مجلة جامعة الرازي

للعلوم الإدارية والإنسانية

RUHMS

علمية محكمة تصدر عن مركز البحث العلمي، وكلية العلوم الإدارية والإنسانية – جامعة الرازي

Print ISSN: 2791-3287& Online ISSN: 2791-3295

جامعة الرازي

Al-Razi University

جامعة الرازي

كلية العلوم الإدارية والإنسانية

ديسمبر 2024م

المجلد الخامس

العدد العاشر

الهيئة الاستشارية

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة	الدولة
1	أ. د / عبدالله عبدالله السنفي	إدارة أعمال	جامعة صنعاء	اليمن
2	أ. د / صالح حسن الحرير	إدارة أعمال	جامعة عدن	اليمن
3	أ. د / طلعت اسعد عبد الحميد	إدارة أعمال	جامعة المنصورة	مصر
4	أ. د / حسن عبد الوهاب حسن	إدارة أعمال	جامعة القران الكريم	السودان
5	أ. د / نجاة محمد جمعان	إدارة أعمال	جامعة صنعاء	اليمن
6	أ. د / احمد علي الحاج	تخطيط تربوي	جامعة صنعاء	اليمن
7	أ. د / محمد احمد الجلال	طرائق التدريس	جامعة ذمار	اليمن

الإشـــراف العـــام

د / طـارق علي النهمي
رئيس مجلس الأمناء
أ.د/خليل الوجيه
رئيس الجامعة

رئيس التحرير

د / عبد الفتاح القرص
عميد كلية العلوم الإدارية والإنسانية

مدير التحرير

د / نجيـب علي إسكندر
رئيس قسم الإدارة الصحية

هيئة التحرير

أ.د/ أحمد سمير محمد ياسين
أ.م. د / تركي القباني
د / محمد الحسينـــي
أ . د . م / محمد القطيبـــي
أ . د / صالح علي النهاري
د/ أحمـــد الحجـــوري
د/مراد الصايدي
د/ فضـــــل شـــــجـــاع الـــديـــن

رقم الإيداع في دار الكتب الوطنية – صنعاء ( ) لسنة 2020م

مجلة جامعة الرازي – مجلة علمية محكمة – تهدف إلى إتاحة الفرصة للباحثين لنشر بحوثهم العلمية باللغتين العربية والإنجليزية في مختلف العلوم الإدارية والإنسانية

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية

مجلة علمية محكمة تعنى بنشر البحوث في مجال العلوم الإدارية والإنسانية

تصدر عن مركز البحث العلمي، وكلية العلوم الإدارية والإنسانية – جامعة الرازي – اليمن

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير على العنوان الآتي:
مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية

ص.ب:.....، الرمز البريدي..... اليمن

هاتف : 774440012 – 216923

فاكس : 406760

البريد الإلكتروني: ruahms@alraziuni.edu.ye

صفحة الإنترنت: www.alraziuni.edu

مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية. المجلد (5)، العدد (10)، صفحة من 141 إلى 175

نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي

إيمان أحمد محمد عبد اللطيف الشميري

رقم: 23110100024

Dremanahmed2023@gmail.com

البروفيسور دكتور. اسوان, ماجستير. /البروفيسور دكتور. ديدي روزيادا، MA

دكتور. أحمد سوريادي، دكتوراه في الطب

الملخص:

يعد نظام توظيف وتدريب المعلم في الوطن العربي من أهم الركائز التي تقوم عليها العملية التعلمية وتنشئ المؤسسات الأخرى؛ كون التعليم هو الذي يغذي جميع المؤسسات بالموظفين من مخرجاته التعلمية. حيث تتبلور أسئلة الدراسة حول الآتي:

ما هو نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي؟

ماهي التجربة السنغافورية والفنلندية؟

ما المقترح من خلال الاستفادة من التجربتين السنغافورية والفنلندية لمواجهة التحديات التي تعترض نظام التعليم في الوطن العربي، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن والاستقراء والاستنباط وتتبع الدراسات والكتب التي تحدثت عن المعلم وعمل مقارنة بين دولتين اليمن وقطر ومن ثمة الاستفادة من التجربة السنغافورية والفنلندية.

وتوصل البحث إلى قصور أداء المعلمين لمهامهم التعليمية في الوطن العربي وافتقارهم للتدريب المستمر الذي ينمي كفاياتهم ومعاناتهم من الوضع المادي الذي يعيشونه، وغياب دور الرقابة عن جودة التعليم، كما أن العملية التعليمية في الوطن العربي تعاني الكثير من المشكلات والتحديات التي تحول دون الارتقاء والنهوض بالمخرجات التعليمية على نحو يضمن التكامل بينها وبين متطلبات المجتمع. ومن أهم المشكلات: تقادم المناهج التعليمية وعدم تحديثها، والاعتماد على الأساليب التقليدية في عملية التدريس، وضعف البنية التحتية وافتقارها للتجهيزات والإمكانات اللازمة وغياب لوسائل التكنولوجية الحديثة.

ونتيجة لذلك القصور والضعف تقدم الدراسة عددا من الحلول والمقترحات من أهمها الآتي:

ضرورة توفير برامج تدريبية مستمرة للمعلمين في الوطن العربي، ومراعاة التكامل بين الدراسة النظرية والتطبيقية والبحث العلمي والممارسة الميدانية؛ بما يضمن تزويد المعلمين بالمعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة لبرامج فنلندا، لضمان بقائهم على اطلاع دائم بأحدث الممارسات والتقنيات التعليمية.

تطوير نظام توظيف ومعلمين أكثر مرونة وديناميكية، مشابه لنظام سنغافورة، الذي يسمح بتوظيف المعلمين من مجموعة واسعة من الخلفيات والخبرات

يجب تحديث المناهج الدراسية؛ لتلبية احتياجات الطلبة المتغيرة وتعزيز جودة التعليم، بما في ذلك توفير المناهج الدراسية الحديثة بما يتوافق مع التطورات العلمية والتكنولوجية.

تحسين الموارد التعليمية: يجب أن يتم تحسين الموارد التعليمية، بما في ذلك توفير الكتب والمعدات التعليمية المناسبة للطلبة وتحديث الموارد التعليمية بانتظام.

تعزيز التعليم الإلكتروني: يجب أن يتم تعزيز التعليم الإلكتروني لتعزيز الوصول إلى التعليم وتوفير فرص التعليم المستقبلي للطلبة في جميع أنحاء العالم العربي.

تحسين التعليم المبكر: يجب أن يتم تحسين التعليم المبكر لتعزيز النمو العقلي للطفل وتوفير أساس قوي للتعليم.

الكلمات المفتاحية نظام توظيف تدريب المعلم.

Summary:

The teacher recruitment and training system in the Arab world is one of the most crucial pillars underpinning the educational process and the development of other institutions. Education feeds all institutions with employees from its educational outputs. The study's questions revolve around the following:
What is the teacher recruitment and training system in the Arab world?
What are the Singaporean and Finnish experiences?
What is the proposed approach to benefit from the Singaporean and Finnish experiences in addressing the challenges facing the education system in the Arab world? The research adopted the comparative descriptive-analytical method, induction, deduction, and reviewing studies and books that discussed teachers. It also conducted a comparison between Yemen and Qatar to benefit from the Singaporean and Finnish experiences. The research concluded that there is a deficiency in teachers' performance of their educational duties in the Arab world, a lack of continuous training to develop their competencies, and their suffering from poor living conditions. Additionally, there is an absence of quality control in education. The educational process in the Arab world faces numerous problems and challenges that hinder the enhancement and advancement of educational outcomes to ensure their integration with society's needs. Among the most

significant problems are outdated curricula that are not regularly updated, reliance on traditional teaching methods, weak infrastructure lacking necessary facilities and resources, and the absence of modern technological means.

As a result of these deficiencies and weaknesses, the study offers several solutions and proposals, including the following:

1. The necessity of providing continuous training programs for teachers in the Arab world, ensuring integration between theoretical and practical studies, scientific research, and field practice. This would equip teachers with the theoretical knowledge and practical skills necessary, similar to Finland's programs, to ensure they remain up-to-date with the latest educational practices and techniques.
2. Developing a more flexible and dynamic teacher recruitment system, similar to Singapore's system, which allows for hiring teachers from a wide range of backgrounds and experiences.
3. Updating curricula to meet the changing needs of students and enhancing the quality of education, including providing modern curricula that align with scientific and technological advancements.
4. Improving educational resources by providing appropriate textbooks and teaching equipment for students and regularly updating educational resources.
5. Enhancing e-learning to improve access to education and provide future learning opportunities for students across the Arab world.
6. Improving early education to promote children's mental development and provide a strong foundation for education.

مقدمة:

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على المعلم الأول _ سيدنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم .-

أما بعد

يعد المعلم اللبنة الأولى والأساس في بناء المجتمع وتنمية الشخصية، فدوره لا يقتصر على نقل المعرفة والمهارات الأكاديمية وحسب، بل يمتد إلى تشكيل القيم والسلوكيات لدى تلاميذه.

إن المعلم كمربي يمتلك قدرة فريدة على توجيه تلاميذه نحو التفكير النقدي، وبناء شخصياتهم بأخلاقية عالية وقيم إنسانية متميزة.، وبفضل تأثيره العميق والمستمر، نستطيع القول: إن المعلم ليس مجرد مدرس، بل هو قائد ومرشد يسهم بشكل كبير في صياغة مستقبل الأفراد والمجتمعات.

في زمن سمته التغير السريع، يعتبر المعلم هو الصانع الذي تعد إليه الأمة شرف تنمية شخصية أبنائها تنمية كاملة متزنة، بقدرته على التأثير فيهم، وبإدراكه لأصول فنه، ولممارسته لتلك الأصول عن فهم وإيمان برسالته وأهميتها وخطورتها، ولاشك أن هذا التغير المتسارع جعل هناك نوعاً من الشعور بأن العملية التعليمية لم تصل إلى المستوى المطلوب لمواكبة تلك الأوضاع المتغيرة، ومثل هذا التغير المتسارع يطرح آثاره وتداعياته على مختلف جوانب الحياة المادية والروحية للإنسان، ويثير مشكلة تكيف البشر مع هذه التغيرات، وقدرته على التعامل معها.[1]

فإن مهنة التعليم لا تساويها مهنة في الفضل والرفعة، ووظيفة المعلم من أشرف الوظائف وأعلاها، وكلما كانت المادة العلمية أشرف وأنفع؛ ارتفع صاحبها شرفاً ورفعةً، وأشرف العلوم على الإطلاق العلوم الشرعية، ثم العلوم الأخرى كل بحسبه، والمعلم إذا أخلص عمله لله، وعني بتعليمه؛ نفع الناس، ومهمة المعلم لا تقتصر على طرح المادة العلمية على طلابه فقط، بل هي مهمة عسيرة وشاقة - وهي يسيرة على من يسرها الله عليه - فهي تتطلب من المعلم صبراً، وأمانة، ونصحاً، ورعاية لمن تحته، ولو عددنا ما الذي ينبغي توفره في المعلم لوجدناها قد جمعت في النبي محمد- عليه أفضل الصلاة والسلام- قال تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ) الأحزاب :21 فهو المعلم الأول الذي علم وربى صحابته فكانوا خير طلاب لخير معلم [2] فإن المعلمين هم حُماةُ الثُّغور، ومربو الأجيال، وسُقَاةُ الغرس، وعُمَّارُ المدارس، المستحقون لأجر الجهاد، وشكر العباد، والثواب من الله يوم المعاد، ثم إن الحديث عن المعلمين ذو شجون؛ فلهم هموم وشؤون، ولهم آمال وآلام، وعليهم واجبات وتبعات. [3]

ولكن بدأت قضية (إعداد المعلم تحظى باهتمام غير مسبوق حيث لم تعد شأناً تربوياً قاصراً على المهتمين والمتخصصين بإعداد المعلم فحسب، وانما تجاوزته لتصبح شأناً عاماً. فلقد أضحى واقع اعداد المعلم بمؤسساته ومعاهدة من أبرز المسائل مثاراً للاهتمام والنقاش حسبما تشير المؤتمرات والدراسات والتقارير. (المؤتمر الخامس للتربويين العرب ، 1993) (والمؤتمر الثامن للمعلمين العرب، 1996) (تقرير المستقبل: تغيير الطريقة التي نعد بها المعلم (Cooper 1999) والذي انتقد بشدة كليات التربية في الجامعات الكبرى لما تفرزه من معلمين لم يتلقوا مقررات علمية متينة، الأمر الذي يتطلب ضرورة إعادة النظر في برامج اعداد المعلم ، كما أشارت العديد من

(1) العازمي بدر حمد / العجمين اصر محمد تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلم التعليم العام بالعالم العربي لمواجهة المستجدات المحلية والعالمية مجلة كلية التربية ببنها العدد (108) أكتوبر ج(1) 2016ص2

(2)الشلهوب فؤاد بن عبد العزيز المعلم الأول صلى الله عليه وسلم آليا الكتاب منشور على موقع وزارة الأوقاف السعودية (ص: 5، بترقيم الشاملة

(3) مع المعلمين (ص: 1، بترقيم الشاملة آليا)

الندوات العلمية في خلاصة تقاريرها إلى ضرورة بذل جهود إيجابية ومهمة للارتقاء بإعداد المعلم والارتقاء بمهنة التعليم ، منتقدة واقع إعداد المعلم الذي لا يرقى إلى الصورة المنشودة[1]

تؤكد العديد من المتغيرات المجتمعة والعالمية على استمرار الحاجة إلى مهنة التعليم، وبالتالي إلى إعداد المعلمين، ومن ثم لا مجال لأن يساور الطلاب في مؤسسات إعداد المعلم، الشك في انخفاض الطلب عليهم من سوق العمل " إن الإحصاءات في السنوات الأخيرة تدل على نمو مستمر في إعداد المعلمين على مستوى كل قطر من الأقطار العربية، وعلى سعى دؤوب لتطوير مضمون الإعداد وجعل الشهادة الجامعية شرطا لازما لمن يلتحق بمهنة التعليم في كل مستوياته " [2].

