما كان النقد متقبلاً، كان الذي ينتقد محباً للإبداع وراغباً في المزيد من العطاء المتجدد، ولاشك أن تقبل النقد بروح عالية دليل على حب العمل، والرغبة في تحسين الأداء ليكون عنوان فخر تلك المؤسسة التي يعمل فيها.

هـ- عدم التفكير في ترك العمل :

كثيرًا ما يفكر غير الراضين عن العمل، في البحث عن وظيفة أخرى حتى لا يصاب بالملل الدائم ولكن من سمات الرضا الوظيفي هو عدم ترك العمل في الحاضر والمستقبل للارتباط المعنوي بين الإنسان وما يؤديه من أعمال في تلك المؤسسة.

و- الولاء والانتماء للوظيفة :

كلما ارتفع الشعور بالولاء والانتماء الوظيفي، ظهرت سمات الرضا، وحب البقاء في تلك الوظيفة ومن ثم زادت الحالة الإبداعية التي تظهر في تجديد الفكر والطريقة والوسيلة، ليؤكد لذاته وللآخرين مدى انتمائه لتلك الوظيفة التي يعمل فيها.

ز- تقبل الآخر واحترام رأيه :

من علامات عدم الرضا الوظيفي الواضحة هو عدم تقبل الآخر، ودائمًا ما تظهر ملامح العداوة والبغضاء مع الآخر. أما عند حالة الرضا الوظيفي، فالأمر يختلف تمامًا عن ذلك، فهو دائمًا يضع نفسه مكان الآخر ويقبله قبولاً إيجابياً باعتباره أحد أعضاء المؤسسة التي يعمل فيها .

ح- الحماس للتجديد والإبداع :

كل ما سبق من دلالات وسمات ومظاهر تضخ في العملية التربوية في تجديد الطرق والوسائل، التي يستعين بها المعلم في تحقيق درجة عالية من رفع كفاءة التلاميذ، وتحويلهم من حالة المتلقي السالب إلى حالة المرسل الإيجابي؛ حتى يكون التفاعل دليل رضا عن المعلم وعمله.

٢ - مستويات الرضا الوظيفي في العملية التعليمية

أولاً : الرضا العام :

وهذا المستوى يكون فيه المعلم على درجة من الرضا العام عن الإدارة والتلاميذ والطرق والوسائل التي تعمل في جوانب المؤسسة التربوية ولكن هذه الدرجة لا تصل بالمعلم أو المسئول إلى أعلى درجات التوافق النفسي والاجتماعي مع الأوضاع التي تعمل فيها المؤسسة ولكنها تجعل العمل يمر دون عقبات واضحة وكبيرة.

ثانياً : الرضا التام :

أما هذا المستوى فهو يعني التوافق النفسي والاجتماعي شبه الكامل عن كل ما تقوم به المؤسسة التعليمية ، ويصبح المعلم احد ميكانيزمات الدفع الإيجابي للوصول بالمؤسسة إلى أعلى درجة من تحقيق الأهداف المنشودة، ويكون المعلم دافعاً للنجاح وأحد أهم العوامل التي تؤدي لذلك.

ثالثاً : الرضا المتوسط :

وهي حالة المتوسط بين الرضا العام والرضا التام ، ويكون المعلم في هذه الحالة كثير التردد نحو الإيجابية، ولكن ليس بكامل إمكاناته، فلا تظهر عليه كل سمات الرضا الوظيفي، ولكنه في النهاية يؤدي ما عليه من عمل بصورة تقليدية خالية من الإبداع والتجديد.

رابعاً : الرضا الضعيف :

هذا النوع من الرضا يمثل الاتجاه السالب نحو عدم الرضا ولكن ليس ذلك بالضبط فهو يعمل بطريقة منفردة من حيث كل تجديد وإبداع.

خامساً : عدم الرضا :

وهذا هو مستوى الرفض الداخلي للوظيفة التي يعمل فيها المعلم، ويكون قابلاً للتهاurus والغياب والإهمال واللامبالاة.

٣ - الأسباب الموضوعية لعدم الرضا الوظيفي للمعلم

أ- التفرقة في درجة المعاملة بين أعضاء الهيئة التعليمية :

إن التميز لفئة دون أخرى هو تدمير لمشاعر إحدى الفئتين ومن أهم الأسباب التي يعاني منها المجتمع المدرسي وغالبًا ما يطلق عليها مفهوم عام هو الشللية وتعني مجموعة من الفئات غير المتجانسة والتي تقاثل بعضها البعض.

ب - سوء المعاملة واستغلال الأخطاء وتصيدها :

إن المعلم أمين على الموقف، ومن يقوم بتعليمهم، والتعامل مع الإنسان غالبًا ما تحدث فيه مجموعة من الأخطاء، فلا يجوز للقيادة تصيدها واستغلالها ضد المعلم؛ لأن ذلك يجعله في حالة خوف وتشتيت وعدم رضا عن ذاته.

ج- عدم الرضا عن المخرجات التعليمية :

بعض من المعلمين المخلصين، نتيجة لتسيب الإدارة وإهمالها وما ينعكس على التلاميذ من سوء تحصيل وفقد لمطلوبات تحقيق الأهداف فيكون هؤلاء المعلمون في حالة عدم رضا عن مسئوليتهم؛ مما ينعكس على عدم الرضا الوظيفي .

د- الرقابة الصارمة والدقيقة :

لا يجوز مطلقًا أن تكون الرقابة صارمة ودقيقة على أعمال المعلم، حيث إنه في الأساس صاحب رسالة وهو أمين على المسؤولية التي نشهد بها له. ومن ثم تكون شدة الرقابة والصرامة في التعامل سببا في عدم الرضا .

هـ- السلوك الشخصي لمدير المؤسسة :

غالبًا ما يكون بعض المديرين في حالة عدم توافق مع وظيفته؛ نتيجة لعدم الترقية أو الرغبة في المكان، فيعكس حالته على المعلمين؛ مما يجعلهم في حالة عدم رضا تام عن العمل مع ذلك المدير وتلك المدرسة.

و- تضارب القرارات بين أعضاء الإدارة:

كثرت في الآونة الأخيرة تسبب القائمين على الإدارة في تشتت المسؤولية وتضارب القرارات؛ حتى تجعل المعلمين في حيرة من أمرهم وكيف يوفقون بين تلك الجماعة غير المسؤولة.