ومن الملاحظ أن هناك ضعفاً عاماً في مخرجات التعليم في كل مراحله التعليمية، وهو ناتج عن ضعف مستوى المعلم الأكاديمي والفني، وتدني الرضا المهني لديه وشيوع فكرة أن التعليم مهنة من لا مهنة له. ومثل هذه الأفكار تمثل نوعاً من الضغط على القائمين على أمر إعداد المعلم ، لإعادة النظر في استراتيجياته وإجراءاته بهدف الارتقاء بمستوى المعلم وإصلاح عمله [3]

فلذا كانت قضية إعداد المعلم وتنميته مهنياً قضية مصيرية تمليها تطورات الحياة ، وخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحولات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين ، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعها في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام ، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج لتزويدهم بالمعارف التربوية التعليمية وإكسابهم المهارات المهنية ، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها ، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة وتمكينا للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع ، والكويت في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع[4]

وهذا ما دفعنا إلى دراسة نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي وتحديد التحديات التي تواجه التعليم في العالم العربي ومعالجة تلك التحديات والصعوبات من خلال الاستفادة من التجربتين (السنغافورية والفنلندية).

---

(1)الكندري ، جاسم يوسف ، اعداد المعلم في الكويت ، الواقع والمأمول ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد 3 ، العدد ٣، ٢٠٠٢ . ص (٥٢

(2)محمد الأحمد الرشيد : التربية ومستقبل الأمة العربية ، مجلة عالم الفكر ، جـ 19 ، ع 2 ، يونيو – سبتمبر 1988ص 298)

(3)التعليم القيسي هناء محمود إعداد المعلم في ضوء رؤية مستقبلية مجلة كلية التربية الأساسية العدد ٥٢ ٢٠٠٧م ص ٢٥٠

(4) المفرج بدرية _المطيري عفاف- حمادة محمد الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا بحث منشور ٢٠٠٦ _ ٢٠٠٧م

أهمية البحث:

إن دراسة موضوع نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي تكتسب أهمية بالغة في ظل التحديات التي تواجه التعليم في المنطقة العربية، فالمعلم هو العنصر الحيوي والأساسي في العملية التربوية، وبالتالي فإن الاهتمام بإعداده وتطوير قدراته يُعد من أهم الركائز التي يقوم عليها نجاح المنظومة التعليمية.

في الواقع، تشير الدراسات إلى وجود قصور ملحوظ في نظم إعداد وتدريب المعلمين في الدول العربية، مما ينعكس سلبًا على جودة التعليم وقدرة المعلمين على مواكبة المستجدات والتطورات التربوية، فالافتقار إلى المعايير الواضحة في اختيار المعلمين، وضعف البرامج التدريبية الفعالة، وغياب التطوير المهني المستمر، كلها عوامل تحد من قدرة المعلمين على النهوض بمسؤولياتهم التربوية.

إن معالجة هذه المشكلات وتطوير نظم إعداد وتدريب المعلمين في الوطن العربي له أهمية استراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة، فالارتقاء بمكانة المعلم وتحسين أوضاعه المادية والمعنوية سيسهم في جذب الكفاءات للعمل في مهنة التعليم، وبالتالي إعداد أجيال قادرة على المساهمة في بناء مجتمعات عربية متطورة ومزدهرة. لذا، فإن دراسة هذا الموضوع تُعد ضرورة ملحة لتطوير التعليم في الوطن العربي وتحقيق آمال وطموحات شعوبه.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في دراسة نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي في الفجوة الواضحة بين الأهمية الحيوية للمعلم في العملية التربوية، وبين الواقع المتدني لنظم إعداد وتأهيل المعلمين في معظم الدول العربية.

فعلى الرغم من أن المعلم يُعد الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف التعليم وتطوير العملية التربوية، إلا أن الدراسات تشير إلى وجود قصور ملحوظ في برامج إعداد وتدريب المعلمين في المنطقة العربية. هذا القصور يتجلى في غياب المعايير الواضحة في اختيار المرشحين للتعليم، وضعف البرامج التدريبية الفعالة التي تواكب المستجدات التربوية، إضافة إلى افتقار نظم التطوير المهني المستمر للمعلمين.

هذه المشكلات تنعكس سلبًا على جودة التعليم وقدرة المعلمين على النهوض بمسؤولياتهم التربوية. فالمعلمون غير المؤهلين تأهيلاً كافيًا لا يستطيعون مواكبة التطورات التربوية والتقنية، مما يحد من قدرتهم على إعداد أجيال قادرة على المساهمة في التنمية المستدامة للمجتمعات العربية.

إن معالجة هذه المشكلة وتطوير نظم إعداد وتدريب المعلمين في الوطن العربي يُعد ضرورة ملحة لتحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وهذا ما يستدعي دراسة متعمقة لواقع هذه النظم وسبل تطويرها بما يتناسب مع احتياجات المنطقة العربية، الأمر الذي يحتم تسليط الضوء حول هذه القضية حيث تتبلور أسئلة الدراسة حول الآتي:

1. ما هو نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي؟

2. ماهي التجربة السنغافورية والفنلندية؟
3. ما هي مقترح ونصائح من التجربة السنغافورية والفنلندية لحل التحديات في العالم العربي.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى معرفة:

1. نظام توظيف وتدريب المعلمين في الوطن العربي.
2. ماذا يعني نظام توظيف المعلمين؟
3. كيف يتم مكافأة المعلم ورفاهيته في العالم العربي.
4. المقترح والنصائح من التجربة السنغافورية والفنلندية لحل التحديات في العالم العربي.

منهج البحث:

المنهج الوصفي التحليلي المقارن والاستقراء والاستنباط وتتبع الدراسات والكتب التي تحدثت عن المعلم وعمل مقارنة بين دولتين اليمن وقطر ومن ثمة الاستفادة من التجربة السنغافورية والفنلندية.

تقسم البحث

أولا المقدمة – أهمية البحث–أهداف ومشكلة البحث، منهج البحث.
ثانيا: مصطلحات البحث -دراسات سابقة
ثالثاً: نظام وتدريب(إعداد) (إعداد المعلم في اليمن وقطر)
رابعاً: ماذا يعني نظام توظيف المعلمين؟
خامسا: ماهي التجربة السنغافورية والفنلندية؟
سادسا: المقترح والنصائح من التجربة السنغافورية والفنلندية لحل التحديات
سابعا: التوصيات والمقترحات والمراجع.

مصطلحات البحث:

1) النظام

أ) **النظام لغة:**

نَظّام: (اسم) صيغة مبالغة من نظَمَ: كثير النظم الجمع: نُظُمٌ، وأَنْظِمَةٌ، أَناظيمُ

مصدر نظَمَ، النِّظَامُ: الترتيبُ والاتِّساق النظام في اللغة يعني الترتيب والتنظيم والتنسيق. وهو مأخوذ من الفعل "نظم" بمعنى رتب وأحكم.

ب) النظام اصطلاحا: يمكن التعرف عليه من خلال مجموعة من التعريفات الاصطلاحية وهي:

- مجموعة الأوامر والنواهي والإرشادات التي تحدد الطريقة التي يجب إتباعها في تصرف معين، ومنه النظام الاقتصادي، والنظام الإداري. (فقهية)[1]
- هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة مع بعضها البعض، والتي تعمل معًا لتحقيق هدف محدد. ويتكون النظام من مدخلات وعمليات ومخرجات، وتربطها علاقات تبادلية.
- وهو مجموعة من العناصر المتفاعلة التي تكون كلا واحدا، له وظائفه المعينة.
- والنظام مجموعة من عناصر أو أشياء تربط بينها علاقات بالتبادل كما تربط بين خصائصها.
- النظام مجموعة حوادث بينها تبادل داخلي كبير وصلات وثيقة..(2)

أستطيع القول إن النظام هو مجموعة من الأجزاء أو العناصر المترابطة والمتفاعلة والمنظمة بطريقة معينة لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة، وهذا التعريف ينطبق على أنظمة مختلفة في مجالات متنوعة كالأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية وغيره.

2- التدريب:

أ) لغة: مشتق من الفعل "درّب" ويعني التمرين والتعليم والتأهيل.

ب) اصطلاحًا: التدريب هو عملية منظمة ومخطط لها تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء عمل معين أو تحقيق أهداف محددة. ويشمل ذلك تطوير قدرات الأفراد وتحسين أدائهم في الوظائف الحالية أو المستقبلية.[3] وكما يعتبر التدريب أداة فعالة لتطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي في مختلف المجالات، كما يأتي بمعنى الإعداد.

3-الإعداد:

أ) لغة: من كلمة أعد أو هيئ أو جهز، وجاء من كلمة الاستعداد للأمر أو التهيؤ له، ومن هذا المنطلق يعني إعداد المعلم في مؤسسات وكليات إعداد المعلمين للتهيؤ للتعليم والاستعداد له.

ب) اصطلاحًا: ويعرف الإعداد بأنه : عملية دينامية مقصودة مخططة، تهدف إلى تنمية الاتجاهات والمعارف والمهارات المطلوب توافرها في مجموعة من الأفراد بطريقة منظمة؛ لكي تمكنهم من القيام بأداء أدوارهم المستقبلية، وتمكنهم من الاستفادة من الإمكانات المادية والبشرية المتوافرة في المؤسسة إلى أقصى حد ممكن، وصولاً إلى رفع الكفاية الإنتاجية لهؤلاء الأفراد أو مؤسستهم التي يعملون بها، ويسمى الإعداد في بعض الأحيان التدريب قبل الخدمة[4]

وكما يقصد بإعداد المعلم صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية مثل كليات التربية، وبهذا المعنى يعد الطالب المعلم ثقافياً وعلمياً وتربوياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة، وبالتالي يمكن أن ننظر إلى برنامج إعداد المعلم على أنه : برنامج مخطط ومنظم وفق النظريات التربوية والنفسية يقوم به مؤسسات تربوية متخصصة، لتزويد الطلاب

---

(1) https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85/#google_vignette

(2) دويدري رجاء وحيد البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية الناشر: دار الفكر المعاصر-بيروت-لبنان-دار الفكر-دمشق-سورية الطبعة: الأولى - جمادى الآخرة 1421 هـ- أيلول سبتمبر 2000م (ص: 270)

(3) https://www.perplexity.ai/search/VvxsestgSCmQXTfE05tfCQ#1

(4) عبد المحسن العقيلي : "تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية،ع29، ج4، جامعة عين شمس، 2005، ص ص321-322.

بالخبرات العلمية والمهنية والثقافية بهدف تزويد معلمي المستقبل بالكفايات التعليمية التي تمكنهم من النمو في المهنة وزيادة إنتاجيتهم التعليمية.