٤ - خطورة عدم الرضا الوظيفي على العملية التربوية:

أ - عدم تحقيق الأهداف على الصورة المنشودة:

لكل مرحلة تعليمية أهدافها الواضحة والمحددة ، والتي تعتمد علي مجموعة من المناهج والمقرارات والأنشطة ، فإذا كانت الهيئة التعليمية في حالة عدم الرضا الوظيفي، فإن تحقيق الأهداف لا يمكن أن يتم بالصورة المنشودة، وهذا ما يتضح للعالم وغير العالم في الكثير من الأقطار والأوطان العربية .

ب - زيادة درجة الإهمال والفضى في الفصول:

من أشد الأمور خطورة ترك المعلم زمام الموقف في الفصل الدراسي على هوى التلايد والطلاب، فتضيع الهبة والوقار المطلوبان لتحقيق الرغبة في التعليم، ويصبح المعلم في الفصل كالورقة في الهواء، لاقيمة له ولا كيان، وهو بذلك راضي عن سوء الحال.

ج- فقد القدوة التربوية بين المعلمين:

العملية التربوية علي مختلف المجالات تحتاج إلى قدوة؛ حتى يمكن اكتساب صفاتها والافتداء بها، وفي حالة عدم الرضا يصبح عمل المعلم عملاً وظيفياً لا يحقق العلو والمكانة التي تحقق قدوة في التلاميذ ورغبة في الاقتداء بمعلمهم.

د- زيادة درجة التقليدية والرتابة:

الثبات على الحالة مخالف لطبيعة الأشياء، وكلما كانت الطرق والوسائل تقليدية ، أصابت المعلم والتلاميذ بالملل والرتابة . والمعلم غير الراضي عن الوظيفة يترك الأمور

بلا تجديد أو تغيير، ويشعر كان الأمر لا يهمه، وإنما هو يقضي وقتاً للدوام ثم ينصرف إلى حال سبيله، تاركاً الملل يقتل نفوس التلاميذ وحب العلم وحب المدرسة حتى تصل الكراهية إلى الذات، ومن ثم تدمر قيمة الأشياء.

٥- بعض مقترحات علاج عدم الرضا الوظيفي بين المعلمين :

هذا نموذج مقترح يقدم بعض الحلول لتفعيل العديد من الجوانب المهمة للرضا الوظيفي.

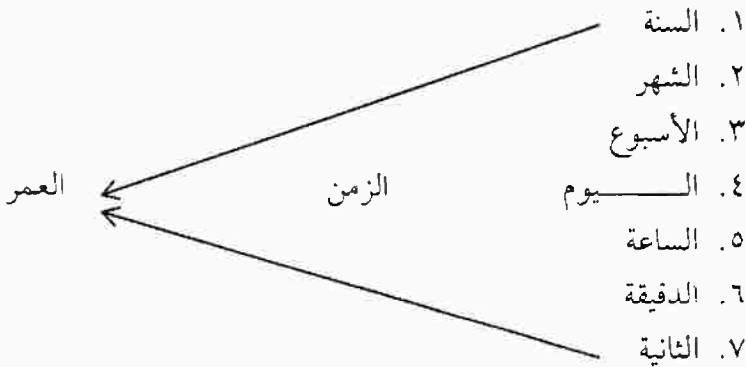
الطرق التي تؤدي إلى علاج عدم الرضا الوظيفي	آليات التفعيل
المديح والتقدير	❖ يجب أن يكون علانية أمام زملاء المعلم الذي ترغب في شكره. ❖ أن يكون بعد الانتهاء من المهمة مباشرة .
الجوائز والمكافآت	❖ يمكن تسليمها إلى صاحبها في حفل استقبال خاص . ❖ أن تكون نوط الامتياز أو لوحة منقوش عليها اسم المعلم وإنجازه أو أي جائزة أخرى مناسبة ومحقة للهدف.
التسابق	❖ استخدام أسلوب المسابقات والذي يحدد الجائزة إزاء المعلمين.
الترقية	❖ إتاحة الفرصة أمام فريق العمل لكي يتقدموا .
التدريب	❖ استخدام برامج تدريبية حديثة ومناسبة للمرحلة والمادة . ❖ تشجيع المعلمين على الاستماع إلى شريط عن التنمية الذاتية .
الثقة	❖ جعلهم يشعرون بالحرية المنضبطة.
الإنجاز	❖ إشراك المعلمين في تحديد الأهداف والطرق المؤدية إليها. ❖ استغلال القدرات والمواهب وذكاء المعلمين لتحقيق الأهداف المنشودة.
المصداقية	❖ نسب كل عمل إلى صاحبه. ❖ إعطاء كل ذي حق حقه من التقدير والمكافأة.
صنع القرار	❖ إشراك المعلمين في اتخاذ قرارات تتعلق بالأنشطة المدرسية .

❖ منح المعلمين الحرية في صنع القرارات الخاصة بهم .	
❖ حل مشكلاتهم بأنفسهم من خلال مجالس المعلمين .	
❖ ابتعائهم إلى ندوات ليتعلموا مهارات جديدة .	الارتقاء والنمو
❖ تشجيعهم في استكمال دراستهم (ماجستير ، دكتوراه، دعم البحوث العلمية وغيرها).	
❖ الابتسامه الدافئة علي وجهه .	السلوك الشخصي للمدير
❖ الإنصات للمعلمين .	
❖ دعوة المعلمين بالأسماء التي يحبونها .	
❖ عدم إلقاء اللوم علي الآخرين .	
❖ العدل بين المعلمين.	

ثانيا : مشكلة سوء استخدام الوقت التعليمي :

إن الوقت هو المساحة الزمنية المحددة من البداية حتى النهاية لكل شيء، ويعني بعموم اللفظ؛ ومن ثم لكل شيء عمره المحدود وأجله المكتوب؛ فلإنسان عمر، وللأرض عمر وللدواب أعمارها، وذلك يعني تحديد مدة البقاء منذ الاكتشاف حتى النفاذ. وعمر الإنسان ليس هو عمر الإنسانية وزمن الإنسان، فليس الإنسان هو زمن الحياة التي يعيش فيها .

والوقت بكل المعاني والمفاهيم والتعاريف يعني الكم المتاح من السنين والشهور والأسابيع والأيام والساعات والدقائق والثواني ومن السنين إلى الثواني سبع مراحل زمنية هي :



وإن كانت هناك تقسيمات أخرى للزمن مثل الدرجات والفيتمو/ ثانية ، وما يستجد من قياسات يكتشفها العلم القادم، إلا أن ما يهمنا هنا هو أننا أمام عمر يقاس بالزمن وتلك نقطة الالتقاء والبداية؛ لكي نصل من خلال المسيرة فيها إلى نقطة الفناء والنهاية والمؤسسة التعليمية هي مؤسسة توقيت لكل ما يدور فيها وما يدار بها ومن أمثلة ذلك ما يلي :

- ١ - بداية العام الدراسي .
 - ٢ - بداية امتحان نصف العام الدراسي .
 - ٣ - بداية أجازة نصف العام الدراسي .
 - ٤ - بداية الدوام بعد نصف العام الدراسي .
 - ٥ - بداية امتحانات نهاية العام الدراسي .
 - ٦ - بداية أجازة نهاية العام الدراسي .
 - ٧ - بداية دوام العام الدراسي القادم .
- حلقة مكملّة الدائرة تتحرك عبر مسيرة الزمن ويمثل الاختلال فيها تدميرًا تامًا لقوة الدفع التعليمي ، واختصارًا لقيمة الحياة التعليمية، ونقصًا في الجودة المطلوبة .
- ومن مشكلات المعلمين في المدرسة مشكلة سوء استخدام الوقت الذي يمثل محصلة الجهود التي تبذل للاستفادة التامة والكاملة لتحقيق أهداف المدرسة الوطنية والتربوية .

أهم سمات سوء استخدام الوقت التعليمي للمعلم ما يلي :

١ - عدم تنظيم أولويات العمل التعليمي داخل الفصل الدراسي :

وغالبًا ما يكون المعلم في هذه الأوقات مشغولاً بأشياء تهدر الوقت وتدمر الموقف التعليمي، دون أن يعود على التلاميذ بالفائدة المرجوة من بقائهم في الفصل الدراسي .

٢ - عدم القدرة على تحديد أهداف لاستغلال الوقت التعليمي :

كثيراً ما يعتمد المعلم على قدراتهم الشخصية التي يعتقدون أنهم ليسوا في حاجة إلى أجندة الوقت، وبالتالي يميلون تحديد أهدافهم، وتكون النتيجة أن تختلط الموضوعات ويهدر الوقت ولا يحقق الهدف المطلوب .

٣ - اجتماعات الإدارة المطولة دون عائد :

غالباً ما يجتمع المدرسون مع المعلمين لمناقشة موضوع من الموضوعات العامة أو الخاصة بالمدرسة أو بالمواقف التعليمية أثناء الفسحة ويتركون للكلام والناقشة ، حتى تنتهي مدة الفسحة، ويدخل الوقت في الزمن المخصص للحصص الدراسية وهم لا يشعرون، وبذلك يهدر الوقت بصورة غير مقصودة وقد تكرر ذلك الموقف أكثر من مرة خلال العام الدراسي حتى يمكن حسابها أن يوماً دراسياً كاملاً يضع على التلاميذ طوال العام الدراسي.

٤ - فقد السيطرة على التلاميذ :

عند فقد السيطرة على التلاميذ في الفصل الدراسي، يأخذ المعلم وقتاً طويلاً في محاولة إعادة الانضباط بالدرجة التي تسمح له البدء في إلقاء الدرس. وبحساب عدد التلاميذ وحاجة كل تلميذ للإشارة إليه بالالتزام قد يصل الوقت إلى أكثر من ١٠ دقائق كل حصّة من جملة الوقت المتاح للحصّة، وهو ٤٥ دقيقة، وبحسابات مجموع الدقائق فإن اليوم الدراسي يمكن أن يدمر وقت حصّة كاملة وبالتالي ينقص عمر الأسبوع التعليمي يوماً من الأيام المحسوبة في عمر الدراسة ويكون ذلك الفقد خسارة عامة ووطنية علي جموع التلاميذ المنتظمين .

٥ - تصحيح ومراجعة الواجبات المنزلية أثناء وقت الحصّة التعليمي :

قد يحاول المعلم مراجعة الواجبات المنزلية وتصحيحها أثناء الحصّة الدراسية، ومع كثرة التلاميذ وكثرة الواجبات، ينتهي وقت الحصّة الدراسية دون أن يقدم المعلم درسه

للتلاميذ مما يترتب عليه في جميع الحالات خسارة للوقت وهدر للموقف، وفي هذه الحالة يكون من اللازم إعادة النظر في مراجعة الوجبات المنزلية بطريقة واقعية ومتجددة؛ حتى يكون الوقت المخصص للدرس فعلا هو ذاك ، وحتى لا يساء استخدام الوقت التعليمي ويفقد التلاميذ أغلى قيمة عندهم.

الأخطاء التربوية لسوء استخدام الوقت التعليمي من المعلمين

١- قلة الإنتاجية التعليمية :

العملية التعليمية هي من أهم العمليات الإنتاجية الاستشارية، التي تحقق أعلى عائد للمستقبل، وفي إهدار الوقت وسوء استخدام من المعلمين بكل تأكيد يقل العمل الجاد والمخلص، ومن ثم تنخفض إنتاجية المعلم الذي يحقق خسارة وفاقداً، لا يمكن أن يقدر بالمال لأنها خسارة مركبة؛ حيث إن خسارة الإنسان لذاته هي خسارة للأوطان .

٢- فقد القيمة العليا للوقت :

الوقت من ذهب والوقت كالسيف إذن هو سيف من ذهب فكيف يهمل مثل هذا المعدن في ذاك السلاح البتار، ولكن في إهماله هو فقد لأغلي وأعلي القيم، حيث لا يستطيع بشر في الأرض بشرقها وغربها أن يشتري بهال الدنيا كلها يوم على عمره ، وبالتالي إذا ساء المعلم استخدام الوقت التعليمي، فإنه يقضي على قيمة الأيام.

٣- توتر العلاقة بين المعلم والتلاميذ :

إن المعلم الفاشل في استخدام الوقت ، لا يملك مقومات السيطرة على الفصل الدراسي، وبالتالي ينقسم الفصل إلى قسمين أحدهما ساخط وناقم على المعلم لإهماله وسوء استخدامه للوقت، والثاني سعيد للغاية بالفوضى وسوء النظام؛ حيث يقتل الوقت ويدمر كيان العملية التعليمية التي تقيد حريته لصالحه اليوم وغداً .

٤- قلة الإنجاز وكثرة الأخطاء:

لا يمكن للمعلم الذي يعتمد إساءة استخدام الوقت أن يحقق إنجازًا بالمعنى والمضمون المطلوب، وذلك لكثرة الأخطاء وزيادة الإهمال، جراء الفوضى وهناك هناك عرض حرمة الوقت الذي يجب الحرص عليه تمامًا.