وعلى هذا فإن إعداد المعلم في الوقت الحاضر أصبح يركز على التعليم والتدريب الذي يسهم في بناء شخصية الطالب/المعلم والذي يشمل بدوره برامج إعداد المعلم، ودراسة مادة تخصصية أو أكثر بالإضافة إلى مقررات تربوية وثقافية وتدريب ميداني تحت إشراف خبراء من المؤسسة التي يعد من خلالها.[1]

- توظيف:

أ) لغةً التوظيف هو تعيين شخص في وظيفة أو عمل معين.

ب) أما اصطلاحاً، فالتوظيف هو عملية اختيار وتعيين الأفراد المناسبين للقيام بالوظائف والأعمال المختلفة في المؤسسة أو المنظمة. ويتضمن ذلك البحث عن المرشحين المؤهلين، تقييم قدراتهم ومهاراتهم، واختيار الأنسب منهم لشغل الوظائف المتاحة. ويهدف التوظيف إلى ضمان توفير الموارد البشرية اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة كفاءتها وإنتاجيتها

- الدراسات السابقة:

1- دراسة الشرقي (1425هـ-2004م) [2]:

هدفت الدراسة إلى تقييم برنامج إعداد معلم العلوم في المرحلة الابتدائية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. وقد أظهرت النتائج وجود نقاط قوة وضعف في البرنامج، حيث تبين وجود ضعف في البرنامج العام والتخصصي، ولكن محتوى الإعداد المهني كان مناسبًا. كما أظهرت النتائج ضعف إسهامات المقررات التربوية والنفسية في إعداد الطالب نحو مهنة التدريس، بينما كان برنامج التربية الميدانية مناسبًا. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين آراء مشرفي التربية الميدانية وطلاب المستوى الثامن حول ملاءمة الإعداد التخصصي وإسهامات المقررات التربوية والنفسية.

2- دراسة الحجار (2006) [3]

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج إعداد المعلم في فلسطين، والمحاولات المبذولة لاعتماد هذه البرامج، والتعرف في المقابل على معايير اعتماد برامج إعداد المعلم الأمريكي، ومن ثم التوصل إلى معايير مقترحة للارتقاء بعملية الاعتماد وضمان الجودة في برامج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى النتائج التالية : وجود منهجية فلسطينية لاعتماد البرامج الأكاديمية بصفة عامة، وغياب منهجية خاصة لاعتماد برامج إعداد المعلم الفلسطيني، في حين أن هناك منهجية خاصة لاعتماد برامج إعداد المعلم الأمريكي، والمتجسدة في "المجلس القومي لاعتماد المعلم"، وبالارتكاز على المنهجية الأخيرة، اقترح الباحث تشكيل "المجلس الفلسطيني لاعتماد برامج وكليات إعداد المعلم"، يتضمن المعايير الرئيسة التالية : أهداف البرنامج، جودة منهاج البرنامج والتربية العملية، التنوع والفروق الفردية، جودة الهيئة التدريسية، الجودة الإدارية للموارد البشرية والمادية، تقييم البرنامج والتقييم المؤسسي.

---

(1) العازمي بدر حمد / العجمين اصر محمد تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلم التعليم العام بالعالم العربي لمواجهة المستجدات المحلية والعالمية مجلة كلية التربية ببنها العدد (108) أكتوبر ج(1) 2016ص 5

(2) محمد بن راشد الشرقي : "تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في كليات المعلمين، بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخريج العربي، ع92، 1425هـ.

(3) رائد الحجار : "معايير مقترحة للارتقاء بعملية الاعتماد وضمان الجودة لبرامج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بالارتكاز على النموذج الأمريكي ("NCATE، المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2006، ص ص1-45.

3- دراسة مصطفى خليل الشرقاوي:[1]

هدفت هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة واستخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: توفير التنمية المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكّن المعلم من الارتفاع بمستوى مهنته. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل

4-دراسة صالح سنقر: [2]

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية تدريب المعلمين. استخدمت الباحثة المنهج التاريخي والوصفي وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها:

المعلمون الجدد والقليلو الخبرة بحاجة إلى برامج تدريبية مكثفة لإعدادهم للعمل.

المعلمون المتميزون بحاجة إلى مزيد من الاهتمام والبحث عن الجديد.

المعلمون التقليديون متمسكون بالطرق القديمة ويفضلون الاستمرار عليها.

المعلمون السلبيون يتجنبون مراقبة الآخرين.

5- دراسة جمال إسماعيل (2012)[3]

- هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة.

- تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة؟

- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام ببناء أداة الدراسة (مقياس الجودة الشاملة لواقع إعداد المعلم في كليات التربية) وهي استبانة.

- تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، واشتملت على (90) فقرة (معياراً) موزعة على (10) مجالات.

- تم تطبيق أداة الدراسة على عينة طبقية عشوائية من الطلبة الخريجين (طلبة المستوى الرابع) في كليات التربية في الجامعات: (الأزهر، الإسلامية، الأقصى)، وعلى عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس.

- كشفت نتائج الدراسة أن نسبة توافر معايير الجودة الشاملة لواقع إعداد المعلم في كليات التربية من وجهة نظر الطلبة هي: (65.2%)، (66.0%)، (63.4%) على الترتيب، وبنسبة عامة (64.6%).

---

(1) مصطفى خليل الشرقاوي : الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها, إدارتها, المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين, بنغازي, ليبيا , 15 مارس 1984م.

(2) - صالحة سنقر : بعض الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلم أثناء الخدمة – ندوة تدريب المعلمين أثناء الخدمة

– اتحاد المعلمين العرب، دمشق , 1989م

(3) جمال حمدان إسماعيل : واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2012.

- كشفت نتائج الدراسة أن نسبة توافر معايير الجودة الشاملة لواقع إعداد المعلم في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للجامعات الثلاثة (66.6%).

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقييمات الطلبة ومتوسط تقييمات أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة (0.05).

- أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: تطوير أهداف كليات التربية، تطوير سياسة واضحة ومحددة ومعلنة لقبول الطلبة، تطوير برامج إعداد المعلم، تطوير أداء هيئة التدريس والتعليم والتعلم والتقييم، تطوير الموارد المادية، تعميق محتوى المقررات الدراسية، استخدام أساليب تعليم وتعلم حديثة، استخدام أساليب تقييم متنوعة، تطوير أهداف التدريب الميداني، تطوير أداء الطلبة في المجال الوظيفي.

التعليق على الدراسات:

هناك الكثير من الدراسات التي تناولت برنامج إعداد المعلم، ولكن وقع اختيار الباحثة على هذه الدراسات بالذات؛ لوجود علاقة بينها وبين الدراسة الحالية؛ حيث إنها تتشابه مع الدراسة الحالية في إعداد المعلم أو تدريب المعلم ولكن اختلاف في مكان الدارسة ونوع تناول الدراسة وتختلف الدراسة الحالية بحيث عملت مقارنة بين دولتين عربيتين والتجربة السنغافورية والفنلندية

شروط قبول الطالب المعلم في الدول العربية:

معايير القبول في برامج إعداد المعلم

من خلال ردود الجامعات التي شملتها الدراسة اتضح وهو المتوقع، أن معظم البرامج تتضمن معايير للالتحاق بها، كما يوضحها جدول (3). ويوضح الجدول أن هناك العديد من المعايير المستخدمة للقبول في دبلوم تأهيل المعلمين، حيث جاء معدل درجة الشهادة الجامعية بنسبة. 67% كمعيار للقبول في معظم الجامعات كما أن المقابلة الشخصية أيضا جاءت كمعيار وبنسبة. 67% لقبول الطلبة في برامج دبلوم تأهيل المعلمين هناك أيضا جامعات تضع من معايير القبول التفرغ للدراسة، وتخصص المتقدم في البكالوريوس هناك أيضا صلاحية الشخص الصحية ومدى ملاءمته للتدريس من عدمه جاءت كشرط وبنسبة 33% من الجامعات التي تطبقه.[1]

([1]) تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم ٢٠١٧م ص٣٥

جدول (3) معايير القبول في برامج دبلوم إعداد المعلم ا النظام التتابعي

م	معيار القبول	النسبة المئوية
1	معدل الشهادة الجامعية	%67
2	مقابلة شخصية	%67
3	التفرغ للدراسة	%50
4	التخصص	%33
5	اجتياز الكشف الطبي	%33
6	ألا يكون مسجلا في برنامج مماثل	%33
7	شهادة خلو من السوابق	%17
8	اختبار قبول خاص بالبرنامج	%17
9	موافقة جهة العمل إذا كان موظفا	%17

جدول (4) معايير القبول في برامج إعداد المعلم النظام التكاملي

م	**معيار القبول**	**التكرار**	**النسبة المئوية**
1	نتيجة اختبار الثانوية العامة	22	%100
2	اجتياز الكشف الطبي	20	%91
3	مقابلة شخصية	15	%68
4	اختبار كتابي	12	%55
5	نتيجة اختبار قبول خاص ببرنامج إعداد المعلم	9	%41
6	نتيجة اختبار القبول في الجامعة	8	%36
7	الاختبارات الوطنية للثانوية	7	%32
8	اختبارات الاستعداد للعمل بمهنة التعليم	4	%18

جدول (1) يوضح عدد الجامعات التي أكملت أداة الدراسة والأنظمة الدراسية المتبعة.

م	الدولة	عدد الجامعات	
		النظام التكاملي	النظام التتابعي
1	المملكة العربية السعودية	9	5
2	الإمارات العربية المتحدة	1	متبع
3	سلطنة عمان	1	متبع
4	دولة الكويت	1	متبع
5	دولة قطر	1	متبع
6	جمهورية مصر العربية	3	متبع
7	جمهورية السودان	1	1
8	لبنان	2	متبع
9	فلسطين	1	متبع
10	الأردن	1	متبع
11	ليبيا	1	متبع

(1)

جدول (2) يوضح أنظمة الدراسة المتبعة في اليمن والعراق وسوريا ودول المغرب العربي[44]

م	الدولة	عدد الجامعات	
		النظام التكاملي	النظام التتابعي
1	اليمن	متبع	متبع
2	العراق	متبع	متبع
3	سوريا	متبع	متبع
4	تونس	متبع	--
5	الجزائر	متبع	--
6	موريتانيا	متبع	--
7	المغرب	--	متبع

نموذج دولتين عربيتين في إعداد المعلم أحدها على حسب النظام التتابعي (اليمن)والثانية على حسب النظام التكاملي (قطر): كما يوضحها الجدول السابق

1) اليمن

أ) إعداد المعلم في مراحل التعليم (قبل الخدمة):

لقد ظهرت أنماط مختلفة لإعداد المعلم في الجمهورية اليمنية قبل توحيد شطريها الشمالي والجنوبي، ففي شمال اليمن(سابقاً) كما يرى عبيدات(2007م:89) كانت معاهد المعلمات الأولية(أو الإعدادية) تقبل الطالبات من الحاصلات على الابتدائية لمدة ثلاث حتى نيل دبلوم المعلمات؛ وذلك للتدريس في المرحلة الابتدائية، وكان هنالك معاهد مشابهة للمعلمين، إلا أن قرار بإلغاء التجربتين

(1) تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم ٢٠١٧م 34-35

قد نفذ اعتباراً من عام1969/68م؛ وذلك لاقتناع المسؤولين أن خريجي هذا النمط من المعاهد(غير الناضجين في العمر) لا يتمكنون من تحمل أعباء التعليم التي ينوء عن حملها الراشدون.

ثم حل محل النظام السابق كما أشار إلى ذلك محمد (ب.ت:83) نظام الخمس سنوات، يلتحق به خريجو المرحلة الابتدائية، ثم ألغي هذا النظام هو الآخر، بالإضافة إلى ما سبق كانت توجد معاهد تسمى بمعاهد المعلمين العامة، ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات، ويلتحق بها الحاصلون على شهادة إتمام الدراسة الإعدادية.