٥- ضعف المستوى التحصيلي:

لا يستطيع المعلم مهما كان يملك من مقومات النجاح أن يحقق مستوى تحصيليًا لائقًا ومطلوبًا، وهو غير مدرك لقيمة الوقت وأهميته في إنجاز المقررات والأنشطة المكلف بها وبالتالي يدب الضعف العلمي العام والخاص بين المتعلمين، وهذا مؤكد في الواقع والميدان وكذلك ما أكدته الأبحاث العلمية.

٦- عدم الالتزام بأداء الواجبات في الموعد المحدد:

إذا أهمل المعلم وقت العمل، وأداء الالتزامات المطلوبة منه داخل الفصل وخلال الزمن المقرر، فإن التلاميذ بكل تأكيد يهملون أداء الواجبات التعليمية سواء كانت منزلية أو مدرسية، انعكاسًا لما هو واقع أمامهم، ولفقدتهم القدوة المطلوبة لحفظ الوقت، والعمل بكل جد واجتهاد في إنجاز الأهداف العامة والخاصة المطلوبة.

٧- صعوبة المحافظة على الجو النفسي الإيجابي في الفصل:

إن توتر العلاقة كما سبق الإشارة إليها لسوء استخدام الوقت التعليمي، لذلك فإن الحفاظ على سلامة الكيان المعنوي والنفسي للفصل الدراسي يصبح أمرًا بعيد المنال، وذلك لانتشار الفوضى التي تؤرق الوجدان وتدمر المشاعر والعقول.

٨- فقد قيمة الرؤية المستقبلية للزمن:

لا يستطيع فرد في أي موقع أن يحدد مصيره نحو المستقبل، إلا إذا عرف كيف يحافظ على الوقت، ويحقق فيه المطلوب، ولكن إذا ما أهمل المعلم وساء استخدام الوقت، فإن

القيمة العليا للمستقبل تصبح غير واضحة وعديمة الأمل وبالتالي تتناقص جهود التلاميذ في السعي بكل نشاط في تعمير المستقبل عملاً وجهداً.

إيجابيات المعلم المنضبط توقيتاً

الالتزام التام بالوقت

تقدير مسئولية	إنجاز العمل	احترام وقت	تحقيق أهداف	جدية العمل
الوقت	التلاميذ	المطلوب		

المميزات

الحماس	متقن	التعاون	التطوير	حل المشكلات
التنفيذ	منال	المشاركة	التفاعل	الإنفاق
الانضباط	مؤثر	الثقة	الإبداع	الجودة

سلبيات المعلم غير المنضبط توقيتاً

إعدام الانضباط

عدم تحمل	الفشل	هدر وقت	عدم تحقيق	سوء
المسئولية	التلاميذ	الهدف	الأداء	

الغيوب

الفوضى	التأخر	عدم التحصيل	فقد الجهد والمال	سوء المخرجات
--------	--------	-------------	------------------	--------------

بعض مقترحات علاج سوء استخدام الوقت التعليمي :

١ - تحديد الأهداف إجرائياً وبدقة متناهية :

إن أهمية الأهداف للمعلم إجرائياً تتم في تحديد المواقف التي يجب أن يصل إليها، وبالتالي فإنه لو تترك الأمور عشوائية، فلن نصل إلى شيء مطلقاً، وما يقوم به الكثير من

المعلمين الآن في وضع أهداف سواء في دفاتر التحضير أو الخطط الدراسية لا يمثل واقعًا عمليًا علميًا يمكن الاعتماد عليه في الوصول إلى الأهداف وفقًا للمواقف التي يتم تحديدها.

٢- الابتكار والتجديد في وضع البدائل:

إن الإدارة المدرسية المبدعة القادرة على الوصول إلى الأهداف هي التي تمتلك مجموعة من البدائل المبتكرة، حتى لا تقف العوائق سدًا أمام خطط التربية والتعليم، فيكون بذلك المعلم واعيًا لأن الزمن في صالحه تمامًا فإن كل ما يحتاجه فقط به الإخلاص في العمل، حيث إن لكل مشكلة أكثر من حل؛ حتى لا تكون المشكلة حجرة عثرة أمام الخطة الزمنية لتحقيق الأهداف .

٣- أشارك المعلمين في تحديد أجندة التوقيت الدراسي:

المعلمون هم حجر الزاوية في العملية التعليمية ، ودونهم لا يتحقق أي إنجاز؛ لذلك تكون ضرورة مشاركتهم في تحديد أجندة المواقف المدرسية شيئًا أساسيًا وما تعاني منه الإدارات من فشل أو عدم الالتزام راجع في الأساس إلى عدم الاشتراك الفعلي للمعلمين في التخطيط الزمني للعملية التربوية .

٤- تطوير مهارات الاتصال التربوي:

كثيرًا ما يحصل الوقت في حالة هدر وتدمير هو عدم الوعي بالطرق والوقت التي تجعل عملية الاتصال سهلة ومباشرة ومحقة للهدف، لذلك عهدت الكثير من المؤسسات المعاصرة المتطورة إلى وضع لوحات إرشادية بالطرق والوسائل، التي تحقق للآخر الاتصال بما يرغب تحقيقه دون معاناة أو عوائق.

٥- الاستعانة بالتقنيات التكنولوجية الحديثة:

إن التقدم العلمي الذي تشهده دول العالم الآن يمكن أن يحقق التزامًا تامًا في التوقيت، وتحديد الأزمان المطلوبة لتحقيق الأهداف التعليمية، وأصبح من الضروري ان تعتمد الإدارة المدرسية على هذه التقنيات؛ حتى يمكن إعادة النظر في الربط العضوي بين التقنيات المتطورة والعملية التربوية.

٦- تدريب المعلمين علي إدارة الوقت بصورة فعالة :

إن من أخطر المشكلات التي يعاني منها المعلم هو عدم تدريبيه على استخدام الوقت بصورة علمية؛ بحيث تجعل من الوقت ذاته هدفاً للوصول إلى ما يحدده المعلم من أهداف وهذا يحتاج إلى إعادة تأهيل وتدريب المعلمين بصورة فعالة ومتطورة على كيفية تقنين الوقت وحسن استخدامه.

٧- تفعيل دور الرقابة والتقييم الايجابي :

إن الرقابة الموجبة تعد عاملاً من أهم العوامل التي تسهم في انضباط المعلم وحسن استخدام للوقت المتاح في العملية التعليمية، وكذلك برامج التقييم السنوية، التي يجب أن تشتمل علي ما يؤكد للمعلم أن الوقت ضمن مهارات التقدم التي يجب ان يكون عليها المعلم .

٨- التعاون بين المعلمين في تبادل الخبرات والمهارات الجديدة :

إن المعلم يكتسب من زميله المعلم المهارة المطلوبة أكثر من الدورات التدريبية، وذلك لإيجابية التفاعل وتقارب الأهداف والبعد عن الرسميات التي تفيد حرية المعلم؛ ولذلك فمن المهم والضروري تفعيل برامج التعاون وتبادل الخبرات في استغلال الوقت .

ثالثاً : مشكلة تعدد القرارات الإدارية وصعوبة الاتصال الإداري :

من أكثر ما تعاني منه الإدارات المدرسية مع قطاع المعلمين، والعكس هو تعدد القرارات الإدارية التي تنظم العلاقة بين المعلم والتلاميذ والمعلم والمنهج والمعلم والامتحانات والمعلم والتقويم وبالتالي يصبح المعلم مركز دائرة المنظومة الإدارية على كافة القطاعات الإدارية المسؤولة عن العملية التعليمية من الوزارة حتى الإدارة المدرسية وكل تلك المستويات الإدارية تلقى ثقلها كاملاً على كاهل المعلم باعتباره في النهاية هو المسئول الأول والحقيقي لإنجاز الأعمال المكلفة به الوزارة أمام القيادة السياسية العليا وأمام المجالس التشريعية وأي خلل يحدث في المنظومة التعليمية يلقي بكل أو بمعظم

الأخطاء على تقصير المعلم وتستند الإدارات على كافة المستويات أنها قدمت التعليمات الإدارية اللازمة، وأصدرت القرارات الإدارية التي تحمي ماء وجهها من القيل والقال، ومن تعدد السؤال من أي مسئول على كافة المستويات.

وبعد ذلك كله لا يستطيع المعلم المظلوم أن يرفع مظلمته أو شكواه لأى من المسؤولين اعتماداً على كثير من الثقافات السائدة والتي منها مثلاً:

أ - العين لا تعلق على الرمش .

ب - عمر المياه ما تطلع في العالي .

وبالتالي لا يملك إلا أن يرفع يده إلى السماء، طالباً من خالقه الرحمة والعون على أن يعطيه ما يحميه من شر الأشرار وقول كل مسئولة. تلك كارثة المعلم أو مصيبة القدر التي ألفت بكل ما تملك ومن لا تملك على من لا يملك سوى عمله أمام التلاميذ والمجتمع.

أهم أسباب تعدد القرارات الإدارية وصعوبة الاتصال الإداري:

أولاً: نقص الوعي بمتطلبات وحدود الرسالة الإجرائية في القرار الإداري

ثانياً: تحول العملية التعليمية من التعاون إلى تصيد الأخطاء والتضليل من المسؤولين.

ثالثاً: استبداد المسئول بآرائه وأطروحاته.

رابعاً: نقص وقصور في الثقافة الإدارية المعاصرة .

خامساً: سلبية المسؤولين والخوف على مناصبهم والتخلي عن الدفاع والحق .

سادساً: المزاجية والفردية في اتخاذ القرارات .

سابعاً: تولي مناصب القيادة من غير المؤهلين لها .

ثامناً: تهميش دور ورأي المعلمين في المنظومة التعليمية

تاسعاً: الغرور والغلو في تقدير الموقف .

عاشراً : محدودية القدرة علي إيجاد التفاعل الايجابي مع المواقف التربوية التي تحتاج إلى إصدار القرارات .

خطورة تعدد القرارات الإدارية وصعوبة الاتصال الإداري :

- أولاً : إهانة الصرح التعليمي والعاملين في قطاعاته المختلفة
- ثانياً : قلة الالتزام وإهمال الاعتماد على تلك القرارات وكأنها لم تكن .
- ثالثاً : فقد القيمة الرقابية والتوجيهية للإدارات على مختلف المستويات .
- رابعاً : انخفاض الجودة الإنتاجية التعليمية في مخرجاتها .
- خامساً : التشكيك في قدرات الإدارة على التطوير والتجديد .
- سادساً : كثرة السلبيات في المنظومة التعليمية لتفسيرات المعلمين للقرارات الإدارية على هواهم .
- سابعاً : الاهتمام بصغائر الأمور، مما يدمر أركان العملية التربوية .
- ثامناً : التداخل بين المسؤولين، وعدم تحديد ملامح كل مسئول.
- تاسعاً : كثرة الأخطاء لكثرة القرارات، وفقد قيمة الثواب والعقاب عند غالبية المعلمين .
- عاشراً : التنافر وقلة التفاعل الايجابي بين المعلمين ومستويات الإدارات المختلفة؛ مما يفقد الهبة والاحترام .
- بعض مقترحات العلاج الموضوعي لتعدد القرارات الادارية وصعوبة الاتصال للمعلم .
- أولاً : الحرص على أن تكون القرارات الصادرة صائبة ومحقة لأهداف العملية التعليمية وتحسين المستوى .

ثانيًا : اختيار وانتقاء ذوي الكفاءة والمقدرة في تولي المناصب القيادية .

ثالثًا : تدريب القائمين على إصدار القرارات على الصياغة والإصابة في أقل عدد من العبارات لتكون جادة وملزمة .

رابعًا : البعد عن الذاتية والتحول الموضوعي في إصدار القرار الإداري؛ حتى يمكن للمعلمين تفعيله والتفاعل معه .

خامسًا : مراعاة الفروق الفردية والمكانية والزمنية عند إصدار أي قرار تربوي ليكون القرار مناسبًا للموقف المطلوب .

سادسًا : أن تراعي القرارات الإدارية كرامة وحرية وقيمة وقدر المعلم حتى يتفاعل معها ويحترم ما فيها .

سابعًا : الابتعاد تمامًا عن أن تكون القرارات ذات فائدة لفئة قليلة، ومدمرة للفئة العظمى من المعلمين .

ثامنًا : التحلي بمكارم الأخلاق عند إصدار القرارات الإدارية؛ لتكون رحيمة ومتفاعلة من الجانب الإنساني .

تاسعًا : أن تحقق القرارات الإدارية علاجًا صائبًا لمشكلة عامة يعاني منها المعلمون .

عاشرًا : أن تكون القرارات الإدارية جزءًا من المسئولية المهنية والعلمية من الجهة الصادرة إلى المعلمين .