وفيما يتعلق بإعداد معلمي المرحلة المتوسطة، فقد ذكر عبيدات(2007م:89) أنه كان هناك معاهد لإعداد المعلمين في المرحلة الثانوية بفرعيها العلمي والأدبي، إضافة إلى ما يقدم فيها من موضوعات تربوية، وفي العام ال دراسي1970/69م أنشئت كلية التربية، وبدأت الدراسة فيها1971/70م، وكان الهدف حينذاك هو إعداد معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية، حيث كان يقبل في هذه الكلية الطلبة والطالبات من الحاصلين على شهادة الثانوية، أو دبلوم معهد المعلمين أو المعلمات، ولمدة أربع سنوات دراسية.[1]

أما في الشطر الجنوبي لليمن(سابقاً)، فقد ظهرت محاولات تسعى لإعداد معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تم إنشاء دار خاصة بإعداد المعلمين عام 1957م، وسميت باسم مركز تدريب المعلمين، ثم تبعها إنشاء مركز لتدريب المعلمات عام 1961م، ويرى عبيدات(2007م: 91) أن البلاد لقيت اهتماماً بتأهيل المعلمين مع تسلمها الحكومة الوطنية لشئون البلاد عام 1967م، وفي السبعينات تم وضع اللبنات الأساسية لإعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية في معاهد مدة الدراسة فيها سنتين بعد مستوى الثانوية، واختصت البرامج الجامعية بإعداد معلمي المرحلة الثانوية.

وترى الدارسة أن اليمن بشطريها الشمالي والجنوبي كانت تقوم بالتعاقد مع بعض الكوادر التدريسية لمختلف مراحل التعليم من دول عربية شقيقة، أما في ظل الوحدة اليمنية والتي قامت في 22مايو/1990م، فإن إعداد المعلم لجميع مراحل التعليم أصبح يعتمد وبصورة رئيسة على كليات التربية بالجمهورية اليمنية، وعلى معلمين ومعلمات من أبناء الوطن.

ب) إعداد المعلم أثناء الخدمة في الجمهورية اليمنية:

يرى الجامل (2003م: 337) أن وزارة التربية والتعليم قد أولت أهمية خاصة لتطوير نظام تدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة لمواجهة مشكلات تفاوت مستويات أنظمة الإعداد ومواكبة التطورات المستجدة في السياسة التعليمية وفي إعداد المعلم، تماشياً مع طموحات السياسة التعليمية الجديدة بعد تحقيق دولة الوحدة، ففي عام 1996/95م تضمنت لائحة إعادة تنظيم الوزارة إنشاء إدارة عامة للتدريب والتأهيل، تتبعها إدارات فرعية (تأهيل، تدريب، متابعة وتطوير).

1) التدريب الميداني المصغر يحتوي على مهارات محددة تركز على الأداء النهائي لدور

(1) عبيدات، سهيل أحمد .(2007م). إعداد المعلمين وتنميتهم. ط1. إربد: عالم الكتب الحديث.

المعلم في التعليم الصفي
ومجموعات صغيرة لتبادل الخبرات والتدريب على مهارة محددة، يوم في الأسبوع خلال العام الدراسي وتطبيقات، زيارات صفية وتقويم ذاتي.

2) التأهيل التربوي عن بعد

برنامج نظام السنتين بعد الثانوية والمطور من قبل خبراء تطوير البرامج وهو عبارة عن دراسة ذاتية، لقاءات صيفية وشتوية مكثفة ومدته69ساعة معتمدة تعادل عاميين دراسيين، ومن ثمة تربية عملية، وامتحانات.

3) التأهيل التربوي (منظم) تم من خلال إنشاء كليات التربية في الجمهورية اليمنية:
أ) أهدفها: جاء في لوائح كليات التربية اليمنية كما ذكر الحاج (2006م: 228) الأهداف التالية[1]:

1. إعداد معلمين مؤهلين تأهيلاً أكاديمياً تخصيصاً ومهنياً وتربوياً وثقافياً.
2. الإسهام في تأهيل وإعادة تأهيل المعلمين والعاملين في حقل التعليم.
3. تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات والخبرات التي تعزز فيهم الأيمان بالله ثم الوطن وكذلك التمسك الثابت بالعقيدة الإسلامية.
4. إكساب الطلاب المعارف النظرية والتطبيقية حسب تخصصاتهم وتعريفهم بطرق وأساليب التفكير العلمي والعملي وبمهارات التعليم المبدع.

ويضيف كل من الأغبري (ب.ت: 6) وشوق(1995م:308) الأهداف التالية:

1. دراسة الأوضاع التربوية والتعليمية الموجودة في المجتمع اليمني ومعالجة مشكلاتها وفقاً للفكر التربوي الحديث.
2. التعاون مع أجهزة وزارة التربية والتعليم ومكاتبها التعليمية في مجالات الإعداد والتدريب والتأهيل للوظائف الإدارية التربوية وفي تقديم الاستشارات العلمية والتربوية.
3. إعداد باحثين متخصصين في مجالات التربية وعلم النفس.
4. إجراء البحوث والدراسات التربوية التي من شأنها تزيد من إنماء المعرفة التربوية والإفادة في مجالات التنمية الشاملة في البلاد[2].

([1]) الحاج، محمد سعيد محمد.(2006م). مؤسسات إعداد المعلم في الجمهورية اليمنية الواقع والطموح. المؤتمر العلمي السابع (مؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول). مصر. مج 2. ص ص 221 – 242

([2]) الأغبري، بدر سعيد. (ب.ت). تصور مقترح في إعادة هيكلة كليات التربية في الجامعات اليمنية. كلية التربية. جامعة صنعاء.

5. المساعدة في دعم الحركة التربوية والفكرية وتنشيطها في اليمن بما يحقق أهداف المجتمع اليمني.

ب) شروط للقبول في كلية التربية بالجمهورية اليمنية:

ذكر الحاج (2006م: 229) أنه أقر المجلس الأعلى للجامعات في اليمن وفي شهر يوليو2001م توحيد نسب القبول في كليات التربية بجميع الجامعات اليمنية بنسبة لا تقل عن70%–75%، بالإضافة إلى شروط أخرى مثل:

- نجاح الطالب في المقابلة الشخصية والاختبارات التحريرية.
- أن لا يكون قد مضى على حصوله على مؤهل الثانوية العامة أكثر من أربع سنوات.
- الفحوصات الطبية[1].

ج) نمط الإعداد ومدته بكليات التربية في الجمهورية اليمنية:

ترى عايدة عباس (2001م: 185) أنه يتبع في إعداد المعلم بكليات التربية في اليمن النمط التكاملي ذو الأربع السنوات، وكذلك إتاحة بعض كليات التربية إضافة إلى النمط التكاملي النمط التتابعي.

د) برامج الإعداد بكليات التربية في الجمهورية اليمنية:

تقدم برامج الإعداد بكليات التربية في اليمن ثلاثة جوانب رئيسة كما يراها الحاج:[2]

- الإعداد الثقافي:

ويشمل على (5) مقررات وعدد الساعات المعتمدة لها(10) ساعات وتسمى بمتطلبات الجامعة .

الإعداد المهني التربوي:

ويشمل على (22) مقرراً وعدد ساعات معتمدة (43) ساعة

الإعداد الأكاديمي:

ويهدف إلى تزويد الطالب بقدر كبير من التخصص، ويمثل هذا الإعداد حوالي 50% من الخطة الدراسية.

نظام الدراسة في كليات التربية في الجمهورية اليمنية:

يرى كل من الحاج (2006م: 231) وعايدة عباس (2011م: 198) بأن نظام الدراسة في كليات التربية يقوم على نظام الفصلين الدراسيين.

---

(1)مرجع سابق الحاج (2006م: 229)
(2) (2006م: ص292)

ويظل التطوير والقيام بدراسات كما في دراسة سعاد السبع وغالب وسماح عبده(2010م)[1]:

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة ولتحقيق الهدف تم إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة لبرنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية صنعاء، تم اشتقاقها من الكتب المتخصصة والدراسات والبحوث ...

وأرى من خلال عملي في مجال التدريس وتخرجي من كلية التربية وخضوعي لهذا البرنامج رغم هذا الإعداد للمعلم إلا أن هناك قصوراً في العملية التعلمية؛ لذا لابد من التحديث والتطوير وذلك على النحو الآتي:

1. تحديث المناهج الدراسية لتواكب التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة.
2. تحسين طرق التدريس لتشجيع التفكير الناقد والإبداعي لدى الطلبة.
3. تعزيز التدريب العملي والتطبيقي لربط المعرفة النظرية بالممارسة.
4. تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لرفع كفاياتهم التدريسية.
5. تحسين البنية التحتية والتجهيزات التعليمية في المدارس والجامعات.
6. تعزيز التواصل بين المؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي.

وبهذا فإن عملية التطوير والتحسين مستمرة وتتطلب جهودًا متضافرة من جميع الأطراف المعنية.

2- قطر

وبالرغم من أن النظام التعليمي الحديث في قطر يرجع إلى عام ١٩٥٦ (عبد الفتاح أحمد حجاج، (١٩٨٣) عندما أقيمت عدة مدارس في مراحل تعليمية مختلفة دون أن تكون هناك مؤسسات رسمية لإعداد المعلمين الوطنين، فقد أقيمت أول دار للمعلمين عام ١٩٦٥ وتخرجت الدفعة الأولى منها عام ١٩٧٠ / ١٩٧١، وعندما حصلت البلاد على استقلالها علم ١٩٧١، أدرك المسؤولون أهمية إعداد معلم وطني فأنشئت كليتا التربية للمعلمين والمعلمات عام ١٩٧٣ بغرض إعداد معلمين للعمل بالمدارس القطرية، ولكن سرعان ما تبين لهم أن دار المعلمين ودار المعلمات لم تعودا تفيان بالغرض من إنشائهما وهو إعداد معلمي المرحلة الابتدائية، فتم إلغاؤها وتولت كليتا التربية هذا الدور وذلك عام ٧٥ / ١٩٧٦، وبعد ذلك بعام واحد أصبحت كلينا التربية نواة جامعة قطر، ومنذ إنشاء هاتين الكليتين فإن برامج إعداد المعلم فيهما خضع المراجعات عديدة[2]

برامج إعداد المعلم بجامعة قطر:

([1]) السبع، سعاد سالم وغالب، أحمد حسان وعبده، سماح عبد الوهاب علي.(2010م). تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم. صنعاء. المجلد (3

([2]) عبد الرحيم، أنور رياض ، وأخرين: المناعي، عبدالله بن سالم، خليفة بتول محيي الدين صالح المطاوعة، فاطمة عبد الرحمن (م. مشارك) إعداد المعلم في كلية التربية جامعة قطر/ الندوة التربوية الاولى - تجارب دول مجلس التعاون في اعداد المعلم - قطر ع/2002م(كلية التربية_جامعة قطر) ش/أبريل/ص667-684 ر.32872 /ص 669

١ - برنامج البكالوريوس :

منذ إنشاء كلية التربية جامعة قطر، يمكن تحديد أربع مراحل هامة هي:

أ - المرحلة الأولى: وكانت تمنح الشهادات الآتية:

- بكالوريوس في الآداب والتربية، العلوم والتربية، الاقتصاد المنزلي والتربية، اللغة الإنجليزية والتربية، التربية التعليم الابتدائي، الشهادة المرحلية الجامعية في التعليم الابتدائي، الشريعة والتربية.

ب - المرحلة الثانية: حيث تمت إضافة برنامج الشهادة المرحلية الجامعية في التعليم

الابتدائي معلمة مادة، وبرنامج معلمة الفصل، وبرنامج معلم المجال.

ج - المرحلة الثالثة: حيث تمت إضافة برنامج بكالوريوس التربية الفنية وبرنامج التربية

الرياضية، كما تم التوقف عن القبول بالمرحلة الأولى (المرحلية) من مرحلتي بكالوريوس التعليم الابتدائي. د - المرحلة الرابعة: وتم فيها وقف قبول الطلاب بجميع البرامج إلا برنامجي التربية الفنية والتربية الرياضية. [1]

ثانيا: الدراسات العليا:

ويمكن تمييز ثلاث مراحل هي:

المرحلة الأولي - وفيها كانت تمنح الشهادات الآتية:

ا - الدبلوم العامة في التربية تخصص تدريس).

ب - الدبلوم العامة في التربية تخصص إدارة تعليمية).

ج - الدبلوم الخاصة في التربية.

المرحلة الثانية:

وفيها تمت إضافة شهادة أخرى وهي درجة الدبلوم الخاصة في الإرشاد النفسي.

المرحلة الثالثة:

وفيها تم إلغاء القبول في كل الديبلومات القائمة، وبداية التخطيط لدبلوم الطفولة المبكرة ودبلوم التربية الخاصة

خطط الدراسة: بالنسبة لدرجتي الدبلوم العامة التدريس، إدارة تعليمية فهي كالتالي:

([1]) مرجع سابق (ص ٦٧٨)

ا - الدبلوم العامة في التربية تخصص تدريس: ٣٦ ساعة مكتسبة موزعة كالتالي: مقررات التربية العملية: ساعات

ب - الدبلوم العامة في التربية تخصص إدارة تعليمية): ٣٦ ساعة مكتسبة.