رابعًا : مشكلة عدم التدريب علي مواجهة التحديات الجديدة :

لقد أصبحت الألفية الثالثة هي عصر التحديات في كافة المجالات ، حتى اعتقد الكثير من العالم أننا نعيش في عالم الخيال ، حيث ما نراه اليوم يختلف غدًا تمامًا عما كنا معه بالأمس، وأضحى التغير طبيعة ظاهرة في كل ما نعيش معه، والخوف في كل ذلك أن يتحول ذلك إلى تغير العقول والأفكار التي لاشك هي أحد المجالات الإنسانية المستهدفة.

وأصبح المعلم مطالبًا اليوم أكثر من الأمس أن يكون قادرًا على مواجهة تلك التغيرات برغبته أو برغبة المتغيرات التي يعيشها المعلم، ولا يمكن لأي من المعلمين أن يعيش منعزلًا عن الواقع ، وإلا لفظه الواقع بعيدًا عن الميدان .

والمعلم يعتد أحد أهم محاور الاعتماد الوطني على مواجهة التغيرات إذا تم إعداده على ذلك ويكون الإعداد على أعلى صورة للتقدم السائد في العالم، فلا يجوز مطلقًا أن يكون التلاميذ يتعاملون مع الحاسوب ومع تحديات الشبكة العنكبوتية، والمعلم مازال يعيش التقليدية القديمة، فإن ذلك لا يحقق التفاعل الإيجابي، ولا الاتفاق بين المعلمين والتلاميذ وأصبحت مشكلات المعلمين في معظم الأقطار العربية، هي مشكلة عدم القدرة المتسارعة لكي يتم اللحاق مع المستحدثات والمتغيرات المتوالية بصورة هندسية، أي إن معدل التغير أصبح يتضاعف بحاصل ضرب الإعداد وليس بجمعها.

وبذلك يمكن أن نؤكد أن المعلمين يعيشون فعلاً مشكلة عدم التدريب على مواجهة التحديات الجديدة والمتلاحقة، وهذا أخطر ما يكون على العملية التعليمية وعلى مخرجاتها التي تمثل القوة الفاعلة لتطوير المجتمع في كافة المجالات، وإذا ما حدث تهاون في إعداد تلك المخرجات من قبل المعلمين لسوء قدرتهم على مواجهة التغيرات، لحدث ما لا يحمد عقباه في المستقبل القريب والبعيد.

أسباب عدم القدرة على مواجهة التحديات الجديدة

١- عدم الوعي بالتحديات المعاصرة والمستقبلية :

كثيرًا ما يتم تدريب المعلمين بصورة تقليدية، لا تحقق الرؤى المستقبلية مطلقًا، وبالتالي يبقى الوضع التقليدي ماثلاً في أذهان المعلمين ولا يملكون القدرات الخاصة على مواجهة التحديات المتجددة

٢- عدم رغبة الكثير من المعلمين في التفاعل مع الجديد :

غالبًا ما يستهدف التدريب إكساب المعلمين العديد من المهارات، التي تسهم في إعدادهم للتفاعل مع كل الجديد، ولكن يحاول بعض من المعلمين رفض تلك المهارات؛

اعتقادًا منهم أنها قد تحولهم من الأصالة والتراث الذي عاشوا فيه إلى ما هو جديد وغير مرغوب فيه، أو يعتقدون أن كل جديد عن ثقافتهم فاسد أو مفسد للعقيدة والتراث .

٣- فكر بعض جماعات المعلمين المناهض لكل جديد وحديث:

لا تخلو الساحة التعليمية من وجود بعض المعلمين الذين يحاربون التجديد حتى لو كان لصالح العملية التعليمية ، وتعمل هذه الجماعة على مناهضة التجديد أملًا في بقاء الأمور على ما هي عليه، لما فيها من استقرار نفسي وعدم تشتت ذهني .

٤- عدم تولية الكوادر العلمية القدرة على مواجهة التحديات:

قد نجد كثيرًا من المعلمين يملكون القدرات والمهارات، التي تسهم في مواجهة التحديات ولكن للأسف لا يستعان بتلك الكوادر؛ مما يجعلهم في حالة نسيان دائم حتى تنطفئ شعلة حماسهم ويعودون أدراجهم نادمين

٥- قصر برامج التدريب ذاتها:

لا ينكر أي من المعلمين أن التدريب كان، وما زال، والخوف ان يستمر على حالته التقليدية التي كانت في القرن السادس عشر والسابع عشر والثامن عشر والتاسع عشر والعشرين حيث لم يحدث ما هو مطلوب منه مطلقًا، ولو تمكن التدريب من تحقيق الأهداف المتطورة لتغير حال المعلمين إلى أحسن حال، ولكن معظم برامج التدريب نمطية وشكلية، ولا تحقق الفائدة المرجوة منها على أكمل صورة.

خطورة عدم التدريب على مواجهة التحديات الجديدة.

١- عدم القدرة على مواجهة التحديات الجديدة:

يفقد المعلمون الذين لا يملكون القدرات التدريسية اللازمة لمواجهة ما سوف يحدث في المستقبل، وبالتالي يتكس غاليبتهم أمام تلك التحديات بالاستسلام والخضوع السريع، ويفقدون القدرة على المقاومة ومعرفة أساليب العلاج السريع.

٢- فقد القدرة على التجديد والتطوير :

إن فقد القدرة على المواجهة يجعل الكثير من المعلمين في حكم البقاء مع الماضي الذي عاشه، ولا يملك أي قدرات خاصة أو عامة على التجديد والتطوير في الطرق والأساليب والوسائل، التي تدعم الإبداع ويقوي المقاومة ضد التخلف وتوابعه .

٣- تزايد عدد وحجم المشكلات التربوية والتعليمية :

غالبًا ما تزداد المشكلات ويتسع حجمها مع عدم القدرة على مواجهة التحديات؛ وذلك لقدرة التحديات على فرض شروطها وتحقيق رغباتها، التي تكون من ضعف المعلم الذي يعيش الماضي فقط، ولا يملك مقومات التجديد المناسب للتغيرات المتسارعة.

٤- الرضا بالواقع وفقد القدرة على التغير :

إذا كانت الألفية الثالثة هي الألفية المتغيرات المتسارعة، فيكون من الخطورة عدم القدرة على المواجهة؛ لبقاء الحالة التعليمية على ما هي عليه دون تقدم، وبالتالي يبقى وضع المعلم في حالة رضا، ليس للتقدم الذي يأمل ولكن من الخوف الذي يسيطر عليه من الدخول في حالة التقدم وما يتبعه من قدره على التغير الإيجابي المطلوب والمناسب لثقافة الوطن .