ج - الدبلوم الخاصة في التربية: وعدد ساعاتها ٢٢ ساعة.

د - الدبلوم الخاصة في الإرشاد النفسي: ٣٠ ساعة مكتسبة.

1 - التطور الذي مرت به أخذ شكل التغيير بالحذف أو الإضافة وهذا التغيير لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون بالضرورة تطويراً، فما حدث أما أن تضاف درجة كدبلوم الإرشاد مثلا أو أن تلغي كل هذه الدبلومات ليحل محلها دبلوما الطفولة المبكرة والتربية الخاصة. [1]

٢ - أن هذه الخطط كانت ضرورية في المرحلة التي وجدت فيها، ففي المرحلة الأولى كانت هامة لتأهيل المعلمين والمعلمات خريجي دور المعلمين والمعلمات أو غيرها في وقت كانت هناك ندرة في المعلم القطري المؤهل تربوياً، وفي المرحلة الحالية كان لا بد من سد العجز في أخصائي التربية الخاصة والطفولة بالرغم من أن تخصص الطفولة كان تخصصاً فرعياً

من تخصص الاقتصاد المنزلي وهو تخصص وجد منذ إنشاء جامعة قطر. - أن عبء الساعات الدراسية للدبلوم العامة (٣٦) ساعة مكتسبة) لا يختلف كثيراً عن عبء الساعات المرحلة البكالوريوس للمكون المهني (٤٠ ثم ٣٤ ساعة مكتسبة)، وإن كان هناك بعض الاختلاف في أسماء المقررات[2] .

المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بدولة قطر 2007م:

انبثقت المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في قطر من «مبادرة التعليم لمرحلة جديدة» التي تعد إنجازًا نوعيًا في التخطيط لتعليم وتعلم واعدين يقومان على أسس تربوية معاصرة، تأخذ في الحسبان التطورات المتلاحقة على الصعيد العالمي في ضوء الانفجار المعرفي وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يجعل من مواكبة هذه التطورات أمرًا ملحًا للأخذ بالطالب نحو آفاق التفكير الإبداعي والتفكير الناقد وحل المشكلات [3]

وتتمثل هذه المعايير في:

1- تصميم خبرات تعلم تتسم بالمرونة والابتكار للطلبة أفرادًا وجماعات.

2- توظيف طرائق التعليم ومصادره التي تشرك الطلبة في تعلم فاعل

3- تعزيز المهارات اللغوية والحسابية وتطويرها.

---

(1) اللجنة التحضيرية للندوة المعلم بدول الخليج العربي (١٩٨٤) : واقع إعداد المعلم بدول الخليج العربي من ١٧:١٠٤٠
دليل جامعة قطر للعام الجامعي ١٩٨٠ / 11
(2) عبد الرحيم، أنور رياض المرجع السابق ص ٦٨١
(3) (هيئة التعليم، 2007، 7).

4- تهيئة بيئات تعلم آمنة وداعمة ومثيرة التحدي

5- تصميم خبرات تعلم تربط الطلبة بالعالم خارج المدرسة.

6- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة عملية تعلم الطلبة.

7- تقييم تعلم الطلبة وإصدار تقارير بذلك.

8- توظيف المعرفة المتوافرة عن الطلبة وطرائق تعلمهم في دعم نموهم وتطورهم.

9- توظيف المعرفة بالتعليم ومواد التخصص في دعم عملية التعلم.

10- العمل في الفرق المهنية.

11- بناء علاقات شراكة مع الأسر والمجتمع.

12- التدبر في الممارسة المهنية وتقييمها وتطويرها.[1]

ومن ضمن المقترحات التي ذكرها عبد الرحيم[2]

٤- أن يعاد النظر في خطط وبرامج إعداد المعلم في ضوء:

ا - أن يخصص للمكون الأكاديمي التخصصي ٧٥% من الساعات المعتمدة.. ب - أن يخصص للمحتوى الثقافي 5% من الساعات المعتمدة ساعتان لكل من اللغة

العربية اللغة الإنجليزية مناهج البحث). ج - أن يخصص للتربية العملية 6% من عدد الساعات المعتمدة على أن تشمل الفصول

الأربعة الأخيرة التدريب على التدريس بالكلية ثم المدارس).

د - أن يخصص ١٤% من عدد الساعات المعتمدة للمقررات التربوية والنفسية تشمل:

ساعتان الأصول التربية ساعتان للمناهج، ٦ ساعات طرق تدريس، ساعتان لأسس وطرق

التعلم الإنساني، ساعتان للفروق الفردية والقياس النفسي، ساعتان لخصائص ومطالب النمو في الطفولة / أو المراهقة

وخلاصة القول: على الرغم من التقدم الملحوظ في مجال التعليم في قطر واليمن، إلا أنه لا تزال هناك بعض النقاط التي تحتاج إلى مزيد من التركيز والتطوير. إن برنامج إعداد المعلم في قطر يُعد

(1) http://t-p-uqu.blogspot.com/2013/03/blog-post_8476.html
(2) المرجع السابق ص ٦٨2

من البرامج الحيوية والهامة في هذا المجال، حيث يُسهم بشكل كبير في تحسين مخرجات التعليم وتطوير المنظومة التعليمية ككل.

وبالتالي، فإن الاستثمار في إعداد المعلم هو استثمار في مستقبل الأجيال القادمة وتطوير المجتمع ككل

ماذا يعني نظام توظيف المعلمين؟

نظام توظيف المعلمين هو الإجراءات والسياسات التي تحكم عملية اختيار وتعيين المعلمين في المدارس والمؤسسات التعليمية، ويهدف هذا النظام إلى ضمان اختيار المعلمين المناسبين لتحقيق أهداف التعليم وتطوير القدرات التعليمية للطلاب، ويهدف إلى قياس مستوى تمكن المتقدمين لشغل وظيفة معلم بوزارة التربية والتعليم من المعارف والمهارات والقيم التربوية وتلك المتعلقة بالتخصصات المستهدفة في أي عام، والتي تؤهلهم للقيام بأداء مهنة التدريس. ويُعد تحقيق المستوى المطلوب في الاختبار أحد معايير المفاضلة لشغل وظيفة معلم بوزارة التربية والتعليم، وذلك وفق الشواغر المتاحة في كل تخصص ضمن عدة خطوات ومراحل تشمل[1]:

1. إعلان الوظائف: تبدأ عملية التوظيف بإعلان الوظائف الشاغرة في المدارس والمؤسسات التعليمية، ويتم نشر هذه الإعلانات عادةً في الصحف المحلية، والمواقع الإلكترونية، والمنصات الوظيفية.

2. استقبال الطلبات: يتم استقبال طلبات التوظيف من قبل الراغبين في العمل كمعلمين، حيث يقومون بتقديم سيرهم الذاتية وأوراقهم الرسمية.

3. الفرز والتقييم: يتم فحص وفرز الطلبات المقدمة للتأكد من توافقها مع متطلبات الوظيفة، ويتم تقييم الخبرات والمؤهلات التعليمية والمهارات الشخصية للمتقدمين.

4. إجراء المقابلات: يتم دعوة المتقدمين المؤهلين لإجراء مقابلات شخصية، حيث يتم تقييم قدراتهم ومهاراتهم التعليمية والشخصية.

5. اختيار المرشحين: يتم اختيار المرشحين الأنسب للوظيفة بناءً على نتائج المقابلات والتقييمات، وتوجيههم للمرحلة التالية في عملية التوظيف.

6. التعيين والتوجيه: يتم تعيين المعلمين المختارين في الوظائف الشاغرة، ويتم توجيههم وتدريبهم على المناهج والأساليب التعليمية المعتمدة في المؤسسة التعليمية.

يعتمد نجاح نظام توظيف المعلمين على تحقيق التوازن بين احتياجات المدرسة ومؤهلات المعلمين، وتوفير بيئة تعليمية تشجع على التطوير المهني والتحسين المستمر في أداء المعلمين، وبالتالي، يسهم نظام التوظيف الفعال في تحقيق جودة التعليم وتحسين نتائج التعلم للطلاب.

(1) https://sabbar.com/blog/recruitment

وهناك نوعين من اختيار المعلم على حسب المؤسسة إذا كانت خاصة أو مؤسسة حكومية، فالمؤسسات الحكومية لها معايير مختلفة على حسب مكاتب الخدمة المدنية لشؤون توظيف الخريجين يتم تقديم الأوراق والوثائق عبر هده المكاتب ويتم التعيين كون الخرجين قد خضعوا لكافة الخبرات في المستوى أو المراحل الأكاديمية

كيف يتم مكافآت المعلم ورفاهيته؟

تعتبر سياسة حوافز المعلمين على مرحلتين:

أولاً: تحفيز المعلمين قبل الخدمة.

ثانياً: تحفيز المعلمين أثناء الخدمة.

أولًا، فيما يتعلق بتحفيز المعلمين قبل الخدمة، تتمثل الحوافز في نظم اختيار الطلبة والتحاقهم بكليات ومعاهد إعداد المعلمين، وذلك يتم فيه اختيار الطلبة بناءً على معايير قبول محددة تشمل الدرجات العالية في الدراسة الثانوية والصفات الشخصية المؤهلة للتعليم.

كما تهدف الحوافز المالية وغير المالية لجذب وتحفيز الخريجين المميزين، بما في ذلك المكافآت المالية والمشاركة في أنشطة الجامعة والزيارات الميدانية والفرص الدولية للتدريب والدراسة. [1]

ثانيًا، بالنسبة لتحفيز المعلمين أثناء الخدمة، يشمل ذلك تنوع أشكال التنمية المهنية مثل التدريب والإرشاد وبرامج التأهيل. يُعَدُّ التدريب التكاملي للمعلمين المستجدين وكذلك برنامج التدريب الداخلي من الأمور الأساسية لتطوير مهاراتهم. وتتضمن الحوافز غير المالية مثل التقدير المجتمعي والمدرسي والدعم النفسي والمسارات المهنية المستقرة[2]

بالإضافة إلى ذلك، يُعَدُّ توفير الرواتب والمكافآت بما يتناسب مع الأداء المتميز وتعزيز العدالة بين المعلمين جزءًا من السياسة الشاملة لتحفيز المعلمين. يُعَدُّ الاعتراف بالإنجازات المهنية والترقيات وتوفير بيئة عمل محفزة أمورًا أساسية أيضًا.

بشكل عام، تتمثل السياسة في توفير مجموعة شاملة من الحوافز المالية وغير المالية لجذب الكفاءات والحفاظ عليها وتعزيز أدائهم خلال مرحلتي الاستعداد والخدمة كمعلمين

- ❖ تحفيز المعلمين قبل الخدمة:

- نظم اختيار الطلاب ومعايير القبول في كليات التربية.

- جذب وتحفيز الخريجين المتميزين من خلال مكافآت مالية وفرص تدريب دولية.

- الحوافز غير المالية مثل المشاركة في الأنشطة الجامعية والتدريب الميداني.

---

(1) https://fliphtml5.com/ubqf/tyhx/basic

(2) https://edusohag.journals.ekb.eg/article_159473_f247f45dcf175754149097b4d9b2f163.pdf

❖ تحفيز المعلمين أثناء الخدمة:

- برامج التدريب والإرشاد المهني للمعلمين المستجدين.

- الرواتب والمكافآت المرتبطة بأداء المعلمين وتعزيز العدالة بينهم.

- توفير بيئة عمل محفزة ومسارات مهنية مستقرة.[1]

أ) الحوافز غير المالية:

- التقدير المجتمعي والمدرسي ودعم الزملاء والترقيات.

- الدعم النفسي والمسارات المهنية المستقرة.

- توفير بيئة عمل تعزز الشعور بالمكانة الاجتماعية والاستقرار المهني.

ب) نظرية التعويض:

- العلاقة بين حوافز المعلمين ونوعية أدائهم والنتائج المحققة.