بعض مقترحات العلاج لقصور التدريب على مواجهة التحديات

١- رفع كفاءة المعلمين عند تدريبهم على مواجهة التحديات الجديدة :

من الأهمية القصوى إعادة تأهيل جميع المعلمين في كافة المراحل التعليمية وتدريبهم على مواجهة التحديات علماً وعملاً وليس وصفاً وقولاً ويجب أن يكون التدريب مفعلاً برفع الكفاءة الحقيقية التي تسهم في تكوين المعلم القادر على الإبداع، لمواجهة كل التغيرات السالبة قبل المواجهة حيث ما نخشاه من السلبيات أضعاف ما نحققه من الإيجابيات؛ لذلك على المعلم أن يكون مدركاً لكل أنواع التغيرات .

٢- الدعم المؤسسي من المنظمات غير الحكومية الوطنية .

إن التحديات لا تواجه المعلم وحده كما أن المعلم لا يعمل في فراغ بعيداً عن المجتمع؛ لذلك من المهم جداً والضروري أن يكون للمنظمات غير الحكومية الوطنية دعم مؤسسي لدفع المعلم نحو القدرة على مواجهة التحديات، سلباً بالمقاومة وإيجابياً بالتفاعل معها، وهذا ليس ببعيد المثال ولا غريب الأفكار، وإنما واقع اعتمدت عليه الدول المتقدمة.

٣- اختيار أفضل القيادات التربوية الشابة :

إن الشخص المناسب في المكان المناسب هو غاية التقدم والدفع الإيجابي لمواجهة التحديات؛ لما يملكه ذلك الشخص من قدرات ومهارات، وقد استطاعت الدول المتقدمة أن تعتمد على قيادات تربوية شابة، لديها الرغبة والحماس والإخلاص في دفع مسيرة الحياة التربوية من الركود إلى الحركة حتى تتناسب مع التغيرات العالمية .

٤- الإيمان الكامل بضرورة معرفة مقومات مواجهة التحديات :

إن التحدي في الحياة وضع طبيعي ويجب أن نؤمن به جميعاً، ونعمل على التفاعل معه جميعاً، وليست هناك حياة من غير مشكلات وعقبات، ولكن الله العليم أعطى للإنسان عقلاً يدبر ويفكر ويخطط على تحطيم جميع العقبات، والدليل الثابت على ذلك صعود الإنسان على سطح القمر، وتغير قلب الإنسان، ولولا التحدي ومعرفة مقومات المواجهة لما حدث ذلك مطلقاً وهذا ما نسعى إليه عند تكوين المعلم المستنير ، الذي يعرف أسباب التغير ويعمل على مواجهته، سالباً بالمقاومة وإيجابياً بالتفاعل معه .

خامساً : مشكلة تعدد القائمين على الإشراف والتقويم على المعلم :

لقد أصبح من أشد الأمور صعوبة على المعلم أن تتعدد عليه جهات الإشراف والتقويم، مما يشتت فكر وجهد المعلم، ويقطع حماسه المعنوي، وشعلة اندفاعه نحو العمل الجاد .

وتعتبر جهات الإشراف والتقويم في كل دول العالم المتقدمة أجهزة مساندة وداعمة لعمل المعلم وانتهى تماماً دور الرقيب الذي يتصيد الأخطاء في عمل المعلم؛ خاصة أن معظم عمل المعلم في الجانب المعنوي، ولا شك أن هذا الجانب شديد الحساسية وسريع التأثير بأي من الإيجابيات أو السلبيات .

ومن أهم مشكلات المعلم العربي هو كثرة الرقباء عليه بدءاً من المدرس الأول وانتهاءً بأعلى جهات الإدارة، وكأنهم جاءوا خصيصاً لتحميل المعلم فوق طاقته، وقد لا يجد سبيلاً في حماية وظيفته إلا طاعتهم، ومن ثم تتحول الطاعة إلى لون من ألوان الرياء والنفاق التي يستغلها المعلم لكف الأذى عنه ولتجنب غطرسة العديد منهم .

ومشكلة جهاز الرقباء أنهم ذاتهم لا ينفقون على خطة عمل لمساندة المعلم ولكل منهم رأيه وفكره وأسلوبه، وعلي المعلم أن يحقق التوافق بينهم والاتفاق في تحقيق رغباتهم؛ حتى لا يكون هو وحده عرضة للخطر وكل تلك المشكلات تنعكس على عمله وحماسه نحو مخرجات العملية التعليمية. والغريب أن هؤلاء جميعاً لا يعرفون أن طاقة المعلم التي يبذلها في إرضائهم إضعاف الطاقة المطلوبة لتحسين مستوى المخرجات، التي ينتظرها المجتمع، والتي من أجلها أنشئت المدرسة لحماية ثقافته وتراثه، ولدعم مسيرة التجديد والتطوير المنشود للمستقبل .

لذلك نجد أن الاتجاه للتعليم الخاص قد أخذ شكلاً ومضموناً، يعالج فيه تلك المشكلات حتى أصبح يأخذ مكانة متقدمة في مجال التربية والتعليم في معظم الأوطان العربية .

أسباب مشكلة تعدد جهات الإشراف والتقويم على المعلم .

١- شغل وزارة التربية والتعليم لوظائف الترقى :

كثيراً ما تقف وزارة التربية والتعليم حائرة أمام الأعداد الكبيرة، التي تدخل دورات تدريبية للترقى، وتجتاز الامتحان بنجاح، ويصبح لا مفر أمام وزارة التربية والتعليم إلا

أن تقوم كل عام باستحداث المناصب القيادية؛ ملء الشواغر من الناجحين في الدورات التدريبية .

٢- زيادة الحرص على استقامة العملية التعليمية :

إن الأعداد المتزايدة علي طلب التعليم، والتي جعلت الكم في حالة ارتفاع دائم؛ مما أسهم في انخفاض الكيف، أو عزت للقائمين علي التعليم بضرورة تكثيف الإشراف والمتابعة أملاً في استقامة العملية التعليمية والحرص على دفع الكيف مقابل الكم الهائل. وقد يكون في ذلك صواب ولكنه يحتمل مع ذلك الخطأ؛ حيث إن مهنة التعليم تحتاج إلى ضمير المعلم أكثر من الإشراف والمراقبة عليه .

٣- تحقيق رقابة للوصول إلى أعلى درجات الانضباط :

إن تزايد أعداد التلاميذ يتبعه تزايد أعداد المعلمين، وإن جموع المعلمين الذي يختلفون في الأعمار والمؤهلات قد يحدث بينهم نوع من الصراع الظاهر أو الخفي، مما جعل تعدد جهات الإشراف ضرورة لضمان الانضباط.

٤- الخوف من التسبب وعدم الالتزام :

يخشى الكثير من القائمين على العملية التعليمية أن يحدث تسبب ما في أي من عمليات التعليم مما أوغر إلى القيادات التربوية بدعم جهات الإشراف والمتابعة بصورة دورية حفاظ على النظام والالتزام وإقصاء للتسبب والإهمال .

٥- كثرة شكاوى أولياء الأمور والمجتمع المدني :

تعددت شكاوي أولياء الأمور من انخفاض وتدني المستوي التعليمي مما جعل من الضروري قيام المسؤولين بزيادة جهات الإشراف وتدعيم الرقابة والتقويم حفاظاً على سمعة المدرسة وتحسيناً للمخرجات، وبعداً عن القال والقليل في الصحف ووسائل الإعلام المرئية والمسموعة

خطورة مشكلة تعدد جهات الإشراف والتقويم علي المعلم

١- تعدد الآراء واختلاف وجهات النظر:

لا شك انه كلما تعددت جهات الإشراف اختلفت الرؤى الشخصية في أداء المعلم حتى أصبح المعلم فريسة لتعدد الآراء، ولا يمكن له أن يتحقق من أهمها وأفضلها، وبالتالي يعمل في إطار سطحي ولا يحدث عمقاً واضحاً يمكن الاهتداء به في أداء عمله .

٢- عدم تقيد المعلمين بأي رأي من كثرة الآراء :

إن كثرة التوجيهات ينسب بعضها البعض، ومن الجائز أن لا يأخذ المعلم بأي منها، وإنما يعمل على الانفراد برأيه الشخصي، حتى ولو كان رأيه لا يحقق كل الأهداف لقلة خبرته ولكنه يعتقد أن ذلك أفضل كثيراً من السير خلف جماعة الإشراف، التي لم تتفق علي رأي محدد .

٣- تعلم النفاق والكذب للتخلص من ضغوط المراقبة :

قد يلجأ المعلم إلى الكذب والنفاق لإرضاء السادة المشرفين والموجهين والمتابعين له؛ حتى لا يضطر للمواجهة الحاسمة بالرفض القاطع لواحد منهم، وهذا الكذب والنفاق يدمر كيان العملية التربوية، التي تحتاج إلى إخلاص تام وإتقان كامل ان العملية التربوية تعتمد على المعنى الإنساني

٤- إظهار الموافقة الكاذبة وإخفاء اللاموافقة الصريحة :

هذا البند بعض من البند السابق أو هو مظهر وسمة للكذب والنفاق؛ حيث يظهر المعلم موافقته على الآراء المقدمة، وهو يعلم أنها موافقة كاذبة، ويخفي تمامًا الرأي الصريح بداخله وهو عدم الموافقة.

٥- انخفاض المستوى التحصيلي تعليمياً وتربوياً :-

كل ما سبق تكون نتيجته المباشرة الطبيعية انخفاض المستوى التحصيلي وانعدام العائد التربوي المطلوب من المعلم للمتعلم وبذلك تفقد أفضل ما نسعى إلى إنتاجه،

ونكون جميعا مسئولين عن ذلك ولا نعفي أحداً من تلك المسئولية الكبرى أمام الله والوطن.

بعض مقترحات العلاج لمشكلة تعدد جهات الإشراف والتقويم على المعلم.

من الضروري أن يعاد النظر في الطرق والوسائل التي يمكن أن تسهم في زيادة النمو العلمي والتربوي للمعلم ونعرض بعضاً منها:

١- توحيد جهات الإشراف التربوي:

يعتبر توحيد جهات الإشراف والمتابعة من أولى المهام الأساسية لإعادة الاستفادة من الكم الهائل من جهات الإشراف حتى يمكن تحديد اتجاه السير نحو رفع كفاءة المعلم، وتحسين أدائه، وللمعلم ليست العبرة بالكم ولكن بكل تأكيد هي بالكيف .

٢- توصيف متطلبات التقويم:

إن وضع معالم قياسية ذات أصول علمية لعملية التقويم، تبدأ من المعلم لكي يرضى بها ويرضى عنها ضرورة إصلاحية لإعادة صياغة فكر التقويم التربوي؛ وحتى يكون المعلم على قنائه تامة وكاملة لكل ما يتم تقويمه به والإعادة للرفض والعناد والكذب والخداع، وتلك مصيبة كبرى أسهمنا نحن فيها .

٣- تفعيل العلاقة بين الإيجابية بين المعلم وجهات الإشراف والتقويم:

قد ألغيت منذ فترة طويلة مسميات التفتيش على المعلم؛ لكي يعاد النظر بالمسمى الجديد، وهو التوجيه والإشراف؛ حتى يكون للفصل نصيب من الاسم؛ فالتوجيه هو النصيح المقدم من الأكبر خبرة لمن هو أقل خبرة وبذلك تصبح العلاقة إيجابية ومقبولة للغاية من الطرف الأقل خبرة .

٤- استخدام طرق جديدة للتقويم :

إن العالم المتقدم ساهم في تحقيق الأهداف التربوية بطرق ووسائل في غاية التقدم، ومنها أن المعلم يمكن أن يقوم بذاته بذاته، ونرى نتيجة ذلك في التلاميذ والمخرجات، فكلما كان المجتمع راضيًا كل الرضا عن المخرجات التعليمية، فإن هذا يؤكد أن المعلم استطاع أن يصل بذاته إلى أعلى درجات النضج المطلوبة .

٥- الاستعانة بالتلاميذ وأولياء الأمور في التقويم :

يمكن الاستعانة بالتلاميذ أنفسهم في تقويم المعلم، وذلك ليس عيبًا، إذا تعلموا النقد الايجابي البناء، الذي يسهم في الاستفادة من المعلم، وعلى المعلم أن يقبل ذلك إذا كان ما يطلبه التلاميذ صحيحًا ومتاحًا ومباحًا فلا ضير من ذلك فالشورى هو أن نصصح أخطاءنا بأنفسنا، دون أن يكون هناك خروج عن القيم والأخلاق المتعارف عليها.