- أهمية توفير حوافز تعكس أداء الطلبة وتشجع على التحسين المستمر

فالمعلم يجني العديد من الفوائد من توفير حوافز تعكس أداء الطلبة وتشجع على التحسين المستمر، وذلك في كلتا المرحلتين:

1- تحفيز ورغبة للتميز: عندما يعلم المعلم أن أداءه سيؤثر على المكافآت التي يحصل عليها أو على تقديره في المدرسة، يكون لديه دافع أكبر للعمل بجهد وتفانٍ في تعليم الطلبة وتحسين أدائهم.
2- تحفيز التحسين المستمر: بوجود ربط بين أداء الطلبة ومكافآت المعلم، يكون لدى المعلم دافع لتحسين أدائه المهني باستمرار والبحث عن طرق لتحسين نتائج الطلبة.
3- تعزيز الشعور بالتقدير: عندما يتم تقدير أداء المعلم ونتائجه من خلال منحه مكافآت أو تقدير، يزداد شعوره بالتقدير والاعتراف بجهوده، مما يزيد من رغبته في تقديم أفضل أداء ممكن.
4- تعزيز الثقة والرضا الوظيفي: بوجود نظام حوافز يرتبط بأداء المعلم ونتائجه، يزداد شعور المعلم بالثقة في قدرته على تحقيق النجاح والرضا الوظيفي، مما يعزز استمراريته في مجال التعليم.[2]

وهناك بعض الدول العربية التي تقدم حوافز للمعلم وهذا بدوره أدى إلى تطوير العملية التعليمية، وبالمقابل فالمعلم في بعض الدول العربية لا يصله حتى راتبه؛ مما أدى إلى ضعف العملية التعلمية

---

(1) https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/jordan_esp_2018-2022_ara.pdf

(2) https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4438/1/sallami%20karima.pdf سلامي كريمة/دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز قالمة٢٠١٩م /ص ١٠٤

بشكل كبير.[1] وهذا النظام ليس معمولاً به في جميع الدول العربية، تسعى الأردن وعمان والسعودية وقطر والأمارات إلى تحسين وضع ورواتب المعلمين وحوافزهم وترفيههم.[2]

وقد ذهب معظم المراقبين إلى تأكيد أنه إذا كان هناك مفتاح لنجاح النظام الفنلندي فإنه سيكون نوعية معلميه) والثقة التي أولاها الشعب الفنلندي لهم. فالسياسات الخاصة التي تبناها الفنلنديون - بالنسبة إلى البحث عن المعلمين، واختيارهم، وتدريبهم والإشراف عليهم، ودعمهم وأسلوب التركيز الشديد على نوعية المعلم الذي يتلاءم مع النهج الفنلندي في المسؤولية، والمناهج، والتعليم وإدارة المدارس - كان لها أثر كبيرا في نجاح النظام التعليمي[3]

ويمكن تفسير تميز نتائج برنامج إعداد المعلم الفنلندي بالإشارة إلى التقييمات المستمرة التي تقوم بها مختلف الوكالات الدولية والمحلية وعمليات التحليل والنقد المستمر المباشر للنظم والعمليات المكونة لنظام الإعداد؛ فقد تطور نظام إعداد المعلم الفنلندي إلى شكله الحالي من خلال التغييرات الهيكلية والتقييمات، والإصلاحات المستمرة والتحديات الجديدة التي تواجه المعلم والاتجاه إلى تحقيق التكامل الأوروبي، والعولمة والتعددية الثقافية، وانتشار تأثير وسائل الاعلام الاجتماعية والتغييرات المستمرة في المجتمع، والحياة العملية والتي تتطلب جميعاً مراجعة مستمرة الأوضاع المدارس واستراتيجيات التعليم ونظم إعداد المعلم[4]

أ) تجربة فنلندا

- أهداف برامج تربية المعلم القائمة على البحث في فنلندا

تهدف برامج تربية المعلمين في فنلندا إلى التنمية المتوازنة للمهارات الشخصية والمهنية للمعلم[5]

كما أن برامج تربية المعلمين تستهدف إعداد المعلمين المفكرين القادرين على اتخاذ القرار.[6]

حيث تركز على تدريب الطلبة على تحديد المشكلات التي يتوقع أن تواجههم أثناء عملهم في المستقبل وتحليلها، كما يتم تدريس مناهج البحث للطلبة لإعطائهم الفرصة للقيام بمشروع بحثي، يقومون فيه

---

(1) https://www.21kschool.com/dz/blog/%D8%B1%D9%88%D8%A7%D8%AA%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%B3-k12-%D9%83%D9%84-%D9%85%D8%A7-%D8%AA%D8%AD%D8%AA%D8%A7%D8%AC-%D8%A5%D9%84/

(2) https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/jordan_esp_2018-2022_ara.pdf

(3) عزام محمد الدخيل (2015) ص 24

(4) Uusiautti, S.; Määttä, K. (2013). Tren signifikan dalam perkembangan Program pendidikan guru Finlandia (1860-2010). Arsip Analisis Kebijakan Pendidikan, Arizona, v. 21, hal. 59, hal. 1-18. Juli. hal9

(5)) باسي سالبيرج (2016): سر النجاح في فنلندا: إعداد المعلمين - ترجمة وتحرير مركز البيان للدراسات والتخطيط - بغداد، ص 6

(6) ÖZTURK, M (2013). Op Cit, hal.

بتحديد مشكلة ما في نطاق الحقل التربوي، وإظهار القدرة على البحث - بصورة مستقلة - عن المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه المشكلة، ومن ثم تمحيصها في سياق البحوث التي أجريت حديثاً في هذا الميدان، وجمع النتائج التي حصلوا عليها في صورة أطروحة مكتوبة، والهدف من هذا التدريب أن يتعلم الطلبة المعلمون أساليب الدراسة بفاعلية ونشاط، ويستوعبوا اتجاه الباحثين في أثناء أداء عملهم[1]

كما تستهدف برامج تربية المعلمين تمكين الطلبة المعلمين من اكتساب معرفة عميقة بالجديد في مجالات تخصصهم، وأن يكونوا على دراية بأحدث الأبحاث حول عمليتي التعليم والتعلم، وأن يتدرب الطلبة المعلمون على اتباع نهج تحليلي و منفتح في تدريبهم العملي، وأن يستخلصوا دروسا تستند إلى ملاحظاتهم وتجاربهم، ويستخدمونها في تطوير بيئات التعليم والتعلم الخاصة بهم بطريقة منهجية[2]

وتتميز برامج إعداد المعلمين - من خلال المقارنات الدولية - بعمق أهدافها إذ أن التوازن بين التطبيق النظري والعملي والتركيز على استخدام استراتيجيات التدريس والتعليم الفعال في هذه البرامج يساعد الطلبة المعلمين على إتقان أساليب تدريس مختلفة[3]

وبصفة عامة يمكن القول إن برامج تربية المعلم في فنلندا تهدف إلى تنمية مهارات التفكير والتحليل وحل المشكلات وتدريب الطلبة المعلمين على اتخاذ القرارات، كما يعد التدريب على اكتساب المهارات البحثية جزءًا أصيلا في البرنامج؛ وذلك من خلال دراسة مناهج البحث بمختلف أنواعها، وإجراء بحوث الفعل، والتعرف على أحدث الأبحاث التربوية في مجال دراستهم، وتحقيق التكامل بين الجوانب النظرية والعملية في برنامج الإعداد.

- سياسة الاختيار والقبول ببرامج تربية المعلم في فنلندا:

تعد مهنة التدريس مهنة جاذبة، ونتيجة لذلك تم تحديد إجراءات اختيار معقدة للتمكن من تحديد المتقدمين الأكثر تأهيلاً؛ ليصبحوا مدرسين محترفين، فنسبة المتقدمين المقبولين في برنامج تربية معلمي الفصل تقل عادة عن نسبة المقبولين في كليات الطب أو القانون.

---

(1) عزام محمد الدخيل (2016): مع المعلم - لمحات في أهمية دور المعلم في العملية التربوية والتعليمية وعبر مسح تاليس في عدد من أهم دول العالم في التعليم - الطبعة الثالثة - الدار العربية للعلوم ناشرون - 1437ء، ص 149

(2) Uusiautti, S. & Määttä, K. (2012). Cara Melatih Guru yang Baik dalam Bahasa Finlandia Universitas? Proses Pembelajaran Guru Siswa dan Peran Guru Pendidik

(3) باسي سالبيرج (2016): نبذه قصيرة عن إصلاح التعليم في فنلندا - ترجمة مركز البيان للدراسات والتخطيط - بغداد، ص 28 - 29

ففي عام 2016م، كان معدل الذين تم قبولهم 16 في المائة من المتقدمين إلى برنامج تربية معلمي رياض الأطفال، وكان غالبية المتقدمين لبرامج تربية المعلمين من الإناث سواء برنامج تربية المعلمين للتعليم قبل الابتدائي أو التعليم الأساسي.(1)

فقد أيقن صانعو السياسة التعليمية في فنلندا أن إعداد عدد أقل من المعلمين بشكل أكثر شمولية وتمكينهم من أن يكونوا أكثر نجاحًا من البداية أمر ضروري للغاية، مع تحقيق التوازن في جوانب الإعداد ومقرراتها بين النظرية والممارسة، والتأكيد على تعلم كيفية تفعيل "علم أصول التدريس" في الفصول الدراسية.(2)

وتنظر فنلندا إلى العديد من العوامل التي تجعل المرشح "مناسبا" لمهنه التدريس. ويتم تقييم الطلبة للقبول في البرنامج في العديد من الجوانب، وليس فقط الأداء الأكاديمي.

وبصفة عامة فالعدد الكبير من الأشخاص الذين يتقدمون بطلبات إلى برامج تربية المعلمين للتنافس على أماكن بمؤسسات الإعداد لا يتم قبول سوى حوالي 10 إلى 15% فقط منهم، وهذا ينطبق على برامج إعداد معلمي الصف على وجه الخصوص، وهذه الدقة في الاختيار تزيد من احتمال نجاح الطلبة المعلمين المتقدمين في دراستهم وتزيد من دوافعهم للالتحاق بمهنة التعليم مستقبلا، وتساعدهم على امتلاك مهارات أكاديمية متميزة.(3)

قبول الطلبة في كليات التربية الفنلندية:

- تُعدّ مرحلة قبول الطلبة في كليات التربية الفنلندية مرحلة مُتعددة المراحل، تبدأ باختبار موحد على مستوى البلاد، ثم تتفرّع إلى اختبارات واختيارات مُتخصصة.

-المرحلة الأولى: اختبار القبول الجامعي الموحد:

تُعدّ هذه المرحلة اختبارًا تحريريًا موحدًا على مستوى البلاد، يُقيّم المهارات الدراسية اللازمة للالتحاق بالبرنامج. يُغطّي هذا الاختبار عادةً موادًا من المدرسة الثانوية، ويُعدّ اختبارًا أساسيًا لجميع برامج التربية، باستثناء برنامج معلم المادة.

- المرحلة الثانية: اختبارات مُتخصصة:

(1) Badan Pendidikan Nasional Finlandia (2018), GURU DAN KEPALA FINLANDIA DALAM ANGKA, Laporan dan survei 2018:4. Helsinki 2018 hal18

(2) Darling-Hammond, L., Burns, D. Campbell, C., Goodwin, AL, & Low, EL (2018). Pelajaran internasional dalam pendidikan guru. Buku pegangan internasional tentang kualitas dan kebijakan guru. 336-349.338

(3)-Hokka. P. & Eteläpelto. A.(2014). Mencari perspektif baru mengenai pembangunan ment pendidikan guru: Sebuah studi tentang konteks Finlandia, sebuah penelitian elektronik cetakan artikel asli.. Jurnal Pendidikan Guru, 65(1), 1-43.pp9-10

تُعدّ هذه المرحلة أكثر تنوعًا، وتُركز على تقييم مهارات وخصائص مُحددة، وتُقسم إلى:

1) اختبار فاكافا (VAKAVA): اختبار مُتعدد الخيارات يُركز على مقالات مُحددة يتم نشرها قبل أسابيع من الامتحان. يُعدّ هذا الاختبار مُهمًا الطلبة المتقدمين لبرنامج معلم الصف ومعلم المادة.

- اختبارات القدرات: تُقيّم هذه الاختبارات مهارات مُحددة مثل مهارات التواصل، والتفكير النقدي، وحل المشكلات.

- المقابلات الشخصية: تُعدّ هذه المرحلة فرصة الطلبة لعرض مهاراتهم الشخصية، وتقديم رؤيتهم للتعليم، والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس.

اختبار فاكافا (VAKAVA)

يُعدّ هذا الاختبار مُهمًا الطلبة المتقدمين لبرنامج معلم الصف ومعلم المادة. يُركز الاختبار على مقالات مُحددة يتم نشرها قبل أسابيع من الامتحان، ويُقيّم قدرة الطلبة على فهم وفهم وتحليل المعلومات المُقدمة.

اختيار الكفاءة:

بعد اجتياز اختبار فاكافا، يُختار الطلبة للالتحاق بالجامعة التي مثّلت الخيار الأول لديهم.

المقابلة:

تُعدّ المقابلة الشخصية فرصة الطلبة لعرض مهاراتهم الشخصية، وتقديم رؤيتهم للتعليم، والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس.

الخلاصة:

تُعدّ مرحلة قبول الطلبة في كليات التربية الفنلندية مرحلة مُتعددة المراحل، تُركز على تقييم المهارات الدراسية، والقدرات الشخصية، والرؤية التعليمية للطلاب.[1]

مما سبق يمكن ملاحظة تميز سياسات قبول الطلبة ببرامج إعداد المعلمين في فنلندا؛ ومراعاتها للأسس العلمية الدقيقة ومعايير الاختيار العالمية، من حيث الشمول الجميع الجوانب التي تضمن اختيار طلبة تتوافر فيهم معايير شخصية ومهنيه مناسبة للتدريس والتعامل مع مختلف شخصيات المتعلمين، كما تمتاز تلك السياسات بالتنوع في الوسائل والأساليب المستخدمة في عملية الاختيار ما بين اختبارات ومقاييس ومقابلات شخصية.[2]

نموذج فنلندا المتميز في إعداد المعلمين

---

(1) اللمعي فاطمة محمد منير الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث وإمكانية الإفادة منها في مصر/ص 277-279

(2) Niemi, H. (2013). Op Cit, hal.129-130.

تتميز برامج إعداد المعلمين في فنلندا بعدة سمات مميزة تجعلها من أفضل النماذج العالمية في هذا المجال. أهم هذه السمات هي:

1. التكامل بين الدراسة النظرية والبحث العلمي والممارسة الميدانية: يعتمد إعداد المعلمين في فنلندا على هذا التكامل، مما يضمن تزويد المعلمين بالمعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة.

2. التنسيق الوطني والتعاون بين الجامعات: تم إنشاء شبكة وطنية للعلوم التربوية وتربية المعلمين لتنسيق وتنفيذ برامج منح الدرجات العلمية، وتشجيع التفاعل وتبادل المعرفة بين وحدات إعداد المعلمين في الجامعات.

3. الاستقلالية الذاتية للجامعات: على الرغم من وجود توجيهات وتوصيات عامة، إلا أن الجامعات الفنلندية تتمتع باستقلالية كبيرة في تصميم مناهجها الدراسية الخاصة بإعداد المعلمين، وفقًا لملفاتها البحثية.

4. الهيكل المتميز لبرامج إعداد المعلمين: تتكون برامج إعداد المعلمين من مرحلتين: البكالوريوس (3 سنوات) والماجستير (2 سنتين)، وتشمل دراسات في اثنين من المواد التخصصية على الأقل.

5. التوافق مع المعايير الأوروبية: تتبع برامج إعداد المعلمين في فنلندا النظام الأوروبي للساعات المعتمدة ((ECTS، مما يسهل التنقل والاعتراف المتبادل للشهادات بين الدول الأوروبية.

6. التركيز على إكساب الطالب المعلم المهارات البحثية: تهدف هذه البرامج إلى تزويد الطلبة المعلمين بمهارات البحث العلمي، مما يجعلهم على اطلاع دائم بأحدث التطورات العلمية ويمكنهم من نقل هذه المعرفة إلى طلابهم.

7. التعاون بين مختلف الجهات: هناك تنسيق وتعاون وثيق بين الجامعات ومدارس التدريب العملي، وبين المرشدين الجامعيين والمعلمين الميدانيين، وبين الجامعات ووزارة التربية والتعليم. هذا التعاون يعزز جودة برامج إعداد المعلم.

8. التقييم المستمر للبرامج: تخضع برامج إعداد المعلم في فنلندا لتقييم دوري كل 10 سنوات، يشمل التقييم الذاتي للمؤسسات الجامعية ثم زيارات ميدانية من قبل فرق متخصصة. هذا التقييم المستمر يضمن تطوير هذه البرامج باستمرار.

9. التدريب العملي المكثف: يحظى الطلبة المعلمون في فنلندا بفترات تدريب عملي طويلة في مدارس التدريب التابعة للجامعات، تصل إلى 15% من إجمالي وقت الدراسة. وتتميز هذه المدارس بمستوى عال من المعلمين المشرفين المؤهلين لتوجيه الطلبة المعلمين.

10. الربط بين النظرية والتطبيق: يتم دمج الجانب النظري والعملي في برامج إعداد المعلم في فنلندا، بحيث ينتقل الطلبة المعلمون تدريجياً من مراقبة الدروس إلى تدريسها بأنفسهم تحت إشراف المعلمين والمحاضرين الجامعيين.[1]

ب) سنغافورة

الجهة المسؤولة، تنظم وزارة التربية والتعليم جميع جوانب إعداد المعلم وإصدار شهادة الترخيص لمزاولة التدريس.

نظام الدراسة ومدتها مدة الدراسة في برامج إعداد المعلم حوالي 5 سنوات دراسية، يدرس الطالب الجوانب الأكاديمية والتربوية والثقافية في آن واحد، مما يعني تبني النظام التكاملي في إعداد المعلم في سنغافورة. شروط القبول. لقد طورت سنغافورة نظاما شاملا لاختيار المعلمين وتطويرهم أكاديميا ومهنيا في آن معا، عن طريق عدد من المعايير منها تختار سنغافورة معلميها من الثلث الأعلى من خريجي المرحلة الثانوية ويقبل واحد فقط من كل ثمانية متقدمين للقبول في برنامج إعداد المعلمين، ويتم ذلك بعد عملية انتقاء شاقة ومرهقة، ويتضمن قبول الطلبة كثيرا من الخطوات والإجراءات والمقابلات الصارمة مع لجان الاختيار التي تركز على الميزات الشخصية التي تساعد في بناء معلم فاعل، بالإضافة إلى مراجعات مركزة لسجلهم الأكاديمي، ومساهمتهم تجاه مدرستهم ومجتمعهم.

متطلبات التخرج يتطلب التخرج من برنامج إعداد المعلم إنهاء 160 ساعة دراسية. معتمدة خلال مدة البرنامج بالإضافة إلى أن التربية العملية موزعة على سنوات الدراسة[2]

- سنغافورة الصاعدة بقوة نحو مصاف الدول المتقدمة تكرس سنغافورة جزءا كبيرا من مواردها للارتقاء بالتعليم، فهي تدرك أنه لا أمة متقدمة دون تعليم متقدم، ومن ثم وضعت مهنة التعليم، ضمن المهن ذات الصيت العالي، ومنح المعلم مسئولية بناء جيل جديد، وتحديد مسار مستقبل الوطن.. حقوق مادية يتراوح راتب المعلم بين 24 و47 ألف دولار في السنة، ويمنح حوافز مجزية، إضافة إلى البدلات والإعانات، كما يصرف له نحو ألف دولار سنويا، لتطوير قدراته الذاتية، من خلال حضوره لدورات تدريبية، في معاهد خاصة، أو شراء مستلزمات تقنية، ذات صلة بالتعليم المتقدم. حقوق مهنية وتشتمل على برامج ودورات تدريبية يشرف عليها خبراء من وزارة التربية، وتتنوع بحيث تغطى الجوانب الآتية:

التوجيه المهني في المدارس

بمهارات في الرعاية التربوية.

([1]) اللمعي فاطمة محمد منير الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث وإمكانية الإفادة منها في مصر/ص280-316

([2])تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم ٢٠١٧م ص ٢٧_٢٨

مهارات في رعاية الحالات الفردية، وكذا في التعليم الجمعي». تطوير وتطبيق منهج الرعاية التربوية الشاملة.

كما تحرص الوزارة على تقديم تدريب على التقنيات الحديثة، وتشجيع المعلمين على اقتناء أجهزة الحاسوب المحمولة، والكتب اللوحية الإلكترونية وتدفع من ثمنها 40%، ويقدر ما يتلقاه المعلم السنغافوري من تدريبات، بما يزيد

عن 100 ساعة تدريب سنويا، موزعة بشكل دوري، بحيث تسهم في رفع كفاءته ومواكبته الأحدث التطورات ذات الصلة بالحقل التربوي والتعليمي.

حقوق معنوية وقد ازدادت هذه الحقيق بشكل كبير بعد إقرار الحكومة، ما يعرف بمشروع مجودة المعلم والذي يعطى للمعلم مزيدا من الهيئة والاحترام، ويقضى تماما على الصورة النمطية، التي ظلت سائدة في المجتمع، حتى أوائل سبعينيات القرن الماضي، حيث كان المعلمون يعانون بشكل كلي، دون اهتمام يذكر بالكفاءة والجودة، وكان نتاج ذلك ترك طلاب

الآن.

عطاء تربوي وتعليمي ونتيجة للطفرة التي حدثت في منظومة التعليم. خلال العقود القليلة الماضية، وحرص الحكومة على منح المعلم حقوقه المادية، والمعنوية، والعناية بالارتقاء بمهنته، فقد تزايد عطاء المعلم، وصار دوره أكثر فاعلية، من خلال سعيه الجادة نحو تحقيق: الإخلاص في العمل، والولاء للمهنة، والالتزام بالقواعد المنظمة لها.

والاهتمام بنمو طلابه في مختلف النواحي والتفاعل مع قضايا وطنه، وتوجيه طلابه للتفاعل الصادق معها، والمساهمة في حل المشكلات التربوية والتعليمية. الاستفادة من الكم المعرفي وإفادة المتعلمين، بما يتناسب مع أعمارهم، ومراحلهم الدراسية، والفروق الفردية فيما بينهم[1]

خلاصة القول في التجربة السنغافورة كما أرى

- نظام شامل يركز على تطوير المعلمين الأكاديميين والمهنيين في آن واحد.

- نظام شامل لاختيار المعلمين وتطويرهم، مع معايير صارمة مثل قبول الطلبة من الثلث الأعلى من خريجي المرحلة الثانوية، واقبال واحد فقط من كل ثمانية متقدمين للقبول في برنامج إعداد المعلمين.

- مراجعات مركزة لسجلات الطلبة الأكاديمية ومساهمتهم في مدارسهم ومجتمعهم.

- يتطلب التخرج من برنامج إعداد المعلمين إكمال 160 ساعة دراسية، مع التركيز على التربية العملية.

(1) https://www.perplexity.ai/search/FtwtdNiQT.SxtTeW7QOETw#0

- تقديم برامج ودورات تدريبية يشرف عليها خبراء من وزارة التربية، وتغطي الجوانب التالية: التوجيه المهني في المدارس، مهارات الرعاية التربوية، مهارات الرعاية الفردية والتعليم الجمعي، وتطوير وتطبيق منهج الرعاية التربوية الشاملة.

- تقديم تدريب على التقنيات الحديثة وتشجيع المعلمين على اقتناء أجهزة الحاسوب المحمولة والكتب اللوحية الإلكترونية، مع تقديم حوافز مجزية للمعلمين.

- تقديم حقوق معنوية للمعلمين، بما في ذلك مزايا مادية ومهنية، وتوفير فرص تطوير مهني مستمرة.

- التعليم في سنغافورة يعتبر نظامًا شاملاً ومتقدمًا يركز على تطوير المعلمين الأكاديميين والمهنيين في آن واحد، مع التركيز على التربية العملية والتقنيات الحديثة، وتوفير فرص تطوير مهني مستمرة.

التوصيات والمقترحات والاستنتاجات للخروج من التحديات التي يواجها المعلم في الوطن العربي من خلال التجربتين:

1. تحسين رواتب المعلمين: يجب أن يتم تحسين رواتب المعلمين لتلبية احتياجاتهم المالية وتعزيز احترامهم المهني. يجب أن يتم تحديد رواتب معقولة ومتنافسة مع الصناعات الأخرى.

2. توفير فرص الترقية: يجب أن يتم توفير فرص الترقية للمعلمين لتعزيز تقدمهم المهني وتوفير فرص التقدم في المهنية.

3. توفير التدريب المستمر: يجب أن يتم توفير التدريب المستمر للمعلمين لتعزيز مهاراتهم وتعليمهم وتوفير فرص النمو المهني المستمر.

4. توفير الفرص للتعليم المستمر: يجب أن يتم توفير الفرص للتعليم المستمر للمعلمين، بما في ذلك الدورات التدريبية والورش العملية لتعزيز مهاراتهم وتعليمهم.

5. توفير الدعم اللازم للمعلمين: يجب أن يتم توفير الدعم اللازم للمعلمين، بما في ذلك الدعم النفسي والاجتماعي وتوفير البيئة المناسبة للعمل.

6. تحسين الروابط مع المنظمات المحلية والدولية: يجب أن يتم تحسين الروابط مع المنظمات الدولية، بما في ذلك مشاركة المعلمين في البرامج الدولية وتوفير فرص التعاون المشترك مع المنظمات الدولية في مجال التعليم.

7. تحسين البنية التحتية للتعليم: يجب أن يتم تحسين البنية التحتية للتعليم، بما في ذلك بناء المدارس الجديدة وتحديث المدارس القائمة وتوفير الموارد اللازمة للتعليم، مثل الكتب والمعدات التعليمية.

8. تعديل المناهج الدراسية: يجب أن يتم تعديل المناهج الدراسية لتلبية احتياجات الطلبة المتغيرة وتعزيز جودة التعليم، بما في ذلك توفير المناهج الدراسية الحديثة لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية.

9. تحسين الموارد التعليمية: يجب أن يتم تحسين الموارد التعليمية، بما في ذلك توفير الكتب والمعدات التعليمية المناسبة للطلبة

وتحديث الموارد التعليمية بانتظام.

10. تعزيز التعليم الإلكتروني: يجب أن يتم تعزيز التعليم الإلكتروني لتعزيز الوصول إلى التعليم وتوفير فرص التعليم المستقبلي للطلبة في جميع أنحاء العالم العربي.

11. تحسين التعليم المبكر: يجب أن يتم تحسين التعليم المبكر لتعزيز النمو العقلي للطفل وتوفير أساس قوي للتعليم المستقبلي.

التوصيات والاستنتاجات:

1. تطوير نظام توظيف ومعلمين أكثر مرونة وديناميكية، مشابه لنظام سنغافورة، الذي يسمح بتوظيف المعلمين من مجموعة واسعة من الخلفيات والخبرات.

2. توفير برامج تدريبية مستمرة للمعلمين يشمل التكامل بين الدراسة النظرية والبحث العلمي والممارسة الميدانية يضمن تزويد المعلمين بالمعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة لبرامج فنلندا، لضمان بقائهم على اطلاع دائم بأحدث الممارسات والتقنيات التعليمية.

3. تعزيز دور المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية في دعم جهود التوظيف ومعلمين في الدول العربية، مشابه لجهود المنظمات في سنغافورة وفنلندا.

4. استخدام التكنولوجيا لتحسين عملية التوظيف، مثل استخدام الاختبارات عبر الإنترنت وتحليل البيانات الشخصية للمتقدمين، مشابه لجهود سنغافورة.

5. تطوير برامج توجيه مهني للمعلمين، مشابه لبرامج فنلندا، لتحسين دعم القرارات المتعلقة بالوظيفة للمعلمين.

6. تعزيز دور المعاهد التعليمية في دعم جهود التوظيف ومعلمين في الدول العربية، مشابه لجهود سنغافورة.

7. استخدام التدريس المخصص لتحسين نتائج التعليم ورضا المعلمين، مشابه لجهود فنلندا.

8. توفير الدعم النفسي للمعلمين، مشابه لبرامج فنلندا، لتحسين جودة التعليم ورضا المعلمين.

9. تطوير إطارات قانونية وتنظيمية لضمان استخدام مسؤول للتوظيف ومعلمين في الدول العربية، مشابه لجهود سنغافورة وفنلندا.

10. تحليل النظم الحالية للتوظيف ومعلمين في الدول العربية وتحديد المجالات المحتملة للتحسين، مشابه لتحليلات سنغافورة وفنلندا.

توصيات ومقترحات لدراسات المستقبلية:

1. تحليل النظم الحالية للتوظيف والتدريب للمعلمين في الدول العربية وتحديد المجالات المحتملة للتحسين.

2. استكشاف استخدام الذكاء الاصطناعي وتقنيات التعلم الآلي لتحسين عملية التوظيف والتدريب للمعلمين.

3. دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على جودة التعليم ورضا المعلمين.

4. تحليل دور المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية في دعم جهود التوظيف والتدريب للمعلمين في الدول العربية.

5. استكشاف استخدام التكنولوجيا لتحسين عملية التوظيف، مثل استخدام الاختبارات عبر الإنترنت وتحليل البيانات الشخصية للمتقدمين.

6. تحليل تأثير التوظيف المبكر للمعلمين على نتائج التعليم ورضا الطلبة.

7. دراسة تأثير برامج التوجيه المهني على دعم القرارات المتعلقة بالوظيفة للمعلمين.

8. تحليل دور المعاهد التعليمية في دعم جهود التوظيف والتدريب للمعلمين في الدول العربية.

9. استكشاف استخدام التدريس المخصص لتحسين نتائج التعليم ورضا المعلمين.

10. تحليل تأثير برامج الدعم النفسي للمعلمين على تحسين جودة التعليم ورضا المعلمين.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1- الأغبري، بدر سعيد. (2006م: (ب.ت). تصور مقترح في إعادة هيكلة كليات التربية في الجامعات اليمنية. كلية التربية- جامعة صنعاء.

2- باسي سالبيرج (2016): سر النجاح في فنلندا: إعداد المعلمين - ترجمة وتحرير مركز البيان للدراسات والتخطيط – بغداد.

3- باسي سالبيرج (2016): نبذه قصيرة عن إصلاح التعليم في فنلندا - ترجمة مركز البيان للدراسات والتخطيط – بغداد.

4- جمال حمدان إسماعيل، 2012. : واقع إعداد المعلم في كليات التربية بجامعات قطاع غزة في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

5- الحاج، محمد سعيد محمد.(2006م). مؤسسات إعداد المعلم في الجمهورية اليمنية الواقع والطموح. المؤتمر العلمي السابع (مؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول). مصر. مج 2.

6- الحجار رائد 2006،: "معايير مقترحة للارتقاء بعملية الاعتماد وضمان الجودة لبرامج كليات التربية في الجامعات الفلسطينية بالارتكاز على النموذج الأمريكي ("NCATE، المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

7- دليل جامعة قطر للعام الجامعي ١٩٨٠م

8- دويدري رجاء وحيد 2000م البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية الناشر: دار الفكر المعاصر-بيروت-لبنان-دار الفكر-دمشق-سورية الطبعة: الأولى - جمادى الآخرة 1421 هـ- أيلول سبتمبر

9- السبع، سعاد سالم وغالب، أحمد حسان وعبده، سماح عبد الوهاب علي.(2010م). تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. المجلة العربية لضمان

جودة التعليم. صنعاء. المجلد (3
10- الشرقي محمد بن راشد: 1425هـ."تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في كليات المعلمين، بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخريج العربي، ع92،
11- الشلهوب فؤاد بن عبد العزيز المعلم الأول صلى الله عليه وسلم آليا الكتاب منشور على موقع وزارة الأوقاف السعودية (ص: 5، بترقيم الشاملة
12- صالحة سنقر : 1989م بعض الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلم أثناء الخدمة – ندوة تدريب المعلمين أثناء الخدمة اتحاد المعلمين العرب، دمشق .
13- العازمي بدر حمد / العجمين اصر محمد 2016 تصور مقترح لتطوير نظام إعداد معلم التعليم العام بالعالم العربي لمواجهة المستجدات المحلية والعالمية مجلة
14- عبد الرحيم، أنور رياض ، وأخرين: المناعي، عبدالله بن سالم، خليفة بتول محيي الدين صالح المطاوعة، فاطمة عبد الرحمن (م. مشارك) إ/2002م عداد المعلم في كلية التربية جامعة قطر/ الندوة التربوية الاولى - تجارب دول مجلس التعاون في اعداد المعلم - قطر ع (كلية التربية_جامعة قطر) ش/أبريل/ص667-684 ر.32872 /ص 669.
15- عبيدات، سهيل أحمد .(2007م). إعداد المعلمين وتنميتهم. ط1. إربد: عالم الكتب الحديث.
16- عزام محمد الدخيل (2016): مع المعلم - لمحات في أهمية دور المعلم في العملية التربوية والتعليمية وعبر مسح تاليس في عدد من أهم دول العالم في التعليم - الطبعة الثالثة - الدار العربية للعلوم ناشرون – 1437.
17- العقيلي عبد المحسن 2005: "تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية،ع29، ج4، جامعة عين شمس،
18- القيسي هناء محمود ٢٠٠٧م إعداد المعلم في ضوء رؤية مستقبلية التعليم مجلة كلية التربية الأساسية العدد ٥٢.
كلية التربية ببنها العدد (108) أكتوبر ج(1)
19- الكندري ، جاسم يوسف ٢٠٠٢ م، اعداد المعلم في الكويت ، الواقع والمأمول ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد 3 ، العدد ٣.
20- اللجنة التحضيرية للندوة المعلم بدول الخليج العربي (١٩٨٤) : واقع إعداد المعلم بدول الخليج العربي من ١٧:١٠٤٠
21- اللمعي فاطمة محمد منير٢٠١٧م الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث وإمكانية الإفادة منها في مصر/ص280-316.
22- محمد الأحمد الرشيد : يونيو – سبتمبر 1988 التربية ومستقبل الأمة العربية ، مجلة عالم الفكر ، جـ 19 ، ع 2)
23- المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم/ ٢٠١٧م تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي.
24- مصطفى خليل الشرقاوي , 15 مارس 1984م. الدراسات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تخطيطها, إدارتها, المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين, بنغازي, ليبيا
25- مع المعلمين الكتاب منشور على موقع وزارة الأوقاف السعودية بدون بيانات بترقيم الشاملة آليا.
26- المفرج بدرية _المطيري عفاف- حمادة محمد ٢٠٠٦ _ ٢٠٠٧م الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا بحث منشور
27- هيئة التعليم (٢٠٠٧) المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر، المجلس الأعلى للتعليم قطر.
28- Badan Pendidikan Nasional Finlandia (2018), GURU DAN KEPALA FINLANDIA DALAM ANGKA, Laporan dan survei 2018:4. Helsinki 2018 hal18
29- Darling-Hammond, L., Burns, D. Campbell, C., Goodwin, AL, & Low, EL (2018). Pelajaran internasional dalam pendidikan guru. Buku pegangan internasional tentang kualitas dan kebijakan guru. 336-349.338
30- Hokka. P. & Eteläpelto. A.(2014). Mencari perspektif baru mengenai pembangunan-
31- ment pendidikan guru: Sebuah studi tentang konteks Finlandia, sebuah

penelitian elektronik cetakan artikel asli.. Jurnal Pendidikan Guru, 65(1), 1-43.pp9-10

-32 Niemi, H. (2013). Op Cit, hal.129-130

-33 ÖZTURK, M (2013). Op Cit, hal.

-34 Program pendidikan guru Finlandia (1860-2010). Arsip Analisis Kebijakan Pendidikan, Arizona, v. 21, hal. 59, hal. 1-18. Juli. hal9

-35 Universitas? Proses Pembelajaran Guru Siswa dan Peran Guru Pendidik

-36 Uusiautti, S. & Määttä, K. (2012). Cara Melatih Guru yang Baik dalam Bahasa Finlandia

-37 Uusiautti, S.; Määttä, K. (2013). Tren signifikan dalam perkembangan

ثانياً: المراجع الالكترونية :

-1 **https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4438/1/sallami%20karima.pdf**

-2 https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4438/1/sallami%20karima.pdf

-3 https://edusohag.journals.ekb.eg/article_159473_f247f45dcf175754149097b4d9b2f163.pdf

-4 https://fliphtml5.com/ubqf/tyhx/basic

-5 **https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/jordan_esp_2018-2022_ara.pdf**

-6 https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/jordan_esp_2018-2022_ara.pdf

-7 https://sabbar.com/blog/recruitment

-8 https://www.21kschool.com/dz/blog/%D8%B1%D9%88%D8%A7%D8%AA%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%B3-k12-%D9%83%D9%84-%D9%85%D8%A7-%D8%AA%D8%AD%D8%AA%D8%A7%D8%AC-%D8%A5%D9%84/

-9 https://www.perplexity.ai/search/FtwtdNiQT.SxtTeW7QOETw#0

-10 https://www.perplexity.ai/search/VvxsestgSCmQXTfE05tfCQ#